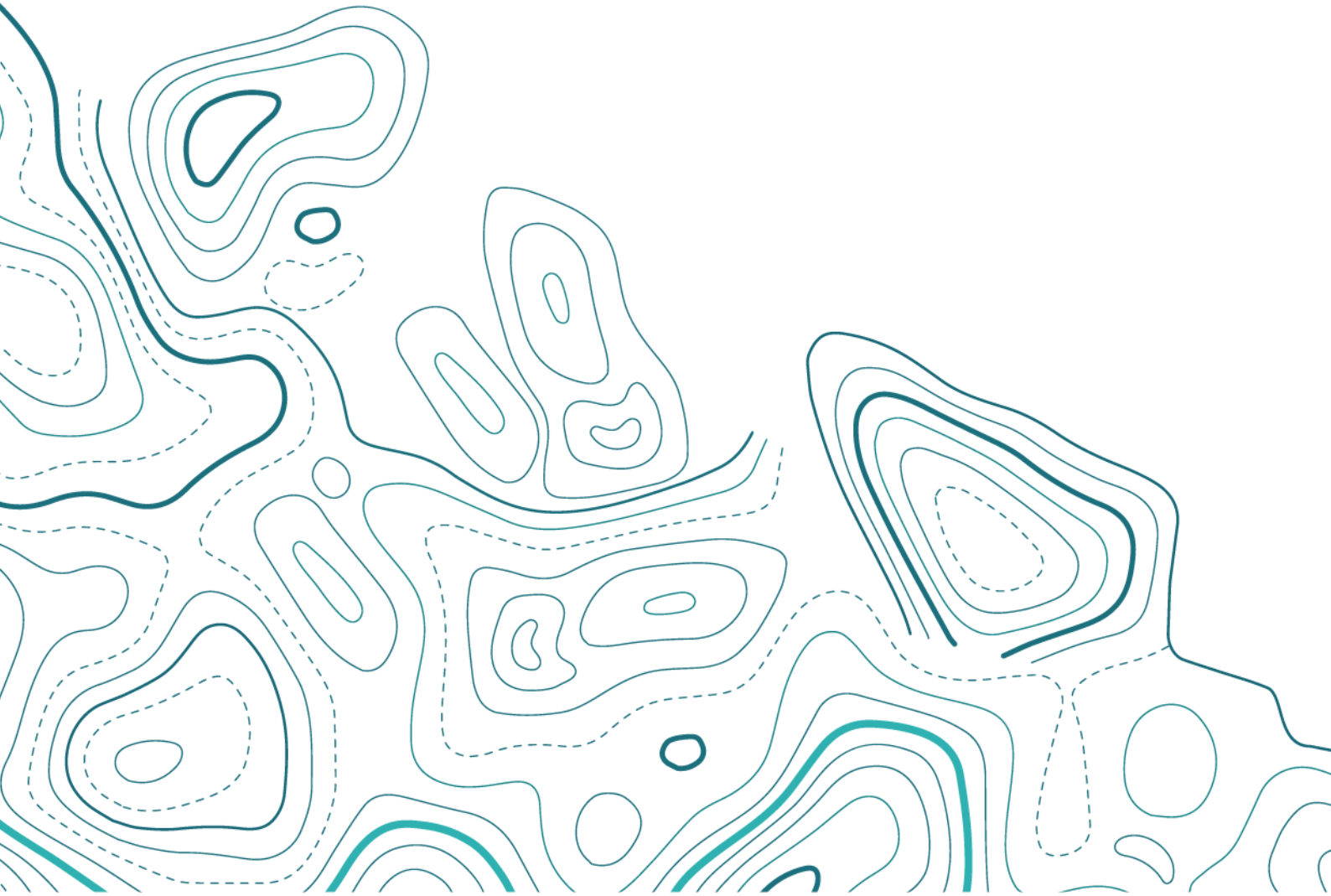
S

turning blue

Manual do Formador para a Implementação do Modelo de Intervenção Turning Blue



Co-funded by the European Union | 101124686

Co-funded by the European Union

turning blue

Índice

1 INTRODUÇÃO 3

1.1 OBJETIVO, ÂMBITO E UTILIZAÇÃO DO MANUAL 3
1.2 CONTEXTO DA INICIATIVA «TURNING BLUE» 3

2 GRUPOS-ALVO 5

2.1 PROFISSIONAIS PRISIONAIS 5
2.2 ORIENTADORES DE CARREIRA 5
2.3 PARTES INTERESSADAS DA ECONOMIA AZUL 6
2.4 ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL (APOIO PÓS-DETENÇÃO) 6

3 COMPREENDER A ECONOMIA AZUL 8

3.1 DEFINIÇÃO E PRINCÍPIOS 8
3.2 RELEVÂNCIA PARA A REINSERÇÃO E O EMPREGO 9
3.3 SETORES-CHAVE E OPORTUNIDADES 9

4 O MODELO DE TRANSIÇÃO TURNING BLUE 11

4.1 FUNDAMENTAÇÃO E OBJETIVOS 11
4.2 GUIA PASSO A PASSO PARA A IMPLEMENTAÇÃO 12
4.3 FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES DOS PROFISSIONAIS 16

5 A PLATAFORMA DE JOB MATCHING 19

5.1 OBJETIVO E VALOR ACRESCENTADO DA PLATAFORMA 19
5.2 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E FUNCIONALIDADES 20
5.3 ORIENTAÇÕES PARA O UTILIZADOR (PASSO A PASSO) 23

1 Introdução

1.1 Objetivo, âmbito e utilização do manual

Este manual foi concebido como um guia prático para formadores envolvidos na Intervenção com o modelo "Turning Blue." O seu principal objetivo é apoiar os profissionais na preparação, realização e manutenção de atividades de formação que ajudem jovens privados de liberdade que estejam em período de transição e procurem oportunidades de emprego sustentáveis na área da Economia Azul. O manual fornece:

- Uma visão geral clara do contexto e dos objetivos da iniciativa.
- Perfis dos principais grupos-alvo e das suas responsabilidades.
- Conhecimentos essenciais sobre a Economia Azul e o seu potencial para a reinserção.
- Uma descrição passo a passo do Modelo de Transição «Turning Blue».
- Orientações práticas para a utilização da Job Matching Platform.

1.2 Contexto da Iniciativa «Turning Blue»

A iniciativa «Turning Blue» (INTEGRATING YOUNG OFFENDERS THROUGH THE BLUE ECONOMY) (EMFAF-2023-BlueCareers) visa criar mecanismos de cooperação e materiais de formação sobre a Economia Azul (EA) sustentável, com o objetivo de inspirar e envolver jovens em situação de vulnerabilidade e em conflito com a lei (com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos) a seguirem uma «carreira azul» sustentável num dos setores da EA.

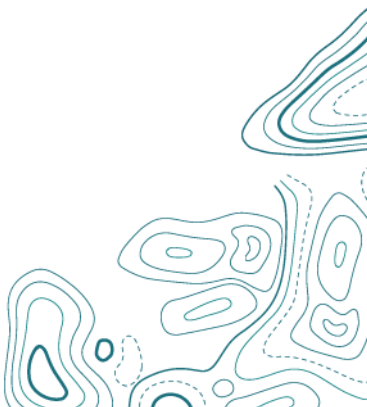
A iniciativa «Turning Blue» foi criada para colmatar a lacuna existente entre o período de privação de liberdade e a integração sustentável no mercado de trabalho. Ao centrar-se na Economia Azul — setores económicos que

promovem a utilização sustentável dos mares, oceanos e recursos costeiros —, a iniciativa oferece percursos inovadores para que jovens privados de liberdade descubram e construam carreiras e contribuam para a sociedade.

A iniciativa reúne estabelecimentos prisionais, orientadores de carreira, partes interessadas da indústria e organizações da sociedade civil, criando um ecossistema colaborativo que melhora as perspetivas de reinserção e apoia uma economia mais justa e mais ecológica.

O «Turning Blue» assenta em três fatores-chave diferentes.

1. Formação de sensibilização
2. Rede de profissionais dos setores Marítimo e da Justiça
3. Plataforma de Job Matching (Plataforma para procura de trabalho)



2 Grupos-Alvo

A intervenção do Turning Blue envolve um conjunto diversificado de intervenientes. Cada grupo contribui com conhecimentos especializados, perspetivas e desafios únicos para o processo de reinserção. Compreender quem são e como funcionam é essencial para os formadores, uma vez que a colaboração entre os grupos é a base do sucesso do programa.

2.1 Profissionais prisionais

Os profissionais prisionais incluem educadores, assistentes sociais, técnicos de reinserção e guardas prisionais que interagem diariamente com os jovens privados de liberdade. São frequentemente o primeiro ponto de contacto para os participantes no programa Turning Blue.

- **Perfil**: Experientes no sistema de justiça, mas com níveis variáveis de contacto com a evolução do mercado de trabalho.
- **Motivações**: Apoiar a reinserção, reduzir a reincidência e contribuir para ambientes prisionais mais construtivos.

Desafios: Elevadas cargas de trabalho, restrições institucionais e conhecimento limitado sobre novos setores, como a Economia Azul

2.2 Orientadores de carreira

Os orientadores de carreira são especialistas em orientação profissional, coaching e avaliação de competências. Desempenham um papel central na construção de percursos profissionais realistas para os participantes.

- **Perfil**: Frequentemente com formação em psicologia, serviço social ou desenvolvimento profissional. Estão familiarizados com as tendências do mercado de trabalho e as oportunidades de formação.

- **Motivações**: Capacitar as pessoas para que assumam o controlo do seu futuro e encaminhá-las para empregos sustentáveis.
- **Desafios**: Equilibrar as aspirações dos participantes com oportunidades realistas, lidar com a baixa autoconfiança ou com a educação formal limitada e garantir a continuidade após a conclusão do programa.

2.3 Partes interessadas da Economia Azul

As partes interessadas da Economia Azul incluem empregadores, associações setoriais, prestadores de formação e empreendedores que trabalham em setores sustentáveis relacionados com o mar. Estes vão desde as pescas e a aquicultura até ao turismo costeiro, às energias renováveis, ao transporte marítimo e à conservação marinha.

- **Perfil**: Empresas e organizações focadas na sustentabilidade, no crescimento e na inovação nos setores marítimos.
- **Motivações**: Assegurar uma força de trabalho qualificada, contribuir para a responsabilidade social das empresas (RSE) e reforçar as credenciais de sustentabilidade do setor.
- **Desafios**: Conhecimento limitado dos programas de reinserção, receios quanto à contratação de ex-reclusos e necessidade de competências técnicas específicas.

2.4 Organizações da sociedade civil (apoio pós-detenção)

As organizações da sociedade civil incluem ONG, iniciativas comunitárias, Organizações Promotoras de Voluntariado, instituições de caridade e grupos religiosos que prestam apoio integral a indivíduos após a detenção.

- **Perfil:** Atuam a nível local, oferecendo serviços como alojamento, apoio à saúde mental, aconselhamento em matéria de dependências e integração na comunidade.

- **Motivações:** Reduzir a exclusão social, promover a resiliência e apoiar uma reinserção bem-sucedida.
- **Desafios:** Frequentemente com financiamento insuficiente e dependentes de projetos de curto prazo; podem carecer de conhecimentos específicos sobre o setor da Economia Azul.

.

3 Compreender a Economia Azul

A Economia Azul Sustentável refere-se à utilização sustentável dos recursos oceânicos, marítimos e costeiros para o crescimento económico, a melhoria dos meios de subsistência e a criação de emprego, preservando simultaneamente a saúde dos ecossistemas marinhos e costeiros.

Para os formadores, é essencial proporcionar aos participantes não só conhecimentos sobre este setor, mas também inspiração, mostrando como as suas competências e motivação podem estar ligadas a oportunidades reais.

3.1 Definição e princípios

A Economia Azul Sustentável é orientada por três princípios principais:

- **Sustentabilidade ambiental**: as atividades económicas devem salvaguardar os ecossistemas marinhos e a biodiversidade.
- **Inclusão social**: o setor deve criar oportunidades de emprego justas, inclusivas e acessíveis.
- **Crescimento Económico e Inovação**: promover novos empregos, empresas e tecnologias que respeitem os limites ecológicos.

Não se trata apenas de setores tradicionais, como a pesca ou o transporte marítimo, mas também de indústrias emergentes, tais como as energias renováveis offshore, a biotecnologia marinha e o ecoturismo.

3.2 Relevância para a reinserção e o emprego

A Economia Azul é particularmente promissora para a reinserção porque:

- Muitos setores enfrentam escassez de mão-de-obra, o que abre oportunidades para novos participantes.
- Os empregos variam desde cargos de nível básico que requerem formação elementar até funções técnicas especializadas, oferecendo múltiplos pontos de entrada.

As competências adquiridas na prisão (disciplina, trabalho em equipa, formação técnica em carpintaria, mecânica, culinária, etc.) podem, muitas vezes, ser transferidas para contextos da Economia Azul.

3.3 Setores-chave e oportunidades

A Economia Azul abrange uma grande variedade de áreas, muitas das quais têm necessidades de competências que podem corresponder às capacidades e ao potencial de formação dos (ex-)reclusos. Os setores-chave incluem:

- **Pescas e Aquicultura**: Pesca sustentável e piscicultura, transformação e distribuição.
- **Turismo Costeiro e Marítimo**: Serviços de hotelaria, guias turísticos e ecoturismo em zonas costeiras.
- **Energia oceânica renovável**: projetos de energia eólica offshore, das marés e das ondas.
- **Transporte marítimo e logística**: Transporte marítimo, serviços portuários e gestão da cadeia de abastecimento.
- **Biotecnologia marinha**: Utilização de organismos marinhos para fins farmacêuticos, alimentares e industriais.
- **Conservação Marinha e Proteção Ambiental**: Limpeza costeira, e projetos de monitorização.

O QUE É A ECONOMIA AZUL?

Todas as atividades económicas relacionadas com o oceano e as zonas costeiras. A Economia Azul abrange um conjunto de setores interligados, emergentes e estabelecidos.

4 O Modelo de Transição Turning Blue

4.1 Fundamentação e Objetivos

O «Modelo de Transição para a Economia Azul» está na base do Modelo de Intervenção do Turning Blue, que visa criar mecanismos e ferramentas para garantir a sustentabilidade, a ampliação e a transferibilidade dos principais resultados da iniciativa.

O principal objetivo apresentado pelo Modelo de Transição é conceber um processo claro e articulado à escala da UE, de modo a garantir que a colaboração entre os serviços prisionais, os conselheiros profissionais, os setores da Economia Azul e as organizações da sociedade civil que prestam apoio pós-detenção a estes jovens seja bem compreendida e implementada com sucesso.

Os seus objetivos específicos são:

- Fornecer uma visão geral das questões e dos desafios relacionados com os diferentes tipos de processos de transição que ocorrem na vida destes jovens, e de como estas transições se interligam e afetam a reinserção sustentável na sociedade.
- Descrever em pormenor o Modelo de Transição «Turning Blue» e a sua abordagem única para a integração de jovens envolvidos no sistema judicial nos setores da economia azul.
- Identificar e recomendar as adaptações necessárias para os setores relevantes da economia azul, incluindo uma descrição das principais partes interessadas e das suas responsabilidades.

- Apresentar os desafios e oportunidades relacionados com a inclusão de jovens envolvidos no sistema judicial em carreiras da economia azul.

4.2 Guia passo a passo para a implementação

turning blue

MODELO DE TRANSIÇÃO

Co-funded by the European Union

turning blue

turning blue MODELO DE TRANSIÇÃO

STAKEHOLDERS ENVOLVIDOS

1 COLABORAÇÃO INTERSECTORIAL

Criar uma rede comum entre o sistema de justiça penal e os *stakeholders* da economia azul

Como?

- Através de um exercício de delimitação de âmbito, produzindo uma imagem clara dos sectores da economia azul que são atrativos para o grupo alvo
- Construindo uma rede de partes interessadas relevantes, melhorando também a sustentabilidade e os impactos transfronteiriços da iniciativa Turning Blue

2 MOBILIZAÇÃO DA REDE

Aumentar a motivação para empregar estes jovens

Como?

- Desenvolvendo estratégias para chegar aos stakeholders, envolvendo-os na iniciativa e construindo relações
- Informando sobre as oportunidades de financiamento e explorando os benefícios governamentais/isenções fiscais disponíveis

3 IDENTIFICAÇÃO DAS LACUNAS DE COMPETÊNCIAS

Identificar as atuais lacunas de competências no mercado de trabalho que sejam adequadas ao grupo alvo

Como?

- Identificando os empregadores da Economia Azul a nível local/regional/nacional, com um conhecimento profundo das vagas de emprego disponíveis que possam ser desempenhadas por jovens em conflito com a lei

4 FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

Formação sobre orientação e mentoria para a transição dos jovens

Como?

- Formação de formadores: formação de profissionais sobre como replicar o programa de sensibilização Turning Blue
- Ação de capacitação com profissionais prisionais e conselheiros de carreira sobre como implementar o modelo de intervenção Turning Blue
- Capacitação dos profissionais do sector da EA para fornecerem a aprendizagem necessária e apoio no local de trabalho a estes jovens

5 SELEÇÃO DOS JOVENS CANDIDATOS

Identificar candidatos motivados e adequados para a formação do Turning Blue

Como?

- Analisando e identificando os conhecimentos e competências necessários para definir o perfil de competências personalizado para a carreira na economia azul
- Realização de grupos de discussão para compreender melhor as motivações e as percepções dos jovens sobre a Economia Azul

STAKEHOLDERS ENVOLVIDOS

- Organizações da Sociedade Civil
- Conselheiros Profissionais/Educadores
- Profissionais da Economia Azul
- Serviços Prisionais

turning blue MODELO DE TRANSIÇÃO

6 FORMAÇÃO DOS JOVENS

Formação introdutória sobre o sector marítimo, incluindo o desenvolvimento de competências transversais gerais

Como?

- Formação de sensibilização Turning Blue, centrada nos quatro sectores mais promissores para o emprego dos jovens: Transporte marítimo, pesca e aquicultura, serviços marítimos e turismo e trabalho portuário
- Desenvolvimento de competências transversais (segurança, comunicação, resolução de problemas e empreendedorismo)

7 APTIDÕES E COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS

Avaliar o interesse dos jovens, as competências obtidas na formação de sensibilização e as lacunas nas competências

Como?

- Com o apoio de profissionais/conselheiros de carreira das prisões, elaborar mapas mentais ou fluxogramas de carreira para uma possível correspondência entre setores profissionais

8 EMPREGO À MEDIDA

Procura de emprego, exploração da rede e preparação de candidaturas a empregos

Como?

- Através da plataforma de *job-matching* Turning Blue, encontrar carreiras azuis disponíveis para os jovens
- Ajudando os jovens a preparar candidaturas de emprego que sejam congruentes com as funções específicas

9 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL CONTÍNUO

Próximas etapas para outras certificações específicas do sector e progressão na carreira

Como?

- Com o apoio de profissionais/conselheiros de carreira das prisões, bem como consultando os materiais da Turning Blue, procurar os passos seguintes para outras opções de certificação específicas do sector e para a progressão na carreira

10 COLOCAÇÃO E APOIO INDIVIDUALIZADO

Mentoria, avaliação pelos pares e progressão na carreira

Como?

- Mentores formados no sector da EA, assegurando o apoio aos jovens ao longo do seu percurso profissional
- Avaliações fornecidas pelos empregadores e pelos pares, bem como progressão na carreira comprovada e manutenção do emprego

STAKEHOLDERS ENVOLVIDOS

- Organizações da Sociedade Civil
- Conselheiros Profissionais/Educadores
- Profissionais da Economia Azul
- Serviços Prisionais

4.3 Funções e responsabilidades dos profissionais

Para que um modelo de transição seja implementado com sucesso, é necessária a colaboração de vários setores, profissionais, parceiros e organizações, a fim de garantir a reinserção socio-laboral bem-sucedida dos jovens tanto em formações como em funções no âmbito da economia azul.

Serviços Prisionais

Os serviços prisionais desempenham um papel importante na garantia de uma transição socio laboral bem-sucedida dos jovens na transição para a comunidade. Isto reflete-se nas Regras Mínimas das Nações Unidas para o Tratamento dos Reclusos (Regras de Nelson Mandela), que sublinham que « as administrações prisionais e demais autoridades competentes devem proporcionar educação, formação profissional e trabalho, bem como outras formas de assistência apropriadas e disponíveis, incluindo aquelas de natureza reparadora, moral, espiritual, social, desportiva e de saúde » (Regra 4.2) aos reclusos; além disso, « Deve ser proporcionada formação profissional, em profissões úteis, aos reclusos que dela tirem proveito e especialmente a jovens reclusos. » (Regra 98.2), nomeadamente para « que mantenha ou aumente as capacidades dos reclusos para ganharem honestamente a vida depois de libertados » (Regra 98.1). A nível europeu, especificamente, a Carta Social Europeia (revista) exemplifica ainda mais o direito dos indivíduos ao trabalho e o direito à orientação profissional, que não devem ser privados durante o cumprimento de uma pena.

Os serviços prisionais desempenham, assim, um papel fundamental na implementação harmoniosa dos modelos de transição, garantindo que a legislação e as políticas relativas à formação e ao trabalho estejam em vigor nas suas instituições. São, além disso, impulsionadores essenciais das fases iniciais da transição para o mundo do trabalho. Neste sentido, as responsabilidades dos serviços prisionais podem incluir garantir a disponibilidade de formação e educação durante o cumprimento da pena, desenvolver a sua rede para estabelecer parcerias com organizações/empresas/empregadores (nos setores EA) e promover os benefícios de oferecer uma segunda oportunidade aos reclusos. Os serviços

prisionais devem concentrar-se na melhoria das competências do seu pessoal através de oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo, para orientar e acompanhar os indivíduos na formação e no emprego, bem como implementar ferramentas e iniciativas recentemente desenvolvidas para agilizar o processo de transição.

Profissionais do sistema prisional

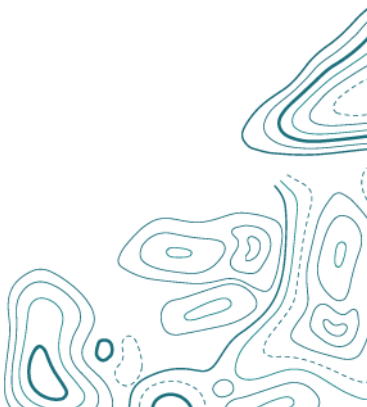
Os profissionais do sistema prisional são essenciais para o sucesso do modelo de transição, devido à sua posição única de contacto direto com os jovens durante o cumprimento das penas. Embora as suas funções e responsabilidades possam variar de país para país, esta interação direta permite-lhes não só motivar os jovens com quem interagem, mas também prestar um apoio crucial na identificação de percursos profissionais adequados. Consequentemente, desempenham um papel vital na recomendação da educação ou formação adequada a ministrar tanto durante como após o cumprimento das penas dos jovens, bem como na identificação de oportunidades de emprego. Se dotados de conhecimentos adequados sobre a Economia Azul, através do estabelecimento de redes de contacto com profissionais da área, os profissionais prisionais estarão mais bem preparados para prestar apoio nas várias fases do modelo de transição para o setor azul. Com estes conhecimentos reforçados, têm o potencial de ajudar na seleção de candidatos jovens, através da observação e avaliação das suas competências, na identificação de alunos motivados para a formação e no apoio ao desenvolvimento de competências transversais, de modo a melhorar as perspetivas de inserção profissional à medida que estes jovens fazem a transição para a força de trabalho do setor azul.

Profissionais da Economia Azul

Os profissionais da Economia Azul possuem conhecimentos específicos do setor que lhes permitem oferecer orientação, formação e mentoria a jovens que procuram fazer a transição para uma carreira na Economia Azul. Ocupam, portanto, uma posição única para colaborar em várias fases do modelo de transição. As suas funções podem incluir a identificação de carências de competências nos setores da Economia Azul, o fornecimento

de diretrizes de competências específicas da sua profissão, a orientação de programas de formação e a oferta de oportunidades de voluntariado, estágios, formações profissionais e emprego de nível inicial. Além disso, podem proporcionar mentoria contínua e orientação profissional.

Durante a fase inicial de investigação da iniciativa, foram realizadas sessões de consulta com as partes interessadas identificadas da economia azul. Estas sessões revelaram potenciais empregadores profissionais-chave (ver Tabela 1) e constituíram um ponto de partida para o crescimento da rede Turning Blue de profissionais da economia azul, de forma progressiva ao longo da iniciativa.



5 A Plataforma de *Job Matching*

5.1 Objetivo e valor acrescentado da plataforma

A quem se destina?

- Profissionais do contexto prisional
- Jovens em contextos fechados (de detenção) / em conflito com a lei
- Organizações marítimas dispostas a trabalhar com os jovens
- Quaisquer outras pessoas interessadas que queiram inspirar-se nesta iniciativa

Como está organizada a plataforma?

A plataforma pode ser dividida em duas partes: uma parte fixa e uma parte variável.

A **parte fixa** da plataforma contém toda a informação que se mantém mais ou menos inalterada ao longo do tempo. Isto inclui informação geral sobre percursos profissionais, as diferentes formações, certificados e escolas, os diversos setores e organizações marítimas, exercícios e teoria para os jovens se prepararem para a formação e os empregos no setor marítimo, bem como informação útil para profissionais tanto do setor marítimo como do setor prisional. Em suma, isto abrange a informação pública descrita na secção 5.2 (Recursos, Percursos e Formação), tudo exceto as oportunidades de emprego e os perfis dos jovens utilizados para o emparelhamento.

A **parte variável** da plataforma consiste na oferta em constante mudança de oportunidades de emprego e na disponibilidade de jovens ativos na plataforma Turning Blue. Esta parte é mantida atualizada pelos próprios utilizadores: os empregadores criam e publicam oportunidades de emprego

(manualmente ou com o apoio de uma ferramenta de IA que analisa sites relevantes), e os Representantes dos Jovens criam e atualizam os perfis dos jovens que apoiam. O Gestor Nacional não preenche este conteúdo, mas supervisiona-o, conforme descrito abaixo.

Qual é o papel do moderador?

Cada país terá o seu próprio moderador. É da responsabilidade do moderador garantir que o conteúdo da plataforma está atualizado, o que significa que poderá efetuar pequenas atualizações em partes fixas; por exemplo, as escolas podem alterar os seus cursos e os requisitos para empregos específicos podem sofrer alterações.

É também tarefa do moderador verificar se os endereços de e-mail das pessoas de contacto nas organizações marítimas e de detenção continuam a ser utilizados.

Outra tarefa do moderador é eliminar contas inativas ou desatualizadas.

Isto não significa que o moderador seja um criador de conteúdos, mas o moderador desempenha um papel ativo no contacto com os parceiros/pessoas certas para garantir que todo o conteúdo está na plataforma e atualizado.

5.2 Principais Características e Funcionalidades

A Plataforma de Job Matching (JMP) foi concebida para ser simples de utilizar por todos os grupos-alvo descritos neste manual. As suas principais funcionalidades são descritas abaixo.

Acesso multilingue

A plataforma está disponível nas línguas oficiais dos países parceiros da iniciativa e inclui uma funcionalidade de tradução automática, para que profissionais, empregadores e jovens possam utilizá-la na sua própria língua.

Duas fases de implementação

A plataforma é utilizada em duas fases diferentes, cada uma com o seu próprio nível de acesso.

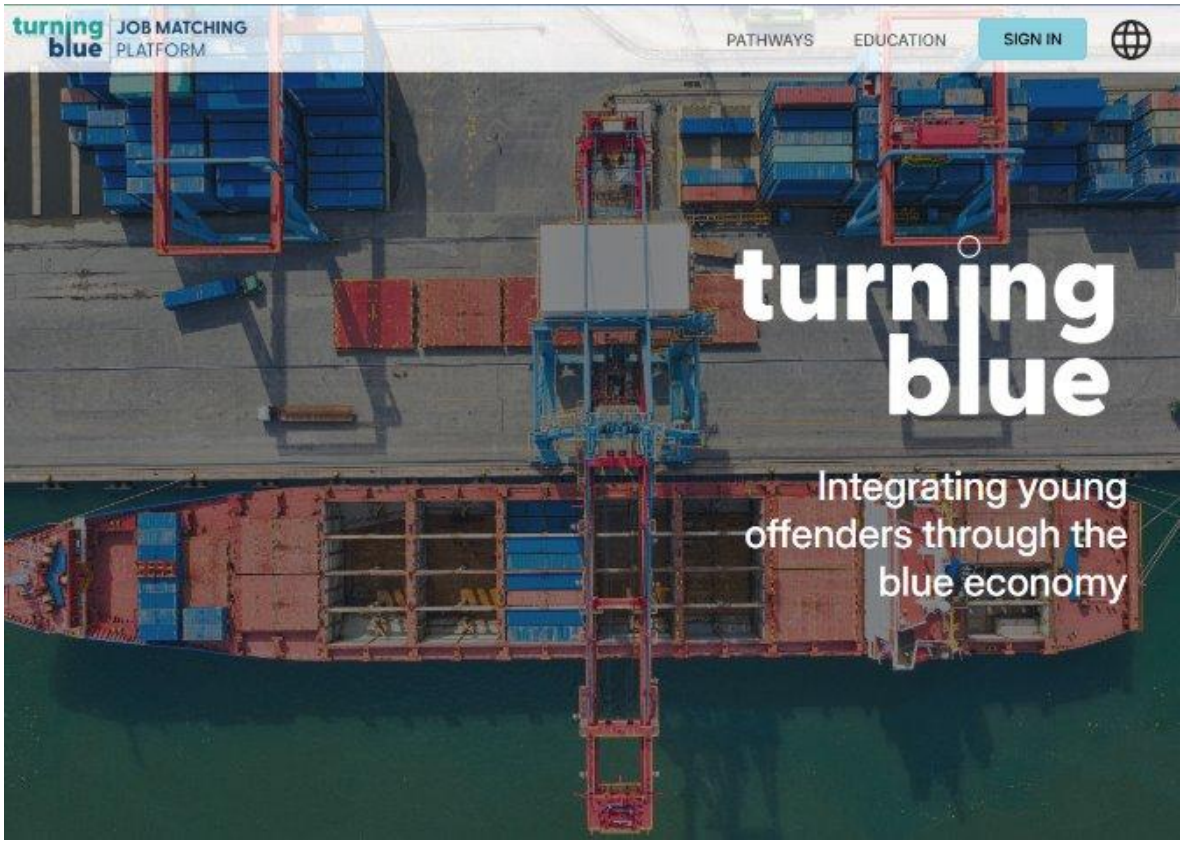
- **Durante** a iniciativa: um ambiente controlado com registos limitados. Os perfis dos jovens e das organizações estão restritos aos participantes do Turning Blue, e o acesso é limitado à rede do Turning Blue para permitir testes, verificações de segurança e validação. Apenas são aceites jovens que participem na Formação de Sensibilização, e cada país parceiro gere o acesso através do seu próprio Gestor Nacional.
- **Após** a iniciativa: um ambiente totalmente aberto. Qualquer jovem com menos de 30 anos interessado nas oportunidades da Economia Azul pode ser registado por um Representante da Juventude, qualquer empregador pode registar-se e publicar ofertas de emprego, e a plataforma foi concebida para se expandir para além da iniciativa.

Informação pública (não é necessária conta)

Algumas partes da plataforma estão visíveis para qualquer visitante, mesmo sem uma conta. O menu horizontal na página inicial dá acesso a:

- **Percursos:** uma lista de oportunidades de emprego e dos requisitos necessários para se candidatar, incluindo cargo, descrição, competências exigidas e localização.

Educação: um resumo das instituições de ensino por setor (Pesca e Aquicultura, Transporte Marítimo, Trabalho Portuário e Serviços Marítimos e Turismo), incluindo a sua localização, a duração dos cursos e onde obter certificados específicos.



Quatro tipos de utilizadores

A plataforma distingue quatro tipos de utilizadores, cada um com um conjunto diferente de direitos e tarefas.

- **Visualização pública (sem perfil):** os visitantes podem consultar as informações públicas descritas acima.

- **Gestor Nacional:** supervisiona todas as partes interessadas e utilizadores num país, aprova ou recusa novos registos e monitoriza a utilização geral da plataforma. Esta é a função referida como «moderador» na secção 5.1.
- **Representante dos jovens (profissional prisional / orientador profissional):** cria e gere os perfis dos jovens que acompanha e ajuda-os a procurar e a candidatar-se a oportunidades de emprego.
- **Empregador (profissional ou organização da Economia Azul):** cria um perfil da empresa, publica oportunidades de emprego e procura perfis de candidatos.

Emparelhamento

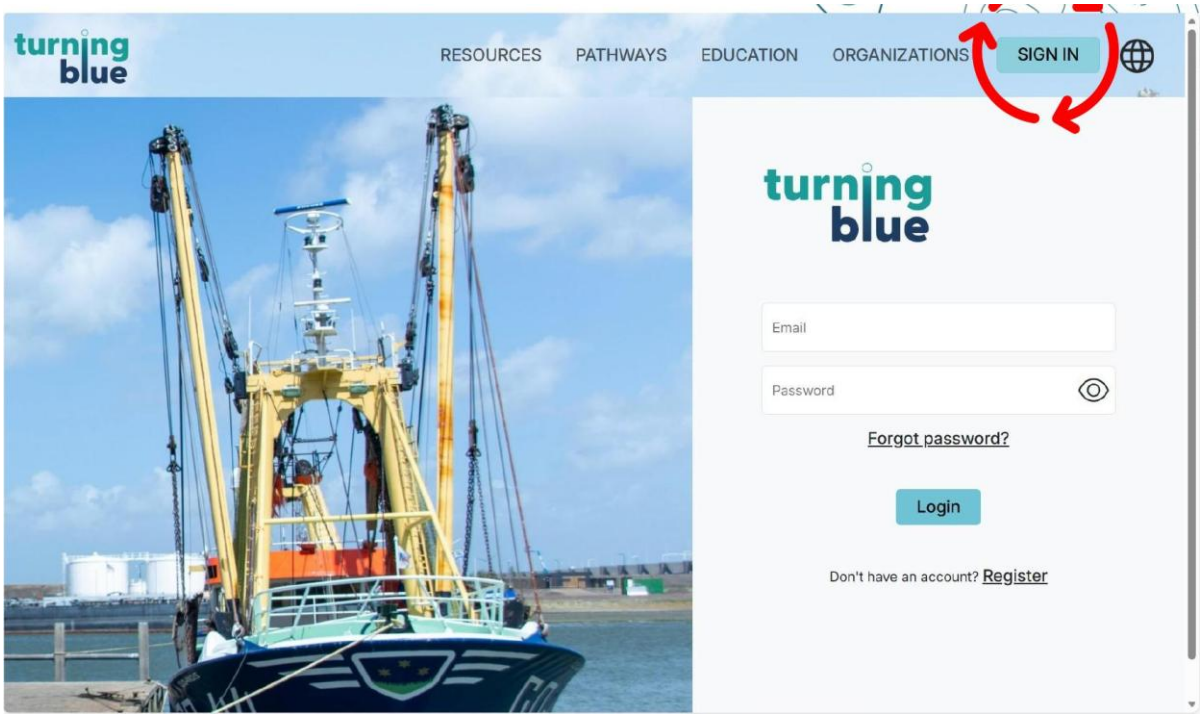
Os empregadores podem criar oportunidades de emprego manualmente na plataforma. Além disso, uma ferramenta de IA analisa sites relevantes para ajudar a gerar mais oportunidades. É criado o emparelhamento quando o perfil introduzido por um Representante e uma oportunidade introduzida por um Empregador correspondem; ambas as partes recebem então uma notificação automática.

5.3 Orientações para o utilizador (passo a passo)

Esta secção explica, passo a passo, como cada tipo de utilizador interage com a plataforma.

Passo 1. Abrir a plataforma e iniciar sessão

A plataforma está disponível em https://turningblue.cloudscape.software/ (no futuro, também será acessível através de www.turning-blue.org). A página inicial é pública e dá acesso a informações gerais sobre a Job Matching Platform. A partir daqui, os utilizadores com uma conta existente podem iniciar sessão; o processo requer apenas um endereço de e-mail e uma palavra-passe



Passo 2. Criar uma conta

Os utilizadores sem conta podem registar-se como:

- **Profissional Prisional / Orientador Profissional** (Representante Juvenil), ou
- **Entidade da EA** (empresa ou profissional da Economia Azul / Empregador).

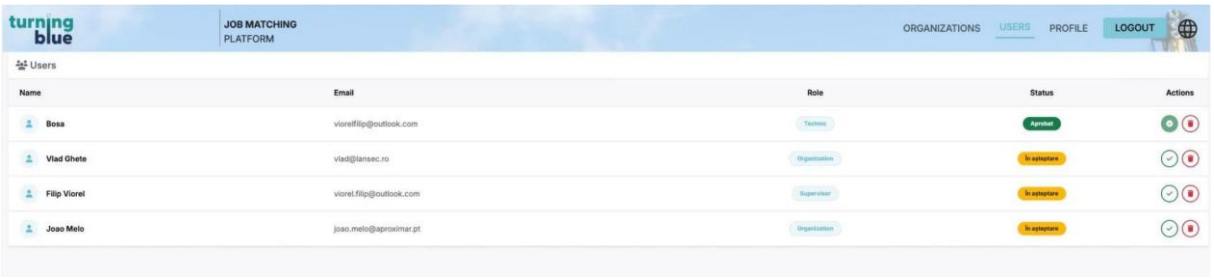
Durante a fase-piloto, os novos registos têm de ser aprovados pelo Gestor Nacional desse país, pelo que pode demorar algum tempo até que uma nova conta fique ativa.

Passo 3. Para os Gestores Nacionais

Cada país parceiro tem, pelo menos, um Gestor Nacional (a função de «moderador» descrita na secção 5.1), que é responsável por:

- aceitar ou recusar novos membros (Representantes da Juventude e Empregadores)

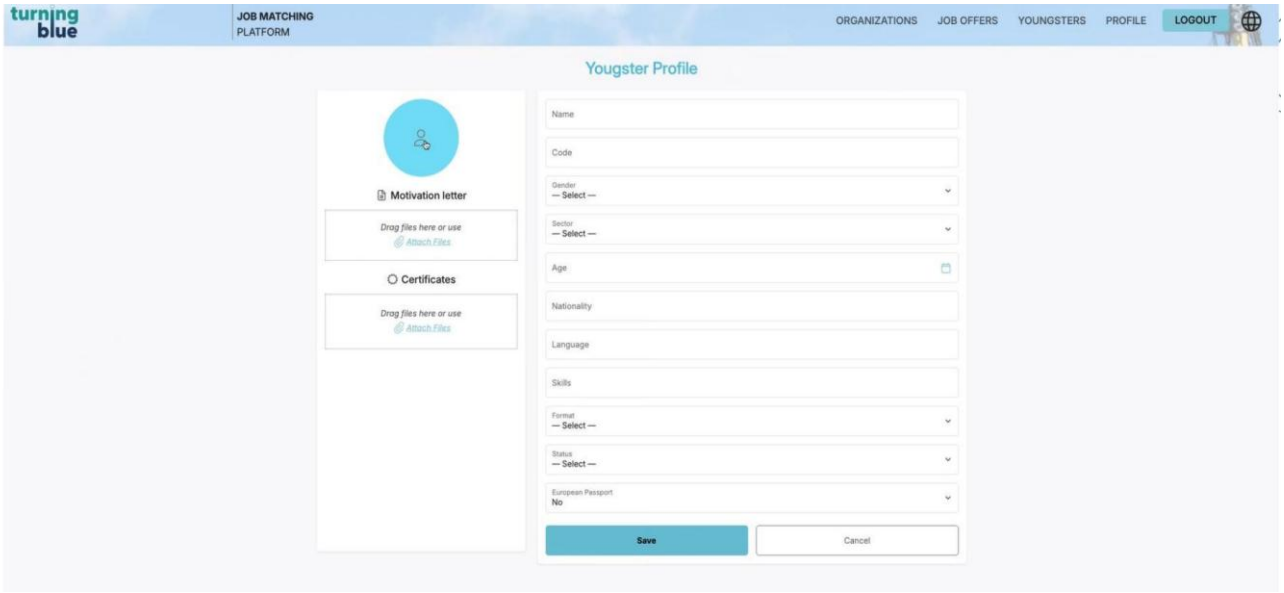
- supervisionar os emparelhamentos entre jovens e empregos realizadas no seu país
- monitorizar a atividade de todos os utilizadores no seu país
- manter o conteúdo fixo da plataforma preciso e atualizado, e eliminar contas inativas ou desatualizadas.



Passo 4. Para profissionais do sistema prisional / Representantes dos Jovens

Depois de iniciar sessão, um representante de jovens pode:

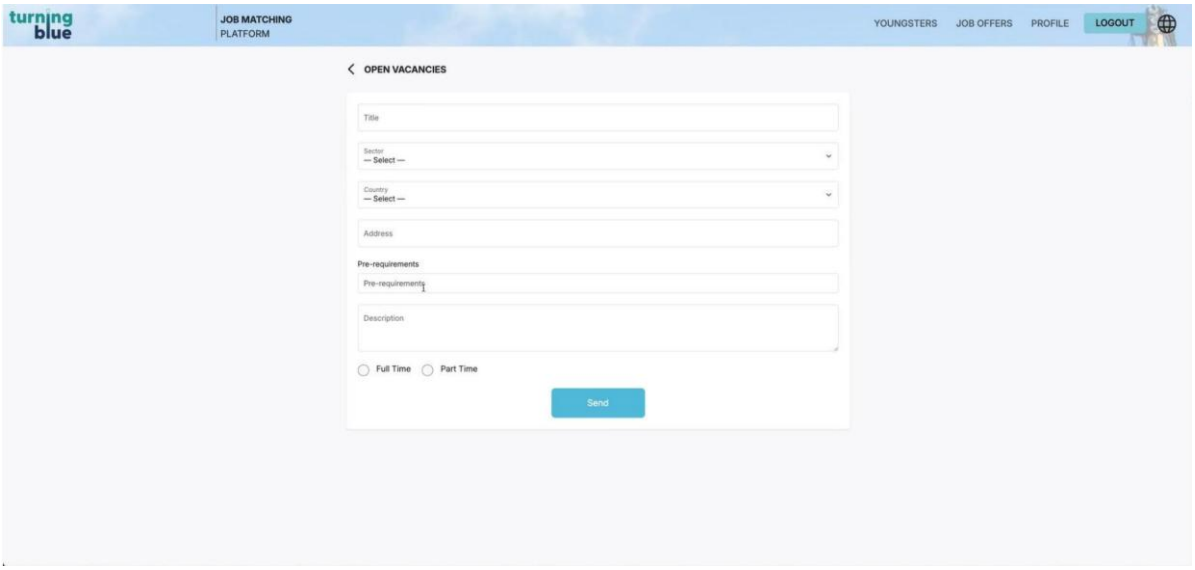
- **criar um perfil** para cada jovem que apoia, incluindo género, idade, setor de interesse, nacionalidade, língua, competências, formato de emprego preferido, passaporte, carta de motivação e certificados relevantes. O nome do jovem nunca é revelado aos empregadores; apenas o resto do perfil lhes é visível
- **procurar oportunidades de emprego** e empresas que correspondam ao perfil do jovem
- **publicar o perfil** para que os empregadores o possam encontrar e estabelecer contacto diretamente com empresas da Economia Azul receber uma notificação automática sempre que for gerada um emparelhamento.



Passo 5. Para os empregadores da Economia Azul

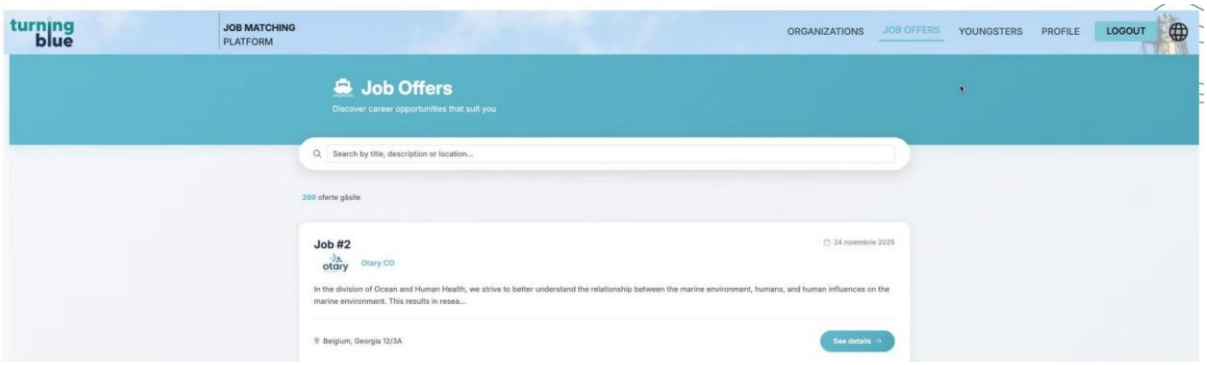
Depois de iniciar sessão, um empregador pode:

- **criar e preencher um perfil** da organização, incluindo setor, país, dados de contacto, site e uma breve descrição
- **criar e publicar oportunidades** de emprego, indicando o cargo, o setor, o país, a morada, os pré-requisitos, a descrição e se o cargo é a tempo inteiro ou a tempo parcial
- **pesquisar perfis de candidatos**, sem ver os nomes dos jovens
- receber uma notificação automática sempre que for gerad0 um emparelhamento.



Passo 6. Navegar e estabelecer o emparelhamento

Tanto os Representantes da Juventude como os Empregadores podem consultar a lista de oportunidades de emprego publicadas a qualquer momento.



Um emparelhamento é estabelecido quando o perfil criado por um Representante do Jovem e a oportunidade criada por um Empregador correspondem. Assim que for encontrada um emparelhamento, ambas as partes são notificadas e podem entrar em contacto para desenvolver a oportunidade e preparar o jovem para o emprego, quer antes da libertação, quer como parte do processo de transição.

turning blue

Co-funded by the European Union

101124686

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.