Gestão de Projetos

Estágio Profissionalizante realizado na PROACTING – Associação para a promoção do Empreendedorismo e Empregabilidade

Relatório de Estágio apresentado com vista à obtenção do 2º ciclo em Gestão Desportiva, da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 65/2018, de 16 de agosto.

Orientadora: Prof.ª Doutora Maria José Carvalho

Supervisor Local: Mestre Nuno Maia

Ana Machado Martinho

Porto, junho de 2021

Ficha de Catalogação

Martinho, A. M. (2021). *Gestão de Projetos - Estágio Profissionalizante na Associação PROACTING*. Porto: A. Martinho. Relatório de Estágio Profissionalizante para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Desportiva, apresentado à Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

PALAVRAS-CHAVE: GESTÃO DO PROJETO, ASSOCIATIVISMO, ERASMUS+, EMPREENDEDORISMO, JUVENTUDE

Agradecimentos

Dado por finalizado este estágio profissionalizante, venho por este meio agradecer a todos aqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para o seu desenvolvimento.

À Faculdade de Desporto da Universidade do Porto, instituição, que me acolheu nos últimos seis anos e me proporcionou os melhores momentos, que irei sempre recordar, com carinho.

À Professora Doutora Maria José Carvalho, pela disponibilidade ao longo de todo o mestrado e pela orientação durante o período de estágio, assim como todas as opiniões e conselhos dados.

Ao meu supervisor, professor Nuno Maia, por me ter dado a oportunidade de ingressar na equipa da PROACTING, pela forma como me acolheu e também por todas as vivências que me proporcionou.

À Mariana Delgado e ao José Dias, os meu colegas de trabalho, que me acompanharam diariamente e me fizeram crescer nesta área. Obrigada pela paciência que tiveram comigo e por todas a aprendizagem ao longo deste período.

Agradeço à minha família. Aos meus pais, irmão e avó pelo apoio e pelas palavras preciosas nos momentos certos.

Aos meus grandes amigos do surf e que a licenciatura me deu, por sermos um grupo fantástico e presente.

Resumo

A presente dissertação de mestrado, intitulada de “Gestão de Projetos – Estágio Profissionalizante realizado na PROACTING – Associação para a promoção do Empreendedorismo e Empregabilidade”, surge no âmbito da Unidade Curricular Dissertação/Estágio/Projeto, integrada no plano de estudos do 2º Ciclo em Gestão Desportiva da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Desta forma, procura descrever de forma pormenorizada todas as experiências vividas ao longo deste ano.

A PROACTING é uma organização que atua no planeamento e implementação de projetos europeus no âmbito do empreendedorismo, juventude e desporto, mas também em projetos nacionais e locais. O estágio realizado na predita organização implicou, por diversas vezes, sair da minha zona de conforto obrigando-me a procurar formas de me adaptar a cada desafio.

No que concerne à estrutura do relatório de estágio, este integra 5 capítulos sendo que inicialmente é apresentada uma introdução, de seguida, no capítulo I, o enquadramento teórico das diversas matérias, no capítulo II, é apresentada a caracterização da entidade acolhedora, nomeadamente, a estrutura, os seus princípios, instalações e a experiência no âmbito dos projetos e no capítulo III, a realização da prática profissional onde é descrito todo o processo realizado ao longo do estágio.

No final deste relatório de estágio nos capítulos IV e V, foi possível realizar uma reflexão acerca das competências adquiridas a nível da comunicação, estratégias de conflito, planeamento e execução de projetos Europeus, manuseamento de ferramentas digitais, assim como a elaboração de recomendações práticas e algumas limitações a serem melhoradas no futuro.

PALAVRAS-CHAVE: GESTÃO DO PROJETO, ASSOCIATIVISMO, ERASMUS+, EMPREENDEDORISMO, JUVENTUDE

Abstract

The present master's thesis, named “Project Management - Professional Training held at PROACTING - Association for the Promotion of Entrepreneurship and Employability”, appears within the scope of the Dissertation / Internship / Project Course Unit, integrated into the study plan of the 2nd Cycle in Sports Management at the Faculty of Sports of the University of Porto. In this way, it seeks to describe in detail all the experiences lived throughout this year.

It is specifically an organization that works to plan and implement European projects in the scope of entrepreneurship, youth, sport, and national and local projects. This experience allowed me to get out of my comfort zone several times, forcing me to look for ways to adapt to each challenge.

About the structure of the internship report, it gathers 5 chapters, with an introduction initially presented, then, in Chapter I, the theoretical framework of the various subjects, in Chapter II, the characterization of the welcoming entity is presented; namely, the structure, its principles, facilities, and experience in the scope of the projects and in chapter III, the realization of professional practice where the entire process carried out during the internship is described.

At the end of this internship report in chapters IV and V, it was possible to take stock of all the skills acquired in terms of communication, conflict strategies, planning and executing European projects, handling digital tools, and developing practical recommendations. And some limitations to be improved in the future.

KEYWORDS: PROJECT MANAGEMENT, ASSOCIATIVISM, ERASMUS +, ENTREPRENEURSHIP, YOUTH

Índice Geral

Agradecimentos IV

Resumo VI

Abstract VII

Índice de Figuras XII

Índice de Quadros XIVV

Introdução 16

1. Revisão da Literatura 20

1.1 Gestão do Desporto 20

1.2. O Associativismo 24

1.2.1. Empreendedorismo e Empreendedorismo Social 26

1.3. Gestão de Projetos 30

1.3.1. Programa Erasmus+ 35

2. Enquadramento Institucional 41

2.1. Caracterização da Entidade 41

2.2. Estrutura da Associação PROACTING 47

2.3. Princípios Gerais da Associação 48

2.4. Instalações 49

2.5. Plano Estratégico 50

2.6. Experiência e Projetos Europeus a Decorrer 51

2.6.1. Projeto EYE 51

2.6.2. Projeto PRO(IMPACT) 52

2.6.3. Projeto PRO(F)LITERACY 54

3. Realização da Prática Profissional 56

3.1. A Integração na PROACTING 56

3.2. Plano Estratégico 57

3.2.1. Plano Estratégico para as Parcerias 57
3.2.2. Plano Estratégico de Comunicação 61
3.3. *Rebranding* da Entidade 64
3.4. Ação de Formação "Criatividade e Inovação Social" 66
3.5. O Projeto (E)C@MP 69
3.5.1. Pensar Projeto 69
3.5.2. Identificar Parceiros 74
3.5.3. Planeamento 78
3.5.4. Execução Financeira 79
3.6. Projeto *EYE* – Execução do Projeto 80
3.6.1. Mobilidade Virtual – Projeto *EYE* 81
3.6.2. Sessões de Capacitação 81
3.7. Planeamento e Conceção de uma Candidatura 877
4. Reflexões Críticas e Competências Adquiridas 933
5. Considerações Finais 988
5.1. Limitações e Recomendações Futuras 988
BIBLIOGRAFIA 100
ANEXOS CV
Anexo 1 – Timetable do Projeto (E)C@MP CVI
Anexo 2 – Sumário do Projeto (E)@MP CVII
Anexo 3 – Infopack do Projeto (E)C@MP CXIII
Anexo 4 – Lista de Participantes CXXX

Índice de Figuras

Figura 1 - As vantagens das atividades de educação não-formal.....40

Figura 2 - Logótipo PROACTIN.....42

Figura 3 - Logótipo SARCOL 49

Figura 4 - Localização do escritório.....49

Figura 5 - Logótipo CGIC 49

Figura 6 - Logótipo Projeto EYE.....52

Figura 7 - Logótipo Projeto PRO(IMPACT).....53

Figura 8 - Logótipo Projeto PRO(F)LITERACY.....55

Figura 9 - Evolução do Logótipo PROACTING.....65

Figura 10 - Ação de Formação “Criatividade e Inovação Social”.....68

Figura 11 - Logótipo ADEL.....74

Figura 12 - Logótipo SFERA.....75

Figura 13 - Logótipo GLOBERS 75

Figura 14 - Logótipo YOU IN EUROPE 76

Figura 15 - Logótipo AVATUD.....77

Figura 16 – Cartaz das Sessões de Capacitação.....83

Figura 17 – Cartaz da 1ªSessão.....84

Figura 18 – Cartaz da 2ª Sessão.....85

Figura 19 – Cartaz da 3ª Sessão.....86

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização do Estágio …….……...….....…17

Quadro 2 - Classificação por Duração …….…….....…….31

Quadro 3 **-** Áreas de Conhecimento na Gestão de Projetos…….…….....33

Quadro 4 - Tipologias do Programa ERASMUS + ……...…...…….....…..37

Quadro 5 – Financiamento das viagens do Projeto (E)C@MP.....80

Introdução

De forma a concluir o 2º ano do mestrado em Gestão Desportiva, optei pela realização de um estágio profissionalizante e elaboração do respetivo relatório de estágio, uma vez ser, na minha opinião, uma excelente forma de expandirmos a nossa rede de contactos, percebermos realmente como é que as entidades atuam no seu dia-a-dia e colocar em prática os conhecimentos e aprendizagens desenvolvidas durante todo o percurso académico.

O presente documento resulta da vivência obtida durante o estágio profissionalizante realizado na Associação PROACTING, tendo perdurado sete meses, com início a 2 de novembro de 2020 e término a 28 de maio de 2021.

Após o contacto com a Prof.ª Maria José Carvalho no sentido de ser minha Orientadora de estágio, pretensão que foi aceite, a Professora sugeriu-me o contacto com a PROACTING para a realização do meu estágio profissionalizante. Feito o contacto obtive o interesse por parte desta entidade para efetivamente desenvolver o meu estágio nela, o que muito me satisfez.

A PROACTING é uma associação que promove o empreendedorismo e a empregabilidade a nível local e internacional e, por conseguinte, trabalha diretamente com a implementação de projetos no âmbito europeu. Os projetos podem incidir a nível social, de formação, educação e desportivo, e na sua maioria visam dar resposta a necessidades da sociedade, normalmente, de forma inovadora. Todos os processos inerentes implicam uma vasta colaboração em equipa e em rede por parte de todos os envolvidos nos diversos projetos.

Ainda que ao longo do meu percurso pessoal não tivesse tido muito contacto ou experiência neste âmbito, esta é uma área com a qual me identifico e na qual gostaria de vir a profissionalizar-me. Acredito que este estágio foi uma excelente oportunidade para desenvolver competências, aprofundar conhecimentos e melhorar a minha rede de contactos.

Relativamente ao plano de estágio, às funções e atividades, o estágio curricular, como referido acima, teve a duração de cerca de sete meses, uma vez

que se trata de uma associação muito direcionada para a implementação de projetos e a sua duração pode ser variada. Posto isto, demonstrou-se interessante ficar o máximo de tempo possível na associação, de forma, a conseguir estar presente não só no planeamento dos projetos como também no seu desenvolvimento e execução.

No quadro n.º1 podemos observar o enquadramento do estágio profissionalizante:

Quadro 1 – *Caracterização do Estágio*

Caracterização do Estágio	
Estudante	Ana Martinho
Curso	2º Ciclo em Gestão Desportiva
Instituição de Ensino	Faculdade de Desporto da Universidade do Porto
Orientadora	Profª Doutora Maria José Carvalho
Instituição Acolhedora	PROACTING – Associação para a promoção do Empreendedorismo e Empregabilidade
Supervisor Local	Nuno Maia
Data de Início	Novembro 2020
Data de Fim	Maio 2021

Dada a limitação inerente à dimensão dos recursos humanos, a entidade não apresenta uma estrutura interna segmentada por departamentos de trabalho e, por isso, a equipa em atividade é composta por apenas por dois *Project Managers* e o Vice-Presidente. Desempenhei a função de *Project Manager Assistant* acompanhando sempre os dois colaboradores restantes. Durante este período trabalhamos num espetro alargado de ações, desde:

- Gestão de redes sociais – constante atualização das redes e criação de novos canais de comunicação digital.
- Criação de conteúdos digitais.
- Gestão da rede de contactos - contacto constante com parceiros e criação de novos, com vista à expansão de rede de *stakeholders*.
- Planeamento e execução de projetos.
- Manutenção dos dossiês, tanto digitais como físicos, atualizados.
- Resolução corrente de problemas diários.

Ao longo do tempo, e através de um planeamento semanal, foi feita uma repartição de tarefas de modo a cada um ser autónomo e, principalmente, desempenhar as suas responsabilidades com o máximo de rentabilidade para a entidade. Só assim foi possível dar resposta a todos os afazeres que estariam a decorrer.

No que diz respeito ao âmbito do estágio, foram diversos os deveres e atividades que desempenhei, mas o maior enfoque foi dirigido a um projeto KA1 de Mobilidade de Jovens – (E)C@MP. Efetivamente, foi-me atribuída a responsabilidade de trabalhar neste projeto, ainda que todos estivéssemos a par dos restantes projetos de cada um dos colaboradores. Desta forma, na fase inicial do estágio foram delineados os seguintes objetivos:

- Utilizar os conhecimentos teóricos adquiridos durante o percurso académico e desenvolver competências na área da gestão, eventos, projetos e juventude.
- Desenvolver conhecimento e competências na área da conceção, planeamento, implementação e acompanhamento, assim como de encerramento de projetos.
- Expandir a comunicação e cooperação entre organizações e entidades, tanto do setor público como privado, nacional e internacional.
- Desenvolver competências de gestão de financiamentos, *networking*, digitais, logísticos e operacionais.

- Desenvolver e consolidar competências ao nível da articulação de distintas metodologias de educação (educação não formal, educação informal e educação formal).

Passando para as motivações e expectativas, a escolha da realização do estágio foi imediata por ser uma excelente ocasião para ingressarmos no mercado de trabalho, ainda que sendo um estágio, e alargarmos a nossa rede de contactos. No fim de este ano, espero melhorar uma série de competências tais como, o pensamento crítico e criativo, comunicação, escrita, empatia, liderança e a capacidade de planeamento. Por fim, adquirir a capacidade de ser uma *Project Manager* independente numa entidade, conquistar autonomia para gerir projetos, criar redes de contacto, executar e criar projetos, encontrar soluções para possíveis problemas e desenvolver métodos de comunicação.

Este relatório de estágio encontra-se dividido em quatro grandes capítulos. De seguida, é apresentado um breve resumo de cada um deles.

Iniciamos com uma introdução, onde são esclarecidas todas as motivações e expectativas, o plano de estágio e funções a desempenhar e os objetivos definidos para este estágio. De seguida, no Capítulo I, o enquadramento teórico das diversas matérias, nomeadamente a Gestão do Desporto e o Associativismo com maior enfase no Empreendedorismo e Empregabilidade, posteriormente e mais aprofundadamente, Gestão de Projetos, em especial o Erasmus+ e a Educação Não Formal. No Capítulo II, é apresentada a caracterização da entidade acolhedora, nomeadamente, a estrutura, os seus princípios, instalações e a experiência no âmbito dos projetos. No Capítulo III, a realização da prática profissional onde é descrito todo o processo realizado ao longo do estágio. Por fim, nos últimos capítulos, manifesto uma reflexão crítica e relato as competências adquiridas, as considerações finais, limitações e recomendações futuras.

1. Revisão da Literatura

Este capítulo está dividido em três temas principais que se organizam, posteriormente, em subtópicos. Começamos por abordar a Gestão do Desporto, em seguida o Associativismo, uma vez que a entidade onde se realizará o estágio é uma associação. Dentro deste tema será abordado, com maior profundidade, o Empreendedorismos e a Empregabilidade.

O segundo tópico é a Gestão de Projetos, por ser o âmbito onde a entidade vai atuar ao longo do ano, nomeadamente na implementação e execução dos seus projetos principalmente no programa da União Europeia. Como subtema, o programa Erasmus+ e a Educação Não Formal, na medida em que é aplicada fora do sistema formal de ensino e requer uma ação especifica e trabalhada na sociedade.

1.1 Gestão do Desporto

A Gestão do Desporto é de uma complexidade e diversidade enorme na medida em que há um conjunto variado de contextos desportivos.

Segundo a Carta Europeia do Desporto (Conselho da Europa, 1992) afirma que:

> "Entende-se por "desporto" todas as formas de atividades físicas que através de uma participação organizada ou não, têm por objetivo a expressão ou o melhoramento da condição física e psíquica, o desenvolvimento das relações sociais ou a obtenção de resultados na competição a todos os níveis."

O desporto é um direito de todos os cidadãos e atualmente é uma das principais fontes do desenvolvimento da comunidade e sociedade, na medida em

que move multidões fornece notoriedade aos países, influencia e expande línguas, culturas e a economia. Tendo em conta estas transformações, como também os benefícios que o desporto pode trazer a um indivíduo, desde o desenvolvimento pessoal, social e cultural, à saúde física e mental, nota-se uma grande importância desta prática na vida da comunidade e, portanto, caracteriza-se por ser um grande fator de desenvolvimento humano e algo que melhora a qualidade de vida. Para além de todos os fatores acima referidos, induz também uma transformação em praticamente todos os setores como o setor político, económico e social (Carvalho, 2015).

Neste sentido, tal como está estabelecido no artigo 79º, nº 2 da Constituição da República Portuguesa (Assembleia da República, 1976):

> "Incumbe ao Estado, em colaboração com as escolas e as associações e coletividades desportivas, promover, estimular, orientar e apoiar a prática e a difusão da cultura física e do desporto bem como prevenir a violência no desporto."

Contudo, para além do governo, também as autarquias locais desempenham um papel importante na promoção da prática desportiva, tal como está estabelecido no artigo 5º da Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, Lei nº 5/2007 de 16 de janeiro (Assembleia da República, 2007) que afirma:

> "O Estado, as Regiões Autónomas e as autarquias locais articulam e compatibilizam as respetivas intervenções que se repercutem, direta ou indiretamente, no desenvolvimento da atividade física e no desporto."

Sendo o desporto um grande fator de desenvolvimento, interesse público e de constante mudança, carece de uma organização mais adequada. A Gestão do

Desporto surge de um grande processo de evolução na medida em que se manifesta todo um avanço tecnológico e digital e um progresso da totalidade das organizações em todos os setores. Com o passar dos anos e ao acompanhar todo o desenvolvimento, o desporto vai sofrendo alterações e vai-se moldando à atualidade. Desta forma, surgem questões organizacionais que levam à existência da gestão no desporto (Pires, 2007).

De acordo com a realidade com a constante mudança e evolução, as dificuldades de gestão passam também pelo desporto e é fundamental haver organizações que trabalhem de forma estratégica para superar as adversidades insurgentes (Lança, 2007).

Para além de áreas como associativismo, formação desportiva, eventos desportivos, instalações desportivas e outras onde é necessária uma especialização adequada para esta gestão do desporto, Daylchuck (1999), afirma acreditar que os programas de gestão do desporto vão evoluir nos próximos anos e vão passar por atividades como: Turismo, Empreendimentos, Gestão de eventos, Gestão de Projetos e Negócios. E de forma estratégica, devem ter em atenção áreas como Marketing, Turismo, Recursos Humanos, Tecnologias da informação, Relações internacionais, Planeamento estratégico e Gestão de Negócios.

O investimento na formação de pessoas para este tipo de áreas de intervenção tem sido um processo lento, tendo em conta que programas de estudo em Gestão do Desporto são ainda relativamente recentes. No entanto, é fundamental haver uma preocupação e dedicação ao desenvolvimento de pessoas para estas áreas de intervenção, visto que, no futuro, podem vir a ter grande impacto no desenvolvimento da economia e no aparecimento de novos postos de trabalho.

Contudo, segundo Pires & Sarmento (2001), ainda existe uma falta de trabalhadores formados a desempenhar as funções de dirigentes e gestores desportivos. Isto acontece principalmente pelo custo de recursos humanos, algumas instituições não têm financiamento para despender em determinados cargos.

Mais do que alcançar objetivos, a gestão, para ser eficiente, requer, acima de tudo, contexto, estando em causa a capacidade do gestor ser capaz de se adaptar, analisar e decidir de acordo com o momento.

O contexto determina como são geridos os recursos humanos, materiais e financeiros em função dum dado quadro cultural e dos objetivos a atingir, que se devem coadunar com a vocação (aquilo que a organização tem de fazer) e a missão (a maneira especial como a organização cumpre o seu propósito) duma dada organização, ou seja, têm de estar de acordo com uma dada filosofia de ação que configura uma determinada identidade cultural (Pires & Sarmento, 2001).

1.2. O Associativismo

O Associativismo ou terceiro setor, segundo a autora Coelho (2008), tal como sucedeu com os novos movimentos sociais, que irromperam em meados da década de 70, conheceu um novo impulso nesta janela temporal. Com o 25 de abril de 1974 o direito à livre associação é adquirido, e logo de seguida é consagrado pela Constituição da República Portuguesa, em 1976. Nesta altura, despontam novos tipos de associações como resposta às necessidades emergentes, como, por exemplo, as associações de moradores, as estudantis, as de jovens, as cooperativas de habitação, as de desenvolvimento comunitário, as de defesa do ambiente e do património, entre outras.

No início dos anos 80 do século XX, o movimento associativo cresceu da iniciativa de "um conjunto de organizações de natureza diversa que resolveram congregar-se em virtude de partilharem características e objetivos num grau suficiente para justificar a formalização e o robustecimento das sinergias latentes que os relacionavam" (Namorado, 2017).

Segundo Namorado (2017), a economia social é uma congregação de dinâmicas e movimentos sociais gerados por certos tipos de entidades que se agruparam em função da partilha, boas práticas e de uma comunidade de características ideais.

Segundo a Constituição da República Portuguesa, no Artigo 46º é referido o seguinte para a constituição de uma Associação:

> *I. Os cidadãos têm o direito de, livremente e sem dependência de qualquer autorização, constituir associações, desde que estas não se destinem a promover a violência e os respetivos fins não sejam contrários à lei penal.*
>
> *II. As associações prosseguem livremente os seus fins sem interferência das autoridades públicas e não podem ser dissolvidas pelo Estado ou suspensas as suas atividades senão nos casos previstos na lei e mediante decisão judicial.*

III. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação nem coagido por qualquer meio a permanecer nela.
IV. Não são consentidas associações armadas nem de tipo militar, militarizadas ou paramilitares, nem organizações racistas ou que perfilhem a ideologia fascista.

Esta dinâmica histórica de movimentos voluntários levou a que, nos anos 90, o terceiro sector ganhasse uma elevada importância, uma vez que o Estado não tinha capacidade de resolver os problemas sociais das comunidades e para resolver essas questões assentes na diversidade, o Estado passou a contar e a dar ênfase ao associativismo.

Desta forma, tendo começado por adotar políticas sociais relacionadas com o emprego e o desenvolvimento comunitário da sociedade, o associativismo conquistou uma maior capacidade de trabalho junto dos cidadãos, devido à sua proximidade e confiança transmitida. Permitiu também uma maior colaboração do setor na realização de atividades na comunidade consoante as suas necessidades. Com isto, o setor associativo conseguiu passar a ser sustentável, consegui criar as suas próprias oportunidades de emprego, a sustentar trabalhadores qualificados e até remunerados. Posto isto, as estruturas continuam a usar o voluntariado pois ainda que tenham postos de trabalho e sejam sustentáveis, os voluntários são uma excelente forma de adquirir recursos humanos a custo zero.

O Estado reconhece e legitima a importância dessa partilha de um mesmo espaço jurídico-político, robustecido por uma comunidade de destinos. Assim se reconheceu e vertebrou o interesse público da economia social. Houve um processo de amadurecimento político de uma opção que finalizou na sua consagração jurídica.

As associações manifestam-se a nível individual, mas projetam-se a nível nacional e também internacional, tendo como principal foco as comunidades e situações de des.

O Associativismo contribui para a consolidação e dinamização do tecido social e é um importante fator de transformação e inovação social. Reveste-se de uma forte contribuição económica através do investimento humano voluntário, estruturando o segmento específico da economia social e desenvolvendo uma ação que, de outra forma, ficaria extremamente onerosa para a comunidade e, na prática, difícil de realizar. O Associativismo é particularmente favorável ao exercício da democracia, constituindo, por isso, um importante fator de construção da nova cidadania e definição da identidade local, e para a integração social e expressão cultural no exterior do sistema economicista dominante (Coelho, 2008).

Para além do papel institucional na representação dos interesses dos cidadãos, as associações também contribuem para o debate na esfera pública e para a deliberação democrática. São elas que transpõem para o espaço público os problemas vividos pelos indivíduos, reformulando-os em problemas sociais, que serão objeto de discussão pública alargada, em grande parte através dos meios de comunicação social (Viegas, 2014).

Estudos indicam que indivíduos mais participativos, desenvolvem, a nível pessoal, valores e normas de cidadania, mas também diversas competências transversais que os apoiarão e facilitarão num futuro (Viegas, 2014).

Neste sentido, segundo Ferreira (2008), é notória a participação de jovens nesta área e a mudança e impacto que o associativismo pode ter na vida de um cidadão. Desde competências sociais a comportamentos cívicos, a economia social contribui para a formação de bons indivíduos.

1.2.1. Empreendedorismo e Empreendedorismo Social

O uso da expressão Empreendedorismo tem as suas raízes na obra do economista austríaco Schumpeter (1942), com a publicação do livro “Capitalismo, socialismo e democracia”.

O Empreendedorismo é uma temática fortemente ligada às oportunidades, criatividade e inovação. O criar algo novo e diferente num determinado setor ou

sociedade pressupõe a implementação de uma nova ideia de serviço, produto ou até o aperfeiçoamento de algo já existente. Como elemento impulsionador do empreendedorismo tem-se a figura do seu criador, denominado empreendedor, que procura o constantemente empreendimento (Lobato, 2009).

De acordo com Lobato (2009), a partir do século XVIII, os economistas Cantillon, em 1755, e Jean-Baptiste Say, em 1803, passaram a denominar de empreendedor aquele que identificava oportunidades de negócios e assumia riscos de realizá-los, que inovava e que era agente de mudanças.

Dolabela (1999), menciona que o empreendedor, ou seja, aquele que pratica o empreendedorismo está relacionado com o desenvolvimento económico, com a inovação e com o aproveitamento de oportunidades em negócios. No entanto, deve ter-se em mente que o empreendedorismo é um fenómeno cultural que possui fatores e atitudes comportamentais que variam de um lugar para o outro, dependendo do meio em que se vive.

Segundo Baggio (2017), o empreendedorismo pode ter origem na necessidade, mas também na oportunidade. Desta forma, caracteriza-se como sendo uma arte de fazer acontecer com criatividade e inovação. Consiste no prazer de realizar de forma ousada qualquer projeto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos. É assumir um comportamento proativo diante de questões que precisam de ser resolvidas.

A criatividade e inovação têm-se tornado fontes de riqueza para vários países, principalmente a partir do final do século XX e início do século XXI (Reis & Zille, 2020). Diversos autores afirmam que os economistas entendem que o empreendedor é essencial ao processo de desenvolvimento económico e, posto isto, não há desenvolvimento económico sem líderes empreendedores.

Segundo Farah, Cavalcanti e Marcondes (2020), também a maioria dos autores concorda que, de uma forma geral, todo o empreendedor segue uma linha padrão de comportamento que o leva a alcançar os seus objetivos.

Mais recentemente, Lüdeke-Freund (2019), aborda o termo empreendedorismo sustentável que se caracteriza numa abordagem de negócio com motivação económica, social e ecológica onde o principal objetivo é gerar impacto positivo em todas estas áreas. Negócios sustentáveis são aqueles que são capazes de ser rentáveis e que operam de uma maneira que seja propícia à negociação em progresso. É um conceito fundamental para a criação de postos de trabalho e customização para os fornecedores.

Segundo Dean (2015), o empreendedorismo sustentável enfatiza os processos de inovação e criação de empreendimentos e pode ser visto como o processo de descoberta, avaliação e exploração de oportunidades económicas presentes na transição para uma economia mais ecológica e socialmente sustentável.

Também com a adaptação do conceito de empreendedorismo para empreendedorismo social pretende-se manter exatamente as mesmas características com a agravante de não haver o objetivo de lucro ou riqueza. Dees (2001), considera os empreendedores sociais como um tipo de empreendedor. É unânime que, na literatura académica, a principal característica que distingue o empreendedorismo social é exatamente a missão e os valores sociais que se exprimem por intermédio de atividades inovadoras, ao contrário de agregar lucro inerente ao empreendedorismo.

Neste sentido, vários autores concordam que o conceito de empreendedorismo social tem vindo a ganhar notoriedade na agenda académica e política, em grande parte por se tratar de gerar impacto e promover mudanças sociais duradouras. Partindo das teorias sobre o empreendedorismo, a sua vertente social tem conseguido afirmar a sua autonomia, quer pelas suas especificidades quer pelo relevo e natureza das suas atividades e resultados. Os trabalhos desenvolvidos têm procurado desenvolver novas dinâmicas e tendências do setor associativo e consolidar um campo concetual ainda disperso e fragmentado (Parente, Santos, Chaves & Costa, 2011).

Segundo estes autores, o termo surge na Europa ainda por haver excesso de adversidades e em contexto de crise económica e social. Pensa-se que ao

promover a capacitação e o espírito empreendedor da sociedade, colocando as pessoas a pensar e a tentar dar resposta às grandes e diversas necessidades sociais, o empreendedorismo social desenvolveu-se com um modelo teórico-prático novo, com características, princípios e valores próprios.

Também o termo de empresa social começou a surgir nos Estados Unidos, no fim dos anos 1970, quando as organizações não governamentais começaram a expandir suas atividades comerciais (Kerlin, 2006).

Acerca da atuação das empresas sociais, Dees (1998), evidencia uma série de serviços, atividades e projetos suportados por elas, tais como, educação, artes, cuidados médicos, habitação, combate à fome, poluição ambiental, violência doméstica e uso de drogas. Ou seja, segundo o autor, elas atuam em áreas onde o mercado e o setor público e privado, por si só, não conseguem dar resposta às necessidades da sociedade. Posto isto, atuam com intuito de completar, melhorar, capacitar e informar a sociedade, o que de outra forma não seria possível.

1.3. Gestão de Projetos

Existem diferentes definições e diversas formas de compreender o que é um projeto, no entanto, a mais utilizada é a da maior organização mundial de gestão de projetos, a *Project Management Institute*, que, resumidamente, define esta gestão como:

> "Um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado único."

Desde muito cedo se gerenciaram projetos. Nas civilizações mais antigas, a grande maioria passava pela construção de grandes monumentos sempre relacionados com o poder e a religião. Nesta época os aspetos mais importantes a ter em conta seriam a beleza da construção, a qualidade da mão de obra e a durabilidade da estrutura. No entanto, com o passar dos anos, outros fatores como o custo e o prazo começaram a constituir uma grande importância, até aos dias de hoje (Keeling, 2017).

O planeamento e execução de projetos está atualmente associado ao desenvolvimento de negócios. Com a globalização da indústria atual, a implementação bem-sucedida de projetos depende muito das novas ferramentas e técnicas do ambiente organizacional. Este cenário tem proporcionado diferentes formas de estar no emprego, tais como ambientes de trabalho distribuídos e virtuais, que diferem muito das estruturas tradicionais e convencionais, podendo acrescentar desafios e entraves diários à gestão dos projetos. Contudo, estes desafios diários podem tornar-se ainda mais complexos quando o uso das mesmas ferramentas ocorrer em diferentes regiões geográficas, as quais, geralmente, incorporam grandes diferenças culturais (Kruglianskas & Thamhain, 2000).

O processo de internacionalização de uma organização é um dos maiores indicadores de desenvolvimento e possibilita às empresas tornarem-se mais competitivas a nível internacional, com o intuito de expandirem os seus negócios no mercado internacional (Fleury, 2011).

Este processo conduz as empresas ao desenvolvimento e execução de projetos além das suas fronteiras nacionais e, muitas vezes, faz com que as equipas de trabalho sejam compostas por membros de diversos países. Isto cria um multiculturalismo interno, e também entre organizações, bastante positivo, na medida em que há mais diversidade, oportunidades, mentes mais abertas e indivíduos mais aptos (Boutellier et al., 1998).

O aparecimento de projetos pode surgir por necessidade ou por oportunidade, mas, acima de tudo, é fundamental definir o objetivo e o prazo. Este prazo para ser estabelecido depende muito da organização e das organizações envolventes no projeto. Apesar de haver diferentes durações, em nada se relaciona com a complexidade e gastos do projeto, pois existem projetos de curta duração que não deixam de ser complexos e dispendiosos, assim como projetos longos que poderão ser mais simples e económicos.

No quadro seguinte podemos observar a classificação dos diferentes tipos de projetos:

Quadro 2 – *Classificação por duração (Keeling, 2017)*

Curto Prazo	Médio Prazo	Longo Prazo
1 mês a 1 ano	Até 2 anos	Mais de 2 anos

De acordo com Moura e Barbosa (2017), pensar e executar projetos está cada vez mais presente nos mais diversos setores. Na área social e da educação, estes projetos são elaborados em organizações não governamentais e também no setor privado com o objetivo de combater várias adversidades ainda existentes, e podem ser executados para diversas finalidades, tais como:

- A inclusão das novas tecnologias na educação,
- Capacitação de jovens, professores e técnicos em diferentes áreas,
- Criação de novos cursos em diferentes áreas,
- Implementação de metodologias de ensino por meio dos projetos;

A evolução e o aumento da participação das organizações neste tipo de projetos surgem devido a vários fatores, mas principalmente porque é uma forma de estas se poderem manter inovadas e em constante atualização, por meio deste tipo de projetos.

Também o interesse na participação em diversos projetos destas áreas tem vindo a aumentar, uma vez que a presença nestas atividades enriquece e desenvolve competências transversais nos indivíduos e proporciona novas experiências e conhecimentos.

Justo (2018), estabelece vários tipos de projetos como:

- Projetos sociais,
- Projetos culturais,
- Projetos de pesquisa,
- Projetos empresariais,
- Projetos pessoais;

Consoante o tipo de projeto que se estiver a desenvolver o tipo de setores envolvidos pode variar. De acordo com o modelo *Project Management Institute* (2008), a gestão de projetos engloba 9 áreas de conhecimento, como são descritas no seguinte quadro n.º 3:

Quadro 3 – *Áreas de Conhecimento na Gestão de Projetos (Project Management Institute, 2008)*

Áreas de Conhecimento na Gestão de Projetos	
Área	**Descrição de Processos**
Gestão da Integração	Coordenar corretamente os vários elementos do projeto. Desenvolvimento do plano de ação e a sua execução.
Gestão de Objetivo	Definir e o objetivo de projeto. Garantir que o projeto inclua todas as atividades previstas.
Gestão de Tempo	Concluir o projeto no tempo previsto. Estimar duração das atividades.
Gestão de Custos	Concluir o projeto dentro do orçamento previsto. Estimar e controlar custos.
Gestão de Qualidade	Garantir que o projeto atende às necessidades para as quias ele foi planeado. Controlo de qualidade.
Gestão de Recursos Humanos	Obter o melhor aproveitamento das pessoas envolvidas. Planeamento, organização e desenvolvimento de equipas.
Gestão de Comunicações	Garantir a produção, disseminação e armazenamento de informação sobre o projeto. Planeamento da comunicação, distribuição da informação e relatórios.
Gestão de Riscos	Identificar e analisar riscos. Identificar e qualificar riscos na execução do projeto.
Gestão de Aquisições	Controlar bens e serviços externos à organização. Planear aquisições. selecionar fornecedores e administrados.

Abordando ainda em específico as etapas da gestão de um projeto, Lewis (2007) defende que existem apenas quatro fases desde a iniciação onde se define o objetivo do projeto, o planeamento que abrange todas as tarefas a desempenhar, a execução e a finalização. No entanto, todas estas fases apresentam uma grande complexidade.

Contudo, segundo Lima e Anselmo (2004), e indo ao encontro do modelo do *Project Management Institute*, a gestão de projetos acontece em 5 fases:

- Processos de Iniciação,
- Processos de Planeamento,
- Processos de Execução,
- Processos de Controle,
- Processos de Encerramento;

1.3.1. Programa Erasmus+

O programa Erasmus foi criado em 1987 pela Comunidade Europeia, no domínio do Ensino Superior, promovendo atividades de mobilidade para estudantes, docentes e não-docentes (Cunha, Alice Santos & Yvette, 2018). Contudo, em 2014, surge o novo Programa Erasmus+ que para além de proporcionar as atividades acima referidas, tem o objetivo de contribuir para o enriquecimento da educação, formação, o crescimento, o emprego, a equidade social e a inclusão (Comissão Europeia, 2013). Este programa desenvolve-se no âmbito da Estratégia da Europa 2020. A estratégia Europa 2020 é a estratégia da União Europeia (UE) para o crescimento e emprego para a década em curso, colocando o foco no crescimento sustentável e inclusivo como forma de superar as disparidades da economia europeia, melhorar a sua competitividade e produtividade e assegurar uma economia social de mercado sustentável.

Segundo a Comissão Europeia (2018), muito mais do que um programa de financiamento, o Erasmus+ tornou-se, para as gerações jovens, uma porta aberta para a Europa e para o mundo. Ao apoiar a mobilidade e o fortalecimento entre instituições em toda a Europa, oferecendo a cada ano variadas oportunidades para jovens e jovens adultos ampliarem a sua visão do mundo e, desta forma, proporcionar a aquisição de competências transversais, essenciais para concorrer num mercado de trabalho exigente.

De acordo com os diversos artigos publicados pela Comissão Europeia, o programa visa também promover o desenvolvimento sustentável dos seus parceiros no domínio do ensino superior, reduzir o abandono escolar precoce, apoiar a inovação, cooperação e reforma, incentivar os jovens a participarem na democracia europeia e contribuir para a realização dos objetivos da Estratégia da UE para a Juventude. Oferece ainda, aos alunos e funcionários, oportunidades para desenvolverem as suas competências, de forma a impulsionar perspetivas de emprego (Eurostat, 2016).

Por outro lado, ainda se procura combater o facto de o número de participantes ser reduzido, face o universo de estudantes universitários. A persecução do Erasmus+ tem custos financeiros associados e o valor do subsídio nem sempre é suficiente para suportar esses custos. Esta tem sido uma das limitações do programa ao longo dos anos. No entanto, em alguns países, procuraram arranjar mecanismos de compensação, a nível regional e nacional, pela concessão de subsídios e apoio adicional, com vista ao encorajamento de uma participação mais ampla (Cunha et al., 2018).

Além disso, aqueles que, tendencialmente, participam no Programa Erasmus são, sobretudo, estudantes que se consideram tolerantes e a favor do pró-europeísmo, já tendo conhecimento da Europa e dos seus programas. Portanto, a EU assume que ainda há trabalho a ser desenvolvido a este nível, de forma a encorajar e apoiar aqueles que não fazem parte deste grupo, concretamente, proporcionando as ferramentas de que necessárias para conhecer melhor a UE e as vantagens finais deste projeto de conciliação e progresso econômico (Cunha et al., 2018).

A Comissão Europeia (2018), destaca que nas últimas três décadas, mais de 10 milhões de pessoas participaram no programa Erasmus e que, para a maioria, se revelou uma *life-changing experience*. A Comissão afirma ainda estar pronta para moldar e implementar um ambiente moderno, mais ecológico, mais inclusivo e adequado ao programa da era digital nos próximos anos.

Com um orçamento de 2,8 mil milhões de euros, o Erasmus+ apoiou para cima de 850.000 mobilidades, financiou perto de 95.000 organizações e subsidiou cerca de 23.500 projetos (Comissão Europeia, 2018).

Como já referido em cima, o programa aborda as seguintes questões:

− Redução do desemprego, especialmente entre os jovens;

− Promoção da educação de adultos, especialmente no que se refere à aquisição de novas competências e de competências exigidas pelo mercado de trabalho;

− Promoção da participação dos jovens na democracia europeia;

− Apoio à inovação, à cooperação e à realização de reformas;

− Redução do abandono escolar;

− Promoção da mobilidade e da cooperação com países parceiros da UE.

O programa 2014-2020 esteve organizado através destas 5 tipologias que se descrevem no seguinte quadro n.º4:

Quadro 4 – *Tipologia do Programa ERAMUS +*

PROGRAMA ERASMUS +	
Ação - Chave 1	**Mobilidade individual para fins de aprendizagem** • Mobilidade para estudantes, formandos, recém-graduados, docentes e profissionais de educação e formação
Acão - Chave 2	**Cooperação para a inovação e o intercâmbio de boas práticas** • Parcerias estratégicas. • Alianças do conhecimento • Alianças de competências setoriais. • Projetos de reforço de Capacidades no domínio do Ensino superior. • Projetos de reforço de capacidades no domínio da juventude.
Ação - Chave 3	**Apoio à reforma das políticas** • Cooperação com organizações internacionais • Iniciativas relativas à conceção de políticas inovadoras • Conhecimento nos domínios da educação, formação e juventude Visa aumentar a participação dos jovens na vida democrática, especialmente no debate com responsáveis políticos e contribuir para o desenvolvimento do conhecimento nos domínios da educação, da formação e da juventude.
Jean Monnet	Oportunidades de ensino, investigação e debate sobre a UE e as suas políticas.

Desporto	O objetivo é conceber e levar a cabo atividades conjuntas para promover o desporto e a atividade física, bem como atividades inovadoras no domínio do desporto, e gerir eventos sem fins lucrativos para aumentar a participação no desporto.

Contudo, no dia 29-02-21 o programa foi atualizado e irá manter-se até 2027. O novo e reformulado programa não sofreu grandes alterações, apenas o financiamento aumentou significativamente em todas as ações-chaves e a área do Desporto passou a fazer parte da ação-chave 2. O programa continuará a financiar projetos de mobilidade para fins de aprendizagem e de cooperação transfronteiras abrangendo dez milhões de europeus de todas as idades e origens. O programa vai tentar ser ainda mais inclusivo e apoiar as transições ecológica e digital, apoiará igualmente a resiliência dos sistemas e de educação e formação face à pandemia (Comissão Europeia, 2021).

1.3.2. Educação Não-Formal

A educação não-formal é entendida como “situações educativas (não formais ou informais) que se distinguem do formato escolar” (Canário, 2006, p. 198).

Segundo Gohn (1999), a educação não-formal designa um processo de formação para a cidadania, de capacitação para o trabalho, de organização comunitária e de aprendizagem dos conteúdos escolares em ambientes diferenciados. Por isso ela também é muitas vezes associada à educação social, à educação popular e à educação comunitária.

No fundo, o verdadeiro realismo do educador popular, social e comunitário é a utopia, porque esse facilitador educa em função de um mundo mais justo, produtivo e sustentável para todos (Gadotti, 2012).

Posto isto, a educação não-formal é mais difusa, menos hierárquica e menos burocrática. Não precisa necessariamente de seguir um sistema sequencial e hierárquico de progressão. Pode ter duração variável, e pode, ou não, conceder certificados de aprendizagem. Trata-se de um conceito amplo, muitas vezes associado ao conceito de cultura. Daí a educação não-formal estar fortemente ligada à aprendizagem política dos direitos dos indivíduos enquanto cidadãos e à participação em atividades grupais, sejam adultos ou crianças (Gadotti, 2012).

Segundo a Comissão Europeia (2013), e fazendo uma breve comparação, o ensino tradicional é uma forma estruturada e formal, lecionada por um estabelecimento de ensino (escola, universidade), que conduz à obtenção de um grau académico. Já a aprendizagem informal é precisamente o contrário: é aquilo que se aprende no dia a dia, no trabalho, em casa ou até nos tempos livres. Esta aprendizagem pode e deve ser estruturada e com objetivos de aprendizagem, mas decorre, geralmente, fora dos estabelecimentos de ensino habituais e fora do sistema de ensino geral. Pode ser exercida em seminários, grupos de trabalho, ações de formação ou através de uma atividade, mas com sabedoria e base na

experiência, realizadas em contextos da vida quotidiana em socialização com amigos, família e a comunidade.

Desta forma, com a educação não-formal existe uma maior liberdade para ensinar e aprender, o que facilita o atendimento às necessidades individuais, que são naturais de cada ser humano (Quadra & D'ávila, 2016). Na figura n.º1 podemos encontrar, segundo Quadra & D'ávila (2016), as diversas vantagens de atividades de educação não – formal.

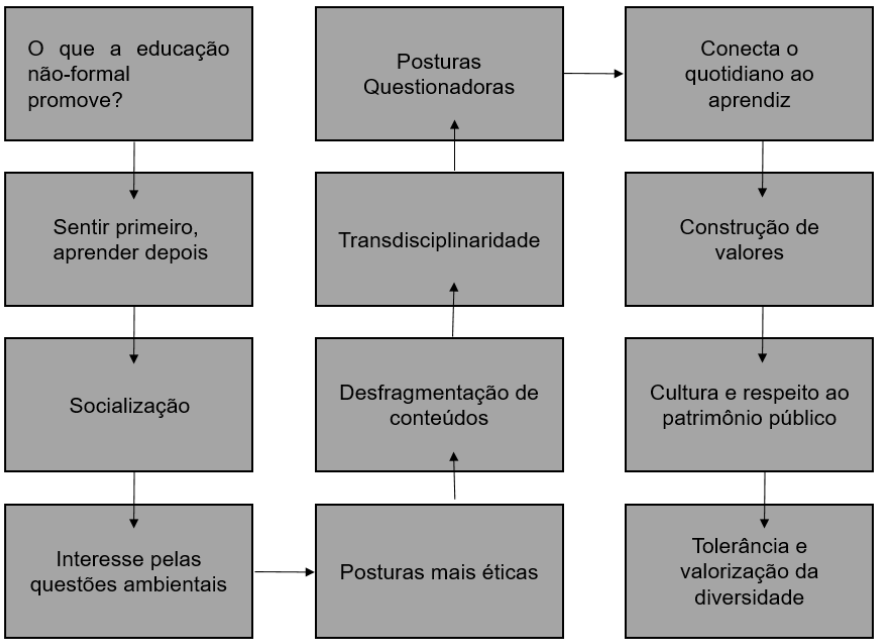

***Figura 1**: As vantagens das atividades de educação não-formal (Quadra & D'ávila, 2016).*

2. Enquadramento Institucional

Ao longo deste capítulo, e através da análise de diversos documentos internos não publicados, da verificação do site da empresa e de informação transmitida pelo diretor da organização, abordamos tudo o que diz respeito à caracterização da organização PROACTING, à sua estrutura, princípios gerais, instalações e planos estratégicos. Para facilitar a leitura, esta parte do documento estará dividida por subtemas.

2.1. Caracterização da Entidade

A PROACTING é uma associação sem fins lucrativos fundada em 2019, no Porto, após a fusão do conhecimentos e experiências por parte dos seus elementos constituintes, acumulados no âmbito da atuação desenvolvida na *MINDSET – Social Consulting (*2016) e na APOGESD - Associação Portuguesa de Gestão de Desporto (1996). Surge através de um conjunto de pessoas provenientes de três ecossistemas: o Empresarial, o Universitário e a Juventude.

Nasce de uma identificação conjunta de problemas e da ausência de soluções que incitem a um novo rumo para a transformação do paradigma social. Assim, a associação reconhece os problemas e as necessidades atuais, sobretudo no espetro das gerações mais jovens e no domínio da inclusão social, do empreendedorismo, da empregabilidade e, ainda, da inovação.

A PROACTING visa ser um veículo que permite o acesso a novas experiências que possibilitam não só o desenvolvimento de competências como o acesso a novas oportunidades que capacitam o individuo para refletir, criar e agir em prol da mudança interna e externa. O foco de intervenção é, maioritariamente, centrado nos jovens e na relação que existe entre o individuo, a comunidade e a sociedade.

Pretende desenvolver novas competências, aprendizagens e experiências para todos aqueles que identificam problemas, necessidades e que compreendem e assumem, efetivamente, um papel ativo na construção de novas soluções.

A PROACTING vem fomentar o empreendedorismo, a empregabilidade e pretende ser um agente ativo na interação entre empresas e entidades do SCTN - Sistema Científico e Tecnológico Nacional, de forma, a potenciar uma dinâmica inovadora de oportunidades e a qualificação da empregabilidade jovem.

Mais do que promover interações, a associação projeta ser uma forte influência na inovação social, sem nunca esquecer o seu principal propósito - os jovens. Assim, procura ativamente contextos e soluções para proporcionar uma participação ativa e desenvolvimento pessoal e social a esta comunidade, uma vez que, por diversas razões se enquadram num contexto de menos oportunidades para atingir os seus objetivos.

"Todos somos importantes, todos podemos ser úteis, todos somos necessários."

Podemos encontrar o logótipo da organização na Figura 2, que se segue:



***Figura 2**: Logótipo PROACTING (www.proacting.org).*

Ainda que recente, a PROACTING apresenta, de forma bastante clara, as sua funções e obrigações para a prossecução dos seus fins. Desta forma apresentamos a lista que conduz a entidade por fim a atingir os seus objetivos:

1. Apoiar, promover e fomentar o desenvolvimento harmonioso da sociedade;
2. Fomentar e desenvolver a cooperação e solidariedade entre Associados, e entre estes e a comunidade, na base da realização de iniciativas;
3. Promover o estudo, o reconhecimento e a difusão de conhecimento e informação, cooperando com entidades públicas e privadas, visando o desenvolvimento social;
4. Desenvolver iniciativas para a capacitação, no sentido de potenciar as competências, aumentar a autonomia e a sustentabilidade, e fortalecer a identidade, pessoal e institucional;
5. Integrar transversalmente na sua ação os princípios de trabalho em rede e parcerias entre organizações, promovendo a criação e o reforço de capital social e favorecendo ações e projetos conjuntos;
6. Promover a cidadania, direitos humanos, inclusão, desenvolvimento e inovação social;
7. Promover oportunidades de educação e formação, acesso ao conhecimento, ao desenvolvimento e reconhecimento de competências;
8. Promover a criatividade e o empreendedorismo;
9. Promover a igualdade de oportunidades;
10. Promover o intercâmbio e a cooperação com associações e organismos nacionais e estrangeiros;
11. Concorrer a programas e projetos que visem apoiar e financiar iniciativas da Associação;
12. Desenvolver mecanismos de promoção, qualificação e valorização do voluntariado;
13. Editar revistas, jornais e outros documentos de interesse relevante;
14. Organizar sessões, encontros, colóquios, conferências, seminários e eventos;
15. Promover sessões de formação, com vista à promoção e desenvolvimento social.

É neste sentido que a sua visão é abrangente e orientada para a criação de uma associação de referência, nacional e a nível europeu, no domínio da gestão

estratégica, financeira, operacional, relacional e de comunicação/marketing no setor da Economia Social e do empreendedorismo e da empregabilidade.

Apesar de possuir um percurso profissional recente, a PROACTING demonstra já grande experiência na dinamização de atividades e iniciativas. A experiência da associação advém, tal como referenciado, do percurso encaminhado pela MINDSET e pela APOGESD. Neste sentido, conseguimos assegurar a qualidade da associação no que concerne ao domínio da gestão (em todas as suas vertentes) adquirida através da MINDSET e ao domínio do empreendedorismo e da empregabilidade jovem adquirida através da APOGESD.

Especificamente, é possível identificar um conjunto de ações e de experiências que estão na formação da PROACTING

1. Gestão de projetos: experiência na conceção, no planeamento e implementação de projetos em conjunto com as Organizações Não Governamentais e com as organizações do setor público.

2. Gestão estratégica: experiência na constituição de estratégias e planos de ação, com o intuito de, em conjunto, identificar e adotar os melhores métodos para alcançar os objetivos e os resultados pretendidos.

3. Gestão financeira*: know-how* e apoio às organizações, tanto a nível do aconselhamento e do apoio à gestão dos seus fundos próprios, como a nível do reconhecimento e da informação sobre as linhas de financiamento às quais se podem candidatar para concretizar as suas iniciativas e atividades. Corealização de candidaturas e apoio à gestão financeira/contratual de acordo com as particularidades de cada programa.

4. Gestão de redes: experiência na constituição e gestão de consórcios para a realização de projetos de âmbito social, contando com uma vasta rede de organizações públicas e privadas, com e sem fins lucrativos, extremamente

competentes e disponíveis, com as quais articulamos no sentido de formar o consórcio mais capaz e adequado às especificidades de cada projeto.

5. Gestão operacional: experiência na gestão do trabalho operacional, prestando apoio aos vários procedimentos necessários para a concretização de um trabalho eficaz, eficiente e inovador, capaz de produzir com sucesso os resultados e impactos desejados.

6. Gestão de risco e conflitos: Aconselhamento sobre as boas práticas e métodos que devem ser adotados para salvaguardar o interesse das organizações, em prol do sucesso dos projetos e da redução dos riscos que lhes estão inerentes (a nível das organizações em si, como dos participantes).

7. Comunicação e marketing: experiência na coordenação da comunicação e da cooperação interna (entre organizações e/ou participantes que constituem o consórcio) e externa aos projetos (*stakeholders* e outras entidades relevantes, principalmente no que diz respeito à disseminação dos resultados).

8. Gestão de *lobbies/advocacy*: experiência acumulada na comunicação com organizações com poder de influência política, o que torna a PROACTING especialista na gestão de lobbies, com capacidade de afetar a formulação de políticas e a alocação de recursos públicos.

9. Eventos de capacitação: através da apropriação da metodologia da educação informal e não formal, a PROACTING realiza sessões de capacitação para diversos intervenientes sociais nas áreas do desenvolvimento de competências chave, do empreendedorismo, da inovação e outras igualmente prioritárias na atuação das organizações. Aqui ressalva-se a proximidade ao grupo jovem, sobretudo no âmbito do empreendedorismo desportivo.

10. Diagnósticos sociais: experiência na realização de diagnósticos sociais, trabalhando com organizações do setor público para fazer uma identificação do

estado da arte de um dado território a nível demográfico, social, económico, de educação, de saúde, entre outros.

11. Organização de atividades: a PROACTING é altamente proativa na dinamização de atividades Call 2019, Round 3, KA1 - Learning Mobility of Individuals KA105 - Youth mobility FormId KA105-9BB2EDC8 Deadline (Brussels Time) 1 Oct 2019 12:00:00 EN 9 / 195 voltadas para o desenvolvimento pessoal, social e comunitário, sempre em concordância com os problemas e com as necessidades vigentes. A associação gere um programa de percursos pedestres e citadinos. Além disso, a associação implementa atividades físicas e desportivas, que contribuam para a educação, formação e fomento dos valores sociais associados ao desporto.

12. Atividades recreativas: experiência na implementação de atividades recreativas, de contacto e de valorização ambiental, recriando dinâmicas e atividades culturais, recreativas e desportivas que promovam a formação cívica, física, ambiental, cultural e científica dos envolvidos.

2.2. Estrutura da Associação PROACTING

Neste subtema é apresentada a estrutura interna da associação PROACTING. Esta organização subdivide-se em três campos, desde a direção que aciona e dinamiza a empresa, a equipa técnica que cria, desenvolve e dissemina todos os projetos e a equipa de voluntários, que vão surgindo ocasionalmente mediante as atividades da entidade.

Direção

A direção é composta pelos seguintes elementos e está sempre representada em todas as atividades e projetos da Associação.

PRESIDENTE – Miguel Maia

VICE-PRESIDENTE – Nuno Maia

Equipas Técnicas

Em função da especificidade de cada atividade/projeto, serão construídas equipas técnicas de resposta a casa uma delas, constituídas por especialistas.

Project Manager - Mariana Delgado

Project Manager - José Dias

Voluntários

Os voluntários são todos aqueles que queiram envolver-se nas atividades/projetos e apoiar na sua conceção, desenvolvimento, planeamento e implementação, tendo em vista a geração de impacto social de forma comprometida, altruísta e em equipa.

2.3. Princípios Gerais da Associação

Passando para um contexto mais institucional, a organização apresenta bem delineados estes que são os seus princípios gerais, de forma a se posicionar no mercado e de saber como atuar no dia-a-dia. Definir estes princípios é o primeiro passo para a entidade delinear um caminho, definir o seu propósito, definir os princípios que defende e projetar onde quer chegar. Neste sentido, apresentamos a missão que de acordo com Drucker (1954), o que realmente define uma empresa é a sua missão, a sua razão de existir e o seu propósito. De seguida a visão, que representa um estado futuro, onde a entidade deseja chegar e o que pretende alcançar. Por fim, os seus valores, que nada mais são que as crenças e a maneira com irá atuar.

Missão

A PROACTING tem como missão criar, fomentar e potenciar oportunidades qualificadas de emprego e empreendedorismo, sobretudo para os jovens.

Visão

A PROACTING pretende ser uma Associação de impacto global na promoção do empreendedorismo e empregabilidade, sobretudo jovem, através do trabalho em rede, de forma sustentada e sustentável, em linha com as orientações estratégias nacionais, da União Europeia e das Nações Unidas.

Valores

Os principais valores que norteiam a PROACTING são:

O Impacto, a Inovação social, o Altruísmo, a Cooperação e Responsabilidade.

2.4. Instalações

No que diz respeito à infraestrutura, a associação está localizada no distrito do Porto na cidade de Matosinhos mais especificamente na Rua do Tronco 375, 4465-275 São Mamede de Infesta. Situa-se na Sarcol – *Work & Beyond*, um centro empresarial que na sua estrutura contém espaço para escritórios, centros desportivos, armazéns, unidades de *self-storage*, *showrooms*, refeitórios, *coworking* e *parking*.

No entanto, é a *Mindset Social Consulting* uma empresa de consultoria, que disponibiliza um pequeno escritório à PROACTING para se desenvolver e crescer enquanto associação. Nas próximas figuras podemos encontrar os logótipos destas entidades, assim como a localização das instalações:

SARCOL
Work & Beyond

Figura 3: *Logótipo Sarcol.*

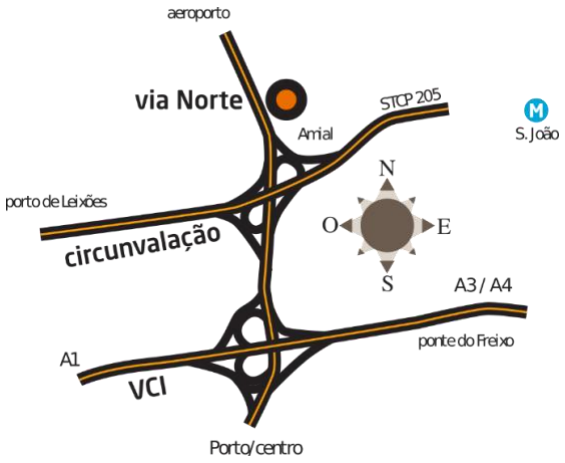

Figura 4: *Localização do escritório.*

MINDSET
social consulting

Figura 5: *Logótipo Mindset.*

2.5. Plano Estratégico

Neste tópico secundário, apresentamos o planeamento por onde a organização se guia de forma a ser sustentável e sustentada.

Sendo uma organização particularmente recente, possui ainda uma estrutura interna simples e reduzida, por isso, a forma mais eficaz de assegurar a sua sustentabilidade é através da colaboração com parceiros e pela implementação de projetos financiados por organizações, ou seja, da promoção de projetos e do seu apoio enquanto parceiros.

Neste sentido, a PROACTING atua na concretização de projetos financiados por grandes organizações, principalmente no âmbito do programa Erasmus+. Este programa pertence à União Europeia e tem como objetivo apoiar e desenvolver a educação, a formação, a juventude e o desporto.

O programa Erasmus+ tem como desígnio contribuir para o crescimento, o emprego, a equidade e a inclusão social. Desta forma, o programa aborda a redução do desemprego, especialmente entre os jovens, a promoção da participação dos jovens na democracia europeia, o apoio à inovação, à cooperação e à realização de reformas, a redução do abandono escolar e promoção da mobilidade e cooperação com países parceiros da UE (Comissão Europeia, 2018).

Para além desta vertente, a PROACTING procura criar soluções partilhadas, para a resolução dos desafios identificados, tanto em indivíduos como em organizações. Apesar de não apresentar um planeamento estruturado para a criação de rede de contactos e promoção da entidade, a associação através dos seus projetos e contactos, vai conseguindo manter algumas parecerias e assegurar uma forte, rede de contactos. Deste modo, a atuação da associação é baseada em parcerias e colaborações com as autarquias, federações, associações e entidades privadas em projetos de mudança e desenvolvimento. A associação trabalha com a ambição de desenvolver indivíduos a nível pessoal e social, ser uma referência para

os jovens e para organizações e, por fim, elevar-se e potenciar-se a nível nacional e internacional.

2.6. Experiência e Projetos Europeus a Decorrer

Seguem-se alguns dos projetos desenvolvidos e em desenvolvimento pela PROACTING durante o seu período de existência. Aqui poderão averiguar as áreas em que a entidade atua e se pretende distinguir. Para além de todo o contexto e objetivos do projeto, podemos encontrar as respetivas imagens criadas para cada uma das atividades como forma de divulgação (figura 6, figura 7 e figura 8).

2.6.1. Projeto EYE

O Projeto EYE – Empreendedorismo e capacitação de jovens com base na competência Programa de Desenvolvimento para Inclusão Social e Emprego que teve início no dia 01-10-2019 e dada a pandemia teve de ser ajustada a data de conclusão, pelo que só terminará dia 31-12-2021. De realçar que este projeto conta com os seguintes parceiros: Universidade do Porto, *Dorea Educational Institute Wtf* (Chipre), *Par Institute for developing lifelong learning* (Croácia) e *Furim Institute* (Noruega).

Num mundo de rápida evolução, as disparidades entre os jovens são uma realidade crescente. Identificou-se, neste contexto, um problema social importante e negligenciado: A Exclusão social dos jovens e desintegração no mercado de trabalho como consequência da ausência de competências chave para aprendizagem ao longo da vida e de pensamentos e atitudes empreendedoras.

Desta forma, o objetivos são promover: a capacitação dos jovens, mediante o desenvolvimento de competências chave para aprendizagem ao longo da vida e a adoção de pensamentos e atitudes empreendedoras; o empreendedorismo jovem; a inclusão social dos jovens; dotar as instituições de ensino com

competências para a incorporação de ações complementares à educação formal para o desenvolvimento pessoal, social e profissional dos jovens; partilhar boas práticas existentes com base no programa de intervenção para o desenvolvimento de competências chave para aprendizagem a longo da vida e adoção de pensamentos e atitudes empreendedoras que seja a ponte de transição entre o ensino e o mercado de trabalho, surgiu este projeto.
O projeto será realizado através das seguintes atividades:

1. Atividades de conceção, planeamento e preparação,
2. Mobilidade virtual,
3. Reuniões transnacionais,
4. *Training Course*,
5. Sessões de capacitação,
6. *Blended Mobility*,
7. Atividades de monitorização e avaliação e disseminação;

Figura 6: *Logótipo Projeto EYE.*

2.6.2. Projeto PRO(IMPACT)

O Projeto PRO(IMPACT) – Trabalhando em prol do impacto social teve início dia 01-01-2020 e terminou dia 29-04-2020. Teve no seu planeamento e execução diversos parceiros como a Universidade do Porto Portugal); *Insight_epd* (Italy); *SFERA ITALY* (Italy); *KANE* (Greece); *Associazione SOS EUROPA* (Italy);

Associacio GLOBERS (Spain); *Asociación Multideportiva Euexia* (Spain); *Avatud Ühiskond MTÜ* (Estonia); *Youth Senate Strumica* (North Macedonia); *YOU IN EUROPE* (Greece); *JUST DO IT* (Poland).

O trabalho voltado para a geração de impactos sociais é cada vez maior. No entanto, existe uma lacuna na compreensão de conceitos como impacto social, empreendedorismo e inovação social e sua transferibilidade para a intervenção juvenil. No âmbito do projeto, o problema social tem um maior enfoque na social exclusão de jovens como consequência da ausência de impacto efetivo, iniciativas empreendedoras e inovadoras que abrem caminhos para a solução dos problemas e necessidades e para a consequente transformação da realidade social.

Com este projeto pretendemos promover a inclusão social dos jovens; capacitar trabalhadores jovens para compreender, gerenciar e avaliar o impacto social; capacitar trabalhadores jovens para desenvolver ações impactantes, empreendedoras e inovadoras iniciativas e projetos; promover uma intervenção de qualidade e referência transfronteiriça por parte dos animadores juvenis e organizações juvenis; promover a partilha de *know-how*, experiências, boas práticas e ferramentas destinadas na geração de impacto social, empreendedorismo e inovação social na juventude.

O projeto foi realizado através das seguintes atividades:

1. Sessões preparatórias locais.
2. Seminário (mobilidade transnacional).
3. Sessões de avaliação e divulgação dos resultados.

Figura 7: *Logótipo Projeto PRO(IMPACT).*

2.6.3. Projeto PRO(F)LITERACY

O Projeto PRO(F)LITERACY – Programa de Desenvolvimento de Competências para Alfabetização de Finanças começou a 01-06-2020 e terá fim no dia 31-03-2022.

As novas gerações “adultas” enfrentam dificuldades na construção do seu futuro, sobretudo no que concerne à busca da independência pessoal e financeira e à exploração de novos rumos profissionais. De facto, a ausência de “simples” competências chave para aprendizagem ao longo da vida e de pensamentos e atitudes inovadoras e empreendedoras, assentes numa educação financeira orientada para a capacitação e para a consciencialização, é o mote para o aparecimento e/ou perpetuidade de fenómenos de exclusão social, desigualdade social, desemprego, dependência dos sistemas sociais.

Em consequência direta, uma das formas de exclusão social assenta na pobreza e nas disparidades sociais.

Desta forma, o grande problema é a exclusão social oriunda de um conjunto de problemas socioeconómicos fraturantes das sociedades atuais, relacionados com o baixo nível de literacia financeira das famílias (sobretudo jovens) e a incapacidade dos sistemas (sobretudo o educativo, social e familiar) em o resolver.

Os principais objetivos serão promover a literacia e gestão financeira; promover a capacitação dos jovens, mediante o desenvolvimento de competências chave em empreendedorismo (sobretudo literacia económica e financeira) e a adoção de pensamentos e atitudes empreendedoras; promover a capacitação dos técnicos de juventude, mediante a transferência de novos conhecimentos, e práticas; promover a incorporação de metodologias participativas e inclusivas no trabalho jovem (como a educação não-formal) e as suas potencialidades no complemento às demais metodologias (como a educação informal e formal); promover a inclusão social, incluindo os grupos sub-representados, mediante a criação de oportunidades de capacitação.

As principais atividades que farão parte deste projeto são:

1. Atividade de conceção, planeamento e preparação,
2. Sessões de capacitação: sessões locais, technical pitch,
3. *Training course,*
4. *Blended mobility,*
5. Atividade de monitorização, avaliação e disseminação,
6. Reuniões transnacionais;



Figura 8: *Logótipo Projeto PRO(F)LITERACY*

3. Realização da Prática Profissional

Ao longo deste capítulo, será apresentado todo o trabalho desenvolvido, bem como as atividades realizadas ao longo do período de estágio na PROACTING. Será também abordado, ao pormenor, todo o processo de desenvolvimento da entidade.

Esta parte do documento será dividida em subtópicos, começando pela integração na entidade, o plano estratégico adotado relativamente a parcerias e comunicação, o projeto pela qual fiquei responsável e todo o seu desenvolvimento.

3.1. A Integração na PROACTING

A adaptação a esta entidade foi bastante positiva e decorreu sem dificuldades maiores. Apesar de já conhecer o meu supervisor, de outra área, não conhecia a sua forma de trabalhar neste contexto, mas rapidamente pude perceber que é bastante exigente.

Já tendo falado anteriormente nos recursos humanos da PROACTING, é importante realçar que logo no início, em outubro, quando ingressei nesta entidade também os dois *project managers* ingressaram ao mesmo tempo, pelo que é notório que houve um investimento na captação de colaboradores por parte da entidade.

Sendo assim, não foi um ano de adaptação só da minha parte, pois os dois novos membros da equipa também estavam em fase de ambientação e, de certa forma, também a direção teve de se ajustar aos novos elementos.

A entidade proporcionou, dentro do que podia, as melhores condições de trabalho para um ano árduo de atividades e penso que a motivação não seria um problema no dia a dia e no bom funcionamento da entidade, logo de imediato houve uma boa relação com os colegas e também com o supervisor.

3.2. Plano Estratégico

A organização apresenta um planeamento bem definido para ser sustentável e para se sustentar através da implementação de projetos financiados por grandes organizações. No entanto, até ao presente não tinha nenhuma proposta no que diz respeito à criação de rede de contactos, nomeadamente às parcerias, e também na área da comunicação. Neste subtema será apresentado o plano estratégico que foi criado para a criação de parcerias, assim como para a área da comunicação. Ao longo deste capítulo também serão abordadas as entidades escolhidas para parcerias e o objetivo com cada uma delas.

3.2.1. Plano Estratégico para as Parcerias

A PROACTING, visa criar soluções em conjunto, para a resolução de desafios da sociedade, deste modo, a sua atuação é baseada em parcerias e colaborações. Durante o tempo de estágio foi realizado um planeamento para a criação e manutenção de parcerias a curto e longo prazo. É importante realçar que todas estas parcerias foram feitas numa fase inicial a nível institucional através do email e posteriormente com uma reunião de forma a oficializar e formalizar a parceria.

Para o final do ano 2020 os objetivos foram as seguintes parcerias:

A Câmara Municipal de Gaia e Câmara Municipal do Porto que serão essências no acesso à área Metropolitana do Porto, Conselho Municipal de Juventude (observadores), apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem, plano de intervenção educacional na literacia em finanças/gestão, realização de projetos locais/europeus para o emprego e empregabilidade.

O Concelho Nacional de Juventude - (CNJ) que é a Plataforma representativa das organizações de juventude de âmbito nacional, abrangendo as mais diversas

expressões do associativismo juvenil. Atua em diversas áreas desde inovação, transformação digital ambiente e território, democracia, participação e associativismo, saúde bem-estar e desporto, educação, ciência cultura e inclusão e, por fim, a emancipação jovem. A parceria com esta entidade passa muito pela capacidade de escalabilidade, aproximação aos jovens e organizações, projetos locais/nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade, apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem e um plano de intervenção educacional na literacia finanças/gestão bolsa de formadores. Esta entidade começou a participar e estar por dentro de alguns dos nossos projetos de forma a dar apoio e angariar valor para os projetos.

A Federação Nacional de Associações Juvenis - (FNAJ) que representa as Associações Juvenis de base local e regional perante os poderes públicos e políticos, promove um diálogo estruturado e a inclusão de jovens com menos oportunidades na sociedade. Parceria com a FNAJ passaria muito também pela capacidade de escalabilidade, aproximação aos jovens e organizações, projetos locais/europeus para o emprego e empregabilidade e apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem. Esta entidade também participa e está por dentro de alguns dos nossos projetos de forma a dar apoio e angariar valor para os projetos.

Por fim, o *Human Power Hub* - que é um projeto que presta apoio à aceleração e incubação de ideias empreendedoras orientadas para o impacto social. Tratando-se de impacto social faz todo o sentido criar uma proximidade com esta entidade com o objetivo de consultadoria e apoio no emprego e empregabilidade no 3.º setor, aproximação a organizações, futuros projetos locais/nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade e apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem. O trabalho que esta entidade tem vindo a desenvolver connosco é de mentoria e facilitação nos nossos projetos. Com os *webinars* do Projeto EYE a decorrer, eles têm sido uma boa ajuda e uma peça fundamental para a sua execução.

Para o ano 2021 os objetivos foram as seguintes parcerias:

A Associação Intercultural Amigos da Mobilidade que são uma equipa internacional de pessoas talentosas com o objetivo de trazer os melhores resultados e condições aos projetos europeus em que a organização participa com todos os seus parceiros. Desta forma, será um apoio fundamental no que diz respeito a uma aproximação às organizações, apoio em projetos europeus para o emprego e empregabilidade e cedência ao espaço – campus

As Associações Académicas e Federações académicas com o objetivo de haver uma aproximação aos jovens e organizações, apoio em projetos locais /nacionais /europeus para o emprego e empregabilidade, apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem.

A *JE – Junior Enterprises Portugal,* que amplia o conceito de júnior empresa de forma sustentável, aprimora o intercambio de boas práticas, fomenta sinergias em rede e aumenta a visibilidade da JE no mercado, de forma, a adquirir mais oportunidades de projeto. Com o intuito de haver uma aproximação aos jovens e organizações, apoio em projetos nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade, apoio e parceria num plano para o emprego e empregabilidade jovem esta será uma excelente oportunidade de cooperação.

A Associação Nacional de Jovens Empresários – (ANJE) que representa institucionalmente os jovens empresários portugueses e os apoia na sua atividade empresarial. Também tem concentrado esforços no chamado empreendedorismo qualificado, de forma a criar condições para que os jovens convertam o seu conhecimento em valor empresarial. Para tanto, a associação disponibiliza incubadoras para empresas de base tecnológica e fornece acompanhamento especializado em processos de formação, gestão, financiamento e inovação empresariais. Sendo uma entidade que trabalha na nossa área, facilmente conseguiremos uma aproximação aos jovens e organizações, apoio em projetos nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade, apoio e parceria num plano para o emprego e empregabilidade jovem. Esta parceria tem sido desenvolvida com ações de mentoria e facilitação em projetos de ambas as entidades.

A *Porto Business School* é mais do que uma escola de negócios, é um parceiro para o desenvolvimento e transformação, pessoal e organizacional e apresenta uma cultura, espírito empreendedor e capacidade de inovar. Serão uma mais-valia na aproximação aos jovens e organizações, projetos nacionais/ europeus para o emprego e empregabilidade, apoio num plano para o emprego e empregabilidade jovem.

A Fundação da Juventude focada na formação, empreendedorismo e apoio ao emprego jovem, promover a integração dos jovens na vida ativa e profissional. Poderá ser um bom apoio também na aproximação aos jovens e organizações, no apoio de projetos locais/nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade e parceria num plano para o emprego e empregabilidade jovem.

A Associação Portuguesa Desenvolvimento da Carreira que assume um compromisso de contribuir, de forma sistemática e contínua, para a qualidade dos serviços de desenvolvimento da carreira fornecidos à comunidade, recorrendo a profissionais competentes na área. Uma ótima colaboração na aproximação às organizações, apoio em projetos nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade, apoio num plano para promover o emprego e empregabilidade jovem e intervenção vocacional.

O *Movimento Transformers* que tem como missão aumentar o envolvimento das pessoas nas suas comunidades através daquilo que mais gostam de fazer. Será uma ótima cooperação no sentido de promover uma aproximação aos jovens e organizações, colaboração em projetos locais/ nacionais e também, parceria num plano para o emprego e empregabilidade jovem.

Para além das parcerias que tínhamos previsto e estudado que nos iriam ser benéficas no futuro, tivemos ainda diversos convites para colaborações como:

A BESTAlmada que foi fundada em 2002, por um grupo de estudantes da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade NOVA de Lisboa (FCT NOVA) onde a sua principal missão é desenvolver estudantes. A organização com os seus diversos cursos e formações pretende aumentar e ampliar o conhecimento

profissional dos estudantes num determinado campo da tecnologia, sobre as aplicações técnicas modernas da tecnologia e as mais recentes realizações de pesquisa e desenvolver competências pessoais em tópicos relacionados com métodos de trabalho, técnicas de comunicação, marketing, economia, gestão de projetos e organização e outras competências sociais, com ênfase no trabalho prático. A parceria com esta entidade passa muito pela capacidade de escalabilidade, aproximação aos jovens e organizações, projetos locais/nacionais/europeus para o emprego e empregabilidade. Para além da aproximação aos jovens e destes aos nossos projetos, o trabalho que temos também vindo a desenvolver é o de mentoria e facilitação nos seus cursos e formações.

Desta forma, e com o intuito de desenvolver e alimentar estas parcerias a curto prazo, realizamos diversas dinâmicas através das nossas redes sociais, como por exemplo debates e conversas informais sobre temas da atualidade, para de futuro a colaboração já estar bem garantida e construída e ser mais fácil executar o trabalho.

3.2.2. Plano Estratégico de Comunicação

Como já foi referido anteriormente, foi necessário elaborar um plano para atuar na área da comunicação pois a associação não apresentava nada definido. Apesar de estar presente em algumas redes sociais como o *Facebook*, o *Site* e *Youtube*, estes não eram de todo atrativos e ouve também a necessidade de haver uma reestruturação neste plano de ação.

A organização pretende divulgar todo o seu trabalho, promover sinergias entre entidades, impulsionar um ambiente saudável e colaborativo entre empresas, sensibilizar para a responsabilidade social empresarial e promover debates públicos sobre diferentes temas sobre a atualidade. Desta forma, este melhoramento vai acima de tudo promover todas as ações de divulgação, promoção da entidade assim como origem de possíveis parcerias.

Neste sentido, reestruturaram-se as plataformas digitais e criou-se uma página no *Instagram* que, para além dos objetivos óbvios deste planeamento, estas interações no mundo digital vêm alimentar e enriquecer as parcerias já existentes a curto prazo e de forma pontual.

Através da criação do *Instagram*, conseguimos ter um *feedback* da sociedade em tempo real. Através de uma série de fatores desde os gostos, os comentários, as partilhas e os seguidores conseguimos ter uma noção do que a comunidade pensa da entidade. Também é um meio fundamental para nos darmos a conhecer e alcançarmos a população a baixo custo. É excelente para criar e manter uma rede de contactos de forma menos formal com outras entidades e aumenta o alcance da empresa.

As redes sociais, de forma geral, são um fator muito importante e de sucesso para as empresas. Desta forma, é crucial haver uma aproximação da entidade à população como também aos seus parceiros e, estes meios tornam mais eficaz a comunicação entre ambos.

De modo a dinamizar as nossas redes, semanalmente foram lançadas oportunidades de emprego ou de formação, notícias e atividades que a entidade esteja a realizar de forma a haver também uma disseminação dos seus projetos e promoção de ações a decorrer.

Assim sendo, ao longo do tempo foram realizadas diversas dinâmicas nas nossas redes sociais com o intuito de promoção da entidade e também de alimentar as parcerias a curto prazo, como já foi referido.

Todas as segundas-feiras era lançado um *post* de forma a anunciar a atividade ou direto de quarta-feira, na quarta-feira era publicado o *live* e a sexta-feira ficava para informações dos projetos, anúncios de dias importantes, entre outras coisas. Ao longo desta jornada, como já foi referido, todas as quartas-feiras fazíamos um *Live* no nosso *Instagram* com o objetivo de abordar e debater temáticas atuais e também divulgar o trabalho de muitas outras organizações. Desta forma, tive oportunidade conhecer e falar com várias organizações como:

- A FNAJ: O impacto do Covid-19 nas organizações da juventude
- A AEFADEUP: O impacto da pandemia no ensino superior
- A Aid global: Eleições presidenciais 2021 – Jovens na Política
- A AEFPCEUP: Os desafios de um jovem universitário em tempos de Covid-19
- *A Rural Move*: A transformação digital e fixação no interior
- A Gerar Oportunidades: O desenvolvimento sustentável das comunidades
- A *Youth Dream*: Participação ativa emancipação os jovens
- A Mães do Mundo: Voluntariado – Uma escola de cidadania

Para a realização desta atividade, foi necessário entrar em contacto com as organizações, verificar se estavam interessados em ter esta conversa em direto connosco, criar a imagem e esta ser aprovada pela respetiva organização e por fim a criação da entrevista e fazer alterações se necessário.

3.3. *Rebranding* da Entidade

Em termos gerais, *rebranding* é o processo que envolve melhorar e renovar a perceção de uma marca no mercado. A definição tradicional de uma marca proposta *pela American Marketing Association* é "um nome, termo, símbolo, desenho ou uma combinação dos mesmos a intenção de identificar bens ou serviços de um vendedor ou grupo de vendedores e diferenciá-los daqueles dos concorrentes" (Muzellec & Lambkin, 2006).

Surge então uma necessidade da empresa se mostrar e marcar uma posição no mercado e demonstrar dinamismo. Com os tempos a mudarem constantemente e num momento tão atípico de pandemia e confinamentos a associação teve de se atualizar e adaptar sendo necessário dar-se a conhecer, impulsionar e fomentar contactos para uma rápida divulgação.

Esta mudança pode ser bastante complexa caso se trate de um novo nome da associação, uma nova gestão ou até uma nova forma operacional. No entanto, realizou-se um *rebranding* mais simples, apenas no que diz respeito ao logótipo e à imagem da entidade. Este progresso foi realizado pela equipa da PROACTING sem recorrer a qualquer tipo de designer gráfico pelo simples facto de a Associação ainda não ter recursos financeiros para investir dessa forma.

A entidade já apresentava e guiava-se pela cor preta, laranja e roxa. Posto isto e não alterando estas cores, criou-se uma imagem mais atrativa e até com uma frase (A força de fazer acontecer!) que está exposta no site.

A figura seguinte, n.º9, representa a evolução de imagem da entidade nos últimos anos:



Figura 9: *Evolução do Logótipo PROACTING.*

3.4. Ação de Formação “Criatividade e Inovação Social”

Após a formalização da parceria com Federação Nacional das Associações Juvenis – (FNAJ), surgiu o convite por parte dos mesmos de realizarmos e sermos oradores de uma ação de formação. A formação “Criatividade e Inovação Social” decorreu no dia 23 de janeiro das 9:30 as 13:30 com o intuito de ajudar associações e jovens a preparar novos projetos e pensar em ideias inovadoras.

A formação decorreu num formato online através da ferramenta ZOOM e teve como principais objetivos:

- Proporcionar o conhecimento e o debate crítico sobre as problemáticas da intervenção social, da evolução das necessidades sociais e ainda da gestão inovadora das associações juvenis,
- Habilitar dirigentes e técnicos de juventude para a consolidação das respostas associativas, sociais e a implementação de soluções inovadoras face à emergência de novas necessidades sociais,
- Dotar os dirigentes associativos juvenis de competências estratégicas, no que concerne ao reconhecimento de oportunidades, mobilização de recursos, gestão de riscos, avaliação de impactos sociais, num quadro de adaptação dos instrumentos de gestão a propósitos sociais,
- Reforçar o perfil de "empreendedores sociais" dos Dirigentes Associativos,
- Desenvolver competências analíticas e práticas no domínio dos processos de planificação e intervenção por projetos,
- Fomentar o espírito crítico na aplicação de conhecimentos e suportes teóricos a novos problemas e contextos sociais;

Embora toda a equipa tenha trabalhado no plano da sessão, o Nuno, o José e a Mariana foram os oradores/facilitadores e abordaram temas como a evolução do pensamento estratégico organizacional, a estratégia de estruturação de projetos, a

atratividade ao investimento social e por fim, programas de financiamento nas organizações.

Sendo uma sessão em formato online, não teve qualquer tipo de custo e e mesmo a participação foi gratuita. A sessão seguiu o seguinte esquema:

09h30 - Boas-vindas aos participantes pelo Presidente da FNAJ

09h40 - Apresentação dos objetivos da sessão

09h50 - **Temperatura da Sala -** *Mentimeter* com perguntas sobre nome/ idade/ cidade/ Associação Juvenil.

10h10 - Introdução teórica sobre o que é Inovação Social - Potenciar os Planos de Atividades das associações juvenis com recurso à inovação social e à criatividade.

10h45 - Concordo Discordo - Frases para "medir" o chão comum dos participantes, desmistificar conceitos e ideias e tirar dúvidas.

11h00 - **Intervalo.**

11h10 - **Boas práticas na inovação social** - Projetos inspiradores e ganhadores com impacto social.

11h35 - Introdução às ferramentas digitais - *Canva, Jamboard, Mentimeter, Trello, Padlet, Miro, Zoom, Kahoot!, Badge Craft.*

12h00 - **Trabalho de grupo -** Participantes divididos em pequenos grupos (salas simultâneas). É atribuído um trabalho para cada grupo que têm 45min para o concretizar e apresentar em grande grupo.

12h45 - **Apresentação dos trabalhos.**

13h15 - Avaliação da sessão.

13h25 - Encerramento da sessão pela Vice-Presidente da FNAJ.

Ao longo de toda a sessão, para além dos conteúdos teóricos acerca de situações reais, foram realizadas diversas dinâmicas de grupo como o *Mentimeter*,

o concordo/ discordo e por fim o *pitch* do trabalho, de forma, a tornar a formação bastante prática e os participantes aplicarem todo o conteúdo desenvolvido ao longo da formação.

Por fim, o meu papel nesta sessão, para além de ter ajudado no planeamento, foi de participante. E na minha opinião a formação correu como planeado e esperado. Os participantes estavam motivados e entusiasmados com os conteúdos abordados, foi uma formação que era adaptável às necessidades de qualquer indivíduo, uma vez que contamos com participantes desde os 20 aos 40 anos e desde presidentes de associações a dirigentes associativos.

Pode-se encontrar na figura seguinte aquela que foi a imagem de divulgação do projeto.



Figura 10: *Ação de Formação "Criatividade e Inovação Social"*

3.5. O Projeto (E)C@MP

Neste subtema, é apresentada a estrutura empregue pela PROACTING na execução de todos os seus projetos, em particular relativo ao Projeto (E)C@MP na qual tive oportunidade de participar e planear tanto a nível físico como financeiro durante o período de estágio. Desde a teoria do pensar projeto, ao planeamento, a execução financeira, a execução física e comunicação.

3.5.1. Pensar Projeto

Antes de se submeter uma candidatura é fundamental entender se o tema que se se vai solucionar é realmente um problema e se é pertinente. Os projetos devem ser pensados de acordo com a atualidade e efetivamente sobre grandes problemas da sociedade.

Posto isto, o "pensar projeto" começa com base na definição de um problema social, as necessidades, objetivos, atividades, resultados e impactos. Paralelamente a isto é fundamental efetuar também uma análise *SWOT*, a proposta de valor, orçamento e só por fim estruturar uma candidatura.

No que diz respeito ao projeto (E)C@MP, ele surgiu após uma breve análise aos jovens de União Europeia, que apresentam elevados indicadores de falta de iniciativa e participação na sociedade, o que potencia a sua exclusão, desintegração ou insatisfação. Como efeito deste problema, segundo dados da Eurostat, para o ano de 2018, na UE28, constatou-se:

- Do total da população em risco de pobreza e exclusão social, 28,2% são jovens (entre os 18 e os 24 anos),
- Existiam 13,7% jovens NEET entre os 18 e os 24 anos,
- Do total de desempregados, os jovens entre os 20 e os 24 anos representam 12,9% do total (no segundo trimestre de 2019);

É urgente desenvolver medidas que promovam a capacitação dos jovens para a definição de rumos pessoais, sociais e profissionais inclusivos,

empreendedores e integrados no mercado de trabalho e a facilitação da transição para a vida adulta e/ou para a mudança profissional. Como tal, este projeto contribui para isso ao dotá-los de competências que os permitam reintegrar-se e incluir-se na sociedade, nomeadamente através do desenvolvimento do senso de iniciativa e da capacidade para o empreendedorismo, fundamentais para a recuperação económica, o crescimento, a criação de emprego, a inclusão, a redução da pobreza, a inovação e a competitividade.

Assim, este projeto é especificamente direcionado para jovens: excluídos e em risco de pobreza; NEET; desempregados; com empregos precários; que queiram mudar de trabalho; que queiram alterar a sua situação perante o trabalho; ou queiram desenvolver a sua capacidade empreendedora.

Após este enquadramento teórico, surge o grande problema que é a falta de iniciativa e participação dos jovens, que promove a sua exclusão, desintegração ou insatisfação face à sociedade (com especial enfoque nos sistemas de educação e formação, estágio ou trabalho).

Necessidades:

a) Capacitar os jovens através da Educação não formal (NFE) para que desenvolvam aprendizagens para a vida,
b) Promover o acesso dos jovens às diferentes oportunidades sociais e profissionais, com a devida orientação e transferência de valores comuns e conhecimentos,
c) Incentivar o senso de iniciativa e a capacidade de empreendedorismo social nos jovens, tornando-os cidadãos ativos,
d) Incentivar o potencial e as mais-valias de cada jovem, de forma que se sinta capaz de desenvolver novas dinâmicas e arquitetar as suas vidas,
e) Apoiar os jovens que se encontram desintegrados dos sistemas pessoais, sociais e profissionais, para que tenham o apoio necessário à transformação da sua situação social;

Objetivos:

a) Fomentar o espírito empreendedor, crítico e criativo, permitindo a passagem de ideias e projetos pessoais para a ação,
b) Dotar os jovens com know-how e com experiência para que desenvolvam os seus próprios projetos e para que consigam arriscar e vingar na vida em sociedade e, em específico, no mercado de trabalho,
c) Promover a literacia económica e financeira, mediante a transferência de conhecimentos e de metodologias e ferramentas para início de novas formas de pensar e agir,
d) Promover a participação ativa dos jovens em todos os domínios da sociedade,
e) Promover as potencialidades da ENF na capacitação e no desenvolvimento pessoal, social e profissional dos jovens,
f) Apelar ao interesse dos jovens para que sejam o motor da sua própria transformação social;

Este projeto em específico é pensado para uma Ação-Chave 1 do Programa Erasmus+. Esta ação de mobilidade individual, segundo o Guia do Programa Erasmus+ (2020) apoia:

A mobilidade de aprendentes e de membros do pessoal: oportunidades oferecidas a estudantes, formandos e jovens, assim como a professores, formadores, animadores de juventude, pessoal de instituições de ensino e de organizações da sociedade civil, para participarem numa experiência de aprendizagem e/ou profissional noutro país.

Mestrados Conjuntos Erasmus Mundus: programas de estudo internacionais integrados de alto nível ministrados por consórcios de instituições de ensino superior que atribuem bolsas de estudo integrais aos melhores estudantes de Mestrado a nível mundial.

Empréstimos para Mestrado Erasmus+: os estudantes do ensino superior dos Países do Programa podem concorrer a um empréstimo, garantido pelo Programa, para irem para o estrangeiro frequentar um Mestrado. Os

estudantes devem dirigir-se aos bancos ou às agências especializadas em empréstimos para estudantes do seu país que participam nesta medida.

Neste sentido, o projeto vai contribuir para que os jovens possam participar ativamente no mercado de trabalho e na sociedade em geral, proporcionar a oportunidade de os jovens com menos oportunidades participarem em atividades de mobilidade transnacional, apoiar os jovens na obtenção de competências, nomeadamente de empreendedorismo, com o objetivo de se tornarem ativos na sociedade e melhorar o seu desenvolvimento pessoal, social e profissional, melhorar as competências multilinguísticas dos participantes, sensibilizar os participantes para a compreensão de outras culturas e para a construção de uma identidade e cidadania europeias, o reconhecimento internacional das organizações participantes, aumentando a potencialidade de estabelecimento de redes de parcerias recorrentes, a aposta na educação não formal enquanto método de capacitação dos jovens.

Este projeto tem planeadas duas atividades, a Visita de Planeamento e o Intercambio de Jovens.

A primeira atividade, é a atividade que antecede o intercambio dos jovens e será desenvolvida na Pousada de Juventude de Guimarães onde mais tarde será realizada a mobilidade. Este vai ser o primeiro contacto físico entre os líderes do grupo com o intuito de se refletir, debater e discutir todas as práticas, técnicas e logísticas associadas ao desenvolvimento do intercambio. Esta sessão contará também com a presença de um jovem com menos oportunidades (que funcionará como porta-voz dos restantes jovens da sua organização), de modo que se garanta que o *Youth Exchange* é efetivamente desenvolvido com base nas expetativas e necessidades destes jovens e se garanta o seu envolvimento e participação ativa.

Desta forma, serão no total doze participantes, dois de cada país e tem como objetivo assegurar atividades de alta qualidade durante o *Youth Exchange* através da criação de planos e acordos administrativos, ao mesmo tempo que se estabelece um clima de confiança, segurança e compreensão entre o consórcio e se estabelece uma parceria sólida. Mais tarde teremos o intercâmbio que inicialmente foi pensado para quarenta e nove participantes (8 de cada país e 9 de Portugal) e um total de

cinco dias mais dois de viagem, mas dada a pandemia que se vive, optou-se por se adaptar o projeto à realidade, uma vez que se torna muito complicado juntar 49 pessoas numa sala de formação, por exemplo.

Desta forma reduzimos o número de participantes para 34 (5 de cada país e 9 de Portugal) de forma a reduzir o número de pessoas em contacto e alargarmos o tempo de intercambio para oito dias mais dois de viagem, com o intuito de não alterar muito o financiamento e os participantes poderem melhorar e desenvolver de uma forma ainda mais completa as suas competências empreendedoras.

No intercâmbio de jovens serão realizadas diversas atividades desde *team buildings* e diversas sessões e dinâmicas de educação-não formal, de forma a promover a interação do grupo, manhãs de inspiração com testemunhos de jovens empreendedores de sucesso, debates de ideias inovadores sempre com o objetivo de resolver problemas sociais, *workshops* de elaboração e criação de projetos e criação de projeto e apresentação do mesmo. Todas as atividades são pensadas com o objetivo de motivar os participantes e que estes consigam desenvolver diversas competências transversais e espírito empreendedor.

3.5.2. Identificar Parceiros

Neste subtópico destacam-se os parceiros selecionados, os seus logótipos e imagem de promoção e as caraterísticas específicas de cada um e, que contribuem para que estas organizações sejam, efetivamente, as mais adequadas para a concretização deste projeto:

ADEL da Eslováquia:

- Atuação alargada a vários campos da juventude,
- Dinamização do projeto *Entrepreneurship Skills for Youth*, onde incentivam os jovens a tornarem-se empreendedores através de workshops e cursos de formação,
- Valorização de atividades que estimulem a criação de ideias novas e inovadoras, incentivando o empreendedorismo nos jovens,
- Experiência alargada na avaliação de projetos;



Figura 11: *Logótipo ADEL*

SFERA de Itália:

- Promoção de atividades de mobilidade internacional com o objetivo de aprimorar as habilidades profissionais e linguísticas dos jovens, via NFE, para integração no mercado de trabalho,
- Atuação alargada a vários campos da juventude, nomeadamente a nível cultural, ecológico, educacional, desporto e outros,
- Experiência alargada na definição estratégica de projetos;



Figura 12: *Logótipo SFERA*

GLOBERS de Espanha:

- Têm o objetivo de aumentar as competências dos jovens, tornando-os líderes das suas próprias vidas através do fomento de pensamentos independentes, tolerância, gestão de conflitos, diálogo intercultural e atitudes empreendedoras,
- Experiência na organização de atividades de lazer e desporto para jovens, como acampamentos*, summercamps* e animação de rua,
- Experiência em proporcionar oportunidades aos jovens que permitam aumentar, fortalecer e melhorar as suas competências para o mercado de trabalho,
- Experiência alargada na comunicação e cooperação com parceiros e *stakeholders;*



Figura 13: *Logótipo GLOBERS.*

YOU IN EUROPE da Grécia:

- Dinamização de atividades inovadoras, que apelam e potenciam a criatividade, a cultura e a diversidade, nomeadamente através do teatro,
- Área de intervenção alargada, com contactos com jovens com diferentes *backgrounds*, vivências, perfis, etc,
- Ativos no campo da juventude desde 2006, portanto, com vasta experiência;



Figura 14: *Logótipo YOU IN EUROPE.*

AVATUD da Estónia:

- Participação alargada em projetos locais, nacionais e internacionais, sendo experientes na dinamização e implementação de iniciativas juvenis,
- Equipa com competências variadas, qualificados em áreas como o trabalho com jovens, educação, empreendedorismo estudantil, voluntariado e outras áreas relacionadas com as anteriores,
- Vasta rede de parceiros em várias áreas da sociedade, nomeadamente ao nível da juventude, educação e comunicação social,
- Valorização da competência de empreendedorismo para a promoção da transformação social dos jovens,
- Área de intervenção alargada, com contactos com jovens com diferentes backgrounds e perfis,
- Experiência alargada em disseminação e contacto com *stakeholders*;



Figura 15: *Logótipo AVATUD.*

3.5.3. Planeamento

O planeamento deste projeto não foi de todo fácil, devido à pandemia. Por várias vezes as datas do projeto foram adiadas, ora por causa dos *lockdowns*, os países não tinham possibilidade de sair do país e também por tanto o restaurante como o alojamento, não tinham certeza em relação à sua abertura.

Após várias reuniões via zoom com as organizações parceiras, assim como diversos telefonemas para alojamentos e restaurantes, vimos ser possível a realização deste intercâmbio nos meses de junho e julho, uma vez que é verão e a pandemia encontra-se mais estável em Portugal assim como as restrições estão mais leves.

Desta forma, a visita de planeamento irá decorrer nos dias 21e22 de junho e o intercâmbio de 2 a 9 de julho, na pousada de juventude de Guimarães pois foi a que propôs um orçamento mais próximo daquilo que procurávamos. Na visita de planeamento os participantes ficarão em quartos duplos, uma vez que são dois participantes por país e no intercâmbio haverá cinco camaratas de 6 camas.

As refeições serão realizadas no Restaurante Paparicos, um espaço que já era do meu conhecimento e fica perto da pousada, o que é bastante vantajoso. Também a proposta do valor das refeições foi simpática, rondado os seis euros por pessoa. Por isso todas as refeições (almoço e jantar) serão realizadas neste local.

Após a definição das datas e acordo entre organizações, foi realizado um *infopack* com toda a informação necessária para as entidades e participantes, assim como um formulário de participantes para a visita de planeamento, que estará disponível nos anexos, com o intuito de termos as informações mais relevantes sobre os dois participantes de cada país que virão.

Também fez parte do planeamento deste projeto a realização de um plano de ação, sumários, assim como *timetables* da visita de planeamento e do intercâmbio, que estarão disponíveis nos anexos, com o objetivo de planear e estruturar as atividades a realizar nos respetivos dias.

3.5.4. Execução Financeira

O projeto detinha um financiamento alocado à submissão da sua candidatura, no valor de 31.357,00€, no entanto, com alterações feitas no que diz respeito à redução de participantes e alargamento do prazo de atividade este financiamento foi reduzido para 25.846,00€.

Este financiamento é calculado em função das bandas de distância entre a sede da organização coordenadora (PROACTING) e a sede da organização parceira. Para além disso, é alocado um valor diário a cada participante, sendo que nas mobilidades de jovens o valor diário é de 37,00€.

Através deste valor, a organização coordenadora tem que gerir o seu orçamento para que o participante tenha alojamento, alimentação, deslocações internas, seguro, local para desenvolvimento de atividades e gastos com eventuais necessidades primárias. Este financiamento é atribuído em duas tranches: a primeira de 80% antes do início das atividades, e a segunda de 20% após encerramento e avaliação do projeto. Deste modo, a organização coordenadora tem de planear e gerir o projeto com apenas 80% do seu orçamento, sendo que desde o início do estágio sempre foi realçado a necessidade de a organização não gastar 20% do orçamento com o intuito de ser uma verba para a associação, sempre que possível.

No próximo quadro, podemos encontrar o orçamento atribuido pela comissão europeia a cada país, no que diz respeito ao número de viagens assim como à banda distancia de cada país ao local da atividade.

Quadro 5 *– Orçamento das viagens do Projeto (E)C@MP*

PARTNER ORGANISATION	DISTANCE BAND	BUDGET P/ PARTICIPANT
PROACTING	0 - 9 km	0,00€
ADEL (SVK)	2000 - 2999 km	360,00 €
SFERA ITALY (IT)	500 - 1999 km	275,00 €
GLOBERS (ES)	500 - 1999 km	275,00 €
AVATUD ÜHISKOND MTÜ (EE)	3000 - 3999 km	530,00 €
YOU IN EUROPE (GR)	2000 - 2999 km	360,00 €

3.6. Projeto *EYE* – Execução do Projeto

Como já foi referido anteriormente, o Projeto *EYE* – Empreendedorismo e capacitação de jovens com base na competência Programa de Desenvolvimento para Inclusão Social e Emprego teve início no dia 01-10-2019 e dada a pandemia teve de ser ajustada a data de conclusão, pelo que só terminará dia 31-12-2021. Foi também um projeto que tive oportunidade de acompanhar tanto no seu planeamento como execução ao longo do meu estágio. Apesar do projeto ter uma série de atividades planeadas para ser executado, durante o meu período na entidade tive apenas oportunidade de participar na mobilidade virtual e as sessões de capacitação.

Desta forma, ao longo deste subcapítulo será esclarecido todo o processo de planeamento e tarefas realizadas no que diz respeito a este projeto.

3.6.1. Mobilidade Virtual – Projeto *EYE*

A Mobilidade virtual foi uma das atividades deste projeto e pode-se dizer que é como se fosse um intercâmbio, mas virtual, que se realiza online. Esta mobilidade foi realizada através de um grupo de *Facebook* onde todos os participantes dos respetivos países e até de outros tinham alguns desafios e dinâmicas que poderiam realizar de forma a promover esta mobilidade e também com o objetivo de os participantes se conhecerem e conhecerem as realidades de outros países. Numa fase inicial foram lançados quatro desafios, o primeiro foi um de apresentação onde os participantes de forma original e criativa tinham de se apresentar, falar de si e aspetos importantes que achassem relevantes, o segundo era falar sobre a gastronomia do seu país e revelar o seu prato preferido, neste desafio a maioria publicou uma fotografia. No terceiro desafio tinham de falar do seu livro/serie/escritor preferido ou que fosse inspirador para si e por último de alguma forma falar sobre o seu maior sonho, o que gostavam de alcançar e onde queriam estar daqui a 5 ou 10 anos. De realçar que tivemos uma grande adesão dos participantes, todos participaram e acabaram por comentar as histórias dos restantes membros e foi uma excelente forma de unir o grupo e mantê-lo ativo e motivado neste projeto. Para além destas atividades, mensalmente foi lançado um desafio, desta vez mais direcionado para a parte prática dos *webinars*, que no subtema seguinte irá ser abordado com mais precisão.

3.6.2. Sessões de Capacitação

Paralelamente à mobilidade virtual, todos os meses será realizado um *webinar* que ficou definido para o terceiro sábado de cada mês das 10h às 12h.O horário foi escolhido de forma a ter em conta a hora dos restantes países. Estes *webinars* foram realizados na plataforma zoom e têm como objetivo capacitar os jovens em diversos setores, para no futuro estarem mais aptos e serem mais capazes de ingressar no mercado de trabalho e melhorarem o seu espírito

empreendedor. De realçar que todas estas sessões foram pensadas de forma a um *expert* da área abordar o tema durante 50 min e por fim, de forma a fechar a sessão, um empreendedor de sucesso com o intuito de falar um pouco da sua experiência, dificuldades e ambições.

Neste projeto, o meu papel juntamente com a Mariana Delgado, coordenadora deste projeto, foi através da nossa rede de contactos, tentar encontrar, em conjunto, *experts* e jovens empreendedores da área que possam dar o seu contributo nestes *webinars*.

As imagens de divulgação foram criadas pela Mariana Delgado, mas sempre que necessário fui dando o meu contributo.

Em todas as sessões, fez parte das minhas tarefas o contacto com estes oradores, com o intuito de formalizar o convite. Este contacto, dependendo da pessoa e da proximidade que tinha com os membros da equipa, foi feito maioritariamente a nível institucional através do email.

Também o contacto com os participantes com o intuito de lhes fornecer os *links* de acesso para a formação. Sendo um projeto longo e por vezes cansativo, é muito importante manter os participantes motivados para que estes estejam cada vez mais presentes nestas sessões. Contudo, o que temos vindo a observar é que o número de participantes tem vindo a descer, uma vez que, a pandemia está a estabilizar em Portugal, já não há tantas restrições e os jovens começam a mostrar algum cansaço no que diz respeito a sessões online.

Por fim, no final de cada *webinar* através da folha de presenças preenchida pelos participantes, crio os certificados de participação e envio para cada participante.

Na imagem seguinte podemos visualizar as datas e os temas das sessões definidas:



Figura 16: *Cartaz das Sessões de Capacitação*

A primeira sessão decorreu no dia 20 de março de 2021 e teve como tema o Empreendedorismo e Inovação Social. Para este *webinar* foi convidado o Carlos Santos, *resilience manager* na *Human Power Hub* que é um *expert* na área da inovação social e conta com anos de experiência na área de gestão de projetos nacionais e internacionais. Foi um contacto fácil de ser feito, uma vez que, a *Human Power Hub* é parceiro da PROACTING. Para fechar a sessão, e para dar o seu testemunho, foi convidada a Melissa Rito, que após uma época de voluntariado e viagens decidiu entrar no mundo das ***start up's*** e venceu com a sua ideia no programa Portugal Inovação. Agora é fundadora da *Rejoice* uma marca de *roulottes* saudáveis que em breve estará aberta ao público.

Na figura 17 temos representada aquela que foi a imagem de divulgação do webinar:



Figura 17: *Cartaz da 1ªSessão*

O segundo *webinar* “Design Thinking e Plano de Negócios” decorreu no dia 17 de abril de 2021 e contou com a participação da expert Filipa Meira, fundadora e consultora na empresa Etukminho, um negócio de transporte de passageiros, usado como táxi nas cidades. É um veículo ágil para a realização de circuitos turísticos na cidade de Braga.

Como jovem empreendedor, e para falar um pouco sobre a sua experiência e desafios que foi ultrapassando ao longo do tempo, convidamos Chisoka Simões, co-coordenador da organização Minho de Portas Abertas, uma cooperativa cultural e social. Cooperativa que nasceu no âmbito da adesão à incubadora da Human Power Hub de Braga e tem como objetivo disponibilizar visitas guiadas a baixo custo ou sem qualquer custo a diversos locais com interesse patrimonial na região do Minho.

Mais uma vez, segue-se a imagem de divulgação na figura 18:



Figura 18: *Cartaz da 2ªSessão*

A terceira sessão decorreu no dia 15 de maio de 2021 e teve como tema Comunicação, Marketing e TIC. Para este *webinar* foi convidada, para expert, a Rosa Dias, gestora de vendas internacionais e marketing na empresa Elsa Barreto, uma marca portuguesa *premium*. Para fechar a sessão e dar o seu testemunho, convidamos o Ricardo Marques, *CEO* e *business developer* na empresa BioBoards, uma marca portuguesa de *surfskates*, em grande expansão.

Através da figura 19, podemos observar a imagem de divulgação da atividade:



Figura 19: *Cartaz da 3ªSessão*

Uma das dificuldades que vimos ao longo destas três sessões foi a captação dos jovens e o seu envolvimento e presença nestes *webinars*. Para além disso, embora convidemos orados e experts da nossa confiança nem sempre prevemos e controlamos estes momentos da sessão, por vezes, a sessão pode não ir de encontro daquilo que idealizamos. Para evitar estas situações, fazemos uma boa divulgação do *webinar* nas nossas redes e falamos atempadamente com os facilitadores para explicar qual o contexto e objetivo das sessões, com o intuito de evitar momentos não desejados.

As próximas sessões serão dia 19 de junho, 17 de julho e por fim 21 de agosto e os temas serão: Financiamento e captação de investimento, sustentabilidade e incluso e equipas e recursos humanos. Os *webinars* irão decorrer exatamente como os anteriores, na plataforma zoom, no mesmo horário e com a mesma estrutura.

3.7. Planeamento e Conceção de uma Candidatura

De forma a começar uma nova jornada do programa Erasmus+, saíram as *deadlines* para as Ações-Chave 1, que foram até dia 18 de maio até as 11:00h.

Posto isto, foi proposto à equipa a realização de duas candidaturas, um *training course* e um intercambio, ficando este último à minha responsabilidade.

Esta candidatura foi pensada com o objetivo de ser uma mobilidade de jovens e também, seria uma união entre dois projetos que temos já aprovados e a decorrer, o Projeto EYE e o Projeto (E)C@MP, ou seja, uma mobilidade de forma a promover o espírito empreendedor e capacitar estes jovens a criarem os seus próprios projetos e serem inovadores, tendo por base toda a teoria e sessões de formação do projeto EYE.

Surge então *Bootcamp "Act for your future"*, um projeto para desenvolver e potenciar as capacidades e competências dos jovens em situações vulneráveis. Este projeto, está totalmente interligado não só aos objetivos do programa Erasmus+, como às suas prioridades e Estratégia Europeia para a Juventude - *Youth Goals.* Pretende-se trabalhar a aprendizagem ao longo da vida, o desenvolvimento educativo, profissional e pessoal dos jovens nos domínios da educação e da formação, contribuindo para o crescimento sustentável, o emprego de qualidade e a coesão social, bem como para impulsionar a inovação e a cidadania ativa. Trabalharemos na *Youth Exchange* a inclusão e diversidade e a participação na vida democrática, que são duas das prioridades.

Deste modo, apresento de seguida uma breve contextualização da candidatura submetida.

Contexto e problema social:

Num mundo de rápida evolução, as disparidades entre os jovens são uma realidade crescente. A ausência de competências chave para aprendizagem ao longo da vida, de pensamentos e de atitudes empreendedoras e de orientação

dificultam a integração dos jovens europeus no mercado de trabalho e na sociedade.

Como efeito direto e indireto aumenta:

- Nº de jovens em situação de exclusão e desintegração social: em 2017, a taxa de risco de exclusão social dos jovens entre os 16-29 anos era de 27,7%. Para a UE(28) esse valor correspondia a 21.8 milhões de jovens (fonte: Eurostat),

- Nº de jovens NEET: na UE (28), em 2017, a taxa de jovens NEET era de 17,2% (fonte: Eurostat),

- Nº de jovens desempregados: na UE (28), em 2017, a taxa de desemprego para o grupo etário dos 15-24 anos era de 20,2% e para o grupo dos 25-34 anos de 25,4% (fonte: Pordata);

E acrescem situações como a integração em empregos precários e comportamentos socialmente desviantes (por exemplo, radicalização do comportamento e violência). O cenário agrava quando falamos de grupos sociais sub-representados como minorias étnicas e migrantes que enfrentam maiores dificuldades de inserção social e profissional. Identificamos, neste contexto, um problema social importante e negligenciado:

- Exclusão social dos jovens e desintegração no mercado de trabalho como consequência da ausência de competências chave para aprendizagem ao longo da vida e de pensamentos e atitudes empreendedoras.

Objetivos:

1. Incentivar a descoberta do potencial das gerações jovens, por forma a que se tornem mais capazes, conscientes, empreendedoras e altamente capacitadas para a adaptação à evolução e mudança social,

2. Incentivar a intervenção eficaz, eficiente e inovadora das instituições na capacitação interna e dos jovens,

3. Promover o acesso às oportunidades, nomeadamente sociais e profissionais, com a devida orientação e transferência de valores comuns e conhecimentos,

4. Criar um programa altamente compreensível e compreendido por todos os agentes sociais, com potencial de adaptação, escalabilidade e institucionalização;

Grupo-alvo:

- Jovens (18-30),

- Jovens pertencentes a grupos sociais sub-representados (minorias étnicas e migrantes, entre outros);

Transnacionalidade:

O projeto é transnacional por 3 motivos:

- Resposta global a um problema global: considerando a globalidade do problema (e com efeitos severos já apresentados), importa assumir uma ação transnacional para que seja possível albergar o máximo de conhecimento, experiências e práticas europeias no desenvolvimento de um programa 100% real e apto a ser solução global,

- Escalabilidade e institucionalização: estas ganham força quando são assumidas por vários agentes e *stakeholders*. Com envolvimento transnacional, é possível escalabilizar toda a intervenção para os diversos contextos e grupos sociais envolvidos (e todos os que terão benefício direto/indireto) e institucionalizar o programa em diversos países (1º: países parceiros; 2º: países vizinhos e 3º: em escala europeia),

- Geração de impactos sociais: através dos pontos anteriores – e que somente são possíveis com a ação transnacional – os impactos gerados serão percecionados pelos participantes, instituições, grupos-alvo, comunidade e terão reflexo na mudança estrutural e institucional da sociedade;

Descrição das Atividades:

O projeto contará com realização de duas atividades, a visita de planeamento e a mobilidade de jovens.

A APV é a atividade que antecede o Youth Exchange e ocorrerá no mesmo país do YE. Será desenvolvida nos dias 12 e 13 de fevereiro de 2022, acrescentando-se mais dois dias de viagem, em Braga, Portugal, preferencialmente na Pousada da Juventude. Esta atividade será o primeiro contacto físico entre os representantes do consórcio, com a intenção principal de preparar pormenorizadamente a atividade de mobilidade e aproximar os participantes. Como tal, o consórcio entende ser fundamental levar a cabo a APV para que se possa refletir, debater e discutir todas as questões práticas, técnicas e logísticas associadas ao desenvolvimento do YE. Esta sessão contará com a presença de um jovem com menos oportunidades (que funcionará como porta-voz dos restantes jovens da sua organização), de modo que se garanta que o YE é efetivamente desenvolvido com base nas expetativas e necessidades destes jovens e se garanta o seu envolvimento e participação ativa. Tendo em conta que todo o projeto é gerenciado por jovens, ao envolvê-los nesta atividade, garante-se que os mesmos são parte ativa do processo de tomada de decisões.

Em relação à mobilidade de jovens, está prevista para dia 04 a 10 de abril, no Porto onde participarão 31 jovens (6 GL e 25 jovens, dos quais pelo menos 12 são jovens com menos oportunidades).

As dinâmicas desenvolvidas ao longo do intercâmbio terão por base a metodologia de educação não formal, assente na participação voluntária e centrada no indivíduo. Inserido na NFE, ao longo do YE recorrer-se-á à dinamização das seguintes metodologias específicas:

1. *Energizers*: sempre que os GL sentirem que o grupo está com quebra de energia e queiram motivar a atividade e dinâmica dos jovens. Estão sempre previstos para o início da manhã e após almoço, mas podem ocorrer em qualquer outra altura se tal se verificar necessário,

2. *Get To Know*: dinâmicas para conhecimento do grupo,

3. *Team Building*: dinâmicas que promovam o sentimento de pertença, a identificação com o grupo e o trabalho em equipa,

4. Reflexões: dinâmica de reflexão, individual ou grupal, para que os jovens reflitam sobre as competências desenvolvidas, os conteúdos trabalhados, o encontro do projeto com as suas expetativas,

5. Sessões: De forma a simplificar a otimizar a informação, os objetivos das sessões serão explicados por cada dia de atividade do YE. As atividades específicas para obtenção destes objetivos estão descritas na timetable. DIA 1: Apresentação e conhecimento dos participantes, das organizações, do Erasmus+ e do projeto; DIA 2, 3, 4, 5, 6: Introdução ao tema, atividades de conhecimento e interação com a comunidade loca Continuação da exploração do tema e trabalhar nos projetos DIA 7: Avaliação e reflexão final. Em todas as atividades serão criados grupos heterogéneos com o intuito de juntar jovens que pensam diferente, têm vivências, estilos de vida e convicções diferentes, o que permite que os jovens compreendam e incorporem diferentes pontos de vista e estimulem a sua capacidade criativa. A intenção é que os jovens se predisponham a aprender com os pares e a perceber o que está por trás destas diferentes formas de encarar a vida. A partir daí, os jovens estarão aptos para questionar as suas próprias verdades e aceitar diferentes opiniões.

Metodologia:

Através da aplicação da metodologia NFE, os jovens vão desenvolver certas aprendizagens, diretamente relacionadas com a aquisição ou desenvolvimento de várias competências essenciais. Competência: -De literacia: os jovens vão aprender a comunicar eficazmente, nomeadamente ao compreenderem e expressarem os seus próprios argumentos, sentimentos, factos e opiniões de forma convincente e adequada.

Esta competência é potenciada no contacto com os restantes participantes, através de sessões de promoção da partilha de opiniões, expetativas e necessidades e sessões de reflexão, etc. -Multilinguística: os jovens vão

desenvolver o seu nível de inglês, nomeadamente a nível oral e escrito, tornando-os capazes de comunicar e interagir de modo adequado e eficaz nesta língua. Esta competência será potenciada na comunicação via digital, na redação de conteúdos de disseminação em inglês e na comunicação presencial nas atividades de mobilidade, etc. Os jovens também vão poder interagir e comunicar na língua dos países dos participantes, com troca de elementos caraterísticos, compreensão das mesmas e aprendizagens básicas.

Financiamento: 26 767 €.

4. Reflexões Críticas e Competências Adquiridas

Ao longo deste capítulo, elaboro uma reflexão de todo o meu percurso do Estágio Profissionalizante, desde a integração na organização, aos primeiros passos da entidade, planeamento dos projetos, gestão da rede de contacto à execução de partes de projetos, que foram algumas das tarefas que fui desempenhando durante este percurso, assim como, alguns conhecimentos e competências adquiridas.

Desde o início que a organização foi clara e direta, no que diz respeito aos seus objetivos e métodos de trabalho. Para além disso, trabalhar no âmbito da gestão de projetos do terceiro setor, requer bastante autonomia e proatividade. Eu, enquanto estudante estagiária encarei este desafio de estar numa área diferente com bastante entusiasmo e motivação, uma vez que era uma ótima oportunidade de desenvolver e consolidar conhecimentos, aprendizagens e competências em distintas áreas. Também, através do trabalho em equipa e da partilha de conhecimentos e experiências, o processo de aprendizagens tornou-se menos difícil.

Tendo em conta, que a equipa teve de dar continuidade à entidade quase do zero, foi importante observar e fazer parte desta fase, pois de uma forma geral tivemos de criar tudo aquilo que eram redes sociais e assim tornar real a organização. A criação das dinâmicas nas redes e o manuseamento de novas ferramentas digitais foi também muito enriquecedor neste processo de aprendizagem, uma vez que, desenvolve a nossa criatividade e imaginação, pois. temos de refletir em dinâmicas e informações que façam sentido publicar nas nossas páginas. Como já foi referido, todas as quartas-feiras fazíamos um *Live* no nosso *Instagram* com o objetivo de abordar e debater temas atuais e também divulgar o trabalho de muitas outras organizações. Desta forma, foi também muito gratificante poder conhecer e falar com várias organizações que desempenham um trabalho importante em diferentes áreas sociais.

Desde o início que me foi alertado para a questão de a associação trabalhar prioritariamente com projetos europeus e como isso seria um desafio para mim, na medida em que iria ter de comunicar com diversas culturas e línguas, por outro lado, um dos maiores desafios iniciais que também posso realçar foi o facto de se tratar de um trabalho de escritório e muito administrativo. Não era de todo algo com que estava familiarizada, uma vez que as minhas experiências profissionais até agora tinham sido de treino em clubes, algo muito mais prático. O trabalho em escritório, o passar muito tempo sentada em frente a um computador, no início foi um grande desafio, mas com o passar do tempo foi se tornando algo simplesmente normal.

A organização tinha três projetos aprovados e estes foram divididos entre mim e os dois gestores de projetos que também tinham ingressado na equipa recentemente. Foi me atribuído um projeto Ação-Chave 1, ou seja, uma mobilidade de jovens, mas com a pandemia tornava-se difícil realizar o intercambio inicialmente 49 pessoas durante cinco dias no inverno e período de estágio. Após várias tentativas de execução e adiamento de datas devido ao Covid-19, e porque as fronteiras e estabelecimentos estavam fechadas, vimos ser viável a sua execução no verão, meses de junho e julho uma vez que está mais calor e as pessoas não adoecem com tanta facilidade e já haveria mais pessoas vacinadas.

Então, para além do adiamento, também o número de participantes, pareceu-nos exagerado, tendo em conta as circunstâncias atuais. Desta forma, contactamos a Agência Nacional, organização portuguesa que gere os financiamentos e controla os projetos portugueses aprovados, com o intuito de pedir uma autorização de reduzir o número de participantes e aumentar as datas da mobilidade com o objetivo de também não alterar muito o valor inicial financiado. Após esta autorização, contactamos os parceiros e definimos as datas para a execução deste projeto. O próximo passo foi arranjar o alojamento para as duas atividades do projeto e, sem dúvida que foi um grande desafio, pois muitas vezes as respostas não iam de acordo com o orçamento que pretendíamos e começávamos a ficar sem alternativas. Após vários emails com pedidos de orçamento, a pousada da

juventude de Guimarães foi a que nos apresentou um orçamento mais adequado e de imediato fechamos a reserva com esta entidade.

De seguida foi criado um documento do género de um questionário na ferramenta *Google Forms*, que será disponibilizado nos anexos, com algumas questões relacionadas com os participantes, acerca do Covid-19 e também sobre as expectativas do projeto, com o intuito de obter e armazenar toda informação dos dois participantes de cada país que vêm para a visita de planeamento, primeiro atividade do projeto.

Paralelamente a todo o planeamento do meu projeto, fui colaborando e apoiando minha colega, Mariana Delgado, na execução do seu projeto que durante o período de estágio apenas teve a mobilidade virtual e as sessões de capacitação. Este projeto foi também um desafio, pois ficou à minha responsabilidade todas as dinâmicas de mobilidade virtual e a união do grupo, e também a escolha dos facilitadores dos *webinars*.

Esta experiência determinou por diversas vezes sair da minha zona de conforto o que é uma excelente forma de nos desenvolvermos e nível pessoal e aprendermos a adaptarmo-nos a diferentes circunstâncias.

Por outro lado, desenvolvi competências de comunicação, a nível pessoal e digital, desenvolvi conhecimentos e interesse pelo terceiro setor, do planeamento, execução física e financeira de projetos, competências nível do manuseamento de plataformas e redes online, desde as redes sociais, a ferramenta de design *Canva* que serve para a criação e edição de imagens (cartazes, *posts*...), a ferramenta de edição e criação de vídeo *Filmora* que nos foram muito úteis na divulgação e promoção da organização. A construção de uma rede de parceiros e *networking* nacional e internacional e a comunicação em equipa e a concretização de processos de acompanhamento de gestão de projeto foram uma mais-valia no foco e desenvolvimento dos projetos.

Após uma breve reflexão da experiência vivida ao longo deste estágio, apresento aquelas que foram as principais competências e aprendizagens desenvolvidas durante este período:

− Experiência na participação e no envolvimento em projetos sociais nacionais e internacionais que promovam o empreendedorismo e empregabilidade e a capacitação e a inclusão social de jovens,

− Experiência a nível do desenvolvimento de candidaturas, conceção de projetos europeu,

− Experiência e competências a nível da coordenação e implementação de projetos de capacitação de jovens, com base na metodologia da ENF,

− Experiência na cooperação com organizações a nível internacional,

− Competências sociais e cívicas, pela consciencialização das comunidades para temáticas como a inclusão social,

− Competências a nível de gestão de tempo,

− Experiência a nível da comunicação com técnicos de juventude e entidades, públicas e privadas, que fazem as suas intervenções neste âmbito, assim como no desporto,

− Competências a nível de ferramentas digitais, muito relevantes para divulgação e promoção da entidade e dos seus projetos,

− Competências a nível da gestão e controlo de riscos, sobretudo, na promoção da segurança dos participantes e da identificação e resolução de situações de risco ou conflito,

− Desenvolvimento e consolidação de competências de análise de cidades, e espaços nomeadamente para posterior implementação de projetos nas mesmas.

Todas estas competências tornaram esta primeira experiência a nível da Gestão de Projetos muito enriquecedora e concederam-me capacidades de autonomia e de executar funções nesta prática profissional.

Embora tenha sido um processo de aprendizagem ligeiramente lento, devido à pandemia e à situação atípica que vivemos, a constante saída da zona de conforto e o facto de ser uma área de trabalho que não me dizia muito levou a ser uma experiência muito enriquecedora e a uma aprendizagem gigante na área da gestão de projetos como também no conhecimento das realidades do terceiro setor.

Em forma de conclusão, o associativismo é uma excelente escola de desenvolvimento pessoal. Estar em contacto com diversas problemáticas sociais e trabalhar em equipa para resolver ou minimizar estas questões é uma boa forma de sermos autónomos, ativos e conscientes das realidades do mundo. Desta forma, acredito que a realização deste estágio numa organização do terceiro setor veio dar-me uma série de ferramentas para uma futura prática profissional, mas também para a vida pessoal.

5. Considerações Finais

Por fim, neste capítulo podemos encontrar aquelas que foram as maiores dificuldades e entraves ao longo do período do estágio curricular assim, como algumas observações e sugestões para um futuro.

5.1. Limitações e Recomendações Futuras

As principais limitações sentidas no decorrer deste estágio profissionalizante remetem para as questões relacionadas ao Covid-19. As restrições impostas por esta pandemia, obrigaram desde fevereiro até ao final do estágio à realização do teletrabalho, o que, numa fase inicial não foi nada produtivo, não só pelas circunstâncias em si, mas por toda a envolvência de projetos internacionais que não poderiam avançar precisamente pelas viagens e estadias no estrangeiro.

Durante este período houve uma grande incerteza, no que diz respeito à execução dos projetos. Por várias vezes houve o adiamento das atividades, no entanto, havia prazos a cumprir e durante todo o período de estágio planeamos toda a execução do projeto, para que numa altura, mais estável e controlada ele pudesse ser realizado.

Também a forma como tínhamos acesso aos projetos e materiais da associação não foi facilitada, uma vez que dava muitos problemas. De certa forma a entidade estava preparada para o teletrabalho, mas o dispositivo que dava acesso aos materiais de trabalho era muito inconstante.

Com isto, sabemos que sem a pandemia este estágio poderia ter sido mais enriquecedor a nível prático, no entanto, implicou muitos desafios e outras coisas positivas a nível de desenvolvimento pessoal, no que diz respeito à gestão emocional, gestão de tempo, organização, autonomia e no manuseamento de novas ferramentas digitais.

Por fim, concordamos que a pandemia provocou um impasse muito grande na vida de todos os cidadãos e organizações principalmente do terceiro setor. Ainda assim, no futuro é importante que as pessoas estejam confortáveis e aptas para este tipo de trabalho que como reparamos é uma realidade e facilita que os trabalhadores sejam capazes de ser produtivos nestas circunstâncias.

Importa salientar que, apesar de ter sido a minha primeira experiência no terceiro setor, e no planeamento e execução de projetos internacionais, despertou-me um grande interesse e motivação para continuar nesta área. Posto isto, as expectativas para continuar neste ramo são muito altas.

BIBLIOGRAFIA

Amit, R. & Zott, C. (2012). Criação de valor por meio da inovação do modelo de negócios. *MIT Sloan Management Review* 53 (3), 41 - 49.

Assembleia da República. (1976). Constituição de República Portuguesa – VII Revisão Constitucional. Diário da República, 1 ª Série – A, Nº155, 4642-4686.

Assembleia da República. (2007). Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto. Diário da República, 1ª Série, Nº11, 356-363.

Baggio, A. & Baggio, D. (2017). Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia, v. 4, n. 2.

Beltramello, A., Haie-Fayle, L., & Pilat, D. (2013). *Por que novos modelos de negócios são importantes para o crescimento verde*. Paris: Publicação da OCDE.

Boutellier, R. (1998). Management of dispersed product development teams: the role of information technologies. R&D Management, v. 28, n. 1, p. 13-25.

Breuer, H., Fichter, K., Lüdeke-Freund, F., & Tiemann, I. (2018). Desenvolvimento de modelos de negócios orientados para a sustentabilidade: Princípios, critérios e ferramentas. *International Journal of empresarial Venturing*, 10 (2), 256 - 286.

Broman, G.I. & Robèrt, K. H. (2017). Uma estrutura para o desenvolvimento estratégico sustentável. *Journal of Cleaner Production*, 140, p.17 – 31.

Canário, R. (2006). Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal. In L. Lima, A. Pacheco, M. Esteves & R. Canário (Eds.), A educação em Portugal (1986-2006). Alguns contributos de investigação (pp. 195-254). Lisboa: Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação.

Carvalho, M. J., Januário, C. & Palpe, G. (2015). O direito fundamental ao desporto: políticas de implementação em municípios de Portugal Moçambique, v.3, 83-100.

Clarke A. (1997). Survey on employability. *Industrial and Commercial Training,* 29, 6, p177-183.

Coelho, S. (2008). Participação social e associativismo em Portugal: breves apontamentos de um estudo de caso de uma associação de promoção do Comércio Justo p.5-10.

Comissão Europeia. (2013). Learn by doing- non-formal education.

Comissão Europeia. (2016). Relatório anual de 2016 do Programa Erasmus+

Comissão Europeia. (2020). Erasmus+ Guia do Programa (versão 3, de 2020)

Comissão Europeia. (2020). Relatório anual Erasmus + 2018

Comissão Europeia. (2021). Erasmus+ Guia do Programa (versão 2, de 2021)

Concelho da Europa. (1992). Carta Europeia do Desporto. Instituto Português do Desporto e da Juventude Consult. 15 de maio 2019.

Cunha, A. & Santos, Y. (2018). Estudos do século XX, nº18, p.97-33.

Daylchuck, K. et al (1999). Sport Management as an Academic Discipline in the Next Millenium, In: Proceedings of the 7th Congress of the European Association for Sport Management. Thessaloniki, September p.16 –19.

Dean, T.J. (2015). Sustainability and Entrepreneurship

Dees, G. (2009). Social Ventures as Learning Laboratories, Innovations, p. 11-15.

Dees, G. (1998). Enterprising Nonprofits, v. 76, n. 1, p. 55.

Dolabela F. (1999). Oficina do Empreendedor. São Paulo: Cultura Editores Associados.

Farah, E., Cavalcanti, M. & Marcondes, L. (2020). Livro: Empreendedorismo Estratégico: Criação e gestão de pequenas empresas

Fernandes, A. (2004). Democracia, Descentralização e Cidadania, in Democracia, Novos Desafios e Novos Horizontes, Oeiras, Celta Editores.

Ferreira, P. (2008). Associações e democracia: Faz o associativismo alguma diferença na cultura cívica dos jovens portugueses? - Sociologia, Problemas E Práticas, 57, 109- 130.

Fiadeiro, H. M. (2017). "Erasmus experience: the impact on employability and development of skills". Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão.

Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain 's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21, 5, 384-399.

Fleury, A., Fleury, M., (2011). Brazilian multinationals: competences for internationalization. Cambridge: Cambridge University Press.

Fligstein, N. (2008). Euroclash - The EU, European Identity, and the Future of Europe.

Fortune, J. & Diana, W. (2006). Framing of project critical success factors by a systems model. International Journal of Project Management, v. 24, n. 1, p. 53-65.

Gadotti, M. (2012). Educação popular, educação social, educação comunitária, p.3.

Gohn, M. (1999). Educação não-formal e cultura política. São Paulo: Cortez. p.98-98

Justo, A. (2018). O que é um projeto? Entenda sua definição e utilidade.

Keeling, R. (2017). Livro Gestão de projetos – Uma abordagem global 3ª Edição Kruglianskas, I.; Thamhain, H. (2000). Managing technology-based projects in multinational environments. IEEE Transactions on Engineering Management, v. 47, n. 1, p. 55-64.

Kerlin, J. (2006). Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations,v. 17, n. 3, p. 246-262.

Lewis J. (2007). Fundamentals of Project Management work smart series

Lima, R. R. & Anselmo, J. L. (2004). Gerenciamento de projetos com OPM3: o caso Promon: Project management with OPM3: the Promon case. Paper presented at PMI® Global Congress 2004—Latin America, Buenos Aires, Argentina. Newtown Square, PA: Project Management Institute.

Lobato, P. (2009): Estudo do potencial empreendedor dos acadêmicos do 7º período do curso de Educação Física da Universidade Federal.

Lüdeke-Freund, F. (2019). Uma revisão e tipologia dos padrões de modelo de negócios da economia circular.

Moura, D. & Barbosa, E. (2017). Trabalhar com projetos: planeamento e gestão de projetos educativos.

Muzellec, L. & Lambkin, M. (2006). Corporate rebranding: destroying, transferring or creating brand equity? European Journal of Marketing, v. 40, n. 7, p. 803-824.

Namorado, R. (2017). "A Economia Social e a Constituição". Economia Social em Textos, 3, 3-17. Coimbra: Centro de Estudos Cooperativos e da Economia Social.

Parente, C., Santos, M., Chaves, R. & Costa, D. (2011). Empreendedorismo social: contributos teóricos para a sua definição

Pires, G. (2007). Âgon: Gestão do Desporto: O jogo de Zeus. Porto: Porto Editora.

Pires, G., & Sarmento, J.P. (2001). Conceito de Gestão do Desporto. Novos desafios, diferentes soluções. Revista Portuguesa de Ciências do Desporto, 2001, vol. 1, nº 1, 88–103

Project Management Institute (2008). Project Management Body of Knowledge

Quadra, G. & Sthefane, D. (2016). Educação Não-Formal: Qual a sua importância? Revista Brasileira de Zoociências 17(2): pag22-27.

Reis, J. & Zille, L. (2020). Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, ISSN 2316-2058, ISSN-e 2316-2058, Vol. 9, Nº. 2, págs. 97-122

Rodrigues, J. P. (2013). Associativismo Cultural e Música Independente. Estruturas Alternativas e Impacto Local. Coimbra: Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, Socialism and Democracy

Vendramini, Marcassa, C. R., Titton, L. P.,Conde, M. & Franzoni, S. (2017). Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação; out-dez 2017, Vol. 12, Issue 4, p2155-2176, 22p – Escola, trabalho e perspectiva de futuro de jovens estudantes.

Viegas, J. (2014). Associativismo, sociedade civil e democracia P. 40 41

ANEXOS

Anexo1 – Timetable da Visita de Planeamento

ACTIVITY PROGRAMME FOR AN ADVANCE PLANNING VISIT						
Activity n°	A1					
Linked to Activity n°	A2					
Participating organisations	Promotor: PROACTING – Associação para a Promoção do Empreendedorismo e Empregabilidade (Portugal). Parceiros: ADEL (Eslováquia), Sfera Italy (Itália), Associacio Globers (Espanha), You in Europe (Grécia), Avatud Ühiskond MTÜ (Estónia).					
Venue			Duration			
City/Town	Country		Start date	End date	Activity duration (excluding travel days)	Travel days
Guimarães	Portugal		21/06/2021	22/06/2022	2	2
Activity Programme						
Timetable	Activities	Non-formal & Informal learning methods used				
DAY 1						
AM	*Pequeno-almoço*					
	Apresentação das organizações	Receção aos participantes no local da atividade. Apresentação dinâmica das organizações aos participantes (principais objetivos, áreas de atuação, público-alvo e atividades desenvolvidas). Utilização de icebreakers.				
	Apresentação dos participantes	Apresentação dos participantes a todo o grupo (Get to know). Exemplo de atividades: – Cada participante deve apresentar quatro caraterísticas suas e incluir uma que seja mentira. Os restantes jovens devem tentar adivinhar qual delas é mentira.				
	Lanche da manhã					
	Apresentação do Erasmus+	Apresentação do programa: objetivos gerais, ação-chave e relação com o projeto.				
	Apresentação do (E)C@MP e plano para APV	Apresentação do (E)C@MP: problema, necessidades, objetivos, resultados e impactos esperados. Reflexão e debate das expectativas do consórcio e jovens sobre o projeto. Apresentação do plano de trabalho da APV.				
	Exploração do local de atividades	Exploração do local de atividades, de forma a conhecer o mesmo e discutir em consórcio se o local efetivamente cumpre os requisitos necessários para realização do YE.				
	Almoço					
	Energizer	Jogos de ativação dos participantes (por exemplo, uma atividade física).				
	Reflexão e debate acerca dos perfis	Discussão acerca do papel e funções dos LG e mentores.				

PM	Reflexão e debate acerca do Plano de Ação	Reflexão e debate acerca da necessidade de readequeação do papel, tarefas e responsabilidades de cada parceiro e dos timings das atividades.
	Readequação do Plano Estratégico	Reflexão e debate acerca da metodologia a utilizar no YE e de que forma; reajustar objetivos, metas, resultados e impactos em função das necessidades e expetativas nos jovens.
	Lanche da tarde	
	Readequação do Plano de Atividades e Logística	Definição específica das atividades a desenvolver no YE (horários, locais, metodologias, etc.)
	Group refletion	Reflexão em grupo sobre as atividades do dia, as aprendizagens e os conteúdos desenvolvidos. Partilha de opiniões e sentimentos, promovido pelos líderes de grupo.
	Jantar Multicultural	
	Individual refletion	Reflexão individual dos participantes.
	Tempo livre	Tempo livre para em convívio informal os participantes se conhecerem melhor, assim como às diferentes culturas.
DAY 2		
AM	*Pequeno-almoço*	
	Energizer	Jogos de ativação dos participantes (por exemplo, uma atividade física).
	Readequação do Plano de Disseminação	Definição específica da estratégia de comunicação a aplicar durante as atividades de disseminação (quem dissemina? O que se dissemina? Para quem? Quando? Como? Onde?)
	Readequação do Plano de Avaliação	Reajustar as atividades de avaliação a desempenhar (indicadores e metas).
	Lanche da manhã	
	Team Building e Group Dynamic	Para promover a interação entre o grupo, a confiança, bem-estar e o espírito de equipa.
	Sessões de preparação	Reflexão e debate acerca das sessões de preparação (se estão a ser cumpridas, se estão a atingir os objetivos, qual o nível de preparação dos jovens).
	Código de conduta e plano de prevenção e resolução de conflitos	Criação de um código de conduta para o YE. Readequação do plano de prevenção e resolução de conflitos.
PM	Atividade ao ar livre	Participação numa das atividades disponíveis no local (por exemplo, golfe, kartódromo ou atividades desportivas e de aventura).
	Acordos	Estabelecimento e assinatura do acordo interno entre o consórcio. Preparação do acordo com os participantes.
	Lanche da tarde	
	Reflexão final	Análise e avaliação do desenvolvimento da APV. Reflexão e debate sobre detalhes a estabelecer e/ou ajustar. Avaliação e reflexão entre todos, sobre os objetivos, resultados e impactos expectavéis para o YE.
	Jantar de despedida	

Anexo 2 – Sumário do Projeto (EC@MP

(E)C@MP

(E)C@MP - **Entrepreneurship Competence Development Camp**

KA1 - Mobility of Young People

CONTEXT

Young people in the EU have high indicators of lack of initiative and participation in society, which increases their exclusion, disintegration, or dissatisfaction.

As a result of this problem, according to Eurostat data, for the year 2018, in the EU28, it was found:

- Of the total population at risk of poverty and social exclusion, 28.2% are young (between 18 and 24 years old);

- There were 13.7% young NEETs between 18 and 24 years old;

- Of the total unemployed, young people between 20 and 24 years old represent 12.9% of the total (in the second quarter of 2019).

There is an urgent need to develop measures that promote the training of young people to define personal, social, and professional paths that are inclusive, entrepreneurial, and integrated into the labor market and to facilitate the transition to adult life and/or to a professional change. As such, this project contributes to this by providing them with skills that allow them to reintegrate and include themselves in society, namely through the development of a sense of initiative and the capacity for entrepreneurship, fundamental to economic recovery, growth, job creation, inclusion, poverty reduction, innovation, and competitiveness.

Thus, this project is specifically targeted at young people: excluded and at risk of poverty; NEET; unemployed; with precarious jobs; who want to change jobs; who want to change their situation at work; or want to develop their entrepreneurial skills.

OBJECTIVES

a) Foster the entrepreneurial, critical, and creative spirit, allowing the passage of ideas and personal projects to action;

b) Provide young people with know-how and experience to develop their own projects and to take risks and succeed in life in society and, specifically, in the labor market;

c) Promote economic and financial literacy through the transfer of knowledge and methodologies and tools to initiate new ways of thinking and acting;

d) Promote the active participation of young people in all areas of society;

e) Promote the potential of the NFE in the training and personal, social, and professional development of young people;

f) Appeal to the interest of young people to be the engine of their own social transformation

PARTNERS

1. PROACTING (coordinating organization), Portugal;
2. ADEL, Slovakia;
3. SFERA Italy, Italy;
4. Association Globers, Spain;
5. You in Europe, Greece;
6. Avatud Ühiskond MTÜ, Estonia.

PARTICIPANTS

1. PROFILE OF PARTICIPANTS

- Young people between 18 and 25 years old (therefore young people who are at the end of their cycle: leaving compulsory education and entering the labor market or continuing their studies, or leaving higher education and entering the market work).
- Disintegrated from education and training systems, internships or work and/or socially excluded (facing situations of less opportunity);
- Little or no experience in transnational projects;
- Little development of entrepreneurial capacity;
- Motivated to transform their social reality.

2. EXPERTS PROFILE

- At least 18 years old;
- Expert in supporting and accompanying young people with fewer opportunities and deconstructing the obstacles they face;
- Expert in the themes of social inclusion, integration in education and training systems, internship or work and development of a sense of initiative and entrepreneurship;
- Equipped with communicative skills, leadership, and easy relationship;
- Able to foster feelings of security and well-being.

3. GL PROFILE

- At least 18 years old;
- Experienced and active in working with young people;
- Experience as a facilitator in preparing and supporting young people;
- With responsibility in decision making;
- Able to disseminate the results to social agents;
- With knowledge of the Erasmus + program, NFE methodology, and themes;
- Oriented to the success of the project.

ACTIVITIES AND NUMBER OF PARTICIPANTS

1. Advance Planning Visit
   21/06/2021 to 22/06//2021.
   Reference of 12 participants.

2. Mobility of Young People – Youth Exchange
   02-07-2021 to 09-07-2021.
   Reference of 49 participants
3. Evaluation sessions and dissemination of results
   07/2021 to 10/2021 (and after the end of the project).
   All people involved.

METHODOLOGY

- Non-Formal Educational;

RESULTS

1. Tangibles
   - Multimedia content (such as photos, videos, news, or information) made during the project;
   - Manual of good practices;
   - Information leaflets.

2. Intangible
   - Related to the 8 skills acquired by young people throughout the project, with a special focus on entrepreneurship and economic and financial literacy.

LONG TERM IMPACTS AND BENEFITS

The impacts of the project on the participants are directly related to their training and consequent ability to promote their personal, social, and professional transformation, namely by producing:

- Better learning performance;
- Greater employability and better career prospects;
- Greater spirit of initiative and entrepreneurship;
- Greater self-empowerment and self-esteem;
- Greater appreciation of its potential;
- Main preparation to deal with difficulties and attempts;
- Best foreign language skills;
- Greater awareness of interculturality;
- More active participation in society;
- Greater awareness of the European project and EU values;
- Greater motivation to participate, in the future, in education or training (formal / non-formal);
- Greater financial and financial knowledge and know-how.

COORDINATOR ORGANISATION

proacting

associação para a promoção do empreendedorismo e empregabilidade

(E)C@MP

Entrepreneurship Competence Development Camp

INFOPACK
KA1 – Mobility of Young People

APV: 21 - 22 June 2021
YOUTH EXCHANGE: 2 to 9 July 2021

Guimarães, Portugal

proacting
A força de fazer acontecer!

Funded by:

ja Juventude em ação | Erasmus+

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Welcome to Portugal

Dear Partners,

We are looking forward to welcoming you to the Advanced Planning Visit and Youth Exchange of the (E)C@MP Project, which will take place in Guimarães.

- APV: 21 and 22 of June 2021 (excluding travel days)
- Youth Exchange: 2 to 9 of July 2021 (excluding travel days)

In this document, you will find all the information that may help you during your arrival and stay.
Please, read it carefully! Any question you may have, please contact:

- Ana Martinho(ana.martinho@proacting.org / +351 932138802)
- Mariana Delgado(mariana.delgado@proacting.org / +351 961790283)

Funded by:
ja Juventude em ação | Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

About the Project

Young people in the EU have high indicators of lack of initiative and participation in society, which increases their exclusion, disintegration, or dissatisfaction. As a result of this problem, according to Eurostat data, for the year 2018, in the EU28, it was found:
-Of the total population at risk of poverty and social exclusion, 28.2% are young (between 18 and 24 years old);
-There were 13.7% young NEETs between 18 and 24 years old;
-Of the total unemployed, young people between 20 and 24 years old represent 12.9% of the total

There is an urgent need to develop measures that promote the training of young people to define personal, social, and professional paths that are inclusive, entrepreneurial, and integrated into the labor market and to facilitate the transition to adult life and/or to a professional change.

Thus, this project is specifically targeted at young people: excluded and at risk of poverty; NEET; unemployed; with precarious jobs; who want to change jobs; who want to change their situation at work; or want to develop their entrepreneurial skills.

Funded by:
ja juventude em ação | Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Main Goals

-Foster the entrepreneurial, critical, and creative spirit, allowing the passage of ideas and personal projects to action;

-Provide young people with know-how and experience to develop their own projects and to take risks and succeed in life in society and, specifically, in the labor market;

-Promote economic and financial literacy through the transfer of knowledge and methodologies and tools to initiate new ways of thinking and acting;

-Promote the active participation of young people in all areas of society;

-Promote the potential of the NFE in the training and personal, social, and professional development of young people;

-Appeal to the interest of young people to be the engine of their own social transformation

Funded by:
Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Budget

About the management of the travel of the participants, we have the following proposal:

• Each partner organization takes on the responsibility of buying the travel for the participants.

The Erasmus+ program has established the financial contribution by the rule of allocation. In the following table, we present a table with the funding for each partner organization:

PARTNER ORGANISATION	DISTANCE BAND	BUDGET P/ PARTICIPANT
PROACTING	0 - 9 km	0,00€
ADEL (SVK)	2000 - 2999 km	360,00 €
SFERA ITALY (IT)	500 - 1999 km	275,00 €
GLOBERS (ES)	500 - 1999 km	275,00 €
AVATUD ÜHISKOND MTÜ (EE)	3000 - 3999 km	530,00 €
YOU IN EUROPE (GR)	2000 - 2999 km	360,00 €



Where

Guimarães is a Portuguese city located in the District of Braga, with a population of 54,097 inhabitants, spread over an urban network of 23.5 km², in 20 parishes and with a population density of 2223.9 km².

Guimarães is one of the most important historic cities in the country, with its historic center inscribed on the UNESCO World Heritage list since 2001.



Accomodation



We will stay at HI Guimarães – Pousada de Juventude where we will have double bedrooms.
It is located 8 minutes from historical city center, by walking.

The rooms will be assigned according to gender and country.

Food



The breakfast will be at the hotel and the meals will be provided in a local restaurant.
Please, if you have any food restrictions, let us know so we can alert the food service in time.

Funded by:
ja Juventude em ação | Erasmus+ | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

VAT NUMBER: 515 385 166

To reimburse you for the costs, you need to keep all boarding tickets (plane, metro, train) and invoices. Be aware that the amount to be refunded corresponds to the exact price that you have been spent.

DO NOT FORGET to ask for the invoices with the VAT number. Without this, we cannot refund you!



Funded by:

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Participants

PARTICIPANTS PROFILE

- Young people between 18 and 25 years old
- Disintegrated from education and training systems, internships or work and/or socially excluded (facing situations of less opportunity);
- Little or no experience in transnational projects;
- Little development of entrepreneurial capacity;
- Motivated to transform their social reality

GROUP LEADER PROFILE

- At least 18 years old;
- Experienced and active in working with young people;
- Experience as a facilitator in preparing and supporting young people;
- With responsibility in decision making;
- Able to disseminate the results to social agents;
- With knowledge of the Erasmus + program, NFE methodology, and themes;
- Oriented to the success of the project.

APV - Participants

21-22 June 2021
(+2 days of travel)

12 PARTICIPANTS IN TOTAL

2 MEMBERS FROM EACH ORGANIZATION

- **1 YOUNG PERSON WITH FEWER OPPORTUNITIES**
- **1 GROUP LEADER**

THE PARTICIPANTS THAT PARTICIPATE IN THE APV SHOULD ALSO PARTICIPATE IN THE YOUTH EXCHANGE

Arrival and Departure

21-22 June 2021
(+2 days of travel)



We kindly ask you to arrive on the 20th, until 6 pm, as we already have booked dinner for 8:00 pm.
Since the hotel is booked until 23th at 12 am, if you want to stay another night, remember that we can't cover your extra night.



Preferential Francisco Sá Carneiro
Airport - Oporto Airport



Option 1: At the airport bus station, take the direct bus (https://www.getbus.eu/en/)- Round trip is 14€

Option 2: Porto Airport Metro - A-Line (Campanhã) (You need to catch the subway in the airport and buy a card (0,50€ and the trip z4-2€) This card is reusable. Keep it!
In Campanhã you will go to the train station and catch the train to Guimarães (https://www.cp.pt/passageiros/en) (ticket is 3,25€)

Funded by:
Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Arrival and Departure

21-22 June 2021
(+2 days of travel)



If you choose Lisbon Aeroport



Option 1: Lisbon Airport Metro - Oriente (Occasional Title 1,50€). You need to catch the subway at the airport and buy a card. This card is reusable. Keep it!
In Oriente, you will go to the train station and catch the train to Guimarães (https://www.cp.pt/passageiros/en) - price between €28,35 and €47,85 (depending on the time)

Option 2: Lisbon Airport Metro - ZOO (Occasional Title 1,50€). You need to catch the subway at the airport and buy a card. This card is reusable. Keep it!
Go to Sete Rios bus station and catch the bus to Guimarães (https://rede-expressos.pt/pt/horarios-bilhetes) - 21,00€

Funded by:
ja Juventude em ação | Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Timetable

Time	Day 1 Sunday, 20/06/2021	Day 2 Monday, 21/06/2021	Day 3 Tuesday, 22/06/2021	Day 4 Wednesday, 23/06/2021
9h	Arrival	Breakfast	Breakfast	Breakfast
10h-13h		Presentation of organizations Presentation of the participants Presentation of (E)C@MP and plan for APV Exploration of the place of activities	Readjustment of the Dissemination Plan Readjustment of the Evaluation Plan Preparation sessions Conflict prevention and resolution code of conduct and plan	Check out (until 12h)
13h-14h30		Lunch	Lunch	Departure
14h30-17h	Check-in and reception of the participants (17h)	Reflection and debate about profiles Reflection and debate on the Action Plan Readjustment of the Strategic Plan Readjustment of the Activity and Logistics Plan	Cultural visit to the city Partnership agreements	
20h	Dinner	Dinner	Dinner	
21h30	Free night	NGO Fair	Guimarães by night	

Tips

Local currency

Our national currency/money is EURO.

- You can exchange your money at the airport but depends on availability.
- A lot of places in the city (like restaurants and some stores), only allow money.



Covid–19 Information



- We guarantee alcohol gel for disinfecting hands
- It is mandatory to maintain a safety distance of 2m.
- We try to guarantee quick tests to Covid 19 on arrival and in the middle of the project.
- The use of masks is mandatory throughout the project period.
- We guarantee masks throughout the project period, but it is preferable if you can bring your own.
- We do not assume the cost of Covid-19 test to participants who need to enter Portugal or return home.
- All care and recommendations will be strictly followed by DGS - General Directorate of Health of Portugal

Funded by:
Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Do not forget!



ID Card / Passaport



European Health Card



Small Umbrella



Clothes appropriate for the weather



Boarding Tickets



Phone Charger



Mask

Important Contacts



Emergency Number
112



Táxi
+351 225 076 400



Ana Martinho
+351 932138802



Mariana Delgado
+351 961790283



Entrepreneurship Competence Development Camp

Funded by:

Erasmus+

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Anexo 4 – Lista de Participantes

(E)C@MP
Entrepreneurship Competence Development Camp

Erasmus+

PARTICIPANTS LIST

KA1 – Mobility of Young People – APV

13th and 14th of February of 2021
Advance Planing Visit
Porto, Portugal

FIRST NAME	LAST NAME	BIRTH DATE	ID/PASSAPORT NUMBER	M/F/U	COUNTRY OF RESIDENCE	E-MAIL	OBS.

Project: (E)C@MP
Funded by : ja Juventude em ação | Erasmus+
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union