

Guia
para a
Integração
no
Mercado
de
Trabalho

Com o apoio



Este **Guia para a Integração no Mercado de Trabalho** surge no âmbito do Projeto “**Ser a Escolha**”, projeto que tem como entidade promotora a **Associação Querer Ser** e que foi vencedor do prémio **BPI “La Caixa” Solidário 2019**.

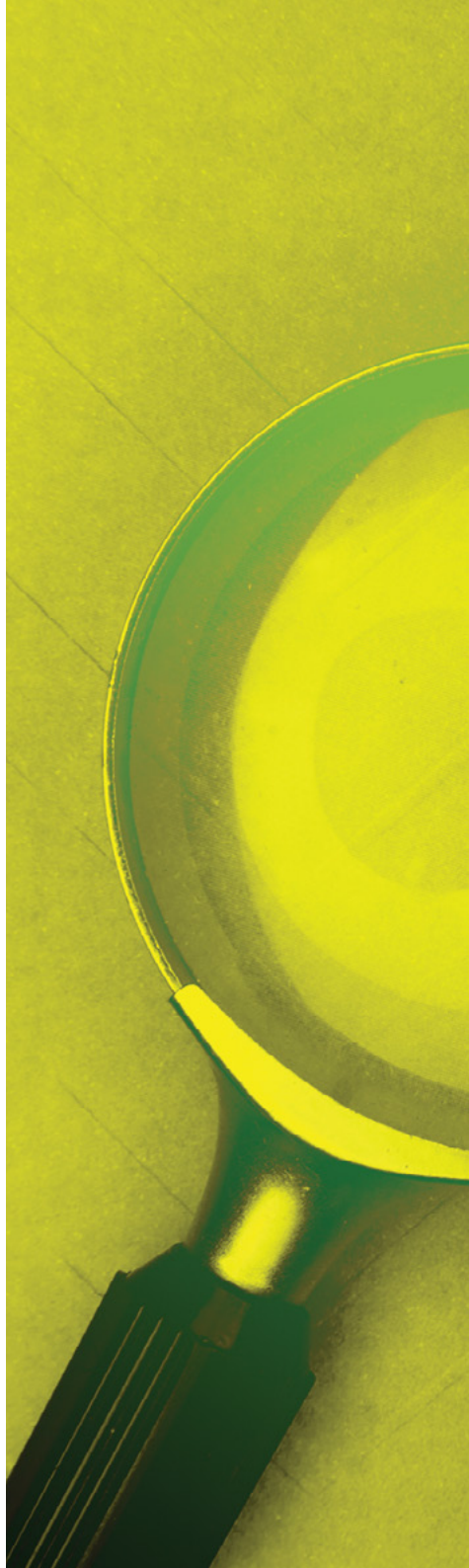
Tendo por base o principal objetivo do projeto, empoderar as pessoas com vista à sua reintegração no mercado de trabalho, reunimos neste **Guia** alguns tópicos que acreditamos serem essenciais para o alcance deste objetivo. Na sua elaboração tivemos ainda em consideração os diversos atendimentos realizados e as principais dúvidas e dificuldades sentidas e transmitidas pelos utentes que acompanhamos.

Esperamos que este **Guia** vos seja útil e que com a sua ajuda consigam alcançar os vossos objetivos profissionais.

Índice

A Procura de Emprego.....	01	O Contrato de trabalho.....	31
Conheça-se a si próprio	03	Tipos de contrato de trabalho	33
Conheça o mercado de trabalho	04	Período experimental	37
Oportunidades de trabalho	05	Empreendedorismo	
Formação Profissional	08	- Criação do próprio negócio.....	44
Competências Digitais	11	Estudo de mercado	45
Ferramentas de Empregabilidade.....	13	Plano de negócios	45
Curriculum Vitae	14	Medidas de Apoio ao Emprego.....	47
Candidatura espontânea	23	Manutenção do Posto de Trabalho.....	58
Carta de apresentação	23	Dicas de Positividade.....	62
Provas de seleção	24	Bibliografia.....	65
Entrevista de emprego	26	Sites úteis	65

A procura de emprego



A procura de emprego pode ser uma consequência de diversos cenários: finalização de estudos ou formação, situação de desemprego, mudança de emprego ou percurso profissional. Independentemente do motivo, sabemos que a procura de emprego é um processo exigente.

O mercado de trabalho tem-se vindo a caracterizar pela incerteza e constante transformação e a ideia de um emprego para toda a vida ou de progressão linear na carreira deixou, há muito, de ser uma realidade. A segurança e a estabilidade laboral assentam, nos dias de hoje, na competência do indivíduo e na sua capacidade de ser “empregável”. Requerem-se, cada vez mais, novos conhecimentos e exigem-se novas competências.

A situação atual obriga, por isso, a uma procura ativa de emprego de forma persistente e organizada.

Encontrar emprego não deriva do acaso: integra um processo contínuo, passível de ser aprendido e aperfeiçoado. Implica ter um plano de atuação bem delimitado, com objetivos e metas bem definidas, que resulta do conhecimento e da aplicação de estratégias previamente planeadas.

Neste Guia iremos abordar alguns dos tópicos que consideramos essenciais e que deverá ter em consideração para que a sua procura de emprego seja bem-sucedida.

Tenha sempre em mente que esta tarefa irá exigir tempo, energia, persistência e organização. É essencial que esteja motivado e determinado e que adote uma postura positiva e dinâmica. Vai valer a pena.

Terá de ser um agente ativo na sua inserção laboral!



Conheça-se a si próprio

A procura de emprego depende, em parte, de si e da sua capacidade para analisar e promover as suas competências. É importante, antes de começar a construir as ferramentas de empregabilidade (como por exemplo o seu currículo), que reflita acerca dos seus conhecimentos, capacidades, competências, áreas profissionais com que se identifica, interesses e características pessoais. Recorra às suas experiências escolares, profissionais e atividades extraprofissionais.

Procure identificar os seus pontos fortes pois eles são determinantes na construção do seu projeto profissional. Identifique também os seus pontos fracos e, caso considere que os mesmos são determinantes para o alcance do seu objetivo, estratégias para os corrigir.

Tenha sempre em conta que não basta ter competências técnicas e profissionais para alcançar o emprego que ambiciona. Cada vez mais, os empregadores valorizam as designadas competências transversais ou soft

skills. Estas competências são vastas, destacando-se: a persistência, assertividade, autoconfiança, autonomia, motivação, gestão de tempo, trabalho em equipa, tolerância ao stresse, adaptação à mudança, relacionamento interpessoal e compromisso ético.

Conhecer-se a si mesmo, fazendo um balanço de competências pessoais e profissionais, dos seus pontos fortes e fracos, é o primeiro passo para uma procura de emprego com sucesso. Ao procurar conhecer-se melhor, estará a responder às perguntas: “O que tenho para oferecer a um empregador?” e “O que me distingue dos outros?”

Conheça o mercado de trabalho

Procurar emprego implica saber adaptarmo-nos ao contexto em que estamos inseridos. Para conhecer o mercado de trabalho é fundamental analisar os setores profissionais em expansão, as áreas profissionais emergentes bem como os requisitos técnicos e pessoais mais solicitados pelas empresas.

Através dos sites das principais empresas, no seu ramo de atividade, poderá ficar a conhecer a sua missão, visão, princípios e valores. Esta pesquisa facilitará o acesso a informações pertinentes sobre o que as entidades procuram e valorizam nos seus colaboradores.

Para compreender o que o mercado de trabalho espera de um candidato poderá também consultar anúncios de emprego. Quando selecionar um anúncio analise com atenção o seu conteúdo. Este indica os requisitos que o empregador procura ou valoriza nos candidatos. Geralmente, os anúncios de emprego explicitam não só os conhecimentos técnicos, mas também as competências transversais mais valorizadas.

Independentemente da área profissional há competências que são valorizadas em muitas funções, como a apresentação pessoal, a comunicação oral e escrita, a interação com os outros, o trabalho em equipa, a liderança, a iniciativa, a capacidade de adaptação, a inovação, a responsabilidade, o sentido de compromisso para com a empresa e a orientação para os resultados.

Quando respondemos a um anúncio devemos demonstrar que efetivamente possuímos as competências definidas como essenciais para a empresa dando, sempre que possível, exemplos concretos que demonstrem que possuímos essas competências.

Ao conhecer o que o mercado de trabalho espera de um profissional da sua área, poderá ir aperfeiçoando as suas competências técnicas e pessoais.

À medida que vai aumentando os seus conhecimentos sobre a dinâmica do mercado de trabalho e enriquecendo o seu perfil profissional será mais fácil gerir a sua procura de emprego.



Oportunidades de trabalho

São várias as estratégias possíveis para aceder a ofertas de emprego. É importante saber o que se pretende por forma a orientar a pesquisa nesse sentido.

Pode procurar anúncios de emprego em diversos locais presencialmente ou online. Vamos explorar algumas das possibilidades:

- **IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional**

- **Portais de Emprego Nacionais**

- **Empresas de Recursos Humanos**

- **BEP - Bolsa de Emprego Público**

- **Feiras de Emprego**

- **Networking (Rede de contactos)**

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

A inscrição no Centro de Emprego da sua área de residência permite-lhe ter acesso a ofertas de emprego nacionais e internacionais.

Através da bolsa de emprego virtual do IEFP (www.iefponline.iefp.pt) pode divulgar o seu currículo e pesquisar as oportunidades de emprego disponíveis.

Portais de Emprego Nacionais

Muitos anúncios de emprego são divulgados diariamente através de portais de emprego, uma vez que este método de divulgação é económico e rápido para as empresas.

Através da consulta destes portais, e depois de efetuar o seu registo, poderá pesquisar os anúncios que se encontram disponíveis. É possível filtrar os anúncios por categorias (ex. administrativo e secretariado; hotelaria e restauração), por zonas (ex. distrito do Porto, Braga), tipo de emprego (ex. tempo inteiro, part-time) entre outros filtros disponíveis. Aqui consegue aceder ao e-mail das empresas para se candidatar ao anúncio publicado.

Alguns destes portais enviam ainda para o e-mail do candidato as novidades nas áreas do seu interesse.

Com base no número de visitas e na quantidade de anúncios de emprego publicados indicamos alguns destes portais:

- Net-empregos
- Sapó Emprego
- Alerta Emprego
- Expresso Emprego
- Jobtide

Empresas de Recursos Humanos

As Empresas de Recursos Humanos são entidades contratadas pelas empresas para assumir o recrutamento e seleção dos candidatos. Funcionam como mediadoras entre as empresas finais e os candidatos.

Enquanto candidato à procura de emprego pode inscrever-se nestas empresas para ter acesso a ofertas de emprego disponíveis e para divulgar o seu currículo.

Exemplos de algumas destas empresas:

- Kelly Services
- Grupo Adecco
- Randstad

BEP - Bolsa de Emprego Público

É na Bolsa de Emprego Público, que encontra todas as ofertas de emprego em Portugal para a função pública.

Esta base de informação tem por objetivo divulgar as oportunidades de emprego na Administração Pública através de suporte eletrónico.

Feiras de Emprego

Anualmente realizam-se diversas feiras de emprego. São várias as empresas que marcam presença nestes eventos para dar a conhecer os seus serviços e divulgarem oportunidades de emprego.

Networking

A nossa rede de contactos (amigos, familiares, entre outros) pode ser uma verdadeira aliada no momento de procura de emprego.

Através dela podemos, não só conhecer oportunidades de trabalho e o que o mercado espera, mas também divulgar o nosso currículo.



Formação Profissional

A importância da formação profissional é, cada vez mais, evidente. Estamos todos conscientes de que é vital aprender ao longo da vida, não só para

conseguirmos lidar com os avanços tecnológicos que vão surgindo, mas também porque perante a competitividade do mercado de trabalho há sempre aspetos ou competências que podemos desenvolver ou melhorar, independentemente de nos encontramos desempregados ou inseridos no mercado de trabalho.

Para quem se encontra numa situação de desemprego e procura uma oportunidade de inserção profissional investir na formação profissional é, de facto, uma medida ativa com efetivo potencial de retorno. Sabe-se que, não obstante a elevada taxa de desemprego que caracteriza o contexto português, são as pessoas com maiores qualificações que têm menor dificuldade de (re)inserção profissional.

A formação profissional é um instrumento que irá contribuir para o seu desenvolvimento profissional uma vez que só quem renova as suas competências e se especializa numa determinada área conseguirá destacar-se. Se estiver atualizado as empresas estarão mais predispostas a contratá-lo.

Mesmo que tenha pouca capacidade financeira há várias formações que poderá frequentar gratuitamente. A formação à distância é também uma possibilidade igualmente válida para quem tem pouco tempo disponível.

Passaporte Qualifica

O Passaporte Qualifica é um instrumento tecnológico de registo das qualificações e competências adquiridas ou desenvolvidas ao longo da vida do adulto e de orientação para percursos de aprendizagem.

A partir da capitalização dos resultados de aprendizagem já alcançados e das competências adquiridas pelo adulto, simula diversos percursos de qualificação possíveis para a obtenção de novas qualificações e/ou progressão escolar e profissional.

Sendo uma prioridade do Sistema Nacional de Qualificações o aumento do nível de qualificação dos adultos, o Passaporte Qualifica prioriza propostas de conclusão e/ou aumento da qualificação dos adultos.

Os percursos de qualificação são sugeridos em função da maior capitalização possível de unidades de formação já certificadas e de créditos já obtidos pelo adulto em formações anteriores.

Quem tem acesso ao Passaporte Qualifica adquirirá informação útil e relevante para poder organizar o percurso já efetuado (por muito avulso e disperso que seja) e, com base neste, identificar as opções que dispõe para alcançar a progressão escolar e profissional que pretende.

Este Passaporte poderá ser alterado, atualizado e impresso, a qualquer momento, tornando-se um instrumento que o acompanha em todas as fases da sua vida ativa.

Para aceder ao seu Passaporte Qualifica e obter mais informações sobre o mesmo poderá consultar o seguinte site - <https://www.passaportequalifica.gov.pt/>.

Carteira Profissional Europeia

Se pretender exercer a sua profissão temporariamente noutro país da União Europeia (EU) ou mesmo mudar-se definitivamente para outro país deverá saber que se a sua profissão for uma profissão regulamentada precisa de solicitar o reconhecimento das suas qualificações profissionais.

Pode fazê-lo através da carteira profissional europeia (CPE). A carteira profissional europeia é um procedimento eletrónico que lhe permite obter o reconhecimento da sua profissão regulamentada noutro país da UE.

De momento, a carteira profissional europeia só pode ser usada para as seguintes profissões:

- enfermeiros responsáveis por cuidados gerais
- farmacêuticos
- fisioterapeutas
- guias de montanha
- agentes imobiliários

As entidades competentes do seu país de origem podem ajudá-lo a solicitar a carteira profissional europeia e verificar se o pedido está correto e completo. Podem também certificar a autenticidade e a validade dos seus documentos.

Para mais informações sobre a Carteira Profissional Europeia ou para consulta do Guia do Utilizador da CPE pode consultar o seguinte site - https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_pt.htm.



Competências Digitais

Na atual era da quarta revolução industrial, caracterizada pela exponencial digitalização da sociedade, torna-se imperativa a transição de Portugal para um país digital. Esta revolução está a ter impacto na forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos pelo que é essencial estarmos preparados para lidar com estas transformações.

Com este propósito surgiu um plano de ação desenhado para ser o motor

de transformação do país - “Portugal Digital”. Este plano reflete a estratégia definida para a transição digital e condensa a visão do Governo neste domínio.

Portugal Digital tem como propósito acelerar Portugal, sem deixar ninguém para trás, e projetar o país no mundo através da capacitação digital das pessoas, da transformação digital das empresas e da digitalização do Estado.

A capacitação e a inclusão digital das pessoas surgem como imperativos de resposta ao impacto que a digitalização pode ter na vida de cada indivíduo, implicando uma abordagem integrada que assegure medidas diferenciadas em função do ciclo de vida dos cidadãos.

A qualificação dos portugueses deve centrar-se, sobretudo, num investimento inclusivo, que estimule o acesso ao ensino e à aprendizagem ao longo da vida e que favoreça a criação de condições de acesso, generalizado, facilitado e gratuito, à internet, enquanto motor de atualização de conhecimentos e competências.

Pretende-se a inclusão digital dos adultos infoexcluídos entendendo-se por inclusão digital a aquisição de competências consideradas básicas tais como: a criação e gestão da conta de correio eletrónico, a capacidade de pesquisa online, a consulta e utilização de serviços públicos digitais, o acesso a serviços como homebanking e o acesso a redes sociais.

Se ainda não é detentor destas competências, consideradas básicas, isto pode dificultar a sua integração no mercado de trabalho pelo que deverá tentar, através das várias iniciativas disponíveis, colmatar esta lacuna.

Ferramentas de empregabilidade



Curriculum Vitae

O Curriculum Vitae (CV) é uma das ferramentas de candidatura mais comuns. É um resumo da informação que poderá interessar ao empregador. Além de conter os dados pessoais, também evidencia o percurso académico e formativo, as competências, bem como o investimento no desenvolvimento profissional.

A triagem curricular é a primeira das várias fases de seleção que enfrentará.

O currículo é a sua imagem de marca, a chave para conseguir a oportunidade para uma entrevista de emprego. Deve, por isso, elaborá-lo de uma forma cuidada, tornando-o atrativo.

Organize as diferentes seções do currículo de forma a destacar os seus pontos fortes, respondendo às necessidades da empresa à qual se candidata. Quando estiver a construir o seu currículo deve estruturá-lo e adaptá-lo tendo em conta o objetivo principal da sua candidatura.

Deverá ter em consideração se está a concorrer a um anúncio de emprego, se pretende enviar o seu currículo através de uma candidatura espontânea, propor-se a um estágio profissional, entre outras situações. Deve organizar os blocos de informação que, de seguida, apresentamos, tendo o cuidado de colocar em lugar de destaque aqueles que realçam os seus pontos fortes e/ou respondem às necessidades das empresas.

Independentemente do formato de currículo que escolher há categorias que deverá abordar:

- **Identificação pessoal**
- **Experiência profissional**
- **Formação académica e profissional;**
- **Competências pessoais**
- **Informações adicionais**

Identificação pessoal

Deve colocar o seu nome, morada, telemóvel e e-mail. Sugerimos que, na criação do seu e-mail, use o seu nome e apelido em vez de alcunhas, uma vez que o endereço de e-mail deverá passar uma imagem profissional.

Poderá também acrescentar a sua data de nascimento.

Experiência profissional

Descreva com rigor e objetividade as suas experiências de trabalho e os estágios profissionais já realizados. Apresente as empresas onde trabalhou, descreva as funções e projetos que desenvolveu, assim como, o respetivo grau de responsabilidade. Não se esqueça de identificar a duração dessas experiências, referindo as datas que as balizaram.

Não desvalorize as experiências que desenvolveu em áreas distintas da sua área de formação, nem aquelas que decorreram em regime de trabalho temporário, pois estas podem demonstrar a aquisição de competências importantes para o mercado de trabalho.

Comece sempre por indicar a experiência mais recente e vai descrevendo todas as suas experiências até terminar com a mais antiga.

Formação académica

Descreva o grau máximo de escolaridade obtido e a data de conclusão. Se a média obtida for favorável poderá incluir essa informação. Não inclua no currículo o plano de estudos do seu curso. O essencial é revelar as áreas do saber que melhor domina ou em que fez um maior investimento.

Se estiver a frequentar um curso ou uma formação, ainda que não a tenha concluído, deve referi-lo.

Formação profissional

Descreva as ações de formação certificadas que frequentou. Mencione a sua data de realização, duração e identifique a entidade formadora. Nem todas as formações realizadas serão importantes para as empresas. Selecione as mais relevantes a incluir no currículo, em função da pertinência que assumem para a empresa ou função.

Competências pessoais

Nesta secção do currículo deverá referir as suas competências linguísticas e digitais.

Competências linguísticas

Para indicar, com precisão, as suas competências linguísticas deverá ter em conta o domínio da língua estrangeira selecionada tendo em conta:

- Compreender
- Compreensão oral/ leitura
- Falar
- Interação oral/ produção oral
- Escrever

Deve posicionar-se enquanto utilizador básico, independente ou competente.

Caso possua algum certificado ou diploma neste domínio deverá mencioná-lo.

Competências digitais

No que diz respeito às competências digitais, deverá indicar quais as competências que possui.

Exemplos de algumas competências digitais: Microsoft Office, Outlook, Redes Sociais, Utilização da internet como ferramenta de comunicação, investigação e pesquisa, entre outras.

Uma vez mais, se realizou formação neste âmbito deve referi-lo.

Informações adicionais

Nesta categoria poderá mencionar atividades de tempos livres, tais como atividades culturais, desportivas, associativas ou outras.

Pode ainda acrescentar outras informações que considera relevantes tais como o facto de ter carta de condução e viatura própria.

Lembre-se que o currículo deve ser adaptado a cada caso e deve permitir destacar os aspetos que valorizam a sua candidatura!



Cuidados a ter na apresentação do currículo

- Redija sempre o currículo a computador, sem erros ortográficos ou gramaticais
- Utilize uma linguagem clara e concisa, de fácil leitura
- Valorize a qualidade em detrimento da quantidade de informação. O currículo deve ser apresentado em folhas brancas de formato A4 não devendo ultrapassar, em regra, duas páginas
- Na redação do currículo opte por verbos ativos, na 1.ª pessoa, como por exemplo: “Elaborei...”, “Sei fazer...”, “Dirigi...”, que demonstram a capacidade de realização
- Utilize palavras simples e frases curtas, como por exemplo: “Tenho experiência de 3 anos na área de ...”
- Apresente as datas sempre da mesma forma, como por exemplo: ano-mês-dia
- Transmita uma ideia por parágrafo
- Evite a utilização de siglas. Se as utilizar escreva, sempre, o seu significado
- Elabore currículos originais
- Não envie outros documentos com o seu currículo. Terá oportunidade para mostrá-los em entrevista.

Algumas sugestões de currículos

Se se estiver a candidatar a empregos noutra país da União Europeia ou se o empregador assim o solicitar utilize o modelo de Currículo Europeu, designado por CV Europass.

O CV Europass é um dos modelos de CV mais conhecidos na Europa. É fácil de utilizar e os empregadores conhecem-no bem.

Terá, num primeiro momento, de criar o seu perfil Europass, fornecendo informações sobre as suas habilitações, formação, experiência profissional e competências. Depois de preenchido o seu perfil Europass, pode criar o seu CV selecionando as informações que pretende incluir e escolhendo o seu formato favorito.

Pode criar, guardar, partilhar e descarregar o seu CV Europass, guardá-lo na sua Biblioteca Europass e partilhá-lo com empregadores ou com outras plataformas de emprego.

Caso opte por esse modelo aceda ao seu formulário em <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>.

Caso pretenda, pode ainda optar por explorar os vários modelos disponíveis gratuitamente no processador de texto Microsoft Word. As secções onde deverá colocar a informação já se encontram elaboradas pelo que terá apenas de editar os campos colocando as suas informações.

Uma outra opção é o recurso a plataformas gratuitas que disponibilizam diversos modelos.

Tendo em conta os seus conhecimentos digitais e o tempo que pretender disponibilizar na elaboração do seu currículo escolha o modelo que lhe for mais conveniente.

Lembre-se que, sempre que assim se justificar, deverá atualizar o seu currículo.

Apresentamos-lhe, de seguida, exemplos de cada um dos modelos anteriormente apresentados:

Ana Sousa

DATA DE NASCIMENTO:
10/01/1995

CONTACTO

Nacionalidade: Portuguesa
Género: Feminino

Rua dos Regueiras
4435-417 Rio-Tinto, Portugal

projetos@querer-ser.pt
(+351) 910000000

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

05/2014 - 03/2020 - Porto, Portugal
Ajudante de cozinha
Empresa de Catering
Apoio ao cozinheiro;
Responsável pela confeção das entradas e das sobremesas;
Higienização do espaço.

02/2012 - 11/2014 - Porto, Portugal
Ajudante de cozinha
Restaurante
Apoio na cozinha;
Organização e limpeza do espaço;
Encomenda de artigos em falta.

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

12.º ano - Curso de Cozinha e Pastelaria

COMPETÊNCIAS LINGUÍSTICAS
LÍNGUA(S) MATERNA(S): português

Inglês

Compreensão oral	Leitura	Produção oral	Interação oral	Escrever
B2	B2	B1	B1	B1

COMPETÊNCIAS DIGITAIS
Microsoft Office | Redes Sociais | Utilização da Internet como ferramenta de comunicação, investigação e pesquisa

CARTA DE CONDUÇÃO
Carta de condução: B

Imagem 1

Modelo Europass

O SEU NOME

COMPETÊNCIAS

Descreva aquilo em que é especialmente bom. O que o caracteriza? Utilize a sua própria linguagem e não jargão.

OBJETIVO

Para começar, clique no texto do marcador de posição e comece a escrever. Seja breve: uma ou duas frases.

Faça duplo clique em "O Seu Nome" no cabeçalho para adicionar o seu nome.

EXPERIÊNCIA


Cargo | Empresa | Datas De – A


Resuma as suas responsabilidades principais, a sua liderança e os seus maiores feitos. Não enumere tudo, só o que for relevante e inclua dados que mostrem o impacto que teve.


Cargo | Empresa | Datas De – A

Pense no tamanho da equipa que liderou, no número de projetos que analisou ou no número de artigos que escreveu.


E-mail


Telefone


URL do LinkedIn


Identificador do Twitter

Ligação para outras propriedades online:
Portefólio/Site/Blogue

FORMAÇÃO ACADÉMICA

Grau Académico | Data de Obtenção | Estabelecimento de Ensino

É aconselhável incluir a sua média final de curso e um resumo dos projetos universitários, prémios e distinções relevantes.

Grau Académico | Data de Obtenção | Estabelecimento de Ensino

No separador Base do friso, aceda a Estilos para aplicar a formatação de que precisa com apenas um clique.

EXPERIÊNCIA EM VOLUNTARIADO OU LIDERANÇA

Geriu uma equipa no seu clube, liderou um projeto da sua instituição de caridade favorita ou editou o jornal da sua escola? Descreva experiências que ilustrem as suas capacidades de liderança.

Imagem 2

Modelo disponível no processador de texto Microsoft Word

JOÃO ALVES

DESIGNER GRÁFICA

Sou uma designer gráfica experiente com mais de 10 anos de experiência a trabalhar no setor da publicidade. O meu trabalho centra-se em UX, UI e tipografia.



ESPECIALIZAÇÕES

- Design de produtos digitais
- Arquitetura de Informação
- Design e impressão de redes
- Fotografia de estilo de vida
- Edição de Fotografia e Vídeo
- Estudo da experiência do utilizador

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Diretor de Arte Sénior
AGÊNCIA DE PUBLICIDADE DE LISBOA, LDA. JANEIRO ATÉ AO PRESENTE

- Conduz uma equipa de 20 designers sénior e júnior
- Encarregue de supervisionar vários projetos simultaneamente
- Faz ligação entre os clientes conforme pedidos criativos

Designer sénior
"JANELA DIGITAL, LDA. JANEIRO 2009 A DEZEMBRO 2014

- Criei várias campanhas de marketing
- Geri até cinco projetos de uma só vez
- Participei na reestruturação da marca da empresa
- Orientei designers júnior em projetos

INFORMAÇÕES DE CONTACTO

📍 212 783 860
Rua das Rosas, 9, 2780-735, Parede, Cascais, Portugal

✉ ol@sitemaravilha.pt
www.sitemaravilha.pt

🌐 LinkedIn: @sitemaravilha

PERCURSO ACADÉMICO

Universidade de Lisboa
MESTRADO EM BELAS ARTES EM ARTES DE COMUNICAÇÃO SOCIAL, TURMA DE 2008

- Escrevi dissertação sobre publicidade para o Diretor Criativo da Geração Y
- Membro Fundador da Revista da Universidade de Lisboa, Círculo Criativo de Lisboa

Universidade Autónoma de Lisboa
BACHARELATO EM ARTES PUBLICITÁRIAS, TURMA DE 2006

- Formou-se com Distinção
- Manteve Avaliação 4.0 ao longo dos 8 semestres
- Diretor de Arte da revista universitária
- Presidente do Clube de Artes da Universidade

Imagem 3

Modelo disponível na plataforma Canva

Candidatura espontânea

A candidatura espontânea acontece quando oferece os seus serviços, sem que tenha sido publicada qualquer oferta de emprego, enviando o seu currículo e carta de apresentação para um potencial empregador.

É uma forma de apresentar a sua disponibilidade e vontade em oferecer os seus serviços a uma empresa.

Este tipo de candidatura mostra a sua motivação para o trabalho e expressa o seu interesse para com a empresa.

Carta de apresentação

A carta de apresentação é um elemento essencial na apresentação do candidato a uma entidade empregadora seja como resposta a um anúncio de emprego ou no envio de uma candidatura espontânea. É por isso importante investir numa carta de apresentação bem redigida.

É cada vez mais usual que as candidaturas a emprego sejam realizadas por e-mail. Se for este o caso, deve ter em consideração o seguinte:

No “Assunto” especifique o motivo da sua candidatura (candidatura ao anúncio “X”, candidatura espontânea);

Redija a carta diretamente na caixa de texto do e-mail;

Nunca se esqueça de mencionar que envia o currículo em anexo.

Cuidados a ter:

- Sempre que possível coloque o nome do responsável pelo processo de recrutamento

- A carta de apresentação não deverá ter mais do que quatro parágrafos

- Deve ser sucinto, objetivo e cativante

- Adapte a sua carta à empresa/função a que se está a candidatar

Como organizar

- Introdução

Contextualize a sua candidatura e quais os objetivos associados. Aproveite o primeiro parágrafo para fazer uma breve apresentação pessoal.

- Desenvolvimento

Justifique o motivo da candidatura através de uma referência sucinta à sua formação e experiência. Valorize as suas competências e justifique como estas poderão ser úteis à empresa.

- Conclusão

Incentive o empregador a analisar o seu currículo e saliente a sua disponibilidade para uma entrevista.

Provas de seleção

Concluída a fase de recrutamento e análise curricular, os candidatos entram no processo de seleção.

Ao longo deste processo passam por uma, ou várias provas de natureza eliminatória, das quais se destacam os testes, as dinâmicas de grupo e as entrevistas de emprego. Estas provas de seleção constituem o primeiro contacto dos representantes da empresa com os candidatos.

Vamos analisar, mais pormenorizadamente, cada uma destas etapas.

Testes

Os testes constituem um dos métodos de triagem dos candidatos. Permitem analisá-lo do ponto de vista das características de personalidade, das



aptidões e dos conhecimentos técnicos exigíveis para executar a função.

Podem ser um complemento útil às provas de grupo que avaliam competências transversais.

Dinâmicas de grupo

São provas em que vários candidatos são reunidos para debater um tema sendo observados os seus comportamentos. A postura do candidato ao longo da prova permite ao recrutador deduzir se possui determinadas competências consideradas essenciais para o bom desempenho da função.

Estas dinâmicas criam o contexto ideal para a verificação de competências transversais, ou seja, competências independentes do saber técnico e que podem contribuir para um bom desempenho de funções em áreas profissionais muito diversas: capacidade de comunicação, de resolução de problemas, de iniciativa, de relacionamento, de negociação, entre outras.

Entrevista de emprego

A entrevista de emprego é a mais importante das provas de seleção. Faz parte, normalmente, da última fase do processo de seleção e é, muitas vezes, o primeiro encontro entre o candidato e o recrutador.

Quem entrevista, pretende recolher informações que lhe permita perceber se o candidato se adequa ao posto de trabalho e vai procurar confirmar a impressão com que ficou depois de ler o seu currículo.

Quem é entrevistado poderá, neste momento, avaliar se o posto de trabalho corresponde às suas expectativas e necessidades.

É uma situação que pode gerar alguma tensão. Por um lado, o candidato encontra-se em condição de prova e sabe que o seu desempenho na entrevista poderá comprometer a concretização dos seus projetos profissionais. Por outro lado, o recrutamento e seleção, de um novo recurso humano representa para a empresa um grande investimento de tempo e dinheiro. Pelo que recai sobre o recrutador a responsabilidade de fazer uma escolha acertada.

Na entrevista, o candidato procura convencer o empregador a “comprar” o seu perfil profissional e todas as competências que pode acrescentar à empresa.

É normal que tente omitir os seus aspetos menos positivos e realçar os que o valorizam, no entanto tenha sempre em conta que a entrevista deve decorrer com transparência e sentido ético.

Tenha em consideração que o recrutador, na escolha do candidato, terá em consideração não só as suas competências profissionais (saber-fazer) mas também as suas características pessoais (saber ser e saber estar).

Prepare a entrevista

A preparação da entrevista permite adotar uma postura mais segura e confiante. Esta postura terá certamente influencia no seu desempenho.



Antes da entrevista

- Procure informações acerca da empresa e do cargo a desempenhar
- Releia o anúncio, a correspondência trocada e o seu currículo (deverá ser capaz de justificar todas as informações)
- Prepare a documentação para apresentar
- Interesse-se pelo setor em que se enquadra o seu mercado de trabalho, recolhendo informações sobre acontecimentos recentes divulgados nos meios de comunicação
- Anote as perguntas que tenciona formular
- Dedique algum tempo a pensar na sua apresentação
- Opte por roupas discretas, elegantes e confortáveis, evitando excessos de maquilhagem e acessórios
- Deve ser rigoroso no que toca à higiene pessoal: cabelo, barba, unhas, roupa e sapatos conservados e limpos

- Verifique a data, hora e local da entrevista
- Calcule o tempo de deslocação e informe-se quanto aos transportes
- Chegue à entrevista com alguns minutos de antecedência. Desta forma poderá contornar possíveis imprevistos que surjam

Os atrasos são proibidos, contudo se efetivamente perceber que é impossível chegar a horas avise com a máxima antecedência possível. Pergunte se o entrevistador ainda tem disponibilidade para o receber e, caso não tenha, se é possível reagendar a entrevista.

Durante a entrevista

- Recorde-se que não terá uma segunda oportunidade para causar uma boa primeira impressão
- Estabeleça contacto ocular e mostre-se atento
- Assuma uma postura corporal correta: costas direitas, mãos relaxadas ou discretamente ocupadas
- Responda às questões de forma objetiva, concretizando sempre que possível com exemplos
- Mostre-se confiante acerca das suas capacidades, mas não seja arrogante. A vontade de aprender é sempre valorizada
- Mostre capacidade de adaptação e de negociação: se as condições oferecidas não são as que esperava pode propor, por exemplo, uma revisão das mesmas ao fim de seis meses
- Não corte a palavra ao entrevistador
- Não gesticule
- Seja moderado e discreto nas respostas às questões colocadas
- Desligue o telemóvel
- Seja prudente em relação a alguns assuntos: a primeira entrevista talvez

não seja o momento certo para perguntar que salário vai auferir, para falar acerca de conflitos com anteriores superiores e colegas de trabalho, assim como criticar situações profissionais anteriores

- Mostre-se disponível e agradeça a oportunidade que lhe foi dada

O balanço da entrevista

Após a realização da entrevista é conveniente que faça um balanço final de modo a identificar os aspetos mais e menos positivos. Este balanço vai-lhe permitir identificar quais os aspetos que podem ser melhorados numa futura entrevista.

Pode acontecer que, apesar de ter um bom currículo e procurando emprego ativamente, não consiga ser selecionado. Quando tal acontece é importante perceber porquê.

Para isso deve ter em consideração o momento, do processo de recrutamento e seleção, em que a sua eliminação ocorreu:

Depois do envio do currículo?

O seu currículo não cumpriu a sua principal função – convencer o empregador a marcar uma entrevista.

Se considera possuir as qualificações, competências e experiência adequada ao cargo, o seu currículo não está a comunicá-lo de uma forma eficaz. Talvez seja necessário reformular este documento organizando a informação de outra forma.

Depois das provas/dinâmicas de grupo?

A sua postura nas provas de seleção não transmitiu ao empregador que pode

ser uma mais valia para a empresa. Deve prepara-se melhor, identificando as competências que o recrutador espera que demonstre.

Depois da entrevista de emprego?

Se chegou a esta etapa do processo lembre-se que o contacto direto com a empresa proporciona-lhe uma excelente oportunidade de aprendizagem e de recolha de informações importantes.

Reveja as questões colocadas. Lembre-se das respostas que deu e compare-as com as respostas que gostaria de ter dado.

Pense também na sua postura e desempenho e reflita se considera que transmitiu a imagem que gostaria de ter transmitido.

O contrato de trabalho



Ao integrar o mercado de trabalho deve procurar conhecer as principais modalidades de contratação existentes e as suas implicações.

De acordo com o Código do Trabalho da República Portuguesa, artigo 11.º, um contrato de trabalho é um acordo no qual “uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”.

Quando uma pessoa começa a trabalhar numa empresa, esta faz um contrato com o novo empregado: um documento onde é estipulado, entre outras coisas, o local de trabalho, o horário, o número de férias, o vencimento e respetivos bónus e subsídios, etc. Este acordo é assinado por ambas as partes e, a partir desse momento, a colaboração entre estes fica assegurada e regida pelos termos descritos no contrato.

Formas de contrato de trabalho

Um contrato de trabalho pode realizar-se de duas formas distintas: de forma escrita ou de forma verbal.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado não está sujeito a forma escrita, salvo tratar-se de: Contrato de trabalho a tempo parcial; Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores; e Contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro.

Por outro lado, o contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) tem sempre a forma escrita.

Em determinados casos especiais, como os de contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a uma semana, este não está sujeito a forma escrita. Um outro exemplo de contrato que não tem forma escrita, é o contrato celebrado com trabalhador de espetáculos, que não seja superior a uma semana.



Tipos de contrato de trabalho

Podem ser celebrados diferentes tipos de contrato. Os principais tipos de contrato de trabalho previstos no Código do Trabalho são:

- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato sem termo
- Contrato a termo incerto
- Contrato de trabalho de muito curta duração
- Trabalho temporário
- Contrato de trabalho a tempo parcial
- Prestação de serviços

Contrato de trabalho a termo certo

O contrato a termo certo, ou a termo resolutivo, tem um prazo definido e deve ser utilizado apenas para satisfazer necessidades temporárias da empresa como um projeto específico, ou para substituir outro colaborador que esteja ausente.

De acordo com o Artigo 140.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho a termo certo deve ser utilizado nas situações seguintes:

Substituição de um trabalhador ausente ou temporariamente impedido de trabalhar;

Substituição de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

Acréscimo excecional de atividade da empresa;

Atividade sazonal;

Execução de projeto com prazo predefinido;

Contratação de alguém em situação de desemprego de muito longa duração.

O contrato a termo tem uma duração máxima de dois anos, com um limite de três renovações, sendo que a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele. Além disso, este tipo de contrato só pode ser inferior a seis meses caso se trate de uma atividade sazonal ou outra muito específica em termos de tempo.

Contrato de trabalho a termo incerto

À semelhança do contrato a termo certo, o contrato de trabalho a termo incerto tem como objetivo suprir necessidades específicas e temporárias de uma empresa. A diferença é que o termo é incerto, ou seja, não existe uma data de término definida na altura da assinatura.

A duração vai sempre depender do caso específico em questão, ou seja, do tempo necessário para que determinada tarefa seja concluída. Quando não

se consegue saber de antemão qual vai ser a duração da necessidade da empresa opta-se por esta modalidade.

Contrato de trabalho sem termo

Se a empresa lhe fez um contrato sem termo, significa que está efetivo, que faz parte dos quadros da empresa.

O contrato sem termo não tem um fim estipulado e representa um sinal de confiança da parte da empresa para o colaborador. Este pode surgir a seguir ao contrato a termo certo, quando é excedido o prazo de duração do anterior ou o número de renovações.

Contrato de trabalho de muito curta duração

Este é o tipo de contrato mais curto e que é utilizado em situações muito próprias, tais como atividade agrícola sazonal ou na realização de algum evento turístico, por exemplo. Não é obrigatório existir mesmo um contrato escrito, porém, a empresa é sempre obrigada a comunicar a realização do mesmo à Segurança Social através de um formulário eletrónico.

O contrato de trabalho de muito curta duração não pode ser superior a 35 dias. e, apesar de ser possível celebrar outros contratos entre o mesmo colaborador e a mesma empresa, a duração total destes não pode exceder os 70 dias de trabalho do ano civil.

Contrato de trabalho temporário

Neste regime é celebrado um contrato entre o empregador e uma empresa de trabalho temporário que realiza determinado serviço para um cliente.

Algumas empresas recorrem a este tipo de empresas de trabalho temporário

para gerir o recrutamento e seleção e, na maioria dos casos, os primeiros contratos são feitos com a empresa de trabalho temporário, e não com o cliente final. Assim, na prática, a agência que tratou do seu recrutamento será a sua entidade empregadora e será esta a assumir as responsabilidades do seu contrato: pagamento, seguro em caso de acidente de trabalho e todos os restantes direitos previstos na minuta do contrato.

O contrato de trabalho temporário segue as mesmas normas que os contratos a termo incerto ou certo, e, portanto, é necessário haver necessidades temporárias definidas para que seja permitido celebrar o mesmo.

Quanto à duração, este tipo de contrato pode assumir a forma de um contrato a termo certo ou incerto e, assim sendo, a duração será aquela permitida para cada um destes casos. A única razão para ter uma denominação diferente é por ser celebrado com uma empresa de trabalho temporário e não diretamente com a empresa na qual irá exercer a sua atividade.

Na prática, o trabalhador temporário tem os mesmos direitos dos restantes trabalhadores da empresa.

Tempo parcial

Existe, também, a possibilidade de ter um contrato a tempo parcial, ou meio tempo. Se a norma é a semana de trabalho ter 40 horas, neste contrato a part-time, o número de horas de trabalho é inferior a essa dita norma. É um contrato que é obrigatório ser feito por escrito e os dias de trabalho são acordados entre o empregado e o empregador.

Contrato de prestação de serviços

O contrato de prestação de serviços é realizado entre um trabalhador independente e uma empresa. De acordo com o artigo 1154º do Código Civil, “é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”.

As empresas recorrem a este tipo de contrato como forma de evitar os custos inerentes à contratação de um novo colaborador, como a Segurança Social, por exemplo. Aqui, ao contrário dos anteriores contratos, a relação é de igualdade, ou seja, nem a empresa nem o colaborador estão acima um do outro. Não existe subordinação jurídica. Basicamente, uma das partes compromete-se a remunerar a outra pelo serviço prestado, seja intelectual ou manual.

Este tipo de contratos é bastante utilizado por trabalhadores independentes com o seu negócio próprio e que realizam serviços para diferentes clientes.

Nestes casos, são os trabalhadores - ou prestadores dos serviços - quem têm a obrigação de pagar os impostos.



Período experimental

À exceção do contrato de prestação de serviços onde não existe qualquer vínculo com a empresa, todos os restantes tipos possuem, por regra,

período experimental. Porém, pode dar-se o caso de, por comum acordo entre o trabalhador e a empresa, este período experimental ser retirado do contrato deixando, assim, de existir.

O período experimental trata-se do tempo inicial do contrato, durante o qual ambas as partes avaliam se mantêm interesse na continuidade ou não do mesmo. Este período varia consoante o tipo de contrato e outras variáveis.

Direitos e deveres do trabalhador

É importante conhecer os direitos e deveres laborais básicos previstos na Constituição portuguesa e no Código do Trabalho.

O que diz a Constituição Portuguesa?

A Constituição Portuguesa salvaguarda, no artigo 59.º, um conjunto de direitos do trabalhador, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Salário e segurança no trabalho

Dita a Lei Fundamental que qualquer trabalhador tem direito à retribuição do seu trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade. Além disso, deve trabalhar em condições de higiene, segurança e saúde e socialmente dignificantes, permitindo a sua realização pessoal e conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Férias, descanso semanal e jornada de 8 horas

Estão igualmente acautelados os direitos ao repouso e lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho (atualmente de oito horas diárias), ao

descanso semanal e a férias periódicas pagas.

Subsídios e indemnizações

A Constituição também determina o direito a “assistência material”, sempre que os cidadãos se encontrem involuntariamente em situação de desemprego. E prevê ainda a “assistência e justa reparação”, quando sejam vítimas de acidentes de trabalho ou doença profissional.

Deveres do Estado

A Constituição impõe ainda um conjunto de deveres ao Estado, no sentido de assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que o trabalhador tem direito. Assim, cumpre ao Estado:

- Estabelecer e atualizar o salário mínimo nacional, tendo em conta as necessidades do trabalhador, o aumento do custo de vida e as exigências da estabilidade económica e financeira, entre outros fatores
- Fixar os limites da duração do trabalho
- Prover uma especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, diminuídos e dos que desempenhem atividades em condições insalubres, tóxicas ou perigosas
- Proteger as condições de trabalho dos trabalhadores emigrantes e dos trabalhadores estudantes
- Desenvolver sistematicamente uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais

O que diz o Código do Trabalho

O Código do Trabalho tem uma secção dedicada exclusivamente aos deveres do trabalhador e do empregador. No artigo 126.º estão definidos os deveres

gerais das partes, que incluem: proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações e, ainda, colaborar na obtenção da maior produtividade e na promoção humana, profissional e social do trabalhador.



O trabalhador deve...

O trabalhador tem de cumprir uma série de deveres, refletidos no artigo 128.º do Código do Trabalho, como sejam:

- Apresentar-se no local de trabalho com assiduidade e pontualidade
- Trabalhar com zelo e diligência
- Respeitar e tratar com gentileza e retidão o empregador, os superiores

hierárquicos e os colegas, entre outros

- Cumprir ordens e instruções do empregador e superior hierárquico, relativas à execução e disciplina do trabalho e segurança e saúde no trabalho
- Ser leal com o empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele. O sigilo em relação aos métodos de trabalho ou negócio é outro ponto a cumprir
- Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho
- Contribuir para o aumento da produtividade da empresa.

O empregador deve...

Por sua vez, a entidade empregadora tem de cumprir um conjunto de deveres, tais como:

- Garantir boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral
- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho
- Contribuir para o aumento da produtividade e empregabilidade do trabalhador
- Proporcionar formação profissional que contribua para desenvolver a qualificação do trabalhador
- Respeitar a regulamentação ou deontologia profissional a que o trabalhador esteja sujeito
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador
- Garantir condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

O empregador não pode...

O artigo 129.º do Código do Trabalho salvaguarda diversas “garantias do trabalhador”, que consistem, na prática, em proibições para o empregador, nomeadamente:

- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por inerência desse exercício
- Atrapalhar a prestação de trabalho do colaborador sem justificação para tal
- Pressionar o colaborador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros
- Diminuir a retribuição do trabalhador, mudá-lo para categoria inferior, transferi-lo para outro local de trabalho ou cedê-lo para utilização de terceiro, com exceção dos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho
- Obrigar o colaborador a comprar-lhe bens ou serviços ou a pessoa por ele indicada
- Explorar para fins lucrativos a cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho para fornecer bens ou prestar serviços aos seus trabalhadores
- Rescindir o contrato de trabalho e depois readmitir o trabalhador com o objetivo de o prejudicar a nível dos direitos decorrentes da antiguidade

O trabalhador tem direito a...

No Código do Trabalho estão ainda definidos os direitos dos trabalhadores. Os mais importantes são:

- Igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho. Dessa forma, não pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de

qualquer direito ou isento de qualquer dever por motivos discriminatórios relacionados com ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, estado civil, situação familiar e situação econômica, entre outros. Contudo, em certas situações, a lei permite diferenças de tratamento baseadas na idade

- Retribuição do trabalho, de acordo com o princípio constitucional “a trabalho igual salário igual”

- Férias pagas e subsídios de férias e de Natal

-Gozo de um período anual de férias de 22 dias úteis e de feriados obrigatórios

E ainda...

- Faltas por casamento; falecimento de cônjuge, parente ao afim; assistência a filho ou membro do agregado familiar; e doença. São igualmente consideradas faltas justificadas as ausências ao trabalho para prestação de provas em estabelecimento de ensino. E ainda deslocações à escola do filho até quatro horas por trimestre, por cada um;

- Proteção na parentalidade (maternidade e paternidade). No caso de uma trabalhadora grávida, o Código do Trabalho prevê, por exemplo, o direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez e dispensa para consulta pré-natal. Após o nascimento, a mãe e o pai podem usufruir de licença parental e dispensa para assistência ao filho, entre outros direitos.



Empreendedorismo - Criação do Próprio Negócio

Para muitas pessoas a integração no mercado de trabalho e/ou a sua realização profissional passa por empreender, criando o seu próprio negócio.

Se se considera um potencial empreendedor e possui uma ideia de negócio é fundamental que saiba, por um lado, planejar os passos a dar na conceção e implementação de um negócio e, por outro, delinear as estratégias que, de futuro, o irão orientar.

Estudo de mercado

Só perceberá se a sua ideia tem potencial quando a contextualizar e situar comparativamente aos serviços e produtos já existentes no mercado.

O seu projeto deve dar resposta a uma necessidade do meio onde se situará (tendo em conta a concorrência já implementada) ou do público-alvo a que se destinará.

Plano de negócios

A informação recolhida aquando do estudo do mercado deve ser sistematizada e integrada num documento que demonstre o planeamento e a viabilidade do projeto de negócio.

O Plano de Negócios é um documento que sistematiza a informação sobre qual é a nossa ideia de negócio, como tencionamos implementá-la e quais os resultados que esperamos obter.

Elaborar um plano de negócios permite:

- Entender e estabelecer diretrizes para o negócio
- Gerir de forma mais eficaz a empresa e tomar decisões acertadas
- Organizar e expor claramente as ideias de negócio
- Apresentar a potenciais investidores, no sentido de obter financiamento

para o negócio

- Planear e monitorizar o negócio

Há várias entidades que o poderão auxiliar se o seu objetivo for a criação do próprio negócio.

As Entidades Prestadoras de Apoio Técnico (EPAT), credenciadas para o efeito pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), são exemplo de uma dessas entidades.

Prestam apoio técnico a promotores de projetos de criação do próprio emprego ou empresa, no âmbito de medidas e programas de apoio ao empreendedorismo executadas pelo IEFP.

Medidas de apoio ao emprego



Existem diversos apoios e incentivos financeiros para promover o emprego e a inserção de diversos tipos de públicos. Identificamos de seguida alguns deles:

- Apoios à contratação
- Estágios
- Emprego Jovem Ativo
- Empreendedorismo
- Emprego-Inserção
- Reabilitação profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade
- Incentivo à aceitação de ofertas de emprego para desempregados
- Medidas de âmbito setorial ou geográfico

Apoios à contratação

Os apoios à contratação agregam um conjunto de medidas que consistem na atribuição de apoios financeiros às empresas que celebrem contratos de trabalho. Conheça as principais medidas.

Contrato-Emprego

Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo ou a termo certo, por prazo igual ou superior a 12 meses, com desempregados inscritos no IEFP, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados.

Contrato-Geração

Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho sem termo e em simultâneo, de jovens à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa ou muito longa duração, inscritos no IEFP, com a obrigação de proporcionarem formação profissional aos trabalhadores contratados.

CONVERTE+

Apoio financeiro, de carácter transitório, concedido às entidades empregadoras que convertam contratos de trabalho a termo (certo ou incerto) em contratos de trabalho sem termo.

Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

Apoio financeiro aos empregadores que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão.

Este apoio pode, ainda, ser atribuído aos empregadores que convertam contratos de trabalho a termo, em contratos de trabalho sem termo, em profissões marcadas por discriminação de género.

Isenções e Reduções

Para além das medidas de apoio à contratação geridas pelo IEFP - Contrato-Emprego - o Estado concede outros apoios ao emprego através de outras medidas de isenção ou redução de contribuições a cargo da entidade empregadora, da responsabilidade do Instituto de Segurança Social, IP.



Estágios

Medidas que se concretizam no apoio à (re)inserção profissional dos seus destinatários através do desenvolvimento de uma experiência de formação prática em contexto de trabalho.

Estágio Profissionais

Estágios com a duração de 9 meses, não prorrogáveis, tendo em vista promover a inserção de jovens no mercado de trabalho ou a reconversão profissional de desempregados.

Estágio Não Profissionais

Como entidade empregadora pode sempre organizar e promover estágios profissionais, sem financiamento público.

Emprego Jovem Ativo

Desenvolvimento de experiências práticas em contexto de trabalho por equipas de jovens, compostas por 2 ou 3 jovens desfavorecidos do ponto de vista das qualificações e da empregabilidade e 1 jovem qualificado, tendo em vista melhorar as suas condições de integração socioprofissional. Tais experiências desenvolvem-se em contexto de um projeto, com a duração de 6 meses.

Empreendedorismo

Conjunto de instrumentos de promoção do empreendedorismo através de apoios à criação de empresas e do próprio emprego, no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego e no âmbito do programa Investe Jovem.

Criação Próprio Emprego

Apoios à Criação do Próprio Emprego por Beneficiários de Prestações de Desemprego - medida no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, que consiste na atribuição de apoios a projetos de emprego promovidos por beneficiários das prestações de desemprego, através da antecipação das prestações de desemprego, desde que os mesmos assegurem o emprego, a tempo inteiro, dos promotores subsidiados.

Criação Empresas

Apoios à Criação de Empresas - medida no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, que consiste na atribuição de apoios a projetos de criação de empresas de pequena dimensão com fins lucrativos, incluindo cooperativas, através do acesso a

linhas de crédito com garantia e bonificação da taxa de juro concedido por instituições bancárias.

Microcrédito

Programa Nacional de Microcrédito - medida no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, que consiste no apoio a projetos de criação de empresas promovidos por pessoas que tenham especiais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, através do acesso a crédito para projetos com investimento e financiamento de pequeno montante.

Investe Jovem

Programa destinado a promover a criação de empresas por jovens desempregados, através das seguintes modalidades de apoio:

- Apoio financeiro ao investimento
- Apoio financeiro à criação do próprio emprego dos promotores
- Apoio técnico na área do empreendedorismo para reforço de competências e para a estruturação e consolidação do projeto

Apoio Técnico

A medida de Apoio Técnico à Criação e Consolidação de Projetos (ATCP) consiste na prestação de apoio técnico a promotores de projetos de criação do próprio emprego ou empresa, no âmbito de medidas e programas de apoio ao empreendedorismo executados pelo IEFP, IP.

Modalidades de apoio:

- Apoio técnico prévio à aprovação do projeto de criação do próprio emprego ou empresa, contemplando o desenvolvimento de competências em empreendedorismo e apoio específico à criação e estruturação do projeto, incluindo elaboração de planos de investimento e de negócio

- Apoio técnico à consolidação do projeto, nos dois primeiros anos de atividade da empresa, contemplando acompanhamento da execução do projeto aprovado e consultoria em aspetos relacionados com a gestão e operacionalização da atividade.



Emprego-Inserção

Contrato Emprego-Inserção

Realização de trabalho socialmente necessário por parte de desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego.

Contrato Emprego-Inserção +

Realização de trabalho socialmente necessário por parte de beneficiários do rendimento social de inserção e outros desempregados inscritos, não beneficiários de prestações sociais.

Apoio Reforço de Emergência

Medida, temporária e excecional, que consiste no apoio à realização de trabalho socialmente necessário, para assegurar a capacidade de resposta das instituições públicas e do setor solidário com atividade na área social e da saúde, durante a pandemia da doença COVID-19.

Regime extraordinário majoração bolsas CEI e CEI+

Regime extraordinário de majoração das bolsas mensais dos «Contrato Emprego -Inserção» (CEI) e «Contrato Emprego-Inserção+» (CEI+), aplicável em projetos na área de cuidados de saúde ou de apoio social.

Reabilitação Profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade

Conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades no acesso, manutenção e progressão no emprego.

Ao nível do emprego, existe um conjunto de apoios que visam facilitar a integração e manutenção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

Apoios à Integração

A medida Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho compreende um conjunto de apoios facilitadores da integração, manutenção e reintegração dos seus destinatários no mercado de trabalho.

Emprego Apoiado

A medida Emprego Apoiado tem por finalidade apoiar o exercício de uma atividade profissional ou a realização de atividades socialmente úteis, visando o desenvolvimento de competências relacionais, pessoais e profissionais que facilitem a transição das pessoas com deficiência e incapacidade, quando possível, para o regime normal de trabalho.



Marca Entidade Empregadora Inclusiva

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva destina-se a promover o reconhecimento e distinção pública de práticas de gestão abertas e

inclusivas, desenvolvidas por entidades empregadoras, relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade. A Marca é atribuída de 2 em 2 anos.

Produtos de Apoio

Financiamento de produtos de apoio - Apoio financeiro às pessoas com deficiência e incapacidade para a aquisição, adaptação ou reparação de produtos, dispositivos, equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada ou disponíveis no mercado que sejam indispensáveis para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar as limitações de atividade e restrições de participação que prejudiquem, dificultem ou inviabilizem o acesso e frequência da formação profissional ou a obtenção e manutenção do emprego e a progressão na carreira.

Quota de Emprego

A Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, veio estabelecer o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, visando a sua contratação por entidades empregadoras do sector privado, bem como por organismos do sector público que não sejam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Incentivo à aceitação de ofertas de emprego para desempregados

A medida Incentivo à Aceitação de Ofertas de Emprego consiste num apoio financeiro aos desempregados titulares de prestações de desemprego que aceitem ofertas de emprego apresentadas pelo IEFP ou se coloquem pelos próprios meios, a tempo completo, com uma remuneração inferior ao valor da prestação de desemprego que se encontram a receber.

Medidas de âmbito setorial ou geográfico

Programas e medidas específicas para determinada região ou setor

de atividade económica que visam minorar o impacto social dos desajustamentos resultantes de crises económicas e financeiras, nomeadamente em zonas geográficas com problemas particulares de emprego.

Programa FormAlgarve

Apoio financeiro concedido aos empregadores que renovem contratos de trabalho a termo certo ou convertam contratos de trabalho a termo certo ou incerto em contratos de trabalho sem termo, e proporcionem qualificação profissional aos trabalhadores abrangidos.

Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG)

O Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) é um fundo comunitário para apoiar os trabalhadores que perderam os empregos em resultado de mudanças estruturais no comércio mundial causadas pela globalização e/ou pela persistência da crise económica e financeira mundial.

Para consulta mais pormenorizada destes apoios e incentivos poderá aceder a este link - <https://www.iefp.pt/apoios-incentivos>.



Manutenção do posto de trabalho

Depois de ser contratado é extremamente importante não descurar a sua postura e o seu comportamento profissional. Independentemente do tipo de trabalho que irá desempenhar, não basta ser tecnicamente bom. A sua postura será determinante para a continuidade ou progressão no seu emprego.

Apresentamos algumas características pessoais associadas a profissionais de sucesso:

Autoconfiança

O profissional autoconfiante conhece os seus valores e as suas potencialidades. Tem iniciativa, sabe o que precisa de fazer e onde quer chegar. Confia no seu trabalho e acredita no seu desempenho. Esta característica transmite à restante equipa uma sensação de confiança e segurança.

Inteligência emocional

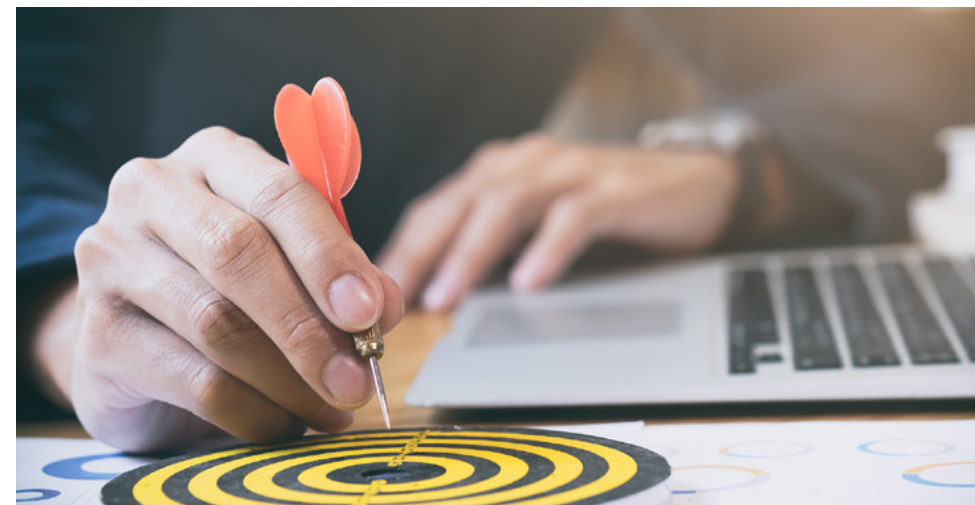
A inteligência emocional é a capacidade de gerir as suas próprias emoções quando se depara com situações stressantes. Estas situações adversas podem surgir dentro ou fora da empresa.

Quem é detentor desta capacidade está capacitado para lidar com situações de grande carga emocional como, por exemplo, a resolução de conflitos ou a entrega de um trabalho num prazo apertado.

Relacionamento interpessoal

O relacionamento interpessoal refere-se à forma como as pessoas se relacionam e é essencial para qualquer atividade. O bom relacionamento interpessoal é a base para a construção de um clima organizacional

saudável. A cordialidade e o senso de cooperação são dois indicadores desta característica.



Comprometimento

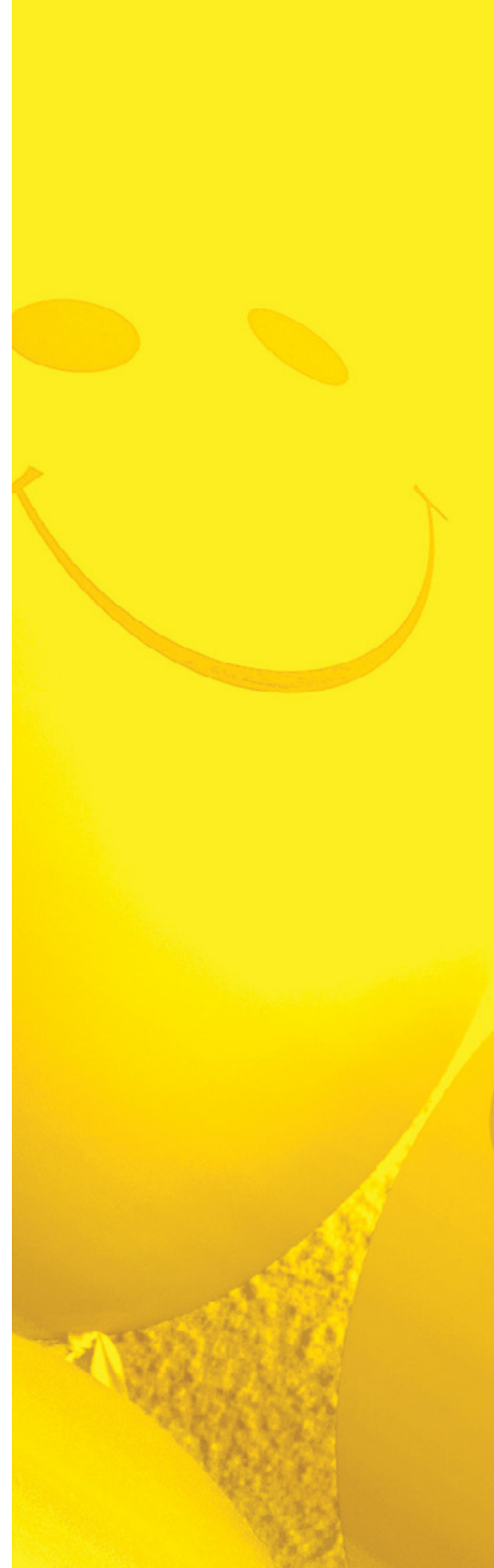
O profissional que se compromete com os objetivos da empresa, age de forma positiva visando alcançar resultados. É, geralmente, organizado e procura seguir um plano de ação para atingir as metas que estabeleceu. Sempre que é necessário está também disponível para ajudar os colegas que se encontram em dificuldades.

Foco

Conseguir manter a atenção, durante um determinado período de tempo, é uma característica extremamente útil e valorizada. Quem possui esta característica é persistente e não desiste até que a tarefa a que se propôs esteja concluída cumprindo os prazos estabelecidos.

Integridade

Possuir coerência entre aquilo que se diz e o que se faz é sinónimo de integridade. Quando um profissional possui esta característica, podemos dizer que é alguém honrado e com ética e os seus colegas sabem que quando este assume um compromisso o mesmo será cumprido.



Dicas de Positividade

Possuir uma atitude positiva é fundamental para o seu sucesso e influencia de forma favorável todos os aspetos da sua vida. Manter-se positivo é um hábito que pode e deve ser treinado.

A positividade está diretamente ligada com a ideia de felicidade e como todos sabemos não é possível estarmos constantemente felizes.

Haverá sempre motivos que podem influenciar negativamente a sua positividade, contudo em vez de se focar nesses motivos faça o inverso e foque-se nas sensações positivas que sentiu durante o dia. Tente ver o lado bom das coisas e estar perto de pessoas que fazem o mesmo. A alegria contagia.

É importante que encontre o seu propósito de vida. Este propósito servirá como guia e representa o caminho a percorrer.



Tenha também em consideração quais são os seus objetivos de vida. Estes objetivos podem ter sido criados por si ou impostos pelo meio onde se insere. O importante é que os seus objetivos estejam alinhados com o seu

propósito de vida. É importante que os seus objetivos tenham significado, reflitam a sua atitude perante a vida e que o motivem para a ação.

Comprometa-se com a sua vida. A vida é sua, o propósito e os objetivos são seus. Se não os concretizar está a penalizar-se a si e não aos outros.

Tenha uma atitude e um pensamento positivo quando se compromete com a sua vida e com o seu sucesso. O compromisso é fundamental e a responsabilidade é exclusivamente sua.

Sempre que sentir dificuldade em adotar um pensamento positivo pode experimentar adotar a prática do self care. Passe um tempo a cuidar de si e fazer aquilo de que gosta.

No entanto, se sentir num determinado momento da sua vida que não é capaz de se manter positivo, se este sentimento for constante e tiver impacto na sua vida lembre-se que há sempre profissionais especializados que o podem ajudar.

Esperamos que este guia se revele um contributo importante para todos aqueles que procuram a sua integração ou reintegração no mercado de trabalho e que nele encontre informações úteis para melhorar as suas competências pessoais e atingir os seus objetivos profissionais.

Bibliografia

IEFP (2008). Guia de Apoio à Procura de Emprego. Instituto de Emprego e Formação Profissional.

FAP (2011). A Entrada no Mercado de Trabalho - Guia para Graduados. Federação Académica do Porto.

Sites úteis

<http://cdp.portodigital.pt/>

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

<https://www.bep.gov.pt/>

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/>

<http://www.seg-social.pt/>

Notas

ser
a escolha

Guia
para a
Integração
no
Mercado de
Trabalho



Com o apoio

