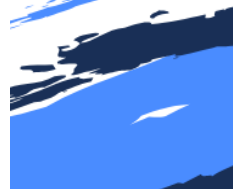


MANUAL DE APOIO À EMPREGABILIDADE: TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA SOCIAL

**Emília Martins, Esperança Ribeiro, Francisco Mendes, José Sargento,
Laura Gomes, Rosina Fernandes, Sara Felizardo, Vera Silva**



FICHA TÉCNICA

Título: Manual de Apoio à Empregabilidade: Transição para o Mercado de Trabalho na Área Social

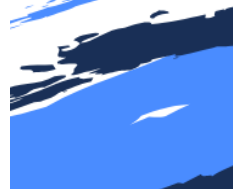
Editor: Instituto Politécnico de Viseu

Autores: Emília Martins, Esperança Ribeiro, Francisco Mendes, José Sargento, Laura Gomes, Rosina Fernandes, Sara Felizardo, Vera Silva

Local de Edição: Av. Cor. José Maria Vale de Andrade, Campus Politécnico, 3504-510 Viseu

ISBN: 978-972-8765-56-9 (suporte eletrónico)

Data: 2025



LISTA DE SIGLAS

A.C.T. – Autoridade para as Condições do Trabalho

A.T. – Autoridade Tributária e Aduaneira

A.T.C.P. – Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos

ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários

C.C.P. – Certificado de Competências Pedagógicas

C.N.E. – Conselho Nacional de Educação

C.V. – Curriculum Vitae

CASES – Cooperativa António Sérgio para a Economia Social

DGAL – Direção-Geral das Autarquias Locais

I.E.F.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional

I.S.S. – Instituto da Segurança Social

O.P.P. – Ordem dos Psicólogos Portugueses

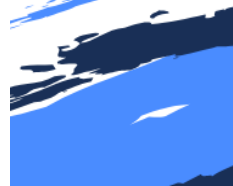
PEPAC – Programa de Estágios Profissionais na Administração Central

PEPAL – Programa de Estágios Profissionais na Administração Local

PESTEL – *Political, Economic, Socio-Cultural, Technological, Environmental and Legal* (Político, Económico, Sociocultural, Tecnológico, Ambiental e Legal)

SMART – *Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound* (Específico, Mensurável, Alcançável, Realista e Temporizados)

SWOT – *Strenghts, Weakness, Opportunities and Threats* (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças)

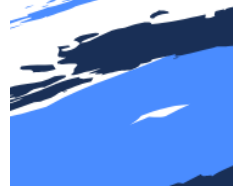


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Perfil do candidato desejável: Competências e atitudes (Presser et al., 2015).....	4
Figura 2 – Perguntas de autoconhecimento	5
Figura 3 – Análise SWOT (OPP, 2023)	6
Figura 4 – Competências empreendedoras (IDEAR, 2025)	22
Figura 5 – Personal Business Model Canvas (OPP, 2023).....	23
Figura 6 – Análise PESTLE (QSM Group, 2025).....	24

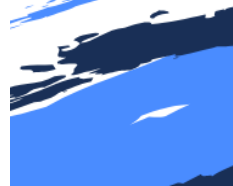
ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Sites/plataformas com ofertas de emprego e empresas de recrutamento e/ou emprego temporário.....	9
Tabela 2 – Questões mais comuns em entrevistas (Alerta Emprego, 2014, 2021)	17
Tabela 3 – Exemplos de perguntas para fazer a um entrevistador (Alerta Emprego, 2014; Clark, 2024).....	19



ÍNDICE

LISTA DE SIGLAS	iii
ÍNDICE DE FIGURAS	iv
ÍNDICE DE TABELAS	iv
ENQUADRAMENTO.....	1
1. PROCURA ATIVA DE EMPREGO	3
1.1. Quais os passos a seguir para conseguir emprego?.....	3
1.2. Promover o autoconhecimento.....	5
1.2.1. Análise SWOT pessoal	6
1.2.2. Objetivos de carreira SMART	7
1.3. Efetuar candidaturas a ofertas e espontâneas.....	8
1.3.1. Candidaturas espontâneas	10
1.3.2. Elaborar o CV.....	10
1.3.3. Elaborar a Carta de Apresentação.....	11
1.3.4. E-portefólio e pitch.....	11
1.4. Gerir as redes sociais	12
1.5. Ativar a rede de contactos	13
1.6. Investir na formação	14
1.7. Estar informado	15
1.8. Preparar as entrevistas de emprego.....	16
2. NOVO EMPREGO, NOVAS ROTINAS	20
3. EMPREENDEDORISMO.....	21
3.1. Reflexão, pesquisa e decisão.....	21
3.1.1. Personal Business Model Canvas.....	23
3.1.2. Análise PESTLE.....	24
3.2. Entidades/medidas relevantes	25
3.3. Empreendedorismo social	27



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 28

ANEXOS

Anexo A – Contactos úteis 31

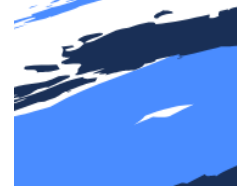
Anexo B – Entidades relevantes..... 32

Anexo C – Medidas no âmbito da empregabilidade 33

Anexo D – Modalidades de trabalho e tipos de contrato 35

Anexo E – Ligação com as Finanças e a Segurança Social 37

Anexo F – Suporte financeiro/apoios sociais..... 39



ENQUADRAMENTO

O *Manual de Apoio à Empregabilidade: Transição para o Mercado de Trabalho na Área Social* foi idealizado como um recurso de orientação prática, sobretudo, direcionado a estudantes e recém-diplomados da área. Surge na continuidade de um primeiro manual (Martins et al., 2023), reforçando o apoio ao estudante/diplomado, oferecido pelo Gabinete de Promoção da Empregabilidade do Diplomado em Intervenção Socioeducativa (GAPE-DIS) da ESEV. Disponibiliza ferramentas para enfrentar os desafios iniciais do mercado de trabalho, bem como a atualização e reconversão laboral, no exercício da profissão.

A evolução nos níveis de escolaridade dos jovens portugueses contrasta com dificuldades significativas na entrada no mercado laboral e a vulnerabilidade em momentos de crise. Em 2015, o desemprego nos jovens era cerca de 2,5 vezes superior ao desemprego geral, aumentando para 3,5 vezes com a crise pandémica, agravado pelo predomínio de relações contratuais flexíveis. As dificuldades acentuam-se nos jovens com menos de 25 anos, incluindo os mais instruídos. Salienta-se, também, o número de jovens com contratos temporários involuntários em Portugal muito superior à média europeia, salários mais baixos e ausência de progressão salarial na última década. Os graduados do ensino superior tendem, ainda, a estar sobrequalificados no emprego, constatando-se a possibilidade de “erosão” das competências adquiridas (Rodrigues et al., 2022).

A fragilidade do mercado laboral impacta a independência pessoal, a formação de família e a saúde mental. É, por isso, fulcral, criar mais empregos e de maior qualidade, para os jovens, o que “requer intervenções articuladas e estratégicas em vários domínios, assim como uma transformação da estrutura económica do país no sentido de fortalecer os setores mais promissores” (Rodrigues et al., 2022, p. 1). Nestas circunstâncias, surgem iniciativas como a Garantia Jovem, uma medida da União Europeia implementada em Portugal, destinada a indivíduos até aos 29 anos que não estejam a trabalhar nem a estudar (os NEET). Os NEET têm, assim, oferta de emprego, educação, formação ou estágio, num prazo máximo de 4 meses após saírem do sistema de ensino ou ficarem desempregados (Instituto do Emprego e Formação Profissional [IEFP], 2025a).

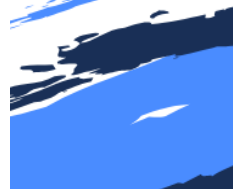
Na área social, a transição para a vida ativa, mesmo em casos de satisfação com a formação, apresenta desafios específicos associados a precariedade, baixos salários e oferta limitada de emprego. Reforça-se a necessidade de alinhar a formação académica com as exigências do setor profissional, promovendo competências técnicas e interpessoais, reconhecendo e valorizando o perfil destes profissionais e



implementando mecanismos de apoio, orientação e colaboração (Estado, sociedade, academia, parceiros sociais) (Sanchez et al., 2021).

Destaca-se o efeito da formação superior, testemunhado no relatório “Estado da Educação 2022” (Conselho Nacional de Educação [CNE], 2023), com referência ao impacto positivo da maior escolarização na inserção no mercado de trabalho (taxa de empregabilidade de 80,1% com ensino secundário ou pós-secundário) e na situação económica (um doutorado ganha quase três vezes mais do que alguém com o ensino secundário), mesmo com remunerações do trabalho significativamente inferiores a outros países europeus (particularmente em níveis de certificação mais elevados).

Conclui-se que a empregabilidade, de forma geral, e especificamente na área social, é uma questão complexa e multifatorial. A capacidade de superar limitações do contexto e aproveitar ao máximo as oportunidades disponíveis é, afinal, o que distingue verdadeiramente estes profissionais. Este manual reúne informação relevante e apresenta estratégias práticas, com o objetivo de incentivar a ação, proatividade e inovação, individuais, nomeadamente sobre: procura ativa/adaptação às rotinas de emprego e empreendedorismo.



1. PROCURA ATIVA DE EMPREGO

1.1. *Quais os passos a seguir para conseguir emprego?*

Procurar emprego não deve ser sinónimo de estar desocupado. É importante manter o foco no essencial e organizar a sua **rotina diária**, gerindo bem o tempo e tendo sempre presentes os **objetivos profissionais**. Neste sentido, há um conjunto de **passos que deve colocar em prática**:

- ✓ Promover o autoconhecimento: identificar competências, interesses e preferências pessoais e profissionais
- ✓ Procurar ofertas e efetuar candidaturas a ofertas/espontâneas
- ✓ Elaborar um bom CV e carta de apresentação
- ✓ Atualizar e gerir as redes sociais
- ✓ Ativar a rede de contactos
- ✓ Investir na formação
- ✓ Estar bem informado
- ✓ Preparar-se bem para cada entrevista de emprego
- ✓ Organizar-se para o primeiro dia de trabalho
- ✓ Antecipar dificuldades de inserção e desenvolver estratégias de prevenção
- ✓ Perspetivar outras opções (e.g. criação do próprio negócio – empreendedorismo)

Dicas para quem procura o primeiro emprego:

<https://www.e-konomista.pt/primeiro-emprego/>

Face às crescentes exigências do mercado de trabalho, e com a existência de recursos humanos cada vez mais qualificados, é crucial investir no desenvolvimento de competências técnicas e no crescimento pessoal. Deste modo, é preciso **desenvolver *softs skills* (caraterísticas comportamentais, emocionais e sociais)**, relevantes no momento da contratação, manutenção e progressão na carreira. Em conjunto com as competências profissionais, são fator decisório na hora de escolher o candidato “desejável” (Figura 1).

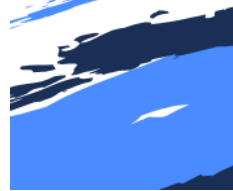


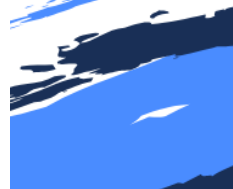
Figura 1

Perfil do candidato desejável: Competências e atitudes (Presser et al., 2015)



Nota. Retirado de “Mediação da informação: Uma análise das competências atitudinais requeridas do profissional de informação”, de N. Presser, S. Paula, R. Santos, & J. Araújo, 2015, *Ágora*, 25(50), p.186 (<https://www.researchgate.net/publication/319321304>).

Competências do profissional:
<https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/9-competencias-que-todo-profissional-deve-ter>



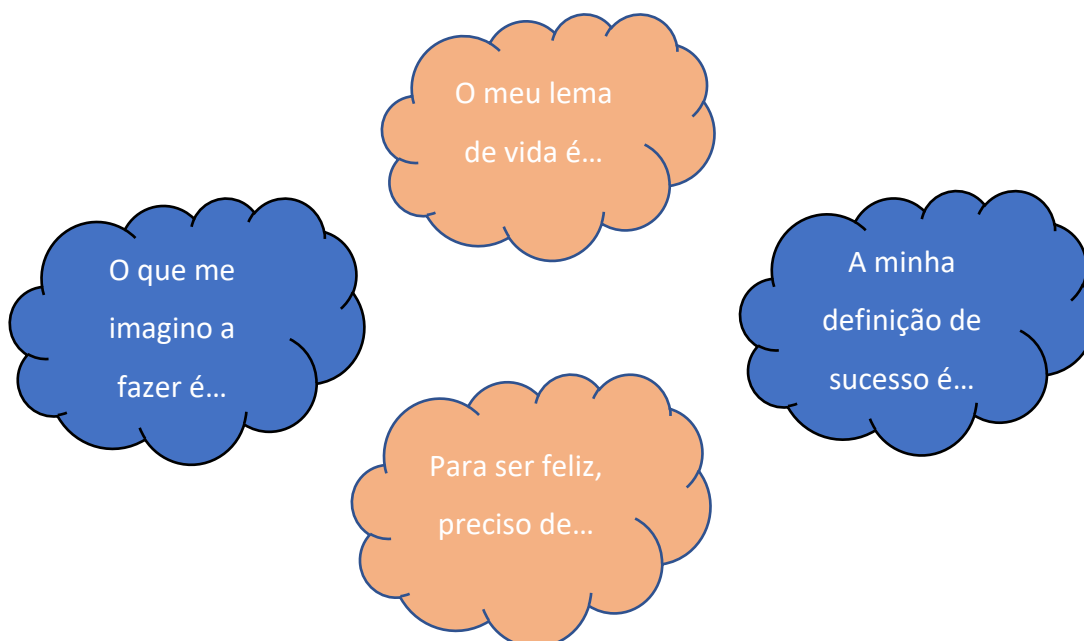
1.2. Promover o autoconhecimento

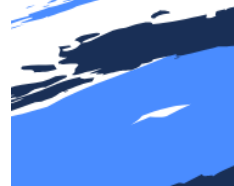
A procura de emprego implica, antes de mais, conhecer-nos a nós próprios. Ou seja, identificar as nossas potencialidades e fragilidades, assim como clarificar os nossos **interesses e preferências profissionais**, nomeadamente, as áreas com que mais nos identificamos e aquelas em que temos mais talento. Devemos, por isso, **aprofundar o autoconhecimento e interrogar-nos sobre:**

- ✓ O que sei fazer/em que áreas sou especialista?
- ✓ O que não sei fazer?
- ✓ O que gosto mesmo de fazer (“que até parece que o tempo voa”)?
- ✓ O que não gosto de fazer?
- ✓ O que mais me motiva pessoal e profissionalmente?
- ✓ Quais as minhas qualidades e defeitos (elabore uma lista de 15 qualidades e defeitos)?
- ✓ Em que aspetos poderei melhorar?
- ✓ A que tipos de emprego me posso candidatar?
- ✓ Estou disponível para aceitar propostas diferentes da minha área de formação?
- ✓ Será que necessito de uma formação complementar que me ajude a dar resposta às necessidades do mercado?
- ✓ Estou disposto a sair da minha zona de residência?

Figura 2

Perguntas de autoconhecimento





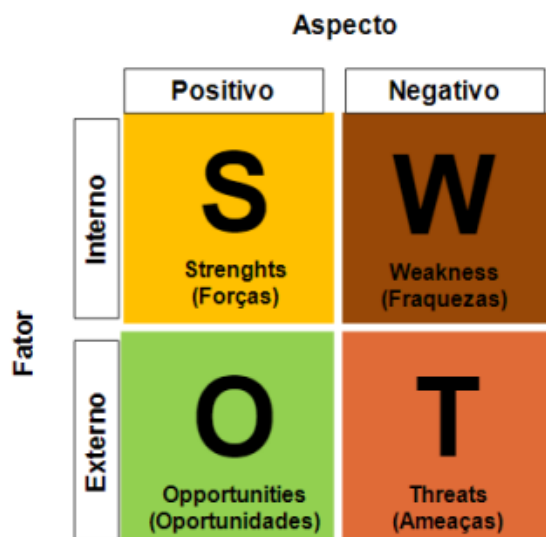
1.2.1. Análise SWOT pessoal

A **análise SWOT** (Figura 2), que significa *Strenghts, Weakness, Opportunities and Threats* (Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças), é uma ferramenta muito útil na gestão de carreira, quando se procura construir o CV, (re)definir o percurso profissional, enfrentar mudanças profissionais, ou tomar consciência da posição atual em relação aos objetivos a alcançar. São exemplos da **avaliação de forças e fraquezas (a nível interno), e de oportunidades e ameaças (a nível externo)** (Ordem dos Psicólogos Portugueses [OPP], 2023):

- ✓ **Forças/aspectos positivos** – Qualificações, experiência profissional, competências pessoais
- ✓ **Fraquezas/aspectos negativos** – Limitações em termos de qualificação/experiência, dificuldades pessoais, pontos fracos
- ✓ **Oportunidades/aspectos positivos** – Vagas em aberto, estágios disponíveis, bolsas, nichos de mercado
- ✓ **Ameaças/aspectos negativos** – Conhecimento desatualizado, panorama económico nacional, mudanças no mercado

Figura 3

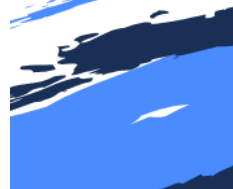
Análise SWOT (OPP, 2023)



Nota. Retirado de “Manual do Curso: Marketing Pessoal e Profissional”, de Ordem dos Psicólogos Portugueses., 2023, OPP.

Exemplos de análise SWOT pessoal:

<https://www.guiadasprofissoes.info/noticias/analise-swot-pessoal-exemplos/>



1.2.2. Objetivos de carreira SMART

Definir objetivos de carreira é fundamental **para perceber o que fazer, como executar e como controlar**. Ou seja, torna possível definir a direção profissional a seguir, controlar a sua concretização, gerir a motivação e persistência, ou estabelecer prioridades. Existem vários modelos, com ênfase para os **objetivos SMART**, que corresponde a *Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound*, isto é (OPP, 2023):

- ✓ **eSpecíficos** – definir o objetivo em si (e.g. angariar três novos clientes)
- ✓ **Mensuráveis** – saber quando e em que medida se alcança o objetivo (e.g. número de clientes conseguidos, mantendo os atuais)
- ✓ **Alcançáveis** – saber se temos tempo, recursos, formação, etc., para atingir o objetivo (e.g. lançar uma campanha de marketing nas redes sociais e ativar a rede de contactos)
- ✓ **Realistas** – saber se a realidade “tem lugar” para que o meu objetivo se concretize (e.g. parece possível conseguir o objetivo)
- ✓ **Temporizados** – quanto tempo será necessário para o objetivo (e quanto tempo tenho) (e.g. terei três novos clientes em dois meses)

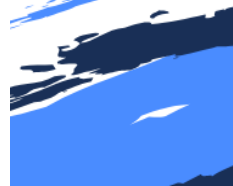
Em suma, é necessário **definir um objetivo geral**, que deve ser **decomposto em sub-objetivos/ações temporizadas** para a sua prossecução (e.g. atualizar contactos LinkedIn, criar um artigo de opinião semanal, etc.) (OPP, 2023).

Objetivos profissionais:

<https://www.randstad.pt/tendencias-360/employee-value-proposition/objetivos-profissionais-como-os-definir-e-concretizar/>

Desconstrução dos objetivos SMART:

<https://macroconsulting.pt/o-que-sao-os-objetivos-smart/>



1.3. Efetuar candidaturas a ofertas e espontâneas

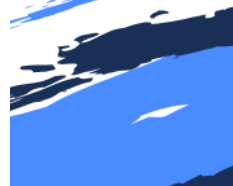
Procurar emprego pode ser uma tarefa desafiante que implica **gestão**, sendo importante que a **rotina diária** englobe a procura ativa de emprego.

Faça o seu próprio plano semanal:

The image shows a weekly planning template. At the top left, it says "plano semanal". Below this, there are seven horizontal bars representing the days of the week: "segunda-feira", "terça-feira", "quarta-feira", "quinta-feira", "sexta-feira", "sábado", and "domingo". To the right of these bars, there are two larger vertical sections. The top one is labeled "tarefas:" and the bottom one is labeled "notas:". At the top right, there is a date selector with fields for "dia", "mês", and "ano", and a speech bubble that says "não esquecer!".

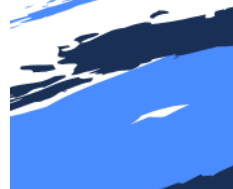
Esta **proatividade** implica, entre outros aspetos: i) inscrição no IIEP e outras **plataformas de divulgação de ofertas de emprego** (Tabela 1), ii) consultar anúncios nessas plataformas *online*/jornais/placares de estabelecimentos, iii) responder a ofertas, adaptar o CV e carta de apresentação às oportunidades disponíveis, iv) pesquisar/analisar entidades para as quais possa ter interesse em elaborar candidaturas espontâneas, v) efetivar as candidaturas espontâneas, e vi) fazer o *follow-up* de candidaturas anteriores. Existem também alguns contactos que poderão ser úteis durante este processo (Anexo A).

Enquanto não surge a oportunidade que procura, poderá também ocupar o seu tempo participando em iniciativas/projetos com a comunidade, fazendo voluntariado, investindo em áreas do seu interesse, ou até arranjar um *part-time*.

**Tabela 1**

Sites/plataformas com ofertas de emprego e empresas de recrutamento e/ou emprego temporário

Sites	Plataformas	Empresas de recrutamento e/ou emprego temporário
<ul style="list-style-type: none"> ✓ IEFP online ✓ Net emprego ✓ Sapo Emprego ✓ Indeed ✓ Trovit ✓ Expresso emprego ✓ Alerta emprego ✓ Portal emprego ✓ LinkedIn ✓ Jooble ✓ It jobs ✓ Networkme ✓ Ideal ✓ Carga de trabalhos ✓ Bons Empregos ✓ Talent ✓ Careerjet ✓ Jobtide ✓ Emprego Mais ✓ Jobrapido ✓ Jobleads ✓ Europass União Europeia ✓ Corpo Europeu de Solidariedade (CES) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ BEP (Bolsa de Emprego Público) ✓ SIGRHE (Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação) – candidaturas a escolas ✓ Bolsa de Emprego do SIVA – IPV ✓ Viseu Work ✓ Bolsa de disponíveis para IPSS ✓ Base de Dados Social ✓ myMentor ✓ EURES – EUROpean Employment Services (Rede Europeia de Emprego) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ HAYS ✓ Michael Page ✓ Kelly Services ✓ Adecco ✓ Synergie ✓ Randstad ✓ Egor ✓ Talenter ✓ Multitempo ✓ Slot ✓ No portal iefponline, existe uma lista das empresas de trabalho temporário nas diversas regiões de Portugal. Faça o seu registo no portal.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procure também páginas/grupos de Facebook/Outras Redes Sociais relacionados com a sua área profissional. 		



1.3.1. Candidaturas espontâneas

Além da resposta a ofertas/anúncios de emprego, é importante ter iniciativa própria e **efetuar candidaturas espontâneas**. É preciso “abrir portas” que poderão estar fechadas. Assim, demonstra o seu **interesse e proatividade**, pretendendo-se que seja convocado para uma entrevista, na qual deve deixar claro o seu potencial para a organização/empresa.

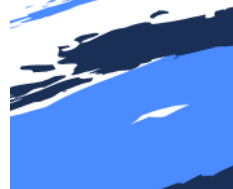
Nas candidaturas de emprego, **elabore o curriculum vitae (CV), em anexo a uma carta de apresentação/motivação, e envie os documentos por email, ou faça a candidatura de forma presencial.**

1.3.2. Elaborar o CV

Seguem-se algumas **dicas/recomendações para a elaboração do CV** (União Europeia, 2025a):

- ✓ Cuidado com a apresentação gráfica do documento e com a escrita;
- ✓ Seja sincero;
- ✓ Seja criativo (mas, de acordo com o que é solicitado – algumas entidades, ainda, solicitam o modelo *europass*);
- ✓ Seja sucinto (1-2 págs.) e destaque palavras-chave (**negrito**);
- ✓ Comece pelos seus dados (nome, zona de residência, contactos);
- ✓ Faça um parágrafo de perfil pessoal (“sobre mim”), apresentando-se e referindo as suas aspirações;
- ✓ Desenvolva os seguintes tópicos, de forma resumida e apelativa à leitura:
 - experiências profissionais (organizadas da mais recente para a mais antiga)
 - formação (começar pela mais recente; pode colocar dados quantitativos, por exemplo, se tiver uma boa média do ensino superior)
 - competências pessoais (idiomas, organização, comunicação, informática - pode especificar em que contextos/âmbitos desenvolveu algumas competências)
 - informação adicional, se relevante (carta de condução, filiações em associações/organizações profissionais, referências, seminários/congressos);
- ✓ Anexe cópias dos diplomas de formação;
- ✓ Coloque a data e assine.

Modelos/criar CV (inclui *europass*):
<https://www.modelos-de-curriculos.com/>



1.3.3. Elaborar a Carta de Apresentação

Seguem-se algumas **dicas/recomendações para a elaboração da carta de apresentação** (Santos, 2021; União Europeia, 2025b):

- ✓ Cuidado com a apresentação do documento e com a escrita (a computador);
- ✓ Seja criativo;
- ✓ Seja sucinto (3-4 parágrafos, em apenas uma página A4) e destaque ideias-chave (**negrito**);
- ✓ Especifique o remetente, o destinatário (pessoa responsável da organização/empresa) e a data;
- ✓ Apresente-se e explique os motivos da sua candidatura, demonstrando conhecimento sobre a organização/empresa;
- ✓ Faça valer as suas capacidades/potencialidades;
- ✓ Demonstre que as suas dificuldades não o definem, transformando-as em pontos fortes;
- ✓ Esclareça porque é que a sua contratação é importante para a organização/empresa;
- ✓ Refira que, em anexo, consta o seu CV;
- ✓ Mostre-se disponível para uma entrevista e forneça as suas informações de contacto (nome, telemóvel e email);
- ✓ Agradeça com cordialidade e assine a carta;

Exemplos de cartas de apresentação:

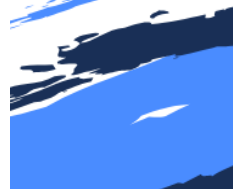
<https://www.nvalores.pt/exemplos-de-cartas-de-apresentacao-espontanea/>

Nota. O CV e carta de apresentação não devem ser iguais para todas as candidaturas efetuadas, mas adaptados em função das solicitações. É recomendável pedir a alguém que efetue a leitura destes documentos, para eventuais melhorias baseadas no *feedback*.

1.3.4. E-portefólio e pitch

Na atual era digital, como complemento do CV, pode ser utilizado o **e-portefólio** – formato tipo blog, que possibilita a interação, utilização de hiperligações e vídeos. **O respetivo link pode ser adicionado no CV, LinkedIn e na assinatura de cada e-mail** enviado, constituindo uma forma de autopromoção, que, por sua vez, indica competências digitais, proatividade e inovação (OPP, 2023).

Outro conceito relevante é o **pitch/elevator pitch**, isto é, **apresentação oral/escrita curta e objetiva** (que poderia demorar o tempo de uma viagem de elevador). Pode ser de **autoapresentação/autopromoção** ou para **apresentação de um projeto** e deve estimular a curiosidade do outro para querer saber mais sobre si ou sobre as suas ideias (OPP, 2023).



1.4. Gerir as redes sociais

As redes sociais são, hoje, amplamente utilizadas como facilitadoras das interações estabelecidas, sobretudo, entre pares. No entanto, constituem um **cartão de visita para as entidades empregadoras**, que cada vez mais consultam/pesquisam dados, hábitos e estilos de vida de potenciais candidatos expostos nas mais variadas plataformas.

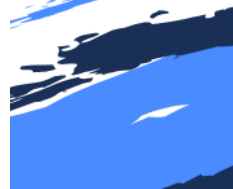
Com a consciência de que as redes não são apenas consultadas por familiares e amigos, **deve ter o cuidado de selecionar criteriosamente os conteúdos a partilhar.**

- ✓ Criar um perfil profissional e mantê-lo atualizado (e.g. LinkedIn);
- ✓ Seguir páginas de interesse profissional;
- ✓ Ter atenção à fotografia de perfil (transmitir uma imagem profissional, de confiança);
- ✓ Não publicar conteúdo demasiado pessoal/íntimo;
- ✓ Não mentir;
- ✓ Não expor outras pessoas;
- ✓ Não realizar comentários polémicos;
- ✓ Ter cuidado com o rigor da escrita que apresenta nas redes (e.g. erros ortográficos podem ser “fatais”);
- ✓ Não estar nas redes sociais durante o horário de trabalho (e.g. publicar *stories* no Instagram);
- ✓ Criar um email com uma designação profissional;

As redes sociais podem (ou não) ser vantajosas, sendo importante **definir a estratégia de marketing digital**, com particular cuidado com o conteúdo partilhado e a imagem que se quer passar. O uso das redes sociais pode até ser uma demonstração de competências digitais (ou o contrário, quando se tem perfis e não se utilizam pode transparecer que é pouco ativo) (OPP, 2023). Uma conta com muitos seguidores pode destacá-lo, mas os empregadores só contratarão alguém que representará a sua empresa de forma positiva dentro e fora do horário de trabalho (Ecctis, 2019).

Redes sociais e carreira:

https://eures.europa.eu/could-social-media-be-hurting-your-career-2025-10-13_pt



1.5. Ativar a rede de contactos

A maior parte dos empregos surge do contacto com pessoas já inseridas no mercado de trabalho e que têm conhecimento das oportunidades, nem sempre publicitadas nos meios convencionais. Neste sentido, mostrar disponibilidade e interesse para ingressar no mercado de trabalho à nossa rede de contactos (familiares, amigos, conhecidos, colegas de curso, professores), pode ser uma ferramenta eficaz. É **crucial ativar essa rede de contactos (*networking*)**, por isso, **reflita sobre as questões apresentadas em seguida e faça o seu próprio registo:**



O importante não é tanto o número de contactos, mas sim a qualidade, devendo ter o cuidado de **deixar/manter uma marca pessoal e profissional positiva** nas pessoas e organizações que fazem parte do seu percurso, através da **atenção, comunicação e reciprocidade**, de forma que o *networking* seja eficiente (OPP, 2023).

Aliás, poderá solicitar que algumas destas pessoas façam parte da sua lista de **referências profissionais** ou, eventualmente, escrevam uma **carta de recomendação**.

Referências profissionais no CV:
<https://www.e-konomista.pt/referencias-profissionais/>

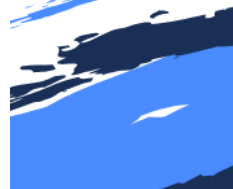


1.6. Investir na formação

A **formação profissional** é importante para o mercado de trabalho, mas também a nível pessoal. São trabalhadas, além das competências profissionais, as relacionais, comportamentais e sociais, assim como os objetivos de vida, tornando-se mais consistentes (Calhoa, 2017).

Procure tornar-se mais forte em áreas que sejam relevantes para a sua inserção no mercado de trabalho. São exemplos:

- ✓ Formação específica na área profissional (e.g. especializações, Pós-graduação/Mestrado/Doutoramento, workshops, seminários)
- ✓ Desenvolvimento de competências pessoais e sociais (e.g. comunicação assertiva, gestão de conflitos, trabalho de equipa)
- ✓ Certificado de Competências Pedagógicas (CCP) – confere a possibilidade de ser formador
- ✓ Formação sobre legislação laboral
- ✓ Cursos de línguas
- ✓ Cursos de informática/competências digitais (e.g. Programa Jovem + Digital do IEFP)
- ✓ Cursos de primeiros socorros/suporte básico de vida
- ✓ Cursos gratuitos *online* de interesse (nomeadamente, de entidades certificadas)
- ✓ Voluntariado



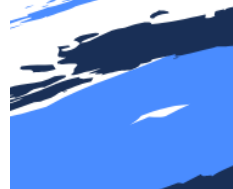
1.7. *Estar informado*

Estar informado implica ter conhecimento sobre os seus direitos e deveres, que estão consagrados no ***Código do Trabalho*** (em constante revisão/atualização) e também na ***Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas***.

Estes documentos regulamentam as relações laborais, entre empregador e trabalhador. Neste âmbito, além de documentação pertinente, há que destacar algumas entidades de relevância (Anexo B), que prestam atendimento e esclarecimentos diretos na área laboral, nomeadamente a **Autoridade para as Condições do Trabalho** (ACT).

Existem outras questões para as quais deve estar **atento e esclarecido**, entre elas:

- ✓ Medidas e respostas no âmbito da empregabilidade (Anexo C)
- ✓ Modalidades de trabalho e tipos de contrato (Anexo D)
- ✓ Remuneração base na sua área (e.g. consultar Tabela Remuneratória Única da Função Pública – alvo de atualizações)
- ✓ Ligação com a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) – Finanças – e Instituto da Segurança Social (ISS), sendo relevante neste âmbito distinguir salário ílquido e líquido (pós-descontos) (Anexo E)
- ✓ Apoios sociais em situação de desemprego (Anexo F)



1.8. Preparar as entrevistas de emprego

As entrevistas de emprego exigem **preparação/cuidados a ter em diferentes momentos** (Alerta Emprego, 2014; Ecctis, 2019):

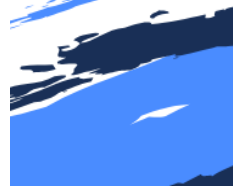
Anteriores à entrevista:

- ✓ procurar informação sobre a organização/empresa;
- ✓ gerir expectativas (formule expectativas de forma realista, considerando salário, cultura empresarial, progressão na carreira, etc.);
- ✓ reanalisar/reformular o CV e carta de apresentação – preparar uma pasta com estes e outros documentos necessários;
- ✓ pensar na resposta a perguntas que podem ser feitas (Tabela 2), bem como pensar em questões que quer colocar ao entrevistador (Tabela 3);
- ✓ organizar o dia da entrevista, de forma a evitar contratempos, como chegar atrasado (não deve chegar com muita antecedência, pois transmite uma ideia de desespero/ansiedade, e jamais deve chegar atrasado; 10-15min. antes é o ideal);
- ✓ preparar roupa adequada;
- ✓ descansar bem.

Durante a entrevista:

- ✓ ter atenção à linguagem verbal (evitar erros como falar demasiado, sobrevalorizar as suas capacidades, fazer comentários negativos sobre empregos anteriores ou criticar chefes/colegas de trabalho, revelar que só quer aquele emprego porque se encontra desempregado) e não verbal (evitar erros como mostrar-se aborrecido, cruzar os braços, olhar para o relógio, etc.);
- ✓ responder com sinceridade (inclusive quando não sabe a resposta a uma pergunta) e demonstrar interesse/entusiasmo;
- ✓ focar os pormenores importantes do seu percurso;
- ✓ colocar questões que quer ver esclarecidas (Tabela 3), nomeadamente sobre as condições de trabalho;
- ✓ Não se apresse, a entrevista é uma oportunidade de mostrar qualidades importantes que não podem ser escritas. A ideia não é repetir o currículo.

Posteriormente à entrevista: *follow-up* – manter o contacto com a organização/empresa, reforçando o seu interesse e disponibilidade e procurando saber o estado da candidatura. Se não tiver uma resposta, entretanto, deverá enviar um email a solicitar *feedback* do processo, uma a duas semanas depois, agradecendo novamente



a entrevista. Aquando de uma proposta concretizada, deve esclarecer e negociar, assim como analisar todos os aspetos que fazem parte do contrato.

Inteligência emocional nas entrevistas:
<https://blog.alertaemprego.pt/a-inteligencia-emocional-esta-no-foco-das-entrevistas-de-emprego/>

Tabela 2

Questões mais comuns em entrevistas (Alerta Emprego, 2014, 2021)

Fale-me de si.	Refira duas ou três experiências profissionais , competências e feitos relevantes e termine com uma explicação sobre a forma como o prepararam para este emprego. Há competências transversais com impacto em todos os desafios profissionais.
O que sabe sobre a empresa?	Mostre o que aprendeu com a pesquisa. Mencione os serviços, objetivos, missão e valores da empresa. Depois, indique porque se identifica com estes valores.
Porque quer este emprego?	Explique porque gosta da empresa e indique como ultrapassaria os desafios da função, com exemplos.
Quais são os seus pontos fracos?	Seja honesto: não fale de uma qualidade “mascarada” de defeito (como ser perfeccionista). Diga o que está a fazer para ultrapassar esta dificuldade.
Como se descreveria com três adjetivos?	Misture virtudes profissionais com virtudes de relacionamento interpessoal . Uma boa resposta seria: “ <i>orientado para os objetivos, afável e bem-sucedido</i> ”.
Onde se vê dentro de 5 anos?	Pense sobre o percurso profissional que o emprego em questão lhe pode proporcionar.
Dê-me um exemplo em que utilizou a competência X.	Exemplifique utilizando a metodologia STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado).
Como seriam os seus primeiros 30, 60 e 90 dias aqui?	Identifique áreas em que pode ter um impacto imediato e explique como contribuiria .

Porque é que o devemos contratar?	Promova-se como o candidato ideal. A sua resposta deve conter ideias como: consegue dar bons resultados à empresa e identifica-se com a cultura organizacional.
Qual é o seu emprego ideal?	Deve basear a sua resposta nas especificações da oferta de emprego. Fale dos seus objetivos e ambições e da forma como este emprego o ajudará a chegar ao seu emprego ideal (na mesma empresa).
Porque é que quer sair do emprego atual?	Não caia no erro de criticar negativamente a empresa ou colegas. Mantenha uma atitude e discursos positivos, realce os aspetos favoráveis , foque-se em si e opte por mostrar que está entusiasmado em abraçar um novo desafio .
Porque é que esteve sem trabalhar X tempo?	Não há problema em responder que não conseguiu encontrar emprego até à data. O importante é mostrar que se manteve (pro)ativo .
O que espera em termos de salário?	Pesquise sobre o salário médio para funções idênticas e mostre disponibilidade para negociar.
Outros exemplos	
<p>Porque escolheu o seu curso?</p> <p>Que competências adquiriu em empregos anteriores?</p> <p>Porque mudou os seus planos de carreira?</p> <p>Que critérios utiliza para avaliar a empresa onde pretende trabalhar?</p> <p>Prefere trabalhar sozinho ou em grupo?</p> <p>Como se sente ao trabalhar sob pressão?</p> <p>Em que momento discordou de uma decisão tomada no trabalho?</p> <p>Que experiências o mudaram como pessoa?</p> <p>Está disponível para se ausentar por questões de trabalho (estar fora vários dias)?</p> <p>O que acha que poderíamos melhorar ou fazer de forma diferente?</p> <p>O que devo saber que não esteja no seu currículo?</p> <p>Diga um livro que tenha lido e explique a forma como o influenciou.</p> <p>Qual a música que melhor descreve a sua ética de trabalho?</p> <p>Venda-me esta caneta.</p>	

Nota. Adaptado de: “Entrevista de emprego”, de Alerta Emprego., 2014, Como encontrar emprego, pp.66-69 (<https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>); “Guia: 47 perguntas mais comuns numa entrevista e como responder”, de Alerta Emprego., 2021 (<https://www.empregarmais.pt/2021/10/13/guia-47-perguntas-mais-comuns-numa-entrevista-e-como-responder/>).

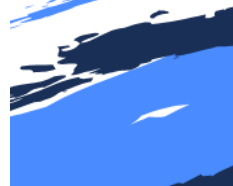
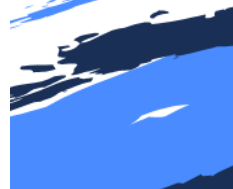


Tabela 3

Exemplos de perguntas para fazer a um entrevistador (Alerta Emprego, 2014; Clark, 2024)

Emprego	Pode dar-me exemplos do tipo de projetos em que irei trabalhar?
Formação e Progressão	O local de trabalho será fixo? Que funções poderei desempenhar? Qual o horário de trabalho?/Como será um dia típico? Tenho oportunidade de <i>feedback</i> sobre a monitorização do meu desempenho?
Empresa	Que oportunidades de formação serão disponibilizadas? Qual a política de avaliação de desempenho e progressão na carreira?
Equipa	Pode falar-me sobre a equipa de trabalho a integrar? Quais os departamentos de maior interação para o posto de trabalho a que me candidato? Se me permite, qual a sua opinião sobre fatores de sucesso nesta função?

Nota. Adaptado de: “Entrevista de emprego”, de Alerta Emprego., 2014, Como encontrar emprego, p.70 (<https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>); “105 perguntas para fazer a um entrevistador de B. Clark, 2024 (<https://careersidekick.com/pt-pt/105-perguntas-para-fazer-a-um-entrevistador/>).



2. NOVO EMPREGO, NOVAS ROTINAS

Iniciar um novo projeto acarreta entusiasmo, mas também alguma ansiedade face à **adaptação** que implica (e.g. novos horários, novos colegas, integração na equipa, análise de funções do posto de trabalho, métodos de trabalho, cultura organizacional).

Será importante antecipar estas questões, através de **preparação, planeamento e organização pessoais, devendo ter em conta que:**

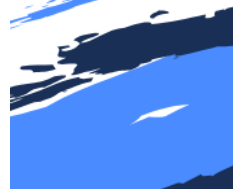
- ✓ A primeira impressão é marcante: seja simpático, mostre-se disponível e colaborante, seja humilde para ouvir e aprender com os outros, adote uma postura profissional;
- ✓ Vai deparar-se com potenciais dificuldades impostas pelos novos horários
 - Organize a sua rotina doméstica/familiar
 - Respeite o seu ritmo de sono, descanse bem
 - Concilie o trabalho com as diferentes esferas da vida pessoal;
- ✓ Deve estar disponível q.b., isto é, deve dar o seu melhor e ser prestável (“vestir a camisola”), mas definindo claramente quais os seus limites (atenção a: horas extra, acumulação de tarefas, acréscimo de responsabilidades, *mobbing* – assédio moral no trabalho). Seja assertivo;
- ✓ As relações interpessoais são um elemento fulcral para o bem-estar pessoal e da equipa. Seja um bom colega (contribua para um ambiente saudável e produtivo, evitando intrigas);
- ✓ O trabalho em equipa permite partilhar responsabilidades, atingir objetivos comuns de modo mais eficaz e um maior sentido de pertença e realização;
- ✓ É importante dedicar tempo a si próprio - autocuidado (lidar adequadamente com o *stress* do trabalho e cuidar da sua saúde mental);
- ✓ O investimento no crescimento pessoal e profissional, assim como a perceção de progressão na carreira, são fatores de motivação que contribuem para uma melhor prestação laboral e bem-estar.

Lidar com dificuldades no novo emprego:

<https://profissoes.vagas.com.br/6-licoes-para-sobreviver-no-emprego-novo/>

Superar o medo de falhar:

<https://www.roberthalf.com/br/pt/insights/carreira/como-superar-o-medo-de-falhar-no-novo-emprego>



3. EMPREENDEDORISMO

Empreender implica detetar uma oportunidade de negócio e, através da iniciativa, criatividade e audácia, arriscar na **criação de um projeto ou organização/empresa** que se torne autossuficiente, acrescentando valor ao contexto envolvente. Isto possibilita alcançar determinada independência, acarretando responsabilidade e esforço pessoal. “Empreender é, acima de tudo, uma questão de atitude de alguém que preza a sua **independência e realização pessoal.**” (IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, 2024, p.4).

3.1. Reflexão, pesquisa e decisão

- ✓ **Apostar/criar algo na área do empreendedorismo** deve ser uma **decisão** bem ponderada e informada, **há que refletir:**
 - Sinto-me preparado para arriscar?
 - As minhas circunstâncias pessoais são favoráveis?
 - Tenho as competências necessárias (Figura 3), ou consigo trabalhá-las suficientemente?

Competências essenciais:

<https://linktoleaders.com/12-competencias-essenciais-para-ser-um-empendedor-de-sucesso/>

- A minha ideia faz sentido para “este” contexto?

Como fazer um estudo de mercado:

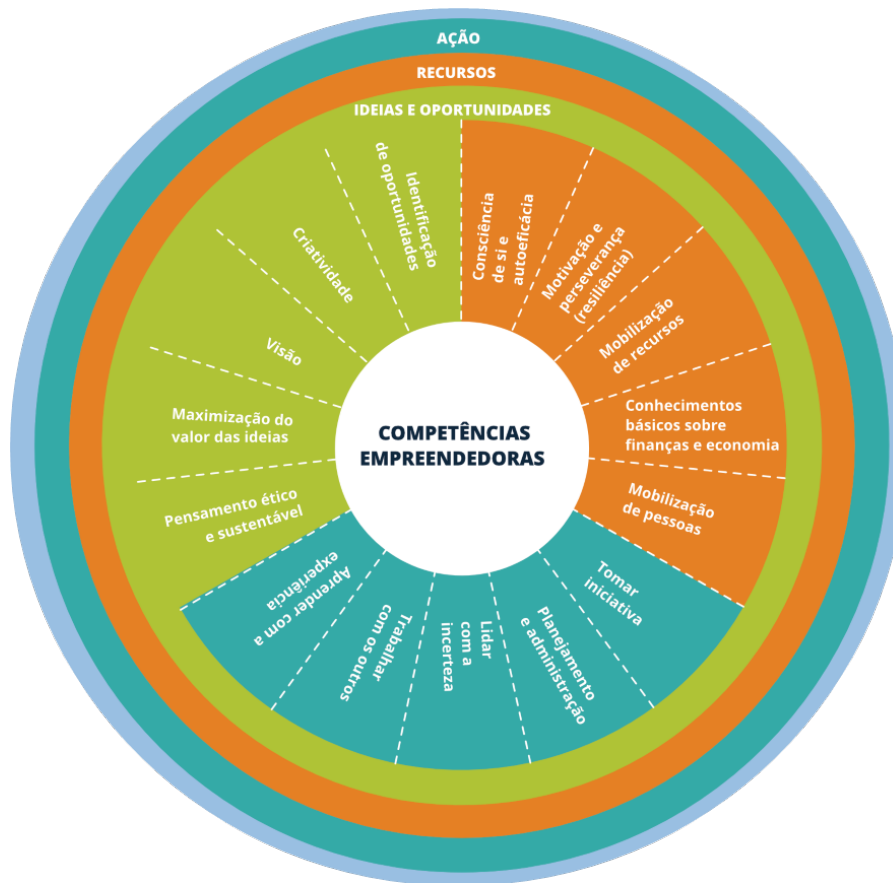
<https://www.jasminsoftware.pt/wp-content/uploads/2019/01/estudo-mercado-7-passos-ebook.pdf>

- Conheço casos de sucesso de empreendedorismo na minha área? Se sim, como foi o processo (estudo de mercado, plano de negócios, burocracias, implementação, monitorização, etc.)? Consigo contactar diretamente com outros empreendedores?
- Que formação já tenho a este nível? Que outras formações poderiam ser pertinentes (e.g. gestão, liderança)?
- Quem me pode ajudar? Que apoios tenho ao meu dispor? E que possibilidades de financiamento?
- É algo que vai realmente contribuir para a minha realização pessoal e profissional?



Figura 4

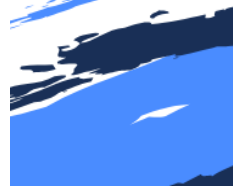
Competências empreendedoras (IDEAR, 2025)



Nota. Retirado de “Competências empreendedoras”, de IDEAR., 2025 (<https://idear.pucrs.br/o-idear/competencias-empreendedoras/>).

Esta figura diz respeito ao *EntreComp - European Entrepreneurship Competence Framework*, lançado em 2016, pela Comissão Europeia.

Artigo no LinkedIn sobre o *EntreComp*:
<https://pt.linkedin.com/pulse/empreendedorismo-15-compet%C3%Aancias-chave-para-os-inovarem-cuque>

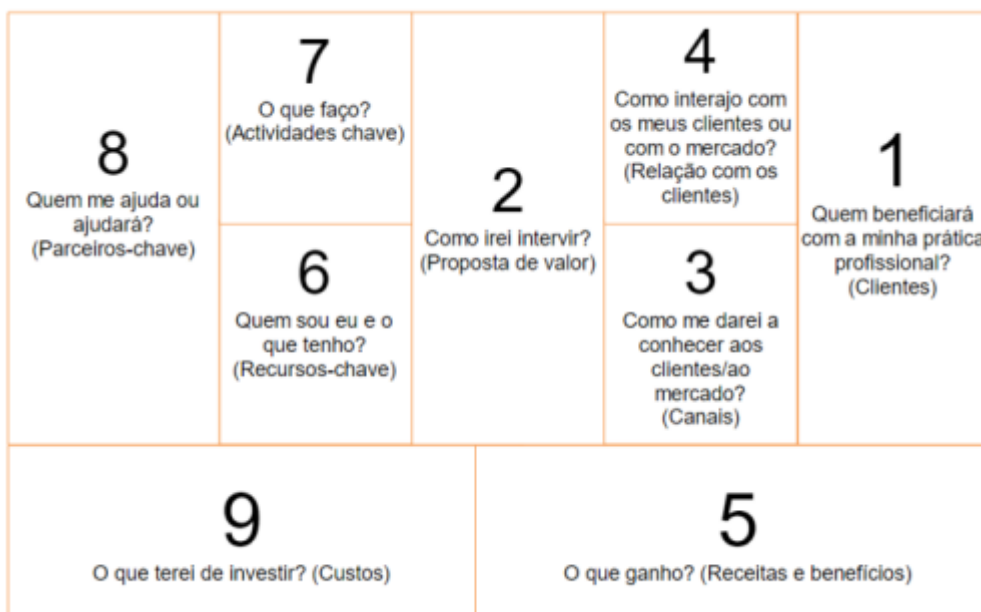


3.1.1. Personal Business Model Canvas

Já apresentámos, neste manual, ferramentas que podem ser úteis na análise de carreira/na promoção do autoconhecimento (secção 1.2.1. e 1.2.2.). Podem, igualmente, ser relevantes no contexto empresarial, sendo ainda recomendado pela OPP (2023) o **Personal Business Model Canvas**. É uma ferramenta visual que permite **analisar modelos de negócio**, de forma a descobrir estratégias inovadoras e competitivas a desenvolver. Encontra-se dividido em 9 áreas (Figura 4) e implica o questionamento em relação às mesmas nos diferentes aspetos constituintes (e.g. a área 9 refere-se aos custos financeiros, mas também tempo despendido e energia) (OPP, 2023).

Figura 5

Personal Business Model Canvas (OPP, 2023)



Nota. Retirado de “Manual do Curso: Marketing Pessoal e Profissional”, de Ordem dos Psicólogos Portugueses., 2023, OPP.

Exemplos e como preencher o Business Model Canvas:

<https://www.playstudio.io/blog/business-model-canvas>

3.1.2. Análise PESTLE

A **análise PESTLE** (PESTEL/PEST) – ou seja, *Political, Economic, Socio-Cultural, Technological, Environmental and Legal* (Político, Económico, Sociocultural, Tecnológico, Ambiental e Legal) – complementa a análise SWOT (secção 1.2.1.), particularizando os aspetos externos que, por exemplo, influenciam o desenvolvimento de um negócio. Em concreto, considera as diferentes variáveis macroeconómicas que funcionam como oportunidades ou ameaças para a empresa naquele contexto. Assim, permite **identificar variáveis políticas, económicas, socioculturais, tecnológicas, ambientais e legais** (Figura 5), bem como prever o seu possível efeito futuro. Em suma, constitui um importante instrumento para a elaboração de um plano de negócios, desenvolvimento de estratégias de marketing, etc., estimulando uma estratégia competitiva o mais eficaz possível (del Marmol, 2023).

Figura 6

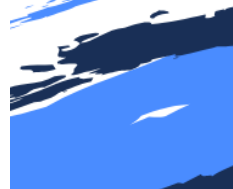
Análise PESTLE (QSM Group, 2025)



Nota. Retirado de “ISO Standards, Management Systems and the Context of the Organization”, de QSM Group., 2025 (<https://qsmgroup.com.au/2021/03/02/context-of-the-organization/>).

Exemplos de fatores de análise:

<https://www.vendus.pt/blog/analise-pestel/>



3.2. Entidades/medidas relevantes

✓ IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação

- <https://www.iapmei.pt/>
- Consultar *Manual do Empreendedor* e *Guia prático do empreendedor*, do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação: [https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/Guias-e-Manuais-de-Apoio.aspx](https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/Guias-e-Manuais-de-Apoio.aspx)



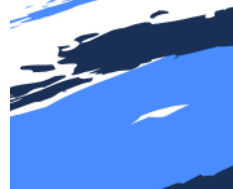
✓ Associação Nacional de Jovens Empresários (ANJE)

- <https://www.anje.pt/>

✓ Balcão da Loja do Cidadão/Espaços Empresa (esclarecimentos relativos à conceção de negócio)

✓ IEFP: Programa de apoio ao empreendedorismo e à criação do próprio emprego (IEFP, 2025b)

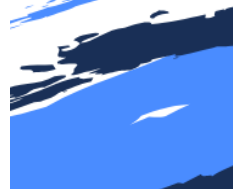
- Apoios à criação do próprio emprego por beneficiários de prestações de desemprego (antecipação das prestações de desemprego)
- Apoios à criação de empresas (acesso a linhas de crédito)
- Programa Nacional de Microcrédito (acesso a crédito; desenvolvido em parceria com a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social - CASES).



- Empreende XXI
 - Apoio financeiro ao investimento elegível para a criação de empresas
 - Apoio financeiro à criação do próprio emprego
 - Mentoria e consultoria especializada na área do empreendedorismo para reforço de competências e para a estruturação e consolidação do projeto
 - Possibilidade de instalação em incubadoras (local para abrigo de pequenas empresas, facilitando as condições de crescimento e implementação no mercado), sempre que necessário, bem como de acesso a outras atividades complementares, nomeadamente materiais didáticos, *bootcamps* e seminários
- Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP) (duas modalidades – apoio prévio à aprovação do projeto; e à consolidação do projeto)
- Social Investe (Programa de Apoio à Economia Social, concretizado numa linha de crédito bonificada e garantida, que visa facilitar o acesso a financiamento por parte de entidades do setor social. É promovido e executado pela CASES e pelo IEFP).

<https://www.iefp.pt/empreendedorismo>

- ✓ **Financiamentos/investidores**
- ✓ **Espaços de *coworking***
- ✓ **Outros links de interesse:**
 - <https://airv.pt/incubacao/>
 - <http://empreendedorismo.pt/>
 - <https://pme.pt/>
 - <https://blog.alertaemprego.pt/o-que-e-preciso-para-criar-uma-empresa/>
 - <https://queroreclamar.pt/como-conseguir-apoio-do-iefp-para-criar-o-seu-proprio-emprego/#Tipos de apoio disponiveis>



3.3. Empreendedorismo social

Perante a complexidade das atuais problemáticas presentes na sociedade, a importância do **empreendedorismo social** é indiscutível, ao pretender **dar resposta a desafios sociais e ambientais** através da investigação e aplicação de **soluções inovadoras**. Para tal, um empreendedor social visa a maximização do capital social (ou seja, potencializa as relações de confiança e respeito) no seu projeto, de forma a conseguir a concretização de **iniciativas/ações que possibilitem a uma comunidade, cidade ou região se desenvolverem de forma sustentável**. O foco do empreendedor tradicional centra-se no lucro, já o empreendedor social (não obstante o lucro que possa obter) procura alcançar resultados positivos numa sociedade e assegurar o retorno social e ambiental (Bernardino et al., 2023; Ferreira, 2025; Rocha et al., 2020).

Nota. As iniciativas de empreendedorismo social devem estar alinhadas com a *Agenda 2030*, que estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf

✓ **Financiamento de projetos (área socioeducativa):**

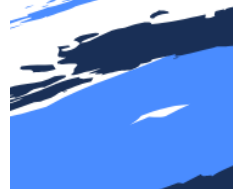
- Fundo Social Europeu (FSE)
- Portugal Inovação Social 2030
- Prémio Sonae Educação
- Prémios BPI Fundação "la Caixa"
- Prémios Caixa Social
- Prémio Santander Mais Comunidade
- Fundação Galp
- Sic Esperança
- Mais Ajuda (Lidl)

Nota. É necessário ter em atenção os diferentes prazos e critérios de candidatura, assim como estar informado sobre novas oportunidades de financiamento que vão surgindo.

Salienta-se que, mesmo nos casos de empreendedores/empresas tradicionais, não deve existir indiferença em relação às questões sociais, existindo formas de contribuir, mais direta ou indiretamente, para a sua resolução.

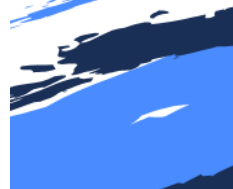
Responsabilidade social das empresas:

<https://eportugal.gov.pt/inicio/espaco-empresa/guia-a-a-z/cid-0-faseneg-1-promover-a-responsabilidade-social>

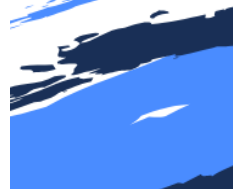


REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alerta Emprego. (2014). *Como encontrar emprego*. <https://blog.alertaemprego.pt/guia-como-encontrar-emprego/>
- Alerta Emprego. (2021). *Guia: 47 perguntas mais comuns numa entrevista e como responder*. Empregar Mais. <https://www.empregarmais.pt/2021/10/13/guia-47-perguntas-mais-comuns-numa-entrevista-e-como-responder/>
- Aviles, R. (2024). *Trabalho dependente vs. independente: Diferenças e implicações*. Enso. https://enso.pt/blog/trabalho-dependente-e-independente/?expand_article=1
- Bernardino, S., & Santos, J. (2023). *Manual de Gestão e Criação de Projetos Sociais*. CEOS.PP — Centro de Estudos Organizacionais e Sociais – ISCAP – Politécnico do Porto. <https://ceos.iscap.ipp.pt/ceoseditions/manual-de-gest%C3%A3o-e-cria%C3%A7%C3%A3o-de-projetos-sociais?lang=pt>
- Brás, C. (2023). *Código do Trabalho: Direitos, deveres e atualizações 2023*. Sodexo. <https://www.sodexobeneficios.pt/blog/codigo-do-trabalho-2023/>
- Calhoa, V. (2017). *A inclusão social de jovens com deficiência e incapacidade: O centro de reabilitação profissional como mediador?* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais do Instituto Politécnico de Leiria]. IC-Online. <http://hdl.handle.net/10400.8/3003>
- Clark, B. (2024). *105 perguntas para fazer a um entrevistador*. CareerSidekick. <https://careersidekick.com/pt-pt/105-perguntas-para-fazer-a-um-entrevistador/>
- Comissão Europeia. (2023). *Estágios no estrangeiro para estudantes*. <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt/opportunities/opportunities-for-individuals/students/traineeships-abroad-for-students>
- COMPETE 2030. (2025). *INOV CONTACTO*. <https://www.compete2030.gov.pt/avisos/inov-contacto-compete2030-2025-11/>
- Conselho Nacional de Educação. (2023). *Estado da Educação 2022*. <https://www.cnedu.pt/pt/publicacoes/estado-da-educacao/2191-estado-da-educacao-2022>
- del Marmol, T. (2023). *Análise PESTLE: Compreender e planear o seu ambiente de negócios*. 50Minutes.com.
- Direção-Geral das Autarquias Locais. (2025). *Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL)*. Portal Autárquico. <https://portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/cooperacao-tecnica-e-financeira/pepal/>



- Ecctis. (2019). *Europass' top interview tips that lead to job offers*.
<https://ecctisblog.com/2019/02/13/europass-top-interview-tips-that-lead-to-job-offers/>
- Ferreira, D. (2025). *O que é o empreendedorismo social?* PME.
<https://pme.pt/empreendedorismo-social/>
- IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação. (2024). *Guia prático do empreendedor*.
[https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx](https://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/DOCS_Emp/GuiaEmpreendedor_sd.aspx)
- Instituto da Segurança Social. (2024). *Guia prático: Novo regime dos trabalhadores independentes*.
<https://www.seg-social.pt/documents/10152/14965/1009+Trabalhador+independente+-+novo+regime/87b6e00c-523d-4718-8a88-942ea804c18a>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025a). *Garantia Jovem*.
<https://www.garantiajovem.pt/>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025b). *Empreendedorismo*.
<https://www.iefp.pt/empreendedorismo>
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025c). *Apoios e Incentivos ao Emprego*.
https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos.do?menu=ai_emprego
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025d). *Apoios e Incentivos à Formação*.
https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos.do?menu=ai_formacao
- Instituto do Emprego e Formação Profissional. (2025e). *Apoios e Incentivos aos Estágios*.
https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiolIncentivos.do?menu=ai_estagios
- Martins, E., Gomes, L., Silva, V., Fernandes, R., Mendes, F., Ribeiro, E., Felizardo, S., & Sargento, J. (2023). *Empregabilidade Inclusiva - Manual de apoio: Igualdade no acesso, permanência e progressão no emprego*. Instituto Politécnico de Viseu.
<http://hdl.handle.net/10400.19/7971>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2023). *Manual do Curso: Marketing Pessoal e Profissional*. OPP.
- Presser, N., Paula, S., Santos, R., Araújo, J. (2015). Mediação da informação: Uma análise das competências atitudinais requeridas do profissional de informação. *Ágora*, 25(50), 172-190. <https://www.researchgate.net/publication/319321304>
- Rocha, C., Caetano, L., Santos, H. L., Ricchiuto, A, Porcelli, F., Popovici, M, Nicoara, C, Iova, D., Aristodemou, M., Vladimirov, K., Bahushi, J., Kalantzi, F., Tronche, K, & Smulski, P (2020). *Manual on Social Entrepreneurship*. Conversas Associação Internacional. <https://pact-for-skills.ec.europa.eu/system/files/2022-08/Manual%20on%20Social%20Entrepreneurship.pdf>

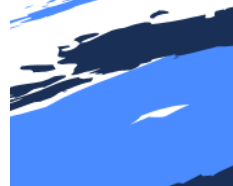


- Rodrigues, M., Suleman, F., Marques, P., Videira, P., Guimarães, R., & Pereira, M. (2022). *Livro Branco: Mais e melhores empregos para os jovens*. Fundação José Neves, Observatório do Emprego Jovem, Organização Internacional do Trabalho - Lisboa. <https://www.animar-dl.pt/biblioteca/livro-branco-mais-e-melhores-empregos-para-os-jovens/>
- Sanches, I., Franco, D., & Jacinto, M. M. (2021). O Educador Social no século XXI: Perceções dos recém-licenciados de uma instituição de ensino superior privada em Portugal. *Revista Lusófona de Educação*, 51, 75-90. <https://doi.org/10.24140/issn.1645-7250.rle51.05>
- Santos, E. (2021). *Exemplo de carta de motivação: Ideias e dicas*. *Ekonomista*. <https://www.ekonomista.pt/artigo/carta-de-motivacao/>
- Segurança Social. (2025). Desemprego. <https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/menu/trabalho/desemprego>
- Teixeira, O. (2022). *Diferença entre salário líquido e ilíquido: saiba como calcular*. *Ekonomista*. <https://www.e-ekonomista.pt/diferenca-entre-salario-liquido-e-iliquido/>
- União Europeia. (2025a). *Criar o seu CV Europass*. <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>
- União Europeia. (2025b). *Criar a sua Carta de Apresentação Europass*. <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cover-letter>

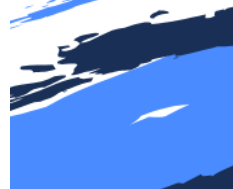
ANEXOS

Anexo A – Contactos úteis

Alguns Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) da Região Centro	
Email	Contacto Telefónico
gip.cmoliveiradefrades@gmail.com	232 763 848
gip@cm-vouzela.pt	232 740 740 (extensão 6)
gip@cm-carregal.pt	232 960 400
gip@cm-santacombadao.pt	232 880 500
gipagb@cm-aguiardabeira.pt	232 689 100
gip@cmmangualde.pt	232 619 880
gip@cm-nelas.pt	232 941 300
geral@cm-penalvadocastelo.pt	232 640 020
gip@cm-satao.pt	232 980 000
gip@cm-vnpaiva.pt	232 601 328
gip@cmviseu.pt	232 427 434
gip@viseu.ugt.pt	232 467 100
gip@cm-castrodaire.pt	232 382 214
gip@cm-mortagua.pt	231 927 030
geral@airv.pt	232 470 290
IEFP	
iefp.info@iefp.pt	300 010 001 das 8h00 às 20h00 (dias úteis)
Centro de Emprego de Viseu	
se.viseu@iefp.pt	232 093 870 das 9h00 às 17h00 (dias úteis)
ACT	
Formulário de contacto através do site	300 069 300 das 9h00 às 12h30 (dias úteis)
ACT Viseu	
ul.viseu@act.gov.pt	232 470 610 das 9h30 às 12h00 e das 14h00 às 17h00 (dias úteis)
Linha Segurança Social	
Formulário de contacto através da Segurança Social Direta	300 502 502 das 9h00 às 18h00 (dias úteis)

**Anexo B – Entidades relevantes**

Entidades	Links
✓ Instituto do Emprego e Formação Profissional	✓ https://www.iefp.pt/
✓ Instituto da Segurança Social	✓ https://www.seg-social.pt/inicio
✓ Autoridade Tributária e Aduaneira	✓ https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html
✓ Autoridade para as Condições do Trabalho	✓ https://portal.act.gov.pt/
✓ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	✓ https://cite.gov.pt/inicio
✓ Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional	✓ https://www.angep.gov.pt/np4/home
✓ Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho	✓ https://www.dgert.gov.pt/
✓ Organização Internacional do Trabalho, Lisboa	✓ https://www.ilo.org/lisbon/
✓ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho	✓ https://osha.europa.eu/pt
✓ Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho	✓ https://www.eurofound.europa.eu/pt
✓ Sistema de Mediação Laboral (em caso de conflitos de trabalho)	✓ https://justica.gov.pt/Servicos/Pedir-mediacao-laboral



Anexo C – Medidas no âmbito da empregabilidade

No contexto nacional, existem diversas medidas voltadas para a empregabilidade, algumas especialmente relevantes para jovens licenciados. Destacam-se, igualmente, as iniciativas de mobilidade internacional (como o INOV Contacto e os Estágios Erasmus +), que promovem experiências profissionais e académicas no estrangeiro. Importa ter em conta que estas medidas sofrem alterações frequentes, o que exige atualização contínua (incluindo prazos de candidatura, quando aplicável).

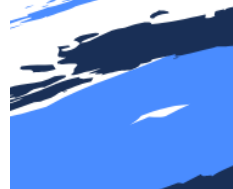
Apoios e incentivos ao emprego (IEFP, 2025c)
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Emprego +Talentos: Apoio a empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo, a tempo completo, com jovens desempregados ou emigrantes regressados, com qualificação superior, e salário igual ou superior a 1.442,57€. Inclui formação profissional obrigatória; ❖ Emprego Interior MAIS: Promove a fixação e mobilidade para o interior do país, apoiando quem aceite emprego, crie negócio ou trabalhe remotamente a partir dessas regiões; ❖ Emprego Apoiado em Mercado Aberto: Facilita a integração profissional de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, apoiando empregos adaptados.
Apoios e incentivos à formação (IEFP, 2025d)
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Formador + Digital: Integrada no Programa Emprego + Digital 2025, esta medida reforça as competências pedagógicas e digitais dos formadores, promovendo a qualificação e inovação na formação profissional; ❖ Cheque-Formação + Digital: Apoiar o desenvolvimento de competências digitais dos trabalhadores, incentivando a formação e atualização profissional no âmbito do Emprego + Digital 2025; ❖ Cheque-Formação: Financiamento direto para formação de empregadores, trabalhadores e desempregados inscritos nos centros de emprego e formação profissional do IEFP.
Apoios e incentivos aos estágios (IEFP, 2025e)
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estágios +Talentos: Estágios com a duração de 6 meses, não prorrogáveis, tendo em vista promover a inserção de jovens desempregados com idade igual ou inferior a 35 anos e com qualificação igual ou superior ao nível 6 (licenciatura) do Quadro Nacional de Qualificações (cf. período de candidaturas); ❖ Estágios de Inserção: Desenvolvimento de atividades em contexto laboral por pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Os estágios têm a duração de 12 meses, não prorrogáveis.

Estágios promovidos por outras entidades

- ❖ **Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC) e Local (PEPAL):** Permite que jovens licenciados que tenham até 30 anos realizem estágios profissionais remunerados na Administração Pública (Direção-Geral das Autarquias Locais [DGAL], 2025);
- ❖ **INOV Contacto:** Destina-se a jovens com formação superior e a entidades que pretendam integrar talento português. Proporciona estágios de 6 a 9 meses em qualquer parte do mundo, permitindo aos jovens desenvolver competências internacionais e às entidades beneficiar de profissionais qualificados (COMPETE 2030, 2025);
- ❖ **Estágios Erasmus +:** Programa da União Europeia para estágios e intercâmbios na área da Educação, Formação, Juventude e Desporto (com bolsa) (Comissão Europeia, 2023).

Links a consultar:

- https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiIncentivos.do?menu=ai_emprego
- https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiIncentivos.do?menu=ai_formacao
- https://iefponline.iefp.pt/IEFP/apoiIncentivos.do?menu=ai_estagios
- <https://portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/cooperacao-tecnica-e-financeira/pepal/>
- <https://www.compete2030.gov.pt/avisos/inov-contacto-compete2030-2025-11/>
- <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pt-pt/opportunities/opportunities-for-individuals/students/traineeships-abroad-for-students>



Anexo D – Modalidades de trabalho e tipos de contrato

Trabalho dependente vs. independente

Existem diferentes modalidades de trabalho: o **trabalho dependente** é aquele que é **realizado por um funcionário numa empresa (trabalhador por conta de outrem)**, estando vinculado por um contrato de trabalho; já o **trabalho independente** é **realizado por profissionais autónomos (trabalhador por conta própria)**, como *freelancers* e empreendedores individuais – pode existir um contrato de prestação de serviços, mas não oferece os mesmos direitos e proteções que um contrato de trabalho. Em suma, a primeira modalidade de trabalho oferece estabilidade financeira e outros benefícios, como férias remuneradas; a segunda permite maior flexibilidade e autonomia. Ambos apresentam vantagens e desvantagens, pelo que, na hora de iniciar uma carreira ou mudar a forma de trabalho, há que ponderar a opção que melhor se adequa às necessidades individuais, expectativas e estilo de vida (Aviles, 2024).

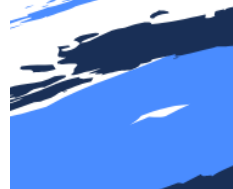
Diferenças e implicações:

https://enso.pt/blog/trabalho-dependente-e-independente/?expand_article=1

Tipos de contrato

Existem várias formas de vinculação à entidade empregadora, definidas pelo tipo de contrato firmado (Brás, 2023):

- ✓ Contrato de trabalho **a termo certo** (pressupõe um prazo definido)
- ✓ Contrato de trabalho **a termo incerto** (tal como o anterior, pretende colmatar necessidades temporárias, embora não defina prazo de fim da colaboração)
- ✓ Contrato de trabalho **sem termo** (mais seguro – “efetivo”)
- ✓ Contrato de trabalho **a tempo parcial** (*part-time*)
- ✓ **Trabalho temporário** (celebrado entre um colaborador e uma empresa de trabalho temporário, empresa esta que presta determinado serviço específico a um cliente)
- ✓ Contrato de **muita curta duração** (não superiores a 35 dias)
- ✓ **Prestação de serviços** (associado ao trabalhador independente (*freelancer*) – “recibos verdes” – ou ao empresário em nome individual)



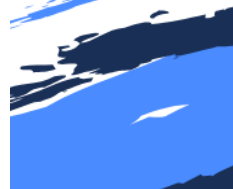
- ✓ **Novo tipo de contrato para trabalhadores-estudantes, em período de férias**
(Este contrato não precisa ser redigido, basta informar a Segurança Social através de formulário eletrónico)

Resumo do Código do Trabalho e tipos de contrato:

<https://www.sodexobeneficios.pt/blog/codigo-do-trabalho-2023/>

Código do Trabalho (atualizações):

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=



Anexo E – Ligação com as Finanças e a Segurança Social

Qualquer remuneração obriga à sua declaração, quer às Finanças quer à Segurança Social. Excetuando na modalidade de prestação de serviços, são as entidades empregadoras as responsáveis pelo pagamento destes valores. No entanto, deve o trabalhador por conta de outrem consultar as respetivas entidades, de modo a verificar que tudo está em conformidade.

Em situação de prestação de serviços, são os trabalhadores independentes e empresários em nome individual que assumem as responsabilidades fiscais pela sua atividade. É, assim, necessário registar antecipadamente a atividade económica nas Finanças e fazer os devidos descontos, também em relação à Segurança Social. No primeiro ano de atividade, existem alguns benefícios, nomeadamente, isenções. Quando termina a prestação de serviços, deve imediatamente cessar atividade e cruzar a informação com a Segurança Social (Instituto da Segurança Social, 2024).

Guia prático: Novo regime dos trabalhadores independentes (Instituto da Segurança Social, 2024):

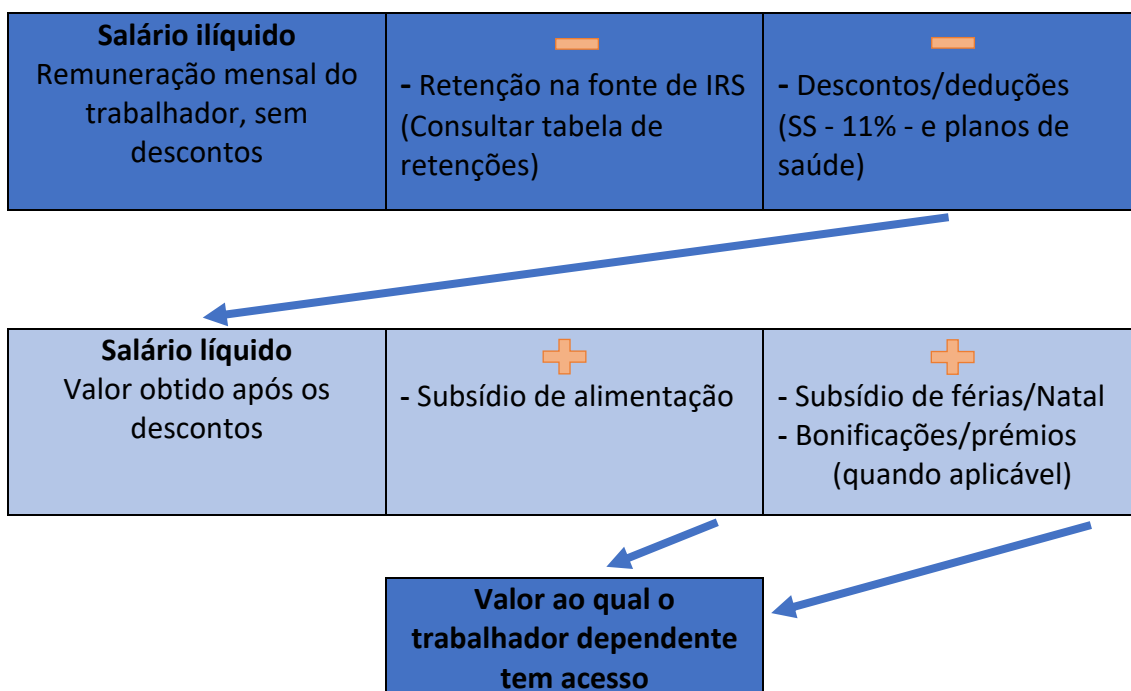
<https://www.seg-social.pt/documents/10152/14965/1009+Trabalhador+independente+-+novo+regime/87b6e00c-523d-4718-8a88-942ea804c18a>

Descontos para a Segurança Social:

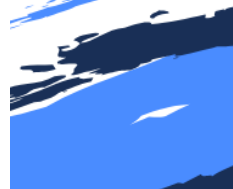
<https://www.deco.proteste.pt/dinheiro/impostos/noticias/recibos-verdes-obrigacoes-trabalhadores-independentes-seguranca-social>

Salário ilíquido (“bruto”) vs líquido (“limpo”)

No cálculo do orçamento pessoal, é fundamental ter em conta os rendimentos auferidos, mas para isso há que conhecer a diferença entre salário ilíquido e líquido. Esta é uma dúvida comum, sobretudo quando se inicia a vida profissional, mas é, igualmente, relevante, em momentos de negociação do salário, ou mesmo de um aumento. Em regra, o **salário ilíquido** corresponde ao **montante sem deduções** e o **salário líquido** à **remuneração que o trabalhador efetivamente recebe após os descontos de impostos**. Deve ser este o valor a ser considerado para a gestão do orçamento pessoal/familiar (Teixeira, 2022).



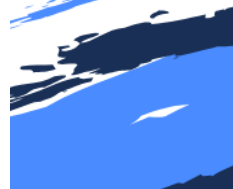
Simulador salário líquido:
<https://www.doutorfinancas.pt/ferramentas/simulador-salario-liquido-2025/>



Anexo F – Suporte financeiro/apoios sociais

O cidadão que no momento se encontra sem trabalho, mas que já esteve empregado, protegido por um contrato de trabalho e durante um período mínimo de pelo menos 360 dias, nos 24 meses imediatamente anteriores à data em que ficou desempregado, poderá ter direito a alguns **apoios sociais**, enumerados em seguida (Segurança Social, 2025):

- ✓ **Subsídio de desemprego:** Prestação atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego.
- ✓ **Subsídio social de desemprego:** Prestação atribuída aos beneficiários desempregados para compensar a falta de remuneração motivada pela perda involuntária de emprego, que não reúnam as condições para receber o subsídio de desemprego (**subsídio de desemprego inicial**) ou que já receberam a totalidade do subsídio de desemprego a que tinham direito e continuam desempregados (**subsídio social de desemprego subsequente**).
- ✓ **Subsídio de desemprego parcial:** Prestação atribuída aos trabalhadores que requereram ou estejam a receber subsídio de desemprego e iniciem atividade por conta de outrem com contrato a tempo parcial ou uma atividade independente.
- ✓ **Subsídio por cessação de atividade:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes que sejam economicamente dependentes de uma única entidade contratante e cujo contrato de prestação de serviços tenha cessado involuntariamente.
- ✓ **Subsídio parcial por cessação de atividade:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes nas situações em que o trabalhador, após a cessação do contrato de prestação de serviços com a entidade contratante, mantenha uma atividade profissional cujo rendimento seja inferior ao montante do subsídio por cessação de atividade.
- ✓ **Subsídio por cessação de atividade profissional:** Prestação que visa compensar a perda de rendimentos dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos gerentes ou administradores das sociedades em consequência da cessação de atividade profissional por motivos justificados que determinem o encerramento da empresa.
- ✓ **Subsídio parcial por cessação de atividade profissional:** Prestação atribuída aos trabalhadores independentes com atividade empresarial e aos gerentes ou administradores de sociedades que requeiram ou estejam a receber subsídio por



cessação de atividade profissional e iniciem atividade por conta de outrem com contrato a tempo parcial ou uma atividade independente.

- ✓ **Medida excepcional de incentivo ao regresso ao trabalho para desempregados de longa duração:** Subsídio mensal de incentivo ao regresso ao mercado de trabalho dos desempregados de longa duração e que permite a acumulação parcial do montante do subsídio de desemprego com rendimentos de trabalho por conta de outrem.

<https://www.seg-social.pt/ptss/pssd/menu/trabalho/desemprego>



