



O Manual Marca Pessoal para N.E.E.T.s



Co-funded by
the European Union



Erasmus+



Agência Nacional
Erasmus+ Juventude/Desporto
Corpo Europeu de Solidariedade



Aviso de reconhecimento, Isenção de Responsabilidade e Direitos de Autor

Reconhecimento

Este artigo recebeu financiamento de projetos da Comissão Europeia ao abrigo do Acordo de Subvenção número 2022-2-PT02-KA220-YOU-000101893, projeto de Parceria de Cooperação ERASMUS+ “BrandME”.

Isenção de Responsabilidade

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.”

Copyright notice

CC BY. A licença Attribution CC BY permite que outros distribuam, remisturem, adaptem e desenvolvam o seu trabalho, mesmo comercialmente, desde que lhe atribuam o crédito pela criação original. Esta é a mais flexível das licenças oferecidas. Recomendada para a máxima disseminação e utilização de materiais licenciados.



Co-funded by
the European Union



Erasmus+



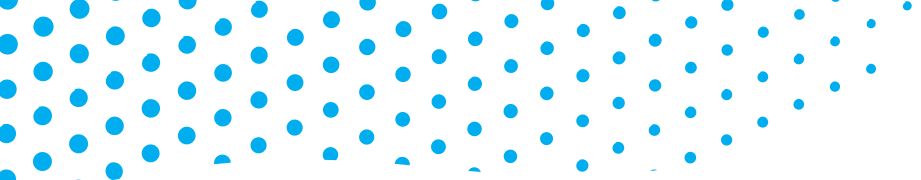
Agência Nacional
Erasmus+ Juventude/Desporto
Corpo Europeu de Solidariedade



Introdução

Introdução - Índice

- Definição de objetivos e planeamento para o sucesso
- Compreender os NEETs: Definição e importância
- O Papel dos Técnicos de Juventude, Líderes, Educadores e Partes Interessadas
- Capítulos do Manual
- Resultados do Relatório BAM



Introdução

1. Definição de objetivos e planeamento para o sucesso

O Manual BAM foi desenvolvido como resultado do projeto BRAND ME, [inserir número do projeto], por um consórcio internacional dedicado à capacitação dos jovens. Constitui um recurso abrangente para técnicos de juventude, líderes, educadores e partes interessadas que se dedicam a apoiar os jovens, em particular os NEET (pessoas que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação). O principal objetivo deste manual é fornecer ferramentas práticas, orientação, estratégias e melhores práticas para facilitar o desenvolvimento pessoal e profissional dos NEETs através de iniciativas de marca pessoal e de construção de carreira.

Para além de oferecer uma visão fundamentada na investigação sobre o conceito de marca pessoal, o manual fornece métodos práticos para os técnicos de juventude envolverem os NEET num planeamento de carreira eficaz. Tem também como objetivo sensibilizar para a importância da formação em marca pessoal como elemento vital do desenvolvimento dos jovens e promover a sua implementação em vários contextos educativos e de emprego. O Manual BAM desempenhará um papel crucial na garantia de uma abordagem holística do envolvimento dos jovens, promovendo o crescimento pessoal e ajudando os NEET a reentrar com sucesso no ensino ou no mercado de trabalho.

2. Compreender os NEETs: Definição e Importância

Os NEETs, um grupo de jovens que não trabalham, não estudam e não seguem uma formação, representam um segmento da população jovem que enfrenta numerosos obstáculos à inclusão social e económica. Estes jovens debatem-se frequentemente com o desemprego de longa duração, a falta de qualificações e a desvinculação dos sistemas educativos e sociais. É essencial dar resposta aos desafios enfrentados pelos NEET, uma vez que a sua marginalização tem um impacto tanto para os indivíduos como para a sociedade em geral, incluindo o aumento da pressão económica e da desigualdade social.



O Manual BAM reconhece a importância de apoiar os NEET, promovendo o seu crescimento pessoal e profissional através do conceito de marca pessoal. A marca pessoal dá poder aos jovens, permitindo-lhes reconhecer e articular as suas competências, pontos fortes e aspirações únicas, tornando-os mais atractivos para potenciais empregadores e oportunidades educativas. Este manual fornece métodos e exercícios práticos para ajudar os NEET a construir a sua marca pessoal, a desenvolverem competências relevantes e a empenharem-se no desenvolvimento ativo da carreira, aumentando assim as suas hipóteses de obterem emprego ou de prosseguirem os estudos.

3. O Papel dos Técnicos de Juventude, Líderes, Educadores e Stakeholders

Os técnicos de juventude, os líderes, os educadores e os Stakeholders desempenham um papel importante na orientação dos jovens no seu percurso de auto-descoberta e de desenvolvimento de carreira. Actuam como mentores e facilitadores para os NEET, ajudando-os a enfrentar os desafios de entrar ou reentrar no mercado de trabalho ou nos sistemas educativos. Este manual foi concebido para equipar estes actores-chave com as ferramentas e os conhecimentos de que necessitam para envolver eficazmente os NEET, utilizando a marca pessoal como base para o crescimento.

Através do Manual BAM, os técnicos de juventude e os educadores terão à sua disposição actividades estruturadas, exercícios e abordagens adaptáveis a diferentes cenários e contextos. Ao utilizar os recursos deste manual, podem criar um ambiente de apoio para que os NEET explorem os seus interesses, desenvolvam as suas competências e se liguem a potenciais oportunidades no ensino ou no mercado de trabalho. Os Stakeholders, incluindo os decisores políticos e as ONGs, também encontrarão valor neste manual, uma vez que fornece informações sobre a importância da marca pessoal e o papel que pode desempenhar na redução do desemprego jovem e na promoção da inclusão social.

4. Capítulos

O Manual BAM está estruturado em cinco capítulos principais, cada um deles concebido para equipar os técnicos de juventude, educadores e Stakeholders com os conhecimentos e ferramentas necessários para apoiar os NEET no seu percurso de desenvolvimento pessoal e profissional. Os capítulos seguintes oferecem orientações abrangentes sobre o envolvimento dos NEET, a construção de marcas pessoais, o desenvolvimento de estratégias de carreira e a preparação para o sucesso no mercado de trabalho.



1. Introdução ao envolvimento dos NEET

Este capítulo apresenta uma visão geral dos NEETs - jovens que não trabalham, não estudam, nem seguem qualquer formação - explorando os desafios que enfrentam e a importância de um apoio personalizado. Apresenta as principais estratégias de envolvimento dos técnicos de juventude e educadores para reintegrar os NEET nos caminhos educativos e profissionais.

2. Conceito e importância da marca pessoal

Neste capítulo, ficará a conhecer o poder da marca pessoal como uma ferramenta para os NEET reconhecerem e promoverem os seus pontos fortes únicos. Este capítulo explica como a construção de uma marca pessoal pode aumentar a confiança, melhorar a empregabilidade e promover o sucesso profissional a longo prazo.

3. Estratégias activas de desenvolvimento de carreira

Esta secção aborda estratégias de desenvolvimento de carreira acionáveis que podem orientar os NEET na exploração dos seus interesses, na definição de objetivos e na criação de caminhos para um emprego ou educação significativos.

4. Formação em competências essenciais para NEETs

Centrado na construção de competências essenciais, este capítulo oferece abordagens práticas para ajudar os NEETs a desenvolver as competências essenciais - tais como comunicação, resolução de problemas e adaptabilidade - que são fundamentais para o crescimento pessoal e profissional.

5. Boas práticas de contratação

Neste capítulo, encontrará as melhores práticas para preparar os NEETs para o processo de contratação, desde a criação de currículos de destaque até ao domínio de técnicas de entrevista, garantindo que estão bem equipados para garantir um emprego significativo.

5. Resultados do relatório Brand Me

O relatório BAM, o primeiro resultado-chave do projeto Brand Me, identifica 12 necessidades de formação essenciais para os NEET em matéria de emprego, imagem de marca pessoal, profissionalismo e preparação para o mercado de trabalho. Estas conclusões orientarão a criação de materiais e recursos educativos direcionados.



relatório também fornece informações sobre as experiências de educação e orientação profissional dos NEET, bem como sobre a sua compreensão da marca pessoal e do desenvolvimento da carreira em Portugal, Espanha, Itália, Áustria, Roménia e Lituânia, com base em inquéritos de investigação nacionais realizados nestes países.

As competências identificadas foram agrupadas em três áreas principais: competências de personal branding, competências digitais e competências empresariais, abrangendo competências como a comunicação, a gestão de dados, a criatividade e a motivação e perseverança.

- Colaboração e gestão de relações
- Pensamento analítico
- Competências de comunicação e escrita
- Trabalho em rede
- Gestão e posicionamento da marca
- Análise da concorrência
- Navegação, pesquisa e filtragem de dados, informações e conteúdos digitais
- Gerir dados, informações e conteúdos digitais
- Avaliação de dados, informações e conteúdos digitais
- Criatividade
- Visão
- Motivação e perseverança



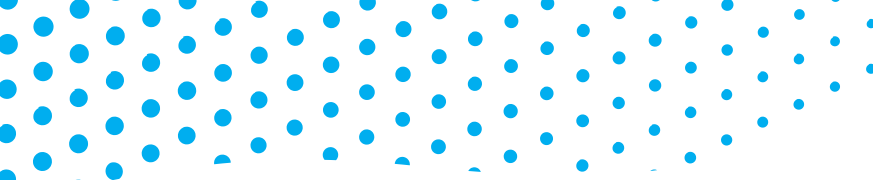


Módulo 1

Introdução ao envolvimento dos NEETs

Módulo 1 - Índice

- Panorama dos NEET: Definição e características
- Importância do envolvimento dos NEETs
- Desafios enfrentados pelos NEET na educação e no mercado de trabalho
- Ultrapassar as barreiras ao desenvolvimento da carreira
- Recursos



Introdução ao envolvimento dos NEETs

1. Visão geral dos NEETs: Definição e Características

O acrónimo NEETs designa os jovens que “não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação e que, independentemente do seu nível de escolaridade, estão afastados do trabalho e da educação.

Os NEET, originários do Reino Unido em meados da década de 1990, representam os jovens que não estão envolvidos em acções de educação, emprego ou formação devido a alterações nos benefícios. Surgiu como resposta às alterações introduzidas nas prestações sociais para os jovens de 16 e 17 anos em 1988, que retiraram o direito ao apoio ao rendimento/prestação complementar em troca de uma garantia de formação para os jovens. Inicialmente designado por “Status Zero”, o termo carecia de clareza, o que levou à adoção de “NEET” como rótulo neutro. O termo ganhou reconhecimento no Reino Unido com a publicação de “Bridging the gap” em 1999 e espalhou-se pelos Estados-Membros da UE.

A estratégia Europa 2020 sublinhou a importância de monitorizar os NEET durante a crise económica, conduzindo a uma definição normalizada de jovens que “não trabalham, não estudam nem seguem qualquer tipo de formação”. Esta definição está em consonância com os critérios da Organização Internacional do Trabalho para indivíduos desempregados ou inactivos. Os NEET correm maiores riscos de maus resultados em termos de emprego e de exclusão social devido ao facto de não participarem nos canais formais de acumulação de capital humano. Em resultado desta desvinculação, independentemente de outras diferenças entre eles, todos os NEET partilham um estatuto comum de não acumulação de capital humano através de canais formais e, por conseguinte, correm um maior risco de maus resultados futuros em termos de emprego e de exclusão social.



O indicador NEET é construído todos os anos com base no Inquérito às Forças de Trabalho da UE, de acordo com a seguinte equação:

$$NEET_{Rate} = \frac{\text{Number of young people not in employment, education or training}}{\text{Total population of young people}}$$

Em termos operacionais, o indicador NEET fornece um retrato dos jovens que não estão a trabalhar, a estudar ou a receber formação. Os inquéritos trimestrais recolhem dados sobre a situação de emprego e a participação no ensino, classificando os indivíduos como NEET se não estiverem empregados nem inscritos no ensino. A média destes dados é calculada anualmente para se obter uma panorâmica mais alargada.

Atualmente, os jovens mudam de emprego com maior frequência e demoram mais tempo a estabelecer-se no mercado de trabalho. Por conseguinte, é importante garantir que a transição da educação para o trabalho seja suave e salientar também os riscos de não estar empregado, nem a estudar ou a seguir uma formação. Existem riscos, tanto para o indivíduo como, a longo prazo, para a sociedade, se os jovens adultos se encontrarem desvinculados tanto da educação como do mercado de trabalho. Embora seja fornecida informação de base para as pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos, o principal grupo etário estudado neste artigo é o dos jovens adultos com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos. Para este grupo etário, a União Europeia estabeleceu um objetivo a nível da UE que estipula que a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação deve ser inferior a 9% até 2030. Em 2022, uma média de 11,7 % foi identificada como NEET na UE. No entanto, existem diferenças entre os Estados-Membros, uma vez que vários países já atingiram o objetivo para 2030.

Figure 1; Source: Eurostat 2022 - [Eurostat statistics](#)

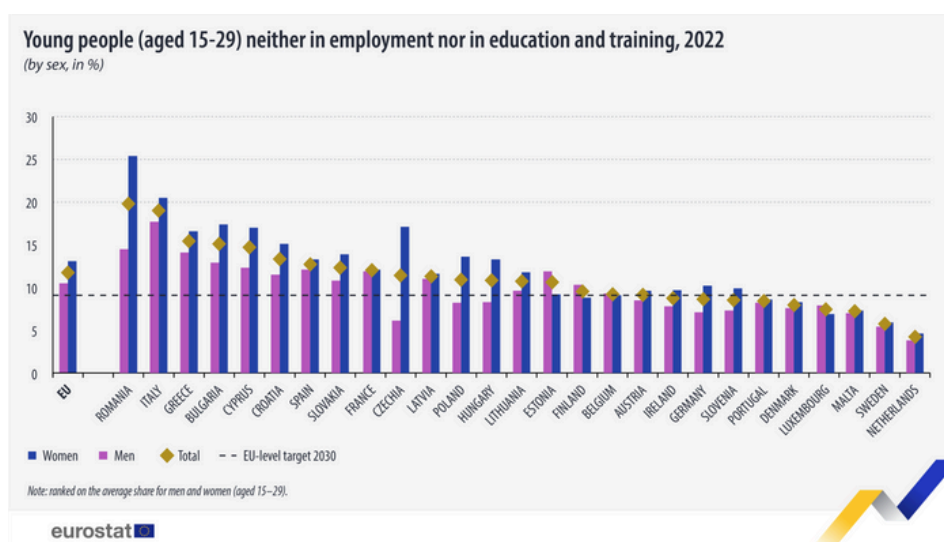
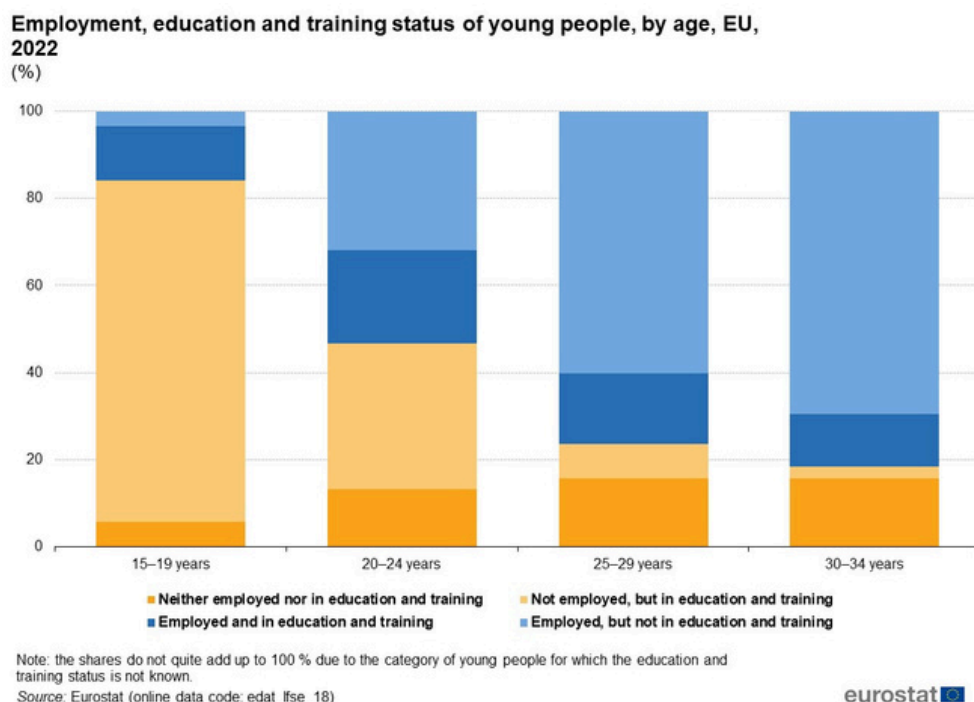


Figure 2; Source: Eurostat - [Eurostat statistics](#)



A Figura 2 ilustra a transição da educação para o trabalho, mostrando a situação de emprego e de educação ou formação dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos, por grupos etários de 5 anos. A figura mostra que a situação de emprego (mas não em educação e formação) aumenta com a idade, enquanto o oposto é verdadeiro para a educação (não empregado mas em educação e formação), onde a percentagem diminui consideravelmente com a idade. Além disso, em 2022, 12,4 % dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos na UE estavam simultaneamente empregados e a estudar, tendo assim recorrido a esta transição mais flexível da educação para o trabalho. A percentagem aumentou para 21,4 % entre os jovens com idades entre os 20 e os 24 anos, antes de diminuir ligeiramente nos grupos etários mais velhos, 16,2 % entre os 25 e os 29 anos e 11,9 % entre os 30 e os 34 anos.

Um fator importante quando se estudam os jovens adultos e a sua transição do ensino para o trabalho é o risco de se tornarem pessoas que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).

formação (NEET). A figura 1 mostra que o nível de NEET nos respectivos grupos etários varia e que a percentagem aumenta com a idade.

grupos etários varia e que a percentagem aumenta com a idade. Este padrão é plausível, uma vez que

que a grande maioria dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos na UE permanece em ações de educação e

formação, quer formal quer não formal. Por conseguinte, não é surpreendente constatar que relativamente poucas pessoas neste grupo etário (5,8 %) eram NEET em 2022.

2. Importância do empenhamento para os NEETs

O fenómeno dos NEET (jovens que não estudam, não trabalham nem seguem uma formação) é uma questão complexa com consequências duradouras. No entanto, um aspeto crucial para enfrentar este desafio é o envolvimento.

Eis porque é que promover o envolvimento é fundamental para os NEET:

- **Quebrar o ciclo da desvantagem:** A desvinculação do ensino e do trabalho pode criar um ciclo vicioso para os NEET, dificultando-lhes a procura de emprego no futuro. Esta falta de emprego pode levar ao isolamento e à diminuição da motivação para voltar a empenhar-se. Ao promover o envolvimento na educação, na formação ou em oportunidades de voluntariado, podemos ajudar os NEET a desenvolver competências e confiança, aumentando as suas hipóteses de conseguir um emprego significativo.
- **Reforçar o bem-estar mental:** A desconexão dos círculos sociais acompanha frequentemente o abandono dos caminhos tradicionais, levando os NEET a sentirem-se isolados, solitários e até deprimidos. O envolvimento em actividades, sejam elas educativas, profissionais ou sociais, pode proporcionar um sentido de objetivo, pertença e realização. Esta interação social e o desenvolvimento de uma rede de apoio podem melhorar significativamente o bem-estar mental dos NEET.
- **Identificação de problemas subjacentes:** O envolvimento ajuda a identificar e a resolver os problemas subjacentes que contribuem para a desvinculação de um jovem. As interações com educadores, mentores ou trabalhadores de apoio durante estas atividades podem revelar barreiras como dificuldades de aprendizagem ou problemas de saúde mental. A identificação precoce permite a implementação de sistemas de apoio para enfrentar estes desafios, abrindo caminho para uma reintegração bem sucedida no ensino ou no emprego.
- **Dar poder de escolha e reforçar a confiança:** As atividades de envolvimento permitem que os NEET explorem opções, descubram pontos fortes e façam escolhas informadas sobre os seus caminhos futuros. Isto promove um sentido de agência e aumenta a confiança, motivando-os a seguir carreiras ou percursos educativos gratificantes.



3. Desafios enfrentados pelos NEETs na Educação e no Mercado de Trabalho

O sistema educativo de muitos países enfrenta problemas sistémicos como a falta de motivação dos alunos, baixos níveis de literacia e desafios no desenvolvimento da carreira dos jovens. Além disso, existe resistência à adoção de métodos de ensino modernos. Para resolver estes problemas, os principais Stakeholders, como as empresas, as ONG e as instituições de ensino, devem defender e apoiar reformas estruturais no sistema educativo.

No sistema educativo, foram identificadas duas questões fundamentais que exigem uma ação urgente:

- O principal problema do currículo e dos métodos de ensino reside na sua fraca orientação prática, no volume excessivo de conteúdos e na falta de interatividade. Esta abordagem passiva fica aquém das expectativas dos estudantes e prejudica a sua experiência de aprendizagem. Para resolver este problema, as tecnologias modernas devem ser integradas na aprendizagem para estimular o pensamento criativo e analítico. Além disso, a introdução de jogos e elementos competitivos em todos os níveis de ensino pode melhorar a comunicação, o trabalho em equipa e o envolvimento dos alunos.
- A segunda grande área problemática diz respeito ao método de financiamento das instituições de ensino. A fórmula “mais estudantes = mais financiamento” reduz drasticamente a qualidade do ensino e a confiança nas instituições de ensino - os jovens analfabetos adquirem diplomas e a proporção de analfabetos funcionais torna-se preocupantemente elevada.

Os inquéritos revelaram que a falta ou o baixo nível de educação é um dos principais factores determinantes para o futuro dos jovens e que o abandono escolar precoce é uma causa fundamental para a aquisição de um estatuto de NEET a longo prazo.

Os NEET representam um desafio significativo na abordagem do desemprego juvenil a nível da UE. Existe uma correlação entre as taxas de NEET e o desemprego, o que indica a necessidade de medidas diferenciadas a nível territorial.



Top tips



Figura 3: Dicas para reduzir o risco de se tornar um NEET; Fonte: Comissão Europeia - [Comissão Europeia.Statistics](https://ec.europa.eu/eurostat)

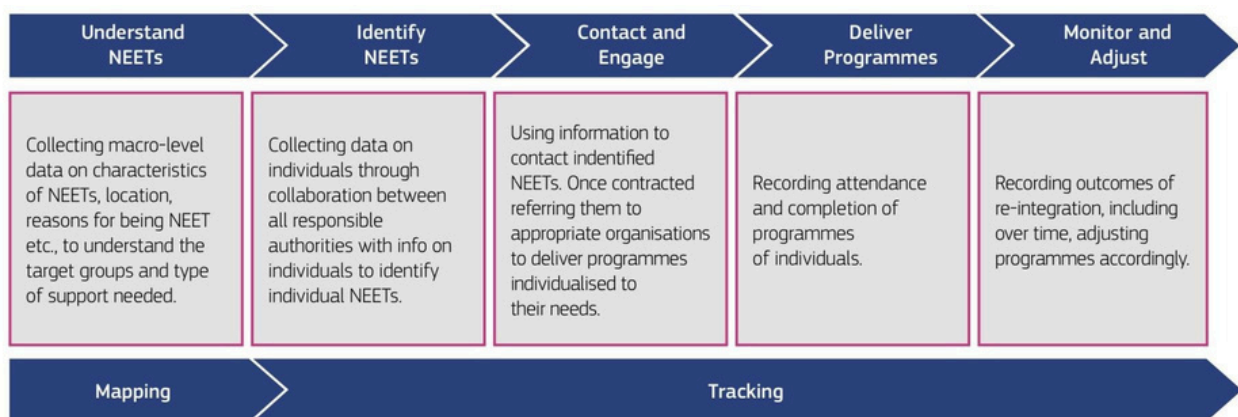


Figura 4: Mapeamento e acompanhamento do contexto de sensibilização, envolvimento e ativação; Fonte: ICF - [Comissão Europeia. Estatísticas](https://ec.europa.eu/eurostat)

4. Recursos

1. Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
2. ASSESSMENT OF THE STATUS AND ANALYSIS OF THE PROFILE OF ADOLESCENTS AND YOUNG PEOPLE NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING (NEETS): Summary by Unicef
3. Statistics on young people neither in employment nor in education or training. Eurostat. 2022
4. Effective outreach to NEETs: Experience from the ground. European Commission



Módulo 2

Conceito e Importância da Marca Pessoal

Módulo 2 - Índice

- Compreender a Marca Pessoal
- Importância da Marca Pessoal para NEETs
- Estratégias para Construir uma Marca Pessoal Forte
- Casos de Estudo e Melhores Práticas de Marca Pessoal para NEETs
- Recursos

Conceito e Importância da Marca Pessoal

1. Compreender a Marca Pessoal

A prática de criar e promover deliberadamente a identidade e a reputação profissionais únicas de uma pessoa é conhecida como personal branding. Implica identificar e apresentar as qualidades, capacidades, princípios e conhecimentos específicos de uma pessoa, de modo a causar uma boa e duradoura impressão nos outros, tanto online como offline.

O branding pessoal consiste em desenvolver uma imagem poderosa e genuína que faz com que uma pessoa se destaque das outras no seu sector ou área, tal como as empresas desenvolvem as suas marcas para se destacarem no mercado. Inclui uma série de componentes, tais como:

1. Auto-descoberta: Descobrir os pontos fortes, as paixões, os valores e os objetivos de carreira de cada um estabelece as bases para a marca pessoal.
2. Consistência: É crucial apresentar-se de forma consistente nas plataformas online (como as redes sociais e os websites pessoais) e nas interações offline (como reuniões de networking e conferências).
3. Autenticidade: A procura de autenticidade implica manter-se fiel a si próprio e abster-se de embelezamentos ou representações enganosas.
4. Proposta de valor: É essencial identificar e transmitir o valor distinto de um indivíduo para a sua área ou comunidade.
5. Público alvo: É fundamental compreender o público específico ou a comunidade com que se pretende estabelecer contacto e adaptar as comunicações em conformidade.
6. Presença em linha: É imperativo aproveitar as plataformas de redes sociais, os websites pessoais, os blogues e outras vias digitais para mostrar conhecimentos especializados, divulgar ideias valiosas e interagir com o público.
7. Trabalho em rede: É vital cultivar e desenvolver ligações profissionais para alargar a esfera de influência no sector.
8. Declaração de missão pessoal: É crucial elaborar uma declaração sucinta e transparente que englobe a missão e as aspirações de uma pessoa.
9. Gestão da reputação: É essencial tomar medidas preventivas para supervisionar a reputação online e resolver quaisquer preocupações potenciais.

No atual ambiente profissional, a marca pessoal é essencial, uma vez que pode conduzir a novas perspectivas, atrair potenciais clientes ou empregadores e criar reputação e confiança num determinado sector. Permite que as pessoas assumam o controlo da sua história profissional, influenciem a forma como os outros as vêem e deixem uma impressão duradoura na sua comunidade ou empresa.

2. Importância da Marca Pessoal para os NEETs

No atual cenário competitivo, em que as oportunidades abundam e a atenção é fugaz, a marca pessoal surgiu como uma ferramenta vital, particularmente para os NEET (Not in Education, Employment, or Training). Apesar dos desafios que enfrentam, os NEET possuem competências, experiências e perspectivas únicas que podem ser aproveitadas através de uma marca pessoal eficaz.

A marca pessoal é crucial para os NEET no mercado de trabalho competitivo de hoje, pois permite-lhes mostrar as suas competências, experiências e perspectivas únicas. Isto ajuda-os a destacarem-se e a promoverem a credibilidade e a confiança entre potenciais empregadores, clientes ou colaboradores. Uma marca pessoal forte abre portas a várias oportunidades, tais como ofertas de emprego, projectos freelance, orientação e ligações de rede. Ao atrair oportunidades que vão ao encontro dos seus interesses, competências e aspirações, os NEET podem orientar-se para o caminho desejado. A marca pessoal permite aos NEET defenderem-se eficazmente. Ao articularem os seus pontos fortes, realizações e objetivos, podem afirmar o seu valor e potencial, seja em entrevistas de emprego, eventos de networking ou interações online.

A criação de uma marca pessoal é crucial para os NEET, uma vez que envolve introspeção, definição de objectivos e aperfeiçoamento contínuo. Este processo ajuda a identificar áreas a melhorar, a adquirir novas competências e a melhorar a empregabilidade. Uma marca pessoal bem estabelecida pode simplificar a transição para a educação, emprego ou formação, fornecendo uma narrativa coesa, competências destacáveis e tranquilizando os Stakeholders. Refletir sobre os pontos fortes, os valores e os objectivos fomenta a autoconsciência e a confiança, enquanto que celebrar as conquistas e abraçar a singularidade desenvolve a resiliência face aos contratempos, essencial para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Em conclusão, a marca pessoal não é apenas um luxo, mas uma necessidade para os NEET que procuram traçar o seu caminho no mundo dinâmico de hoje. Ao elaborar estrategicamente a sua marca pessoal, os NEET podem ampliar a sua visibilidade, credibilidade e oportunidades, acabando por libertar todo o seu potencial e conquistar as suas aspirações.

3. Estratégias para Construir uma Marca Pessoal Forte

Construir uma marca pessoal forte tem várias vantagens. Em primeiro lugar, ao realçar os seus talentos e capacidades especiais, ajuda as pessoas a destacarem-se dos seus pares. Esta distinção cria lealdade e confiança entre as relações actuais, para além de atrair novos negócios ou empregadores.

Além disso, ter uma marca pessoal forte possibilita novas oportunidades. Uma marca pessoal desenvolvida dá às pessoas mais visibilidade e reconhecimento na sua área, quer seja através de palestras ou de artigos em revistas especializadas.

Comece por identificar os seus pontos fortes, valores, paixões e objetivos únicos. O que o distingue dos outros na sua área? Por que é que quer ser conhecido? Esclarecer a identidade da sua marca constitui a base dos seus esforços de marca pessoal.

Desenvolva uma história convincente que comunique quem é, o que defende e porque faz o que faz. A sua narrativa deve ter ressonância junto do seu público-alvo e evocar uma ligação emocional. Partilhe o seu percurso, experiências e conquistas de forma autêntica para envolver e inspirar os outros.

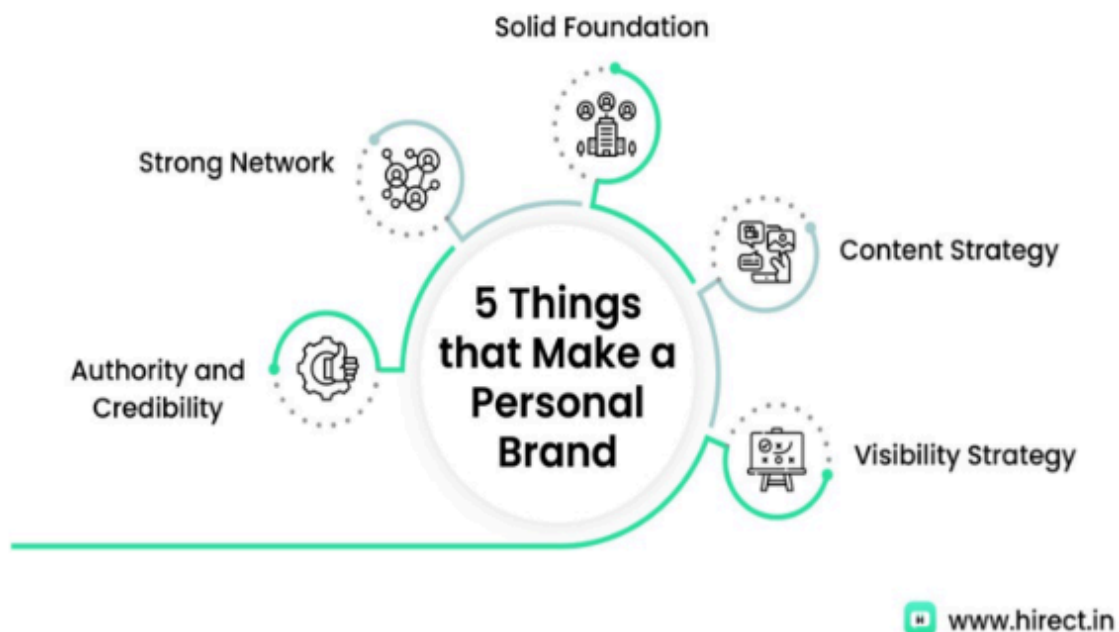


Figure 2. Strategy to make a personal brand. Source: www.hirect.in

A consistência é a chave para que isso aconteça. Mantenha a coerência na forma como se apresenta em várias plataformas e interações. Desde os seus perfis nas redes sociais e website até às suas conversas em redes de contactos e compromissos profissionais, certifique-se de que as suas mensagens, tom e visuais estão alinhados com a identidade da sua marca. A consistência gera confiança e reforça a imagem da sua marca.

Posicione-se como um líder de ideias no seu nicho, partilhando ideias, conhecimentos e experiência valiosos. Crie conteúdos que eduquem, informem ou entretenham o seu público, seja através de publicações em blogs, vídeos, podcasts ou actualizações nas redes sociais. Estabelecer-se como uma autoridade na sua área aumenta a sua credibilidade e visibilidade.

Cultive ligações significativas com o seu público, envolvendo-se ativamente com ele online e offline. Responda prontamente a comentários, mensagens e pedidos de informação. Participe em conversas, fóruns e comunidades relevantes. Criar uma relação genuína com o seu público promove a lealdade e a defesa da sua marca.

Peça feedback ao seu público, colegas, mentores e clientes para obter informações valiosas sobre a forma como a sua marca é percebida. Esteja aberto a críticas construtivas e utilize-as para aperfeiçoar e desenvolver a sua estratégia de marca. Monitorize continuamente as tendências, os desenvolvimentos do sector e as preferências do público para se manter relevante e adaptável.

Investir continuamente no seu crescimento pessoal e profissional para reforçar a sua marca. Adquira novas competências, expanda os seus conhecimentos e procure oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento. Demonstrar um compromisso com o crescimento e a melhoria aumenta a sua proposta de valor e reforça a sua imagem de marca.

Construir e cultivar relações com os principais influenciadores, colaboradores e intervenientes no seu sector. Participe em eventos, conferências e reuniões de trabalho em rede para expandir a sua rede e visibilidade. Colabore em projectos, contribua para empreendimentos conjuntos e procure parcerias mutuamente benéficas para ampliar o seu alcance e impacto.

Monitorize regularmente a sua reputação em linha e faça uma gestão proactiva da sua pegada digital. Pesquise-se periodicamente no Google para avaliar que informações estão disponíveis sobre si em linha. Certifique-se de que os seus perfis em linha são profissionais, actualizados e estão em conformidade com a imagem da sua marca. Responda a qualquer feedback negativo ou desinformação de forma rápida e profissional.

Acima de tudo, mantenha-se fiel a si próprio e aos seus valores ao longo do seu percurso de marca pessoal. A autenticidade gera confiança e promove ligações genuínas com o seu público. Deixe a sua personalidade transparecer nas suas interações, conteúdos e esforços de branding. A sua autenticidade é o que torna a sua marca pessoal verdadeiramente memorável e impactante.

4, Casos de Estudo e Melhores Práticas de Marca Pessoal para NEETs

A marca pessoal é uma ferramenta poderosa para os NEET (Not in Education, Employment, or Training) se distinguirem num cenário competitivo e mostrarem as suas competências, paixões e potencial. Ao elaborarem estrategicamente a sua marca pessoal, os NEET podem atrair oportunidades, criar credibilidade e preparar o caminho para o seu sucesso profissional. Para alcançar o resultado desejado, deve seguir e adotar as seguintes melhores práticas:

Criar uma presença profissional online através de plataformas como o LinkedIn, Websites pessoais ou perfis profissionais nas redes sociais. Certifique-se de que os seus perfis em linha estão actualizados, são profissionais e estão em sintonia com a sua marca pessoal. Partilhe conteúdos, conquistas e ideias relevantes para mostrar os seus conhecimentos e interagir com o seu público. Crie um portefólio que apresente o seu trabalho, projectos ou realizações. Quer seja através de um website pessoal, de uma plataforma de portefólio online ou das redes sociais, destaque as suas competências e experiências para demonstrar as suas capacidades a potenciais empregadores ou clientes. Inclua amostras do seu trabalho, testemunhos e quaisquer certificações ou prémios relevantes.

Partilhe conteúdos valiosos relacionados com a sua área ou interesses para se estabelecer como um líder de opinião ou especialista. Escreva publicações em blogues, crie vídeos ou contribua para publicações do sector para partilhar as suas ideias, experiências e conhecimentos. A consistência é fundamental - actualize regularmente o seu conteúdo para se manter relevante e manter o seu público envolvido. A autenticidade é crucial para a marca pessoal. Seja genuíno, transparente e fiel a si próprio nos seus esforços de branding. Partilhe a sua história, experiências e desafios de forma autêntica para estabelecer uma ligação mais profunda com o seu público. As pessoas são atraídas pela autenticidade e são mais propensas a confiar e a envolver-se com indivíduos que são genuínos. Solicite feedback de colegas, mentores ou profissionais do sector para obter informações sobre a forma como a sua marca pessoal é vista. Utilize o feedback para aperfeiçoar e iterar a sua estratégia de marca, ajustando-a conforme necessário para melhor se alinhar com os seus objetivos e público. A melhoria contínua é fundamental para construir uma marca pessoal forte e com impacto.

A marca pessoal oferece aos NEET um meio poderoso de mostrar ao mundo as suas competências, conhecimentos e potencial. Seguindo estas boas práticas, os NEET podem efetivamente diferenciar-se, atrair oportunidades e preparar o caminho para o seu sucesso profissional. Abrace a marca pessoal como uma ferramenta estratégica para assumir o controlo do seu percurso profissional e desbloquear novas possibilidades na sua área de eleição.

5. Recursos

<https://www.strikingly.com/blog/posts/the-power-of-personal-branding-explained>

<https://www.qureos.com/career-guide/strategies-to-build-your-personal-brand-and-boost-your-career>

<https://hbr.org/2023/05/a-new-approach-to-building-your-personal-brand>





Módulo 3

Estratégias Ativas de Desenvolvimento de Carreira

Módulo 3 - Índice

- Definição de Objetivos e Planeamento para o Sucesso
- Exploração de Caminhos e Oportunidades de Carreira
- Desenvolvimento de Competências Essenciais para a Progressão na Carreira
- Ultrapassar Barreiras ao Desenvolvimento da Carreira
- Recursos

Estratégias Ativas de Desenvolvimento de Carreira

1. Definição de Objetivos e Planeamento para o Sucesso

Uma parte importante da prossecução de uma carreira profissional na paisagem dinâmica do mercado de trabalho moderno é a definição de objetivos. O estabelecimento de objetivos refere-se ao “processo de definição de objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo determinado que um indivíduo ou organização pretende conquistar” (Mindmesh, n.d.). De acordo com Houston (2019), a definição de objetivos é simplesmente o processo pelo qual se procura perseguir “o objeto ou objetivo de uma ação”, que tem um impacto significativo no desempenho geral. Para os NEET - indivíduos que não estão atualmente a estudar, a trabalhar ou em formação - o foco na definição de objetivos torna-se particularmente importante. Neste capítulo, vamos explorar os fundamentos da definição de objetivos e do planeamento para o sucesso no contexto da marca pessoal, esclarecendo por que razão isto é benéfico e vital para os NEET que procuram integrar-se no competitivo mercado de trabalho.

Existe “uma correlação direta entre o estabelecimento de objetivos e a conquista do sucesso” ([Perry, 2023](#)): quando definidos de forma precisa e adequada, os objetivos podem ajudá-lo a crescer e a manter o seu foco nos aspetos mais importantes. Se quisermos ter sucesso, a definição de objetivos é obrigatória para garantir “foco e direção”, obter uma “referência para determinar se estamos realmente a ter sucesso” ([MindTools, n.d.](#)).

Eis uma abordagem interessante para começar a definir os seus objetivos. Se a conquista de objetivos for levada a sério, não se deve começar com uma pergunta “O que é o sucesso para si? Em termos muito específicos, o que é que quer alcançar?”, mas sim questionar ‘Que tipo de desafio é que eu quero?’ (James Clear, n.d.). É importante ter em conta que “estabelecer objetivos não é apenas escolher as recompensas que se quer desfrutar, mas também os custos que se está disposto a pagar” (James Clear, n.d.).

Os objetivos podem ser classificados num dos três tipos: “objectivos de processo, de desempenho e de resultado” ([CALE Learning Enhancement, Eastern Washington University, n.d.](#)) (ver Figura 1). Os objetivos de processo “lidam com a técnica ou estratégia necessária para um bom desempenho” ([The Peak Performance Center, n.d.](#)) e são usados para melhorar a implementação de uma habilidade específica, concentrando-se em ações individuais.

Os objectivos de desempenho “são normalmente expressos em termos de conquista pessoal”, especificando os resultados de um desempenho (Future Learn, n.d.). Este tipo de objetivo é caracterizado pela flexibilidade e dependência do controlo individual; também é típico de um ambiente menos competitivo “em comparação com os objetivos de resultado”, mas ainda são afetados por fatores externos (Future Learn, n.d.). Os objectivos de resultado ligam os resultados dos tipos de objectivos anteriores; por outras palavras, “a realização destes objectivos será o resultado da aplicação adequada dos seus objetivos de processo e de desempenho” (TritonWear, n.d.).

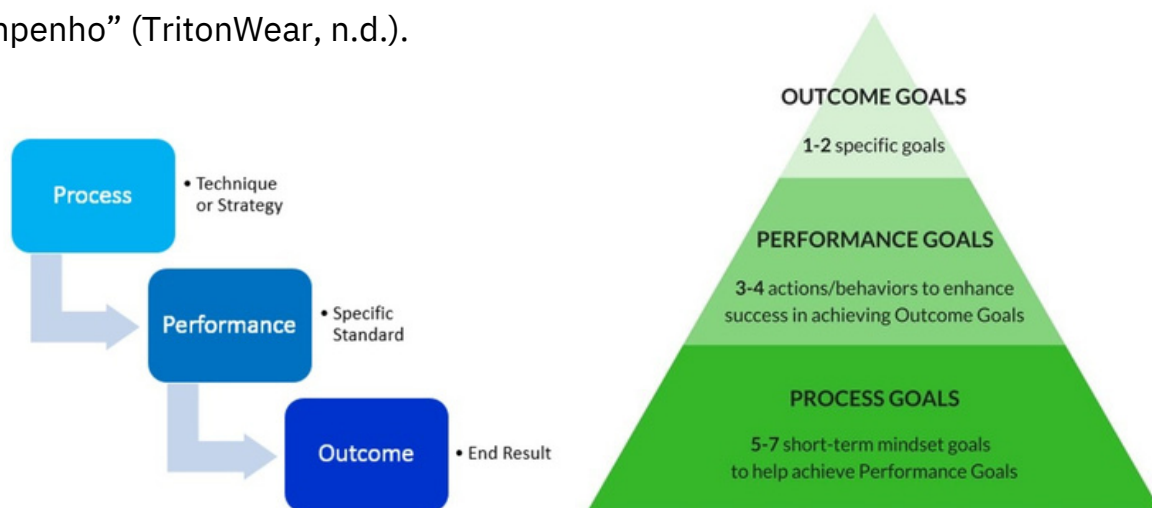


Figura 1. Três Tipos de Objetivos (The Peak Performance Center, n.d.; Srinivaas, 2020)

De acordo com a Figura 1, existe uma sequência de passos recomendada quando se consideram ou definem objetivos. Em primeiro lugar, é necessário definir acções específicas constituídas como objetivos de processo - devem ser realizáveis num período de tempo relativamente curto e suficientemente claras para avaliar se foram conquistadas. Por exemplo, “ir ao ginásio 4 vezes por semana” ou “dar 10 000 passos por dia” (Srinivaas, 2020) são objetivos de processo claramente definidos. Os objectivos de desempenho são necessários como formas adicionais de conquista de resultados - o maior impacto - dos objectivos. É importante considerar o processo que leva à conquista dos objetivos e que hábitos são necessários para construir, que acções e comportamentos controláveis precisam ser ajustados. Por exemplo, para atingir “ir ao ginásio 4 vezes por semana” como um objetivo de processo, é necessário considerar a possibilidade de adquirir uma inscrição no ginásio, encontrar motivação para se juntar a um clube desportivo com amigos ou fazer parte de uma comunidade que esteja ativamente envolvida no desporto. O possível objetivo de desempenho neste caso poderia ser “aumentar o número de vezes que vai ao ginásio” ou “encontrar 3 amigos com quem ir ao ginásio”.

Por último, os objectivos de resultados estão relacionados com uma mentalidade de longo prazo - um ou dois objectivos que são importantes não só em termos do presente, mas também numa perspetiva futura. Se definidos corretamente, os objectivos de processo e de desempenho, complementando-se mutuamente, devem contribuir para a conquista dos objectivos de resultado desejados. Um exemplo de um objetivo de resultado pode ser “manter-se saudável e ficar em forma até ao final do ano”. Do ponto de vista do desenvolvimento da carreira, o objetivo de resultado poderia ser “encontrar um emprego que seja orientado para o valor e promova o crescimento até ao final do ano”, o objetivo de desempenho seria “encontrar pelo menos três ofertas de emprego por mês que correspondam às suas expectativas” e o objetivo de processo seria “procurar as ofertas de emprego duas vezes por semana”.

Também é necessário ter em conta outros tipos comuns de objetivos. Para além dos objetivos de processo, desempenho e resultado, existem objetivos de curto e longo prazo, pessoais, profissionais, académicos e sociais, financeiros (Perry, 2023). Em primeiro lugar, os objectivos de curto prazo podem ser entendidos como objectivos anuais, mensais, semanais ou diários, e os objectivos de longo prazo requerem vários meses ou mesmo anos (Perry, 2023). Os objetivos pessoais estão relacionados com a vida individual, os objetivos profissionais e académicos - com a carreira e educação em conformidade, os objetivos sociais - com a construção e fomento de relações, e os objetivos financeiros estão associados à regulação das receitas e despesas. Assim, os objectivos não se diferenciam apenas pela interdependência ou pelo processo, mas também pelo tempo necessário para atingir o objetivo ou as áreas da vida.



Há alguns passos a seguir para estabelecer objetivos bem-sucedidos (ver Tabela 1).

Tabela 1. Passos para um processo bem sucedido de definição de objetivos ([Mindmesh, n.d.](#))

Steps to goal-setting	Explanation and examples
Identify the desired outcome	→ Define specific outcomes → Apply <i>SMART technique</i> (specific, measurable, achievable / attainable, relevant, time-bound / timely)
Develop a plan of action	→ Make bigger goals into small and manageable steps → Action plan components have to follow each other in a logical sequence (for example, once a specific task is completed, its result can be applied to another task)
Set a deadline for completion	→ A timeline is needed to “give purpose and urgency” (Mindmesh, n.d.) to goals
Assess the resources needed	→ How many people will be involved? → What skills are required? → What resources are needed?
Implement the plan	→ Start of implementation → Create a reward system for motivation
Track progress	→ Identify <i>KPIs</i> (<i>Key Performance Indicators</i>)

Um conjunto de competências específicas também pode contribuir para o sucesso da definição de objetivos: por exemplo, é útil a capacidade de “articular os objetivos de forma clara; dividir os objetivos em partes pequenas e geríveis; criar um calendário para a conquista dos objetivos definidos; desenvolver um plano de ação para atingir os objetivos; acompanhar o progresso e ajustar os planos conforme necessário” (MindMesh, n.d.). Existem também cinco princípios que complementam este conjunto de competências e que consistem em empenhamento, clareza, desafio, complexidade e feedback (ver Figura 2).



Figura 2. Os cinco princípios da definição bem sucedida de objetivos ([Houston, 2019](#), conforme escrito por Locke e Latham, 1990)

É importante concentrar-se na primeira fase da definição de objectivos, que envolve a técnica SMART (ver Figura 3): é a definição de objectivos mais específicos que ajuda a criar um plano de ação mais fácil de implementar, a definir datas de início e de fim, a estimar os recursos necessários, a acompanhar os progressos e a esperar melhores resultados, mais fáceis de medir em termos de eficácia.



Figura 3. Definição de objetivos SMART (BiteSize Learning, n.d.)

O primeiro passo para um objetivo SMART é garantir que ele seja específico - “identifica claramente o que é esperado, por que é importante, quem está envolvido, onde vai acontecer e quais os recursos envolvidos na sua conquista” (BiteSize Learning, n.d.). Por outras palavras, à semelhança do que acontece no jornalismo, um objetivo específico responde às perguntas 'W': “O quê, porquê, quem, onde e qual” (BiteSize Learning, n.d.). Outro passo ao formar o objetivo é garantir que ele seja mensurável, respondendo às perguntas “Quanto? Quantos? Como é que eu vou saber quando é que foi atingido?” (BiteSize Learning, n.d.). Os objetivos também devem ser alcançáveis, “com os recursos disponíveis e o esforço que se está disposto a fazer, para ficar dentro do reino da possibilidade” (TritonWear, n.d.). A relevância do objetivo também é importante: para avaliar este componente, as perguntas “Isto parece valer a pena? É a altura certa? Isto corresponde aos nossos outros esforços e necessidades?” podem ajudar (BiteSize Learning, n.d.). Por último, o objetivo deve ser limitado no tempo ou baseado no tempo, com uma data clara de início e fim: é aconselhável “definir uma ou mais datas-alvo - o ‘até quando’ para orientar o seu objetivo para uma conclusão bem sucedida e oportuna” (CALE Learning Enhancement, Eastern Washington University, n.d.).

A definição de objetivos realistas é importante por várias razões. Em primeiro lugar, dá um sentido de orientação, “um plano a longo prazo para passar do sonho à ação”; muda a perspetiva e dá “uma visão de conjunto”; motiva-o e dá-lhe mais controlo sobre o que está a acontecer na sua vida (Perry, 2023). Além disso, os objetivos realistas “aumentam a confiança e melhoram a autoestima”, facilitam o processo de tomada de decisão e abrem novas oportunidades (Matyska, 2023).

Dominar a definição de objetivos é uma ferramenta poderosa para os NEETs que procuram reentrar na força de trabalho. Ao implementar a técnica SMART e compreender os diferentes tipos de objetivos (processo, desempenho e resultado), os NEETs podem criar um roteiro claro para o sucesso. Este roteiro, construído com base em marcos alcançáveis, mantê-los-á motivados e concentrados no seu objetivo final - assegurar um percurso profissional gratificante. É importante lembrar que o processo de definição de objetivos é um processo contínuo - à medida que progride, reavalie e ajuste os seus objetivos conforme necessário para garantir que eles permaneçam relevantes e alcançáveis. Com dedicação e um plano bem definido, os NEET podem aproveitar o poder da definição de objetivos para superar desafios e reintegrar-se no dinâmico mundo do trabalho.



2. Exploração de Caminhos e Oportunidades de Carreira

Uma vez definidos os objetivos de longo e curto prazo orientados para a realização e o desenvolvimento, é importante (especialmente para os NEET) adaptar as boas práticas às oportunidades de carreira, enquanto se procura o caminho profissional mais adequado e se molda uma marca profissional. Neste capítulo, vamos explorar as etapas importantes da exploração de carreira e descobrir como procurar potenciais oportunidades.

Quando se exploram diferentes possibilidades de carreira, os primeiros passos são normalmente “investigar o que existe e encontrar oportunidades que nos interessem para podermos decidir o que fazer a seguir” ([BigFuture](#), n.d.). Ao procurar a carreira mais adequada, tente responder à primeira pergunta “O que é importante para si?”: inquéritos de interesse e questionários de carreira podem ser úteis para tomar uma decisão. O passo seguinte envolve considerar os seus valores e competências: por outras palavras, tentar alinhar o que é importante para si e o que é capaz de fazer. A pesquisa de potenciais opções de carreira pode ser o melhor passo a seguir; e as perguntas orientadoras podem facilitar este processo. Por exemplo, ao recolher informações, pergunte a si próprio: “O que fazem as pessoas desta carreira?”, “Em que tipo de ambiente trabalham as pessoas desta carreira?”, “Que salário ganham as pessoas desta carreira?”, “Esta carreira está a crescer?”, “Que educação ou formação é necessária para entrar nesta carreira?” ([BigFuture](#), n.d.). O passo seguinte consiste em definir um objetivo relacionado com o prosseguimento desta carreira: aplicar a técnica SMART e outras estratégias mencionadas no primeiro capítulo.

Existem vários websites que podem ser explorados para navegar nas áreas de carreira. Por exemplo, o Glassdoor “fornece análises de empresas e detalhes salariais, informações valiosas sobre a cultura das empresas e experiências de trabalho”, o Indeed oferece “listas de empregos de várias fontes” e o Career One Stop dá acesso a “vídeos informativos, dados salariais e pré-requisitos educacionais” (Space Talent, n.d.). Estes websites, juntamente com a orientação das etapas mencionadas, podem atuar como uma ferramenta poderosa para navegar de forma individual através de uma vasta gama de carreiras.



3. Desenvolvimento de Competências Essenciais para a Progressão na Carreira

Para ter o maior sucesso possível na carreira escolhida, é importante não só tomar as decisões certas com base nos seus valores, expectativas, prioridades e objetivos, mas também desenvolver as competências certas. Neste capítulo, vamos explorar o processo de desenvolvimento de competências na procura de uma carreira e na conquista da excelência na área escolhida.

As competências são conhecidas como “blocos de construção” para uma carreira de sucesso (Career Assessment, 2023). O desenvolvimento de competências é o processo contínuo de expansão da capacidade de executar tarefas, resolver problemas e acrescentar valor num local de trabalho. É entendido como “o processo de melhoria de competências específicas para ser mais eficiente e eficaz quando se executa uma tarefa”, e isto pode ser um tipo de upskilling (melhorar as competências na função atual), cross-skilling (aprender novas competências para a função em que se está), ou reskilling (aprender novas competências para exercer outras funções) (Coursera, 2024). As competências podem ser divididas em “suaves” e “duras” (técnicas) (ver Figura 4): a primeira categoria inclui “traços de personalidade, competências sociais e aptidões, conhecimentos e capacidades utilizados para realizar actividades interpessoais e tarefas únicas”, e a segunda é definida como “competências específicas, aptidões, conhecimentos e capacidades necessários para realizar uma tarefa ou função específica” (Andreev, 2021).

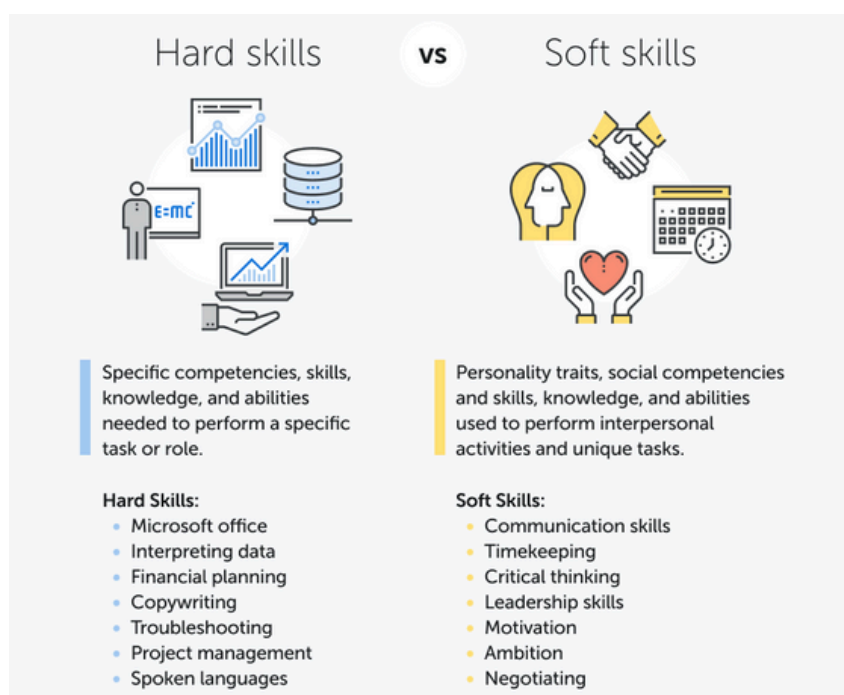


Figure 4. Examples of hard and soft skills (Andreev, 2021)

Em primeiro lugar, para desenvolver competências essenciais, é importante ganhar experiência e ser proactivo (Pepperdine Seaver College, n.d.). É aconselhável aderir a uma organização estudantil ou profissional relacionada com a área de interesse escolhida; envolver-se em acções de voluntariado, actividades que demonstrem liderança, conseguir um emprego a tempo parcial ou um estágio; participar em programas ou eventos com profissionais pode não só expandir a sua perspetiva e base de conhecimentos, mas também tornar-se uma excelente forma de estabelecer contactos.

Além disso, há várias etapas para trabalhar no desenvolvimento das suas competências. O primeiro passo é pensar nos seus objetivos individuais e nas razões para os melhorar, a que se segue pensar no que precisa para o alcançar (por outras palavras, identificar a sua lacuna de competências) e considerar a categoria de competências escolhidas. Os passos seguintes incluem o trabalho em rede, o coaching, a investigação, a frequência de cursos e a prática (Coursera, 2024) - a forma escolhida para melhorar e progredir depende das preferências de cada um.

4. Ultrapassar Barreiras ao Desenvolvimento da Carreira

Quer se trate de definir objetivos, de encontrar a carreira certa ou de desenvolver competências, é natural que surjam obstáculos, contratempos ou desafios. Neste capítulo, analisaremos as formas de ultrapassar estes desafios e de continuar a perseguir os objetivos ou a carreira desejada.

Existem algumas barreiras comuns no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira, incluindo a falta de oportunidades (empregadores que hesitam em dar uma oportunidade), a falta de iniciativa e a falta de clareza na definição dos objetivos (MBA Discovery, n.d.). A chave para as ultrapassar é mostrar iniciativa e abrir espaço para crescer: comunicar com profissionais, analisar motivações, fazer networking, pesquisar, aplicar a autorreflexão e o pensamento criativo (Harvard Business Review, 2023). Quando aplicadas, estas técnicas contribuem para “tornar possível o impossível”.



5. Recursos

1. Andreev, I. (2021). Hard skills vs. Soft skills. Valamis Group. Source: <https://www.valamis.com/hub/hard-skills-vs-soft-skills>
2. BigFuture. (n.d.). Career Exploration: Important Steps in the Process. Planning Your Future: A Guide to Career Exploration. Source: <https://bigfuture.collegeboard.org/explore-careers/get-started/career-exploration-important-steps-in-process>
3. BiteSize Learning. (n.d.). SMART goals: a guide to setting goals that matter. Source: <https://www.bitesizelearning.co.uk/resources/smart-goals-meaning-examples>
4. CALE Learning Enhancement, Eastern Washington University. (n.d.). Goal-Setting. Source: <https://inside.ewu.edu/calelearning/psychological-skills/goal-setting/>
5. Career Assessment. (2023). The Importance Of Skills Development In Career Planning. Source: <https://careerassessmentplanning.medium.com/the-importance-of-skill-development-in-career-planning-17e9adc8bdc>
6. Coursera. (2024). The Importance of Skill Development and Where to Start. Source: <https://www.coursera.org/enterprise/articles/importance-of-skill-development>
7. Future Learn. (n.d.). Outcome goals, performance goals, and process goals. Source: <https://www.futurelearn.com/info/courses/mental-skills-training-sport/0/steps/98129>
8. Harvard Business Review. (2023). 5 Barriers to Career Change — and How to Overcome Them. Source: <https://hbr.org/2023/12/5-barriers-to-career-change-and-how-to-overcome-them>
9. Houston, E. (2019). What is Goal Setting and How to Do it Well. PositivePsychology.com. Source: <https://positivepsychology.com/goal-setting/>
10. James Clear. (n.d.). Goal Setting: A Scientific Guide to Setting and Achieving Goals. Source: <https://jamesclear.com/goal-setting>
11. Lucidchart. (n.d.). The ultimate goal setting process: 7 steps to creating better goals. Source: <https://www.lucidchart.com/blog/7-steps-to-creating-better-goals>
12. Matyska, K. (2023). 6 Reasons Why It Is Important To Set Realistic Goals. Timeular. Source: <https://timeular.com/blog/why-is-important-set-realistic-goals/>
13. MBA Discovery. (n.d.). 5 Tips for Overcoming Barriers to Career Advancement. Source: <https://mbadiscovery.com.au/career-advancement>
14. Mindmesh. (n.d.). What is goal setting? Source: <https://www.mindmesh.com/glossary/what-is-goal-setting>
15. MindTools. (n.d.). Golden Rules of Goal Setting. Source: <https://www.mindtools.com/a5g2h6s/golden-rules-of-goal-setting>
16. MindTools. (n.d.). Personal Goal Setting. Source: <https://www.mindtools.com/a5ykiuq/personal-goal-setting>
17. Pepperdine Seaver College. (n.d.). Career Exploration Process. Source: <https://seaver.pepperdine.edu/career-services/students/careerexploration/>



18. Perry, E. (2023). 10 tips to set goals and achieve them. BetterUp.
Source: <https://www.betterup.com/blog/how-to-set-goals-and-achieve-them>
19. Space Talent. (n.d.). The 8 Best Career Exploration Websites and How to Use Them.
Source: <https://www.spacetalent.org/resources/best-career-exploration-websites>
20. Srinivaas, V. (2020). How to achieve any of your goals 100% of the time? LinkedIn.
Source:
<https://www.linkedin.com/pulse/how-achieve-any-your-goals-100-time-vijay-srinivaas-c-s-r>
21. The Peak Performance Center. (n.d.). Three Types of Goals. Source:
<https://thepeakperformancecenter.com/development-series/skill-builder/personal-effectiveness/goal-setting/types-of-goals/three-types-of-goals/>
22. TritonWear. (n.d.). Setting Outcome, Performance and Process SMART Goals. Source:
<https://blog.tritonwear.com/setting-outcome-performance-process-smart-goals>





Módulo 4

**Formação em Competências
Essenciais para NEETs**

Módulo 4 - Índice

- Competências de Comunicação: Comunicação Escrita e Verbal
- Resolução de Problemas e Pensamento Crítico
- Literacia Digital e Competências Tecnológicas
- Adaptabilidade e Resiliência no Local de Trabalho
- Recursos

Formação em Competências Essenciais para NEETs

1. Competências de Comunicação: Comunicação Escrita e Verbal

Como técnico de juventude dedicado a apoiar os NEET (Not in Education, Employment, or Training), o seu papel é vital para ajudar estes jovens a desenvolver competências de comunicação essenciais. As competências de comunicação são fundamentais para o seu sucesso, permitindo-lhes exprimir-se claramente, estabelecer relações e ter êxito no ambiente profissional.

A comunicação engloba várias formas: escrita, verbal, não-verbal, visual e auditiva. Cada tipo desempenha um papel na forma como transmitimos e recebemos informação. Para os NEET, é particularmente importante aperfeiçoar as competências de comunicação escrita e verbal, uma vez que estas são as mais frequentemente utilizadas em contextos profissionais e sociais.

A **comunicação escrita** envolve a expressão de ideias através de texto. Pode ser sob a forma de correio eletrónico, relatórios ou publicações nas redes sociais. A chave para uma comunicação escrita eficaz é a clareza e a concisão. As mensagens devem ser diretas e precisas, evitando jargões desnecessários. A gramática e a ortografia corretas são essenciais para manter o profissionalismo e a credibilidade. Além disso, um texto bem estruturado, com títulos, marcadores e parágrafos, ajuda a organizar os pensamentos de forma lógica, tornando a informação mais fácil de ler e compreender.

Em contrapartida, a **comunicação verbal** envolve a comunicação é crucial em cenários como entrevistas de emprego, apresentações e conversas quotidianas no local de trabalho. Uma comunicação verbal eficaz exige clareza e articulação, garantindo que a mensagem do orador é compreendida. A escuta ativa é também uma componente vital, envolvendo prestar toda a atenção ao orador, compreender a sua mensagem, responder de forma ponderada e recordar o que foi dito. As pistas não verbais, como a linguagem corporal, o contacto visual e as expressões faciais, têm um impacto significativo na forma como as mensagens verbais são recebidas e interpretadas.

Comunicação e os NEETS: Exemplos Práticos

Ao orientar os NEET no desenvolvimento destas competências, os exercícios práticos e os exemplos da vida real podem ser muito benéficos. Por exemplo, escrever uma mensagem de correio eletrónico profissional é uma tarefa comum. Uma linha de assunto clara e relevante, um corpo conciso que apresente o remetente, destaque as competências e experiências relevantes e termine com informações de contacto, é uma boa prática. Sublinhe a importância de utilizar um tom profissional e de rever a mensagem antes de a enviar.

A realização de uma entrevista de emprego é outra área crítica em que as competências de comunicação verbal são testadas. Preparar-se pesquisando a empresa e a função, iniciar a entrevista com um aperto de mão firme, manter o contacto visual e dar respostas claras e concisas são passos importantes. Incentive os NEET a praticar estes cenários através de exercícios de dramatização, que podem aumentar a sua confiança e melhorar as suas capacidades de expressão oral.

Boas Práticas para Técnicos de Juventude

Criar um ambiente de apoio também é crucial. Ofereça plataformas para os NEET mostrarem as suas capacidades de comunicação através de estágios e projectos comunitários. Os programas de tutoria podem pô-los em contacto com profissionais que podem fornecer orientação e conhecimentos sobre comunicação eficaz em vários contextos.

Ao concentrar-se nestas estratégias, pode ter um impacto significativo na capacidade de comunicação eficaz dos NEET, melhorando assim as suas perspectivas de desenvolvimento profissional.

As a youth worker, you can support NEETs by organizing writing workshops where they can practice creating resumes, cover letters, and professional emails. Providing templates and examples can guide them in developing these documents. Interactive activities such as debates, group discussions, and public speaking exercises can enhance both verbal and written communication skills. Constructive feedback on their written assignments and presentations will help them understand their strengths and areas for improvement.



2. Resolução de Problemas e Pensamento Crítico

RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	PENSAMENTO CRÍTICO
A resolução de problemas envolve a identificação, análise e resolução de obstáculos ou questões encontradas em vários contextos. Requer abordagens práticas para encontrar soluções, envolvendo frequentemente criatividade, desenvoltura e persistência	Por outro lado, o pensamento crítico é a capacidade de analisar e avaliar objetivamente a informação para formar juízos ou decisões fundamentadas. Envolve o questionamento de pressupostos, a avaliação de provas e a consideração de diferentes perspectivas para chegar a conclusões bem informadas.

Enquanto a resolução de problemas se centra na procura de soluções práticas para desafios específicos, o pensamento crítico aprofunda a análise e a avaliação da informação para tomar decisões ou fazer juízos informados. No entanto, estes processos sobrepõem-se frequentemente, uma vez que a resolução eficaz de problemas exige competências de pensamento crítico para avaliar a situação, analisar potenciais soluções e avaliar a sua viabilidade e eficácia.

Do mesmo modo, o pensamento crítico envolve frequentemente a resolução de problemas, uma vez que os indivíduos lidam com questões complexas identificando problemas, recolhendo informações relevantes e gerando potenciais soluções antes de chegarem a uma conclusão fundamentada.

Em que tipo de cenário de trabalho podem os NEETs aplicar estas competências?

PROBLEM-SOLVING

Resolução de problemas técnicos: Imagine um NEET a começar um novo emprego numa empresa de tecnologia. No seu primeiro dia, depara-se com um problema técnico no seu computador que o impede de aceder a documentos importantes. Aplicando competências de resolução de problemas, o NEET começaria por identificar o problema específico, como uma avaria no software ou um problema de conectividade. De seguida, recolhe informações relevantes, talvez verificando mensagens de erro ou consultando colegas. Em seguida, debateria possíveis soluções, como reiniciar o computador, resolver problemas de configuração do software ou contactar o suporte informático. Por fim, implementam a solução escolhida e avaliam a sua eficácia na resolução do problema.

Desafio de gestão de projectos: Suponha que um NEET é designado para liderar um projeto de uma equipa numa agência de marketing. À medida que o projeto avança, depara-se com atrasos inesperados devido a uma falha de comunicação com um cliente. Para resolver este problema, o NEET aplicaria competências de pensamento crítico, analisando a causa principal da falha de comunicação, avaliando a informação disponível de fontes internas e externas e considerando diferentes perspectivas para determinar a melhor forma de atuação. Podem ter de pensar em soluções alternativas, tais como clarificar as expectativas com o cliente, reafectar recursos para cumprir os prazos ou ajustar o calendário do projeto. Através do pensamento crítico, o NEET pode enfrentar os desafios de forma eficaz e garantir o sucesso do projeto.

Estratégias para formar os NEETs nestas competências



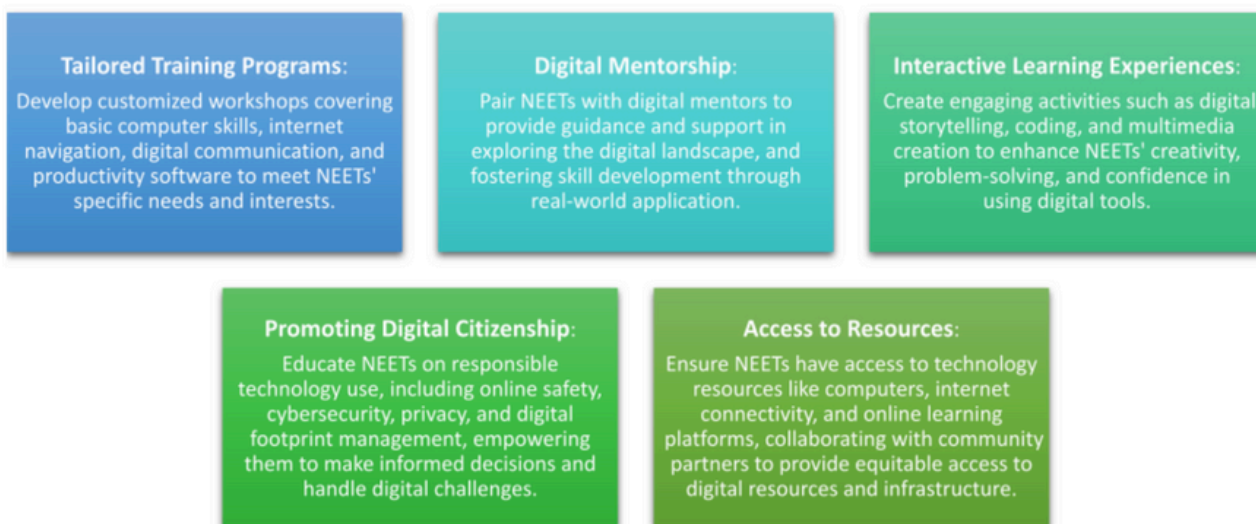
- **Incentivar atividades de resolução de problemas:** Proporcionar oportunidades para os NEETs participarem em atividades de resolução de problemas, tais como projetos de grupo ou desafios da vida real.
- **Desenvolver competências de pensamento crítico:** Incorporar atividades que promovam o pensamento crítico, como a análise de estudos de caso, o debate de temas controversos ou a resolução de puzzles.
- **Fornecer orientação e apoio:** Oferecer orientação e apoio aos NEETs à medida que estes se orientam nas tarefas de resolução de problemas e nos processos críticos de tomada de decisões.
- **Promover uma mentalidade de crescimento:** Salientar a importância da resiliência, adaptabilidade e aprendizagem contínua para superar desafios e melhorar a capacidade de resolução de problemas.

3. Literacia Digital e Competências Tecnológicas

Hoje em dia, num mundo cada vez mais dependente da tecnologia, a literacia digital e as competências tecnológicas são indispensáveis para as tarefas diárias, incluindo a procura de emprego, a aprendizagem em linha, a gestão financeira e a interação social. Além disso, muitos sectores exigem agora proficiência digital, tornando-a um aspeto fundamental da empregabilidade e da progressão na carreira.

Ambos os conceitos, literacia digital e competências tecnológicas, estão interligados, uma vez que a literacia digital se refere à capacidade de aceder, avaliar e utilizar eficazmente a informação digital, enquanto as competências tecnológicas se referem às capacidades práticas para utilizar ferramentas, software e aplicações digitais de forma proficiente.

Enquanto técnico de juventude, como é que posso apoiar a sua aquisição?



4. Adaptabilidade e Resiliência no Local de Trabalho

Os locais de trabalho modernos estão sempre em constante mudança: novas tecnologias, alterações no panorama empresarial, desafios inesperados, etc. Neste contexto, a capacidade de adaptação e de resiliência é indispensável nas carreiras profissionais dos NEETs.



O que é Adaptabilidade?

Envolve a capacidade de se adaptar a novas situações, aprender coisas novas e modificar a sua abordagem com base na mudança das circunstâncias. Trata-se de ser flexível e ter uma mente aberta, aceitando prontamente novas ideias e processos. Por esta razão, a agilidade de aprendizagem está também relacionada com a adaptabilidade, uma vez que permite aos NEET aprenderem rápida e eficientemente, dominando novas competências e conhecimentos conforme necessário. A abertura à mudança transforma a mudança numa oportunidade de crescimento e desenvolvimento, em vez de ser algo a temer. A flexibilidade de pensamento permite que os NEET abordem os problemas de diferentes ângulos, considerando soluções alternativas e adaptando as suas estratégias conforme necessário.

A colaboração é outro aspeto fundamental da adaptabilidade. Trabalhar eficazmente com equipas e personalidades diversas não só alarga as perspectivas, como também melhora as capacidades de resolução de problemas e promove soluções inovadoras.

E a Resiliência?

Para ser resiliente, um NEET deve ter a capacidade de recuperar de contratempos, superar desafios e manter uma perspetiva positiva face à adversidade. Esta qualidade implica perseverança, inteligência emocional e vontade de aprender com os erros.

Alguns aspetos fundamentais para a resiliência são o desenvolvimento de mecanismos saudáveis para lidar melhor com o stress, a frustração e a desilusão, competências eficazes de resolução de problemas, que permitam aos NEET identificar e ultrapassar obstáculos de forma metódica e eficiente, e a manutenção de um discurso positivo pode ser uma ferramenta poderosa para manter o otimismo e a confiança mesmo em tempos difíceis.

Reentrar no mercado de trabalho após um período de NEET pode ser um desafio. As competências podem estar desactualizadas, a confiança pode estar abalada e o próprio mercado de trabalho pode ter sofrido alterações significativas. É aqui que a adaptabilidade e a resiliência se tornam decisivas para os NEET.



5. Recursos

1. Hynes, G. E. (2011). Managerial Communication: Strategies and Applications. McGraw-Hill Education.
2. Developing Communication Skills in NEETs. European Network of NEETs Organizations:
<https://ec.europa.eu/social/BlobServletdocId=20118&langId=en>
3. Guffey, M. E., & Loewy, D. (2015). Essentials of Business Communication. Cengage Learning.
4. Problem-Solving and Critical Thinking Skills for NEETs. Youth Employment Support Service (YESS):
<https://www.edsk.org/publications/finding-a-neet-solution/>
5. Belshaw, D. (2011). What is 'digital literacy'?
6. International Society for Technology in Education (ISTE). (2016). ISTE Standards for Educators. <https://iste.org/standards/educators>
7. Harvard Business Review. (2020). Building Resilience: How to Thrive in Times of Uncertainty. Harvard Business Review Press.
<https://hbr.org/2021/01/the-secret-to-building-resilience>





Módulo 5

Boas Práticas de Contratação

Módulo 5 - Índice

- Elaborar Currículos e Cartas de Apresentação Eficazes
- Dominar as Entrevistas de Emprego: Preparação e Técnicas
- Construir uma Rede Profissional: Estratégias de Criação de Redes
- Navegar no Processo de Contratação: Dicas para o Sucesso
- Boas Práticas: Talent's Match + Recursos
- Recursos

Boas Práticas de Contratação

1. Elaborar Currículos e Cartas de Apresentação Eficazes

Quando analisam um CV, os recrutadores passam 80% do seu tempo a analisar os seguintes conteúdos prioritários:

- Nome do candidato
- Cargo/empresa atual
- Datas de início e fim da função atual
- Cargo/empresa anterior
- Datas de início e fim da função anterior
- Formação académica

Os restantes 20% são utilizados para procurar competências específicas ou palavras-chave específicas. As palavras-chave podem incluir: aptidões/ocupações/competências específicas da indústria, termos tecnológicos e descrições de competências técnicas, nomes de programas Web, certificações, nomes de produtos e serviços, indústrias, credenciais educativas e nomes de universidades. Lembre-se que as primeiras palavras-chave que encontra no anúncio de emprego são normalmente as mais importantes.

Antes de começar a escrever ou atualizar o seu CV, analise o emprego a que se quer candidatar. O objetivo será encontrar certas palavras-chave que estão normalmente presentes na descrição, por isso, faça uma lista dessas palavras e insira-as no seu CV para criar uma correspondência perfeita (ou quase perfeita) com o ATS. Mesmo que a empresa não utilize um ATS, é sempre uma boa ideia seguir este procedimento preliminar para aumentar consideravelmente as suas hipóteses de ser contactado após a candidatura.

O que é um ATS (Applicant Tracking System)? Um ATS é um software. É um programa que faz a pré-seleção das candidaturas. Como é que funciona? Muito simplesmente, se o seu CV não corresponder a determinadas normas de correspondência com o texto do anúncio de emprego, o software rejeita-o automaticamente sem sequer o mostrar ao recrutador. O programa lê as candidaturas e elimina as que não contêm as palavras-chave ou as qualificações necessárias para o emprego em questão. Por outro lado, o ATS gera uma lista de candidatos adequados com base na inclusão das palavras-chave na descrição do emprego.

De um modo geral, o conteúdo essencial a incluir num currículo é o seguinte

Perfil

- Fotografia (só se for obrigatório)
- Informações gerais (a idade e o sexo não são obrigatórios)
- Dados de contacto
- Objetivo de carreira / cargo
- Descrição do trabalho

Formação académica e experiência profissional

- Graus académicos
- Certificações
- Experiência profissional
- Estágio profissional
- Trabalho voluntário

Competências

- Conhecimentos linguísticos
- Conhecimentos de informática
- Competências transversais

Informações específicas

- Passatempos
- Interesses
- Carta de condução
- Projectos
- Outras informações

Eis algumas dicas sobre o conteúdo:

- Palavras fortes a negrito;
- Mostrar resultados, objetivo real conquistado / problema resolvido / lição aprendida com o fracasso e como o ultrapassou;
- Escreva sobre interesses académicos e atividades extracurriculares como pesquisa, projetos, trabalho com professores, etc;
- Competências informáticas, equipamento, aplicações, software, certificações necessárias para o trabalho;
- Máximo de 3 competências transversais, evitar listas;
- Passatempos e interesses, se relevantes para o posto de trabalho.



Para além do conteúdo, a apresentação também é muito importante. Na Europa, é comum utilizar o Europass em todos os CV, mas este só deve ser utilizado se a oferta de emprego o exigir. De facto, embora os layouts do Europass tenham melhorado muito nos últimos anos, é preferível utilizar layouts cronológicos, por exemplo, do Canva, que permitem criar um CV ad hoc.

Se solicitado pelo recrutador, o CV pode ser acompanhado de uma carta de apresentação, na qual o candidato se apresenta brevemente, declara o seu interesse no cargo e tenta incluir o máximo de informações possível para ajudar o recrutador a compreender por que razão o candidato deve ser selecionado.

Ao redigir uma carta de apresentação, o candidato deve ter em conta os seguintes pontos:

- Descrever a sua experiência em termos gerais em relação ao emprego: que tipo de emprego e de empresa procura?
- Destacar as conquistas/caraterísticas da empresa que correspondem às suas preferências.
- Descreva os resultados das suas experiências que possam ser úteis à entidade empregadora, sejam elas académicas, profissionais ou extracurriculares.
- Inclua os valores que o conduziram, através das suas experiências passadas, à posição que pretende.

Quanto ao CV, é aconselhável colocar as palavras-chave a negrito e dividir o texto em parágrafos. Desta forma, será mais fácil para o recrutador lê-lo visualmente e identificar rapidamente os requisitos que correspondem.

A estrutura sugerida seria a seguinte:

- Introdução (antecedentes académicos e profissionais);
- Argumento de venda (objectivos e benefícios);
- Conclusão (motivação e saudações).



2. Dominar as Entrevistas de Emprego: Preparação e Técnicas

As entrevistas de emprego podem ser difíceis se o candidato não estiver habituado a elas e não estiver preparado. Por isso, antes da entrevista, é aconselhável seguir alguns passos para estar preparado:

- Pesquisar a empresa: compreender a sua missão e os seus valores, conhecer as suas atividades e produtos, consultar as notícias recentes e, se possível, falar com um empregado atual ou antigo;
- Analisar e compreender a função: leia atentamente a descrição do cargo, selecione algumas palavras-chave e faça uma lista dos requisitos para poder responder a perguntas sobre os mesmos;
- Preparar respostas a perguntas frequentes: pense nas perguntas mais comuns que as pessoas fazem e prepare uma resposta curta;
- Tenha em atenção o que escreveu no seu CV: esteja preparado para responder a perguntas sobre o seu CV, por isso, consulte-o antes da entrevista.
- Pratique entrevistas: peça a alguém que simule o ambiente da entrevista e obtenha feedback.

Se não tiver oportunidade de o fazer, procure feiras de emprego onde existam atividades que simulem entrevista.

3. Construir uma Rede Profissional: Estratégias de Criação de Redes

Uma boa forma de construir uma rede profissional é contactar com pessoas que trabalham na área de interesse. Isto pode ser feito através da participação em eventos de networking, formação e qualquer outro evento ou atividade em que o candidato tenha a oportunidade de se encontrar com pessoas relevantes. É importante não só encontrar-se com as pessoas, mas também manter o contacto com elas após a reunião, acompanhando-as e recebendo as suas atualizações. Neste sentido, o LinkedIn pode ser uma ferramenta útil.



4. Boas Práticas: Talent's Match

Talent's Match é uma atividade organizada pela Fundação garagErasmus, em colaboração com a agência italiana Erasmus+ INDIRE, no âmbito do projeto “The + of Erasmus”. O objetivo do projeto é aumentar as possibilidades de os estudantes e licenciados serem recrutados por empresas após os seus estudos, no seguimento do Ano Europeu das Competências.



O Talent's Match consiste em entrevistas rápidas, presenciais ou virtuais, destinadas a aumentar a empregabilidade dos actuais e antigos estudantes de intercâmbio, ajudando-os a tirar partido de oportunidades únicas e a mostrar aos recrutadores as competências profissionais e pessoais que adquiriram e desenvolveram durante as suas experiências internacionais. Para a ocasião, as empresas são convidadas a participar numa sala virtual com talentos internacionais e actuais e antigos estudantes de intercâmbio para uma “entrevista às cegas”: os recrutadores não têm qualquer informação sobre os candidatos e estes terão 10 minutos para os persuadir a chamá-los para uma entrevista de emprego completa. Trata-se de uma nova forma de os estudantes provarem o seu valor e entrarem no mercado de trabalho.

A atividade acima pode ser replicada e adaptada para a inclusão dos NEET no mercado de trabalho com a seguinte estrutura:

- Estabelecer contacto com empresas locais que estejam a recrutar para cargos que se enquadrem no perfil NEET;
- Recrutar NEETs que estejam dispostos a participar na atividade e seleccionar aqueles que cumprem os requisitos das vagas;
- Organizar entrevistas rápidas com recrutadores das empresas participantes, online ou presencialmente;
- Dividir os NEETs em grupos com base nas vagas para as quais foram seleccionados e encaminhar os para o recrutador apropriado;
- Parar a entrevista rápida a cada 10 minutos para permitir que os candidatos tenham a sua vez com o recrutador;
- Fazer o acompanhamento com as empresas para partilhar os CV dos candidatos adequados e pedir-lhes que os contactem para uma entrevista completa.

5. Recursos

Websites para currículos e cartas de apresentação:

- <https://enhancv.com/>
- <https://europass.europa.eu/en>
- <https://resumegenius.com/>
- <https://resumup.com/>
- <https://www.canva.com/>
- <https://www.cvmaker.com/>
- <https://www.resume.com/>
- <https://www.visualcv.com/>

Plataformas para ofertas de emprego:

- <https://erasmusintern.org/>
- <https://www.jobiri.com/language/en/>
- <https://www.linkedin.com/feed/>
- <https://programmes.eurodesk.eu/internships>
- <https://jobs.euractiv.com/>
- <https://www.profilcultura.it/>
- <https://www.profilculture.com/>
- <https://www.businessfrance.fr/en/home>
- <https://it.indeed.com/>
- <https://www.glassdoor.it/index.htm>
- <https://www.gumtree.com/>
- <https://www.infojobs.it/offerte-lavoro>
- <https://en.unesco.org/careers/internships>
- <https://jobs.google.com/about/>
- https://epso.europa.eu/job-opportunities_en



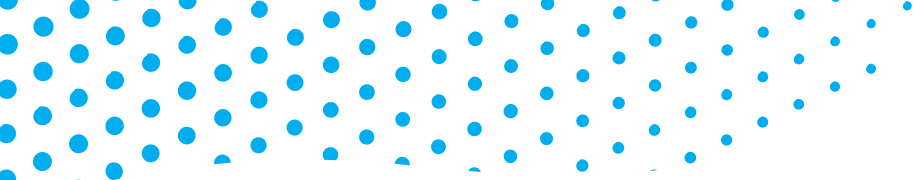
6. Recursos

- <https://ca.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/good-cv-examples#:~:text=One%20of%20the%20most%20important,can%20serve%20its%20current%20needs.https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/how-to-master-an-interview>
- <https://garagerasmus.org/talents-match-the-plus-of-erasmus/>
- <https://garagerasmus.org/wp-content/uploads/2022/12/Learning-Garage-Toolkit-.pdf> <https://prezi.com/view/xTcjfIfZMBRa6o7ibOOi/>
- <https://prezi.com/view/6gcy3O3quV1OQlCKFSSQ/>





Conclusões



Conclusões

Em suma, o Manual BAM forneceu conceitos, estratégias e competências essenciais para envolver e apoiar eficazmente os NEET à medida que estes trabalham para o seu crescimento pessoal e profissional. Começando com os conceitos fundamentais de marca pessoal, estratégias de desenvolvimento de carreira e formação de competências essenciais, o manual equipa técnicos de juventude, educadores e Stakeholders com as ferramentas necessárias para abordar os desafios únicos que os NEET enfrentam. Através de um esforço de investigação colaborativa, identificámos 12 competências essenciais - agrupadas em competências de personal branding (por exemplo, comunicação, trabalho em rede), competências digitais (por exemplo, gestão de dados, avaliação de conteúdos) e competências empresariais (por exemplo, criatividade, perseverança) - que permitirão aos NEET ter êxito em mercados de trabalho e percursos educativos competitivos.

Importância do Apoio e Envolvimento Contínuos

O percurso dos NEETs exige mais do que uma intervenção pontual; depende de um apoio e envolvimento contínuos. Ao promoverem a orientação e a mentoria sustentadas, os técnicos de juventude e os educadores desempenham um papel importante na construção da resiliência, da confiança e da adaptabilidade necessárias ao sucesso dos NEETs. Este compromisso contínuo é essencial para ajudar os NEETs a derrubar barreiras, a manterem-se motivados e a perseguirem os seus objetivos com confiança, apesar de potenciais contratempos.

Apelo à Ação: Capacitar os NEETs para o Sucesso

Chegou o momento de pegar nestas estratégias e pô-las em prática. O Manual BAM convida os técnicos de juventude, os educadores e os Stakeholders a empenharem-se ativamente na capacitação dos NEET, oferecendo-lhes as competências, os recursos e o apoio de que necessitam para realizarem o seu potencial. Ao comprometermo-nos com esta abordagem holística, podemos criar um futuro em que os NEET não só estejam preparados para o mercado de trabalho, como também estejam confiantes, qualificados e prontos a contribuir significativamente para as suas comunidades. Juntos, vamos lançar este apelo à ação e apoiar os NEET a tornarem-se indivíduos capacitados que estão destinados a ser.

Para mais informações, consulte a nossa plataforma :<https://www.nowbrandme.eu/> .





Aviso de reconhecimento, Isenção de Responsabilidade e Direitos de Autor

Reconhecimento

Este artigo recebeu financiamento de projetos da Comissão Europeia ao abrigo do Acordo de Subvenção número 2022-2-PT02-KA220-YOU-000101893, projeto de Parceria de Cooperação ERASMUS+ “BrandME”.

Isenção de Responsabilidade

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui uma aprovação do conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita da informação nela contida.”

Copyright notice

CC BY. A licença Attribution CC BY permite que outros distribuam, remisturem, adaptem e desenvolvam o seu trabalho, mesmo comercialmente, desde que lhe atribuam o crédito pela criação original. Esta é a mais flexível das licenças oferecidas. Recomendada para a máxima disseminação e utilização de materiais licenciados.



Co-funded by
the European Union



Erasmus+



Agência Nacional
Erasmus+ Juventude/Desporto
Corpo Europeu de Solidariedade

Parceiros do consórcio



Co-funded by
the European Union



Erasmus+



Agência Nacional
Erasmus+ Juventude/Desporto
Corpo Europeu de Solidariedade



O Manual Marca Pessoal para N.E.E.T.s



Co-funded by
the European Union



Erasmus+



Agência Nacional
Erasmus+ Juventude/Desporto
Corpo Europeu de Solidariedade