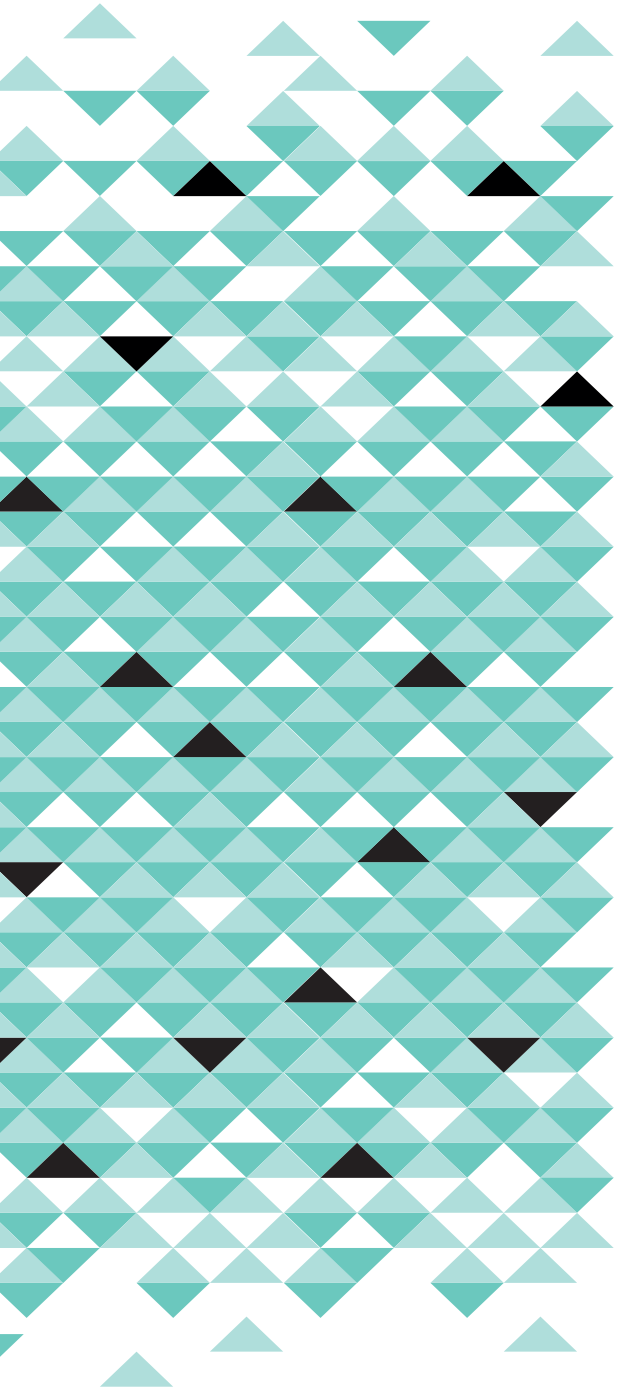


VIDEOTECA
DE ESCOLHAS

MANUAL DO RECURSO

A VIDA A CORES

desenvolvimento de
competências pessoais
e sociais

RE / FAZER ESCOLA COM O ESCOLHAS
COLHAS

AVIDAACORES.PE@GMAIL.COM

ÍNDICE

03 ____ NOTA INTRODUTÓRIA

06 ____ INFORMAÇÕES GERAIS

09 ____ NARRATIVA DA PRÁTICA

22 ____ NOTAS

24 ____ EMPREGO

36 ____ *BULLYING* (VIOLÊNCIA EM MEIO ESCOLAR)

52 ____ HIGIENE

64 ____ NOTAS

66 ____ PERGUNTAS FREQUENTES

71 ____ DIFICULDADES SENTIDAS E DICAS PARA AS SUPERAR

73 ____ SÍNTESE CONCLUSIVA

74 ____ BIBLIOGRAFIA

76 ____ ANEXOS

NOTA INTRODUTÓRIA

Importa, antes de iniciarmos a exploração deste Manual, começar por apresentar a(s) entidade(s) que por detrás dele se encontram. Apresentemos, primeiramente, a Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento de Castelo Branco, que gere e promove projetos de índole social, sempre com o objetivo último de promover o desenvolvimento no concelho de Castelo Branco, através de uma integração adequada com os espaços e entidades de âmbito regional, nacional e internacional, visando o desenvolvimento global e equilibrado deste concelho, mediante o apoio direto à atividade produtiva e à promoção dos recursos locais, especialmente os humanos. É uma associação privada sem fins lucrativos e, desde 1998, tenta fomentar a inclusão social para o concelho de Castelo Branco.

"A Vida a Cores" é um dos projetos desenvolvidos na referida associação de desenvolvimento e tem como objetivos principais promover competências pessoais, sociais e escolares nos jovens em maior risco de exclusão do concelho de Castelo Branco, contribuir para a sua participação ativa e comunitária, e consciencializar as famílias das suas responsabilidades parentais.

E para que possamos completar o quadro das apresentações, surge-nos o Programa Escolhas — o Programa financiador do projeto "A Vida a Cores" —, que financia, num total de 134 projetos espalhados por todo o país. Este Programa, encontra-se já na 4ª Geração de intervenção, tendo como principal objetivo a promoção da inclusãp social de crianças e jovens de contextos socio-económicos pautados por muita vulnerabilidade, tendo em vista a igualdade de oportunidades e o reforço da coesão social.

O projeto *Videoteca de Escolhas* resulta de um desafio lançado pelo Programa Escolhas a todos os projetos por si financiados – o recurso Escolhas. Deste modo, o recurso Escolhas que aqui se apresenta — *Videoteca de Escolhas* — pretende ser um conjunto de boas práticas para **técnicos/dinamizadores/monitores/professores** que desenvolvam atividades com **crianças e jovens, com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos**. A *Videoteca de Escolhas* – em formato vídeo - servirá como suporte prático às seguintes temáticas:

- Emprego e Formação Profissional (por exemplo, o processo de procura de emprego);

- Violência em meio escolar (casos de *bullying*);

- Higiene pessoal (por exemplo, higiene oral)

Estes três vídeos (cada um correspondente a uma das temáticas supra citadas) foram inteiramente elaborados por destinatários do projeto "A Vida a Cores" e têm como objetivo revestir as sessões de sensibilização/workshops de um caráter mais lúdico, tentando estabelecer uma dinâmica mais ativa entre "formador e formandos".

Foram várias as razões que nos levaram a desenvolver a *Videoteca de Escolhas*. Salientamos o facto de não existir, em Portugal, vídeos que abordem estas temáticas inteiramente realizados em português; são produtos realizados em parceria e envolvem os destinatários do projeto, o que apela à colaboração entre instituições e, sobretudo, entre pessoas; e também porque consideramos que as sessões de sensibilização "tradicionais" necessitam de uma "lufada de ar fresco", podendo estes vídeos constituir uma resposta alternativa. Não defendemos que a simples aplicação, por si só, destes vídeos em sessões de informação/sensibilização/workshops faça com que a mensagem seja transmitida com 100% de eficácia... mas, acreditamos que com uma boa utilização e monitorização destes vídeos, os resultados poderão surpreender no que diz respeito à interação estabelecida em contexto de sala de aula (ou noutro contexto totalmente diferente). Ou seja, não prometemos mudar o mundo, mas prometemos tentar mudar a perceção sobre algo que PODE ser (ou que tende a ser) encarado como enfadonho e nada aliciante.

Para que tal aconteça, a consulta deste manual é fundamental. Nele podemos encontrar a ajuda que necessitamos para aplicar os vídeos temáticos da *Videoteca de Escolhas*. No entanto, convém salientar que neste manual apenas constam sugestões da equipa técnica que trabalhou sobre este projeto. A aplicação dos vídeos é livre e cada técnico poderá usá-los da forma que achar mais conveniente, tendo em conta os objetivos que deseja alcançar. As nossas sugestões surgirão nas próximas páginas.

Cada capítulo será independente do seguinte, e será dividido por temas de intervenção (ou seja, pelas temáticas abordadas no vídeo), para que a consulta seja mais

fácil e as ideias sejam mais claras.

Sejam bem-vindos à *Videoteca de Escolhas*...

O projeto "A Vida a Cores"

INFORMAÇÕES GERAIS

Em todos os capítulos abordados neste Manual, existem várias informações gerais, necessárias à compreensão de quem o consulta, pelo que serão descritas neste capítulo.

Primeiro, é realizada uma "narrativa da prática", que permite ao leitor (e eventual futuro utilizador desta metodologia), saber ao pormenor o que foi feito a nível teórico e prático, desde a ideia inicial do recurso (*Videoteca de Escolhas*) até ao produto final. O que é preciso fazer a nível de envolvimento das crianças/jovens, a nível de seleção dos temas a abordar, de materiais para captar as imagens e o som (vídeo), de materiais informáticos para tratar as imagens de, instrumentos de avaliação, etc.

Depois é desenvolvido, em cada temática, um breve enquadramento teórico. Para que possamos desenvolver, efectivamente, uma temática, é fundamental que nos sintamos preparados para quaisquer perguntas que possam surgir por parte daqueles a quem se destina a formação/workshop/sessão de esclarecimento. Posto isto, fazemos, então, um pequeno enquadramento teórico das três temáticas abordadas nos vídeos, sendo que a temática que requererá da nossa parte uma "atenção" especial (e dizemos atenção porque é a mais delicada das três abordadas) é a temática do *bullying*.

De seguida, partiremos para os recursos humanos, técnicos e logísticos envolvidos na elaboração do vídeo sobre cada temática abordada e para a sua visualização + debate associado. Como é natural, a execução de qualquer material/produto – seja em que formato for – exige um esforço a nível de logística, e envolve muitos recursos humanos e técnicos, para que o resultado final seja o desejado. Nessa secção, iremos abordar, não exaustivamente, os recursos e logística envolvidos em cada vídeo temático, para que o leitor deste Manual fique a par das questões mais técnicas, importantes também no momento de preparação da aplicação destes vídeos em contexto de sala de aula/workshop/etc. Muito embora consideremos que é importante que os usuários deste produto (os vídeos temáticos) tenham conhecimento dos recursos envolvidos, daremos mais ênfase aos recursos materiais e humanos necessários a uma boa utilização/replicação do recurso, em contextos reais. Ou seja, não será dado tanto destaque à parte mais técnica, como por exemplo, recursos

materiais e humanos envolvidos na concepção destes vídeos. **Nota**: os recursos humanos e técnicos que apresentamos, a seguir, para uma boa replicação/utilização do recurso *Videoteca de Escolhas* são apenas sugestões fornecidas pela equipa técnica que levou a cabo a concepção destes vídeos. No entanto, e tratando-se apenas de sugestões, relembramos que cada usuário deste produto fá-lo como entender, sem que tenha uma matriz rígida de passos a seguir.

É importante ter em conta que estes vídeos foram realizados por jovens sem qualquer formação em representação. Todos eles (quando menores de idade) tiveram o devido consentimento dos pais ou encarregados de educação para que a sua imagem pudesse ser exposta publicamente.

Depois disso, sugeriremos alguns assuntos/tópicos para discussão do grupo. A *Videoteca de Escolhas* é, como dito, um conjunto de vídeos temáticos que têm como objetivos transmitir, a todos aqueles que os visualizarem, algumas competências relacionadas com a formação profissional, as relações interpessoais e também outras competências pessoais. Os assuntos abordados são abrangentes o suficiente, não havendo uma rigidez de "sub-assuntos" a percorrer. No entanto, deixamos algumas **sugestões de temáticas a abordar**, no momento de exploração destes vídeos.

Este Manual funciona como facilitador das interações entre formadores/professores/técnicos e alunos/formandos, daí apresentarmos tais sugestões, também de modo a assegurar a **transferibilidade** dos conteúdos. No entanto, nunca é demais relembrar que se tratam apenas de sugestões e não de "sub-temáticas" obrigatórias, a abordar em cada temática base. Quem dinamiza a sessão tem autonomia suficiente para selecionar os conteúdos que pretende transmitir.

Depois da discussão do grupo, é importante também que se apresentem algumas dinâmicas de grupo, associadas à visualização de cada vídeo. Atendendo ao público

a quem se destinam[1] estes vídeos temáticos, as metodologias suplementares terão que ser variadas. Consideramos que o objetivo desta *Videoteca de Escolhas* poderá ser adquirido com maior facilidade (ou existem mais probabilidades para) se houver uma interligação de diferentes métodos de abordagem: expositivo, demonstrativo e ativo. O método ativo terá, aqui, uma grande importância. É importante que os jovens "experimentem" a teoria que aprendem. Não só porque se torna mais aliciante para eles aprender, mas também porque, em termos cognitivos, a parte prática é aquela que a memória retém com mais facilidade. Portanto, e porque desejamos que as competências e conhecimentos sejam transmitidos, fornecemos alguns exemplos de dinâmicas de grupo a aplicar, para cada uma das três temáticas que compõem a *Videoteca de Escolhas*.

Estamos, agora, em condições de começar a nossa viagem...

1. Note-se que, muito embora a equipa técnica do projecto – responsável pela execução da *Videoteca de Escolhas* – tenha delineado um público-alvo para cada vídeo, o professor/dinamizador/monitor poderá sempre adaptar os conteúdos a públicos diferentes, recorrendo igualmente a estes vídeos, mas adaptado, depois, as metodologias a aplicar.

NARRATIVA DA PRÁTICA

#1 – A METODOLOGIA

Primeiramente, é necessário que se "abra o jogo" com os jovens, que lhes seja lançado o desafio. Nada melhor do que convocar uma "Assembleia de Jovens" (espaço designado por excelência para este tipo de situações) para arregaçar as mangas para um novo projeto. No caso concreto do projeto "A Vida a Cores", foi explicado aos jovens que o recurso Escolhas foi um desafio lançado pelo Programa Escolhas, cujo objetivo passava por todos os projetos levarem a cabo um projeto inovador, pertinente, útil e que fosse facilmente replicável no âmbito das temáticas em questão. Tocámos, agora, num ponto muito importante: TEMÁTICAS – que temáticas escolher?

Mas, não querendo saltar fases, falemos primeiro numa que antecede esta: o que fazer? Que recurso sugerir? Com que metodologias devemos passar a nossa mensagem? Pois bem, esta é a altura de fazer o primeiro *brainstorming* (chuva de ideias) de todo este longo processo. Foi aqui que apelámos à imaginação dos nossos jovens e os incentivamos a dizer tudo aquilo que pensavam. À medida que as ideias iam sendo dadas, ordenadamente, um técnico escrevia-as num quadro branco, para que no fim pudesse ser feita a contagem. Depois de ouvidas todas as partes e de registados todos os "pedidos", é necessário que se faça uma triagem do conjunto das ideias lançadas. E foi assim que sucedeu, tendo prevalecido as seguintes ideias para o recurso Escolhas:

- Jogo de Tabuleiro;
- Vídeos Temáticos;
- Vídeo-jogos;
- Elaboração de cartazes informativos.

Depois de conhecidas as propostas finalistas, chegou a altura de escolher a vencedora. Para não inibir a opinião de nenhum dos jovens, pedimos que esta última votação ocorresse anonimamente, tendo sido distribuído um papel em branco a cada um deles, onde lhes foi pedido para escreverem a sua ideia de eleição. Depois de reunidos todos os votos, chegou-se a um empate entre os Vídeos Temáticos e os Vídeo-jogos.

Como resolver este problema? Para resolver este problema, foi elaborada uma lista de prós e contras em relação a estas duas metodologias[1]. No final, apelando a equipa técnica, diariamente, para o sentido de democracia, ganhou a ideia com um maior número de "prós": os Vídeos Temáticos. Agradando a muitos, não agradando tanto a outros, fizemos questão de apurar o sentido de democracia dos nossos jovens e levar avante a ideia mais votada por eles.

Escolhido o molde para se desenvolver o recurso Escolhas, chegou a altura de pensar em algo também muito importante (e já referido): as temáticas a abordar. É sobre esse aspeto que vamos falar no ponto seguinte.

#2 – TEMÁTICAS A ABORDAR

Já numa "Assembleia de Jovens" diferente – noutro dia – uma vez que a agitação é demasiada (e, por consequência, a concentração é mínima) para resolver as duas situações, foi pedido aos jovens que contribuíssem ativamente para a seleção das temáticas a abordar nos vídeos temáticos que eles escolheram.

A seleção dos temas a abordar na *Videoteca de Escolhas* foi, assim, da inteira responsabilidade dos jovens destinatários e beneficiários do projeto, com a devida orientação por parte da equipa técnica. Para que fosse possível esta selecção, a equipa técnica elaborou, previamente (depois de ter sido selecionada a metodologia de ação – os vídeos), um Questionário de Análise de Necessidades[2], que se preencheu na referida "Assembleia de Jovens".

Para não influenciar/pressionar as respostas, foi dado aos jovens um tempo de 20 minutos para responderem ao questionário. A equipa técnica fez questão de salientar que as respostas eram anónimas. Preenchido o questionário, ficou marcada nova Assembleia de Jovens para comunicação de resultados.

#3 – COMUNICAÇÃO DE RESULTADOS

1. A ficha de prós e contras encontra-se em anexo, em formato digital, no Anexo 1

2. Questionário de Análise de Necessidades – Anexo 2

Depois de analisados os questionários preenchidos pelos jovens, verificamos que teríamos de restringir as áreas dos vídeos (ou seja, os temas a abordar) para que as respostas fossem mais conclusivas. Como sabemos, as convicções dos jovens prendem-se muito com a época em que são vividas, e por isso, as suas respostas são, inevitavelmente, afectadas pelo mundo que os rodeia. Respostas como "realizar um vídeo sobre desenhos animados" ou "realizar um vídeo sobre novas tecnologias" foram respostas comummente observadas. Como verificamos que o questionário livre não surtiu efeito, foi convocada uma nova Assembleia de Jovens, para a qual elaboramos um novo questionário – o Questionário de Temáticas a abordar nos Vídeos[1] - com perguntas fechadas, cujo método de selecção é apenas o preenchimento por uma cruz (X), de modo a que os jovens não divagassem em relação aos temas. No final, foi feita a contagem final e, por maioria absoluta, escolheu-se a temática da Violência Escolar (*Bullying*). Foi comunicado aos jovens qual o vídeo vencedor e estávamos em condições de prosseguir.

No entanto, e depois da equipa técnica do projecto reunir, verificou-se que os temas da Empregabilidade e da Higiene também eram muito importantes. Porquê? Foi realizada uma análise de necessidades interna e verificou-se que existem, nos jovens destinatários do projecto, muitos problemas relacionados com hábitos de higiene e, como se trata de um recurso que apela a um grande envolvimento por parte dos jovens, seria uma excelente oportunidade para abordar esta temática; e em relação à temática da empregabilidade, sendo o projeto constituído por uma medida especificamente direcionada para estas questões (Medida II), nada melhor que aproveitar para explorar também este ramo.

#4 – COMUNICAÇÃO DOS RESULTADOS FINAIS

Foi convocada uma Assembleia de Jovens para comunicar aos jovens qual a decisão da equipa técnica em relação às temáticas a abordar pelos vídeos. Foi-lhes explicado que a sua decisão foi levada avante (*Bullying*), mas que a equipa técnica deliberou que outros dois temas seriam de grande interesse: os hábitos de higiene, por ser um tema que interessa a todos; a empregabilidade, pois mais cedo ou mais tarde todos

1. Questionário de Temáticas a abordar nos Vídeos – Anexo 3

vão ingressar no mercado de trabalho, e vão-se confrontar com algumas situações, para as quais deverão estar preparados. A aceitação dos jovens foi muito positiva.

#5 – CONSTRUÇÃO DOS GUIÕES

Deliberados os temas, chegou a hora de pensar em como transmitir a nossa mensagem. Esta é, sem dúvida, uma parte que envolve muito trabalho, uma vez que é muito importante que se decida como se vai operacionalizar a nossa ideia... como colocar no papel aquilo que queremos ver, mais tarde, em vídeo? Pois bem, além da evidente coordenação de equipa que é necessária, é também preciso que haja uma consulta prévia de outros vídeos relativos ao mesmo tema. Muito embora os vídeos que pretendemos realizar não existam em português de Portugal, existem em outros países (o mais próximo de Portugal a nível linguístico é o Brasil), mas existem também em outras línguas (espanhol, inglês, francês, etc.). Para isso, teve que ser realizada uma pesquisa exaustiva (através de sites como o YOUTUBE ou o VIMEO), para que a nossa proposta não fosse uma replicação daquilo que já existia em outras línguas... se o objetivo do recurso é, antes mais, a inovação, sejamos inovadores! Pois foi isso que aconteceu, a equipa técnica e algumas entidades do consórcio debruçaram-se sobre este assunto e realizaram uma pesquisa áudio visual sobre as temáticas da empregabilidade, do bullying e da higiene. Depois de realizada esta pesquisa, estamos em condições de começar a construção dos guiões.

Como é normal, a construção dos guiões foi sujeita a várias alterações, uma vez que consoante o tempo vai passando, vão-se observando novas necessidades, sobre as quais não tínhamos pensado no momento em que começamos a construir o nosso guião. No entanto, conseguimos, depois de alguma pesquisa e de algumas alterações, ter a nossa primeira proposta concluída. Chegou agora a fase seguinte: a aprovação dos nossos jovens (os nossos atores).

#6 – COMUNICAÇÃO E APROVAÇÃO DOS GUIÕES

Convocados os jovens que têm interesse em participar na realização dos vídeos, é-lhes apresentado o guião inicial, que eles devem ler com muita atenção.

Depois de lido e relido, os jovens dão as suas opiniões, que são levadas em conta pelos técnicos. Deverá existir sensibilidade suficiente por parte dos técnicos para conseguirem fazer uma triagem, que é extremamente necessária quando se trabalha com jovens: muitas vezes, as suas opiniões são muito construtivas, mas existem outras alturas em que não o são; portanto, os técnicos devem ser sensíveis e atentos o suficiente para conseguir "espremer" todo o sumo que existe na imaginação das crianças.

Nesta fase, conseguimos também iniciar já a fase seguinte: o recrutamento dos nossos atores. Aqui, é mais fácil perceber quem realmente está interessado em participar no recurso, e quem manifesta empatia para com determinado papel.

#7 – ESCOLHA DOS ATORES (*CASTING* INFORMAL)

A primeira impressão é muito importante, e é crucial que se tenha em mente que mesmo que a interpretação não seja a melhor, se a criança/jovem se identificar muito com determinado papel, poderá ser uma boa deixa para ser o ator escolhido. Estamos a falar de jovens amadores, e as técnicas de representação aprendem-se com a prática. Quanto mais empatia existir no "primeiro encontro" do jovem com determinado papel, mais probabilidades há de se tornar uma "relação duradoura e bem conseguida".

É perguntado aos jovens presentes quem gostaria de participar como ator/atriz nos vídeos do *bullying* e da higiene (uma vez que o vídeo sobre empregabilidade requer um público mais velho – os jovens que participaram no vídeo sobre empregabilidade têm entre 17 e 20 anos). Há quem diga que sim imediatamente, e há também quem manifeste evidentemente a sua intenção de não participar (porque tem "vergonha" ou porque acha que "não consegue"). Pois bem, estamos em condições de chegar a um consenso em relação aos atores que vão participar: uns com um papel mais central (principal), outros como figurantes, todos conseguem um "lugar ao sol" e os seus "5 minutos de fama". Consulta-se, mais uma vez, o guião e, ordeiramente, chega-se

a uma conclusão – é claro que nem sempre é fácil chegar a esta conclusão, e nem sempre existe a ordem pretendida... mas nesses casos, há que apelar à autoridade dos membros da equipa técnica, para que os jovens possam perceber que, apesar de serem elementos fundamentais no desenvolvimento deste recurso, a sua participação TEM que ser orientada, e para tal existe a equipa técnica.

Para o caso do vídeo sobre Empregabilidade, a equipa técnica dirigiu-se a uma turma de Animação Sócio Cultural de Escola Profissional da cidade de Castelo Branco, com quem trabalha regularmente, nomeadamente a questão do Serviço de Orientação Escolar e Profissional e alguns ateliês, e apresentou o projeto do Recurso Escolhas. Desde logo o envolvimento foi 100%, e a vontade de participar como atores foi notória. Com esta turma, o guião foi completamente reestruturado, uma vez que as ideias apresentadas pelos jovens foram muito construtivas e, sem dúvida, uma mais-valia para o vídeo. Pois então, os jovens que apresentaram as propostas de alteração, tiveram também eles a oportunidade de ser actores dos papéis que eles próprios pensaram, não existindo por isso, inconformidades em relação à distribuição de papéis.

Então, e que funções dar aos restantes jovens que não querem aparecer "nas luzes da ribalta"? Ora bem, para estes jovens que não querem ter um papel central nos vídeos, existem outras alternativas: como é sabido, qualquer filme necessita de pessoal por trás das câmaras... há um sem-número de funções que estes jovens podem assumir. Nós preferimos chamá-los de "assistentes de produção". É um nome sonante, e por que eles gostam de ser chamados. Um assistente de produção deve ajudar em todas as tarefas que estão ligadas à realização do vídeo: deve ajudar na organização dos cenários; deve providenciar qualquer ajuda de última hora (por exemplo, segurar num candeeiro para fazer a luz que é necessário para que a câmara revele a luz pretendida); deve zelar para que tudo corra conforme previsto (por exemplo, ajudando a equipa técnica no controlo sobre os restantes colegas – mantendo o silêncio, nomeadamente). Desta forma, conseguimos também promover uma maior responsabilização de todos os jovens – se por um lado, os atores são responsabilizados para que o seu trabalho seja levado o mais seriamente possível, por outro, os assistentes de produção terão que fazer com que estejam reunidas todas as condições para que o trabalho de outrem não fique, de maneira alguma, comprometido.

No caso do vídeo sobre *bullying*, que necessita de um grande número de actores figurantes, foi solicitada a presença de jovens de instituições parceiras do projecto para o efeito (tendo participado apenas neste vídeo).

#8 – TERMOS DE CONSENTIMENTO

TODAS as crianças e jovens (independentemente do papel que desempenhem nos vídeos) têm de assinar um termo de consentimento, para autorizar a publicação da sua imagem. O Termo de Consentimento deverá ser assinado pelo Encarregado de Educação ou Representante Legal, se a criança/jovem tiver menos de 18 anos de idade, ou pelo próprio, quando é maior de idade (>18 anos)[1]. O Termo poderá ser entregue no dia das filmagens. Sem ele, a criança/jovem não poderá participar nas filmagens.

#9 - ENVOLVIMENTO DOS JOVENS

É muito importante que os jovens saibam que este é um projeto no qual eles concordaram em participar, e como tal devem envolver-se de corpo e alma. No entanto, nem sempre é fácil motivá-los a continuar. Este é um processo lento, e por isso mesmo, que vai desmotivando os jovens, quanto mais não seja pela demora com que muitos processos acontecem (nomeadamente a edição dos vídeos ou até a própria gravação das imagens). Mas, é preciso que a equipa técnica que leva a cabo este projeto esteja preparada para este tipo de situações – uma boa estratégia para motivar os jovens é lembrá-los que este poderá ser um projecto com uma dimensão nacional, e como tal, todos os outros jovens os irão ver a representar; outra forma de motivar os jovens é mostrar-lhe vídeos do género do que eles estão a fazer: aí conseguem, efectivamente, perceber a dimensão daquilo em que estão a participar; também para envolver os jovens, é-lhes dado um ponto extra (ou vários, consoante o grau de

1. Termo de Consentimento – Anexo 4

participação) no SISTEMA DE PONTOS[1], a funcionar intrinsecamente ao projecto (sendo-lhes posteriormente recompensado o fato de participarem nesta atividades – e normalmente a recompensa é algo do seu agrado (por exemplo intercâmbios). No entanto, é também estipulado que ninguém participa no recurso (seja como ator – principal, secundário ou figurante - , seja como assistente de produção) sem que essa seja a sua real intenção. Existe liberdade suficiente para que o jovem se possa dirigir ao técnico e manifestar o seu interesse em abandonar o projeto. Quando tal acontecer, os técnicos deverão:

1) Tentar saber as razões que levaram o jovem a abandonar o projeto;

2) Procurar motivar o jovem a continuar, com as razões descritas em cima;

3) Respeitar a decisão do jovem em abandonar o projeto;

4) Sondar os restantes jovens para saber se existe a disponibilidade de algum em assumir as funções do colega;

5) Se, eventualmente, o jovem que abandonar o projecto seja actor principal e esteja já a meio de uma gravação (o que, no caso da *Videoteca de Escolhas* não sucedeu), sugerimos que as gravações recomecem, para que não se note a desistência de um elemento. Se, porventura, a desistência ocorrer por parte de um actor figurante, o técnico de vídeo deverá contornar a situação, de modo a que a não-comparência de um jovem não seja notada;

#10 – AS FILMAGENS

As filmagens devem ocorrer com um ambiente o mais descontraído possível. Com

1. O Sistema de Pontos é um sistema implementado no projeto "A Vida a Cores", que funciona com o objetivo de "distinguir positivamente" os jovens que participam em todas (ou na maioria das) atividades. Não é nosso objetivo prejudicar quem não participa, mas sim beneficiar quem participa, quem se envolve e quem se motiva (e também quem motiva os outros a participar). Este controlo dos pontos é feito através de um cartão que cada jovem possui (pessoal e intransmissível), que vai ganhando mais carimbos, à medida que o jovem vai realizando um maior número de actividades.

os papéis bem definidos (seja de actores, seja de assistentes de produção), é necessário que todos saibam que o tempo é precioso – apesar de não ser muito aconselhável haver demasiada pressão. Os jovens devem saber exactamente aquilo que é suposto fazerem (*a priori*), para que na altura das filmagens não se perca tempo em organização. Deve também apelar-se à pontualidade de todos os envolvidos, para que ninguém fique prejudicado.

No caso concreto dos vídeos temáticos elaborado pelo projecto "A Vida a Cores", as filmagens dos vídeos decorreram:

1) Empregabilidade: 2 dias completos;
2) Bullying: 2 dias completos;
3) Higiene: 1 dia completo.

Sentimos que o ambiente não podia ser mais descontraído, mas ao mesmo tempo ficámos agradavelmente surpresos pelo empenho e profissionalismo demonstrado por todos os jovens.

#11 – EDIÇÃO

A edição é, sem dúvida, o processo mais complexo de todo este caminho que é a *Videoteca de Escolhas*. Felizmente, o projecto "A Vida a Cores" conta com uma rede de parceiros bastante vasta e a Escola Superior de Artes Aplicadas (que contempla uma televisão digital – BeiraTV) é parceiro informal, o que ajudou em muito na recolha e tratamento das imagens. Um técnico de vídeo acompanhou todo o processo de recolha de imagens e seu posterior tratamento. No entanto, gostaríamos de salientar que não é obrigatório que este tratamento seja efectuado por profissionais. Qualquer pessoa (com treino prévio) poderá proceder à recolha e tratamento das imagens:

Recolha: com uma câmara de vídeo e um tripé. Para filmar vários ângulos, a dica é filmar várias vezes (pode ser complicado, mas filmar a mesma cena várias vezes dá uma manobra muito maior, quando for para editar as imagens);

Edição: o Windows Movie Maker (Microsoft Windows) ou o Final Cut Pro

(Macintosh) são dois programas de edição de vídeo que darão um resultado muito profissional às filmagens. Para alguém que não tenha conhecimento prévio sobre estes programas, aconselha-se a consulta de Manuais de Utilização

Windows Movie Maker:

- http://windows.microsoft.com/pt-PT/windows-vista/Getting-started-with-Windows-Movie-Maker

- http://www.youtube.com/watch?v=JZXK68NS7gU

- http://www.slideshare.net/georgiastella/tutorial-movie-maker-presentation-821962

Final Cut Pro:

- http://www.apple.com/finalcutpro/top-features/

- http://macperformanceguide.com/blog/2011/20110624_1_FinalCutProX--howto.html

#12 – GRAVAÇÃO DE VOZES-OFF (*CASTING*)

Foi pré-estabelecido que paras os vídeos realizados pelo projecto "A Vida a Cores", a voz seria gravada à parte da imagem, para que o produto final tivesse mais qualidade. A gravação com crianças e jovens envolve sempre algum barulho e, por muito que haja controlo sobre os jovens, os ruídos de fundo serão sempre inevitáveis.

Para saber quem seriam os jovens que iriam gravar a voz, foi realizado um *casting*, em que os interessados deveriam ler, para um gravador de voz, um excerto de uma das falas para o vídeo. Depois de tudo, foi estabelecido um júri (composto por técnicos do projeto e da Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento - entidade gestora e promotora do projecto), e deliberou-se quais seriam as melhores vozes. Foi comunicado aos jovens a decisão final do júri, e foi-lhes distribuído o guião para

estudarem bem até ao dia da gravação[1]. Para tal, optou-se por se gravar o som posteriormente às imagens, para que as interferências externas fossem mínimas. Recorrendo a esta metodologia, cada jovem poderá gravar a sua voz isoladamente, pelo que o fator distração acaba por ficar muito mais anulado. Pois, esta gravação, no caso dos vídeos sobre empregabilidade e higiene[2] ocorreu num estúdio de gravação da Escola Superior de Artes Aplicadas do Instituto Politécnico de Castelo Branco. No entanto, o som poderá ser recolhido de outra maneira: recorrendo a um gravador de voz, num ambiente silencioso, os jovens podem gravar as suas falas (este procedimento deverá implicar a repetição das falas de cada um, para que se possa escolher a melhor para a edição final); depois de recolhidas todas as falas e de editado o vídeo, recorre-se novamente ao *Windows Movie Maker* ou ao *Final Cut Pro* e colam-se as vozes "por cima" das imagens correspondentes... e já está!

No caso concreto do projeto "A Vida a Cores", a gravação das vozes envolveu:

1) **Empregabilidade**: uma adulta – por ser um vídeo com um carácter mais sério, e portanto, necessitando de uma voz adulta para dar o caráter sério que se pretende;

2) **Higiene**: 3 crianças (2 meninas e 1 menino) – por ser um vídeo mais "infantil" e que exige, portanto, uma assimilação por parte dos espetadores (que se espera serem crianças com idades entre os 5 e os 9 anos).

#13 – CONSTRUÇÃO DO MANUAL

A construção do Manual de Implementação do Recurso Escolhas acontece logo a seguir à captação de imagens (e à sua edição inicial). É importante que se tenha uma ideia (mesmo que seja uma ideia preliminar) do produto final – que são os vídeos – para saber aquilo que se pode incluir no Manual de Implementação do Recurso. Todos estes itens são explorados nas páginas seguintes.

---

1. Guiões para os vídeos sobre Empregabilidade e Higiene – Anexo 5 e 6 (respetivamente).

2. Uma vez que o vídeo sobre b*ullying* não contempla voz.

#14 – COMUNICAÇÃO DO RESULTADO FINAL AOS ENVOLVIDOS

É muito importante que o produto final seja mostrado a todos os que nele participaram activamente. Os grandes interessados (pelo menos mais imediatamente) são os jovens que participaram enquanto actores e assistentes de produção, portanto faz todo o sentido que sejam eles os primeiros espetadores das suas "obras-primas". O elogio funciona sempre muito bem nesta etapa: elogiar os jovens pelo seu excelente empenho ajuda-os a valorizar-se enquanto pessoas e profissionais, ao mesmo tempo que os ajuda a motivar-se para tarefas futuras de cariz semelhante.

#15 – EXPERIMENTAÇÃO DO VÍDEO + MANUAL (AVALIAÇÃO)

Depois de concluídas todas as etapas acima mencionadas, chegou a hora de por os materiais à prova: será que o "nosso" trabalho agrada aos outros? É altura de por à prova o nosso trabalho ao nosso público-alvo. Foi isso que a equipa técnica do projecto "A Vida a Cores" fez – dirigiu-se a vários grupos, de modo a testar a eficácia do produto. Fizemo-lo com os seguintes grupos:

i) Professores (que se encontram no papel de Monitores/Facilitadores) – para quem o Manual de Implementação tem uma importância crucial;

ii) Alunos (que se encontram no papel de formandos) – para quem o vídeo é, deveras, o mais importante;

iii) Consórcio (que se encontram no papel de avaliadores externos, porque mesmo estando envolvidos no processo de construção do guião, nem todos tiveram uma participação activa, portanto, para alguns este é um projecto completamente novo, sobre o qual deverão tecer as merecidas críticas).

Cada grupo com a sua função, foi pedido que dispensassem a sua máxima atenção para esta tarefa para, no fim, procederem às grelhas de observação preparadas pela equipa técnica[1].

1. Grelhas de avaliação – Anexo 7, 8 e 9

Esta avaliação é muito importante, uma vez que nos ajuda a perceber em que situação nos encontramos. A perspetiva dos jovens (que são destinatários dos vídeos) é talvez o mais importante quando nos referimos a um produto que é feito POR ELES e PARA ELES. Se numa primeira fase, os jovens têm um papel muito importante na seleção dos temas, chega uma altura em que é emergente que sejam os técnicos a tratar de toda a parte que respeita à construção e organização dos materiais (pelas razões óbvias relativas ao conhecimento prévio e à grande responsabilidade que este tipo de materiais envolvem). No entanto, os jovens podem e devem ser "chamados" a assistir – e também a participar – em todo este processo, desde que seja com a respetiva orientação que é muito importante. Não queremos dizer que os jovens apenas tenham um papel de meros observadores a partir do momento em que gravam as cenas.... NÃO! Os jovens podem ter papéis de muita responsabilidade no que diz respeito, por exemplo, à edição do vídeo (até porque é, com certeza, uma vantagem enorme para eles), mas terão que ter uma orientação muito restrita e permanente, para que o risco de perder alguma informação importante, por exemplo, seja quase nulo. Os jovens têm também um papel preponderante no que diz respeito à exploração destes materiais... aqui sim, estão no seu campo, e têm "toda" a liberdade para o fazer (nunca esquecendo a devida orientação), e a equipa técnica agradece o máximo de críticas possível – desde que sejam, logicamente, construtivas!

Nas páginas seguintes iremos abordar este produto numa perspetiva mais final, ou seja, como utilizá-lo em contexto real? Com quem utilizá-lo? Quais os objetivos da sua utilização? Que dinâmicas de grupo utilizar? (entre outras questões que julgamos muito pertinentes).

NOTAS

EMPREGO

PÚBLICO-ALVO

Este vídeo poderá ser trabalhado com jovens com um intervalo de idades compreendido entre os 16 e os 24 anos. Por ser um vídeo com conteúdo mais "adulto", faz sentido que o público-alvo se identifique com o mesmo. Sabendo, à partida, que a idade mínima legal para iniciar o exercício de uma função laboral se situa nos 18 anos, alargamos um pouco mais o público-alvo deste vídeo para os 16 anos (idade mínima), para que os jovens possam começar a ter uma perceção maior do processo de procura de emprego. Deste modo, colocamos o intervalo de idades para este vídeo entre os **16 e os 24 anos**, sendo que poderá ser utilizado posteriormente, por exemplo, em sessões com jovens em idade escolar – ensino técnico-profissional, secundário e superior.

OBJECTIVOS

Objectivo geral:

- Dar a conhecer/transmitir conteúdos sobre técnicas de procura de emprego a jovens em idade ativa, com ou sem ocupação profissional.

No final desta intervenção, o jovem deve ser capaz de:

- Construir livremente o seu *Curriculum Vitae* (CV);

- Identificar os vários modelos existentes de CV;

- Identificar os elementos-chave a incluir numa carta de candidatura espontânea;

- Procurar emprego autonomamente através da Internet, de jornais ou através de candidaturas espontâneas;

- Saber exatamente quais os comportamentos que devem ser (e não devem ter) numa entrevista de emprego.

COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

- Organizacionais – pretende-se que o jovem fique dotado de informação que o permita organizar-se no complexo processo de procura de emprego (p. ex.: organização, motivação);

- Sociais – pretende-se que o jovem assimile que o processo de procura de emprego envolve vários mecanismos sociais, e como tal, existem hierarquias pelas quais necessita obrigatoriamente de passar (p. ex.: interesse, respeito, assertividade);

- Pessoais – com este "treino", o jovem deve perceber que existe um conjunto de comportamentos, que deve respeitar quando procura emprego.

Breve enquadramento teórico

O Emprego e Formação Profissional não requerem, obrigatoriamente, uma revisão bibliográfica muito exaustiva.

No vídeo dedicado a esta temática abordamos as Técnicas de Procura de Emprego (TPE), que passamos a definir nas linhas a seguir: "O Programa Técnicas de Procura de Emprego [...] tem como finalidade promover a aquisição e desenvolvimento de estratégias para aceder ao mercado de trabalho e o domínio de técnicas e instrumentos de procura ativa e eficaz de emprego" (Técnicas de Procura de Emprego, IEFP, 2009, p. 5).

É importantíssimo que os jovens (especialmente aqueles que se encontram em "idade laboral" ou idade activa, como quisermos chamar) estejam munidos de informação sobre como procurar emprego. Porque, infelizmente, os empregos não caem nas mãos de quem (não os) procura, é muito importante que se saiba exatamente qual o caminho que tem que se percorrer no complexo processo de procura de emprego. As várias fontes de pesquisa de emprego, a importância de um currículo bem organizado, a importante seleção de informação a apresentar nas empresas, são apenas algumas das dicas que propomos abordar com mais exatidão.

Recursos técnicos, humanos e logística

Para a elaboração do vídeo:

- Recursos técnicos/materiais:

  i. 1 câmara de filmar (qualquer formato, no entanto as filmagens em HD permitem um tratamento mais fácil e uma qualidade mais profissional);

  ii. 1 tripé para a câmara (convém que seja um tripé com uma altitude considerável (por exemplo, 1 metro – extensível – de modo a que as filmagens sejam mais estáveis, facilitando deste modo a edição das mesmas);

  iii. 1 microfone com pé (opcional - as câmaras recentes já permitem uma captação de som com uma elevada qualidade);

  iv. Cadeiras (para cenário);

  v. Mesas (para cenário);

  vi. 1 secretária de escritório com cadeira, computador e todo o material de escritório (para cenário);

  vii. Anúncios de empregos no jornal (para cenário);

  viii. Um mapa (para cenário);

- Recursos humanos:

  i. 1 operador de câmara;

  ii. Atores (variável consoante as cenas que se pretendam representar – no caso do vídeo sobre empregabilidade, participaram 9 actores, dos quais 3 fizeram figuração);

  iii. Assistentes de produção (para ajuda logística, nomeadamente, sen-

do que existe 1 responsável pela orientação do guião, 1 responsável pela orientação dos actores e 1 responsável pela arrumação do espaço para as várias cenas a ser gravadas)

Para a projeção do vídeo + debate associado:

- Recursos técnicos:
    i. 1 Computador;
    ii. 1 Videoprojector;
    iii. Acesso à Internet (para consulta);
        1. Instituto de Emprego e Formação Profissional: "http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx"
        2. Bolsa de Emprego Público: "https://www.bep.gov.pt/"
        3. Net-Empregos: "http://www.net-empregos.com/"
        4. Ponto de Emprego: "http://www.pontodeemprego.com/"
        5. Emprego AEIOU: "http://emprego.aeiou.pt/"
        6. Empregos Manager: "http://www.empregosmanager.pt/"
        7. Outros acessos, colocando as palavras "procura", "emprego", "Portugal", "(...)" num motor de busca (por exemplo: "www.google.pt")
    iv. Material de suporte ao vídeo (exemplo: *Curriculum Vitae*[1]; Cartas de

1. Curriculum Vitae – Anexo 10

Apresentação[1]; Guiões de Entrevista[2]; Anúncios de Emprego[3]; Bibliografia sobre a área temática[4]; entre outros);

v. Lista atualizada de ações de formação em vigor, na área geográfica onde se decorre a aula/formação/workshop (ao critério do Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador);

vi. Ofertas de emprego reais, na área geográfica onde decorre a aula/formação/workshop (ao critério do Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador)

• Recursos humanos:

i. 1 Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador (no mínimo);

ii. Público-alvo (alunos, formandos) – não convém que seja um grupo muito extenso, dada a complexidade do assunto. Recomenda-se que as turmas sejam constituídas entre 15 a 20 jovens (no máximo), não havendo, no entanto, um número mínimo de participantes.

Assuntos/Tópicos para discussão do grupo

1. O que é um *Curriculum Vitae* (CV)?
2. Qual a importância do CV no processo de procura de emprego?

1. http://empregos.kazulo.pt/9297/carta-de-apresentacao:-como-fazer.htm (Dicas e Sugestões); Modelo – Anexo 11
2. http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/31/artigo.htm (exemplo)
3. http://www.empregosmanager.pt/ (sítio para busca de anúncios de emprego)
4. Consultar Bibliografia deste Manual

3. Que elementos pessoais, académicos e profissionais colocar no CV?
4. Como bem utilizar o CV?
5. Diferentes modelos de CV;
6. Que atitude(s) devemos adotar quando procuramos emprego?
7. Onde procurar, como analisar e como responder aos anúncios de emprego?
8. A importância das cartas de apresentação no processo de procura de emprego;
9. Como realizar a chamada "candidatura espontânea"?
10. Conselhos para triunfar e comportamentos a adoptar numa entrevista de emprego;

Respostas:

1. Um *Curriculum Vitae* (abrev. CV), ou apenas Currículo, é um documento que compila toda a trajetória educacional e profissional de um indivíduo, de modo a demonstrar as suas habilidades e competências. Fornece o perfil de um candidato a um possível empregador, sendo também utilizado como instrumento de apoio em situações académicas (http://pt.wikipedia.org/wiki/Curriculum_vit%C3%A6);

2. O CV é um elemento muito importante no processo de procura de emprego. Ele pode ser encarado como "a cara" do candidato. É este documento que vai mostrar a um potencial empregador quem é você e qual a sua experiência no ramo a que se candidata, tendo este a importante função de causar boa impressão, pois vai ser o seu primeiro contato entre você e um (ou vários) potencial empregador (http://pt.wikipedia.org/wiki/Curriculum_vit%C3%A6);

3. O Modelo Europass[1] indica-nos, com clareza, quais os elementos que devemos colocar no nosso CV. No entanto existem elementos que não convêm esquecer: elementos pessoais – nome, data de nascimento, naturalidade/nacionalidade, morada e contatos (mail e telefone/telemóvel), para que o empregador saiba quem você é – importante incluir também uma fotografia tipo-passe, no início do CV; elementos académicos: a sua formação é extremamente importante (especialmente se for concorrer a um cargo que exija um nível de escolaridade elevado) – coloque a sua escolaridade por ordem decrescente, ou seja, do grau mais elevado de escolaridade até ao mais reduzido (por exemplo, se tem Mestrado coloque primeiro o Mestrado e só depois a Licenciatura, bem como as datas de início e término desses níveis de escolaridade); elementos profissionais: toda a sua experiência profissional é importante – não tenha medo de colocar os sítios onde trabalhou, ainda que esta experiência tenha sido curta. No entanto, convém ter um aspeto em consideração: diferencie o seu CV consoante o sítio para onde se candidata – há elementos que os recrutadores não precisam de saber (pois não têm relevância). Se quer trabalhar num café e já tem experiência neste área, coloque toda a sua experiência, mas se quer trabalhar num local que não tenha atendimento ao público (por exemplo, numa indústria), poderá não fazer sentido mencionar essa experiência no café (se não tiver sido a única experiência profissional, atenção). É importante que se tenha solidificado que o currículo deve ser adaptado consoante a oferta para a qual se candidata.

4. O CV deve ser utilizado em todas as situações de procura de emprego, uma vez que ele é (ou pelo menos deve ser) o perfil – em papel – do candidato. É através do seu CV que o Diretor de Recursos Humanos/Recrutador de uma empresa o vai ficar a conhecer, e é avaliando o seu Currículo que este vai perceber se você será, ou não, uma mais-valia para a Empresa. Para tal, o seu CV deve ter uma apresentação cuidada (nada de folhas vincadas ou amarrotadas), e deve também ser conciso e de fácil consulta, para que quem o vê tenha vontade de o ver e não de o arquivar. Com a evolução das tecnologias na atualidade, poderá também optar por construir o seu CV em formatos diferentes (como por exemplo, vídeo).

1. Em Anexo 10

5. Existem vários tipos de Currículos, mas iremos centrar a nossa explicação em três. A escolha na utilização de qualquer um destes modelos fica ao critério da pessoa. Vejamos:

    i. **Modelo Europeu**: este Modelo permite que o candidato apresente as suas experiências, competências e qualificações, de uma forma lógica e coerente, uma vez que contempla os locais exatos onde tais informações devem constar. Existe um espaço próprio para descrição das competências, bem como um local exato para colocar a/s média/s de conclusão de cursos/formações. Por ser um Modelo Europeu, todos os países da EU o utilizam da mesma forma, facilitando a sua consulta em qualquer parte da EU;

    ii. **Modelo Cronológico**: apresenta as experiências profissionais sob forma cronológica, decrescente. Este modelo permite que expresse, mais concretamente, os resultados que atingiu em cada emprego por onde passou. O Modelo Cronológico é mais indicado para profissionais que tenham tido uma trajetória muito estável na sua carreira, e que se candidatem a uma oferta, para a qual já tenham uma larga experiência profissional;

    iii. **Modelo Funcional**: permite dar mais ênfase às funções que o indivíduo desempenhou, portanto às suas competências e qualificações, e menos à experiência profissional. Ou seja, acaba por ser um modelo menos direcionado para as datas em que trabalhou, e mais para as funções que desempenhou (é bom para pessoas que alternem períodos de tempo de emprego e de desemprego, por exemplo) - http://pt.wikipedia.org/wiki/Curriculum_vit%C3%A6

6. A atitude demonstrada no processo de procura de emprego é muito importante. Deve-se, na medida do possível, adotar alguns comportamentos-chave:

i. Atitude positiva;

ii. Confiança no seu mérito e capacidade de trabalho;

iii. Demonstrar que é uma mais-valia para a empresa, apresentando um discurso coerente e firme;

iv. Simplicidade – apesar de dever mostrar um discurso firme, nunca se deve sobrepor ao recrutador;

v. Honestidade, nunca evidenciando capacidades que na realidade não possui;

vi. Persistência – um "não" pode muitas vezes significar um "sim" noutro contexto. A não-desistência é fundamental.

7. Pode procurar anúncios de emprego nos sítios mencionados acima (Internet), nos Classificados dos Jornais ou ainda no Centro de Emprego (Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.). Deve restringir a procura de emprego às ofertas que melhor se adaptam ao seu perfil, não respondendo a todas as ofertas, sem que estas lhe interessem realmente. Normalmente, às ofertas de emprego responde-se com a apresentação do CV, sendo que nunca é demais referir que este deve ser adaptado à oferta para a qual concorre. Procure também conhecer bem a empresa para a qual se candidata, para a eventualidade de ser chamado para uma entrevista de emprego – ao revelar conhecimento sobre a empresa, manifesta interesse em colaborar com ela, o que, na maioria das vezes, é um ponto positivo no processo de recrutamento;

8. As Cartas de Candidatura Espontânea são também uma boa forma de procurar emprego. Por vezes, determinadas empresas não colocam anúncios publicamente para preencher determinada vaga, e muitas vezes nem pensaram em como seria bom ter alguém com determinado perfil específico a colaborar com eles. A Carta de Candidatura Espontânea pode abrir-lhe muitas portas. Lembre-se que deve fazer uma Carta diferente para cada Empresa para onde envia essas mesmas cartas, devendo a carta mencionar alguns elementos específicos dessa empresa – como nome, funções que nela se desempenham, entre outros.

9. A Candidatura Espontânea é, normalmente, realizada através de uma Carta de Candidatura Espontânea (sobre a qual já falamos em cima) e acompanhada sempre de um CV. No CV coloque nos Anexos "Carta de Candidatura Espontânea".

10. Já fomos falando, ao longo destas perguntas/respostas, nos comportamentos a adotar numa entrevista de emprego. A confiança, a calma, a honestidade e o poder de argumentação são ingredientes que poderão dar muitos frutos.

Dinâmicas de grupo associadas à visualização do vídeo

Os jovens que se envolveram no vídeo poderão ser eles também ser "co-moderadores" (em auxílio ao professor/monitor) destas dinâmicas de grupo, no caso de os vídeos serem visualizados num local onde seja possível esta interação (entre os jovens que participaram na elaboração do vídeo e os jovens que estão agora a assistir ao vídeo). No entanto, e como se pretende que estes vídeos cheguem a um número de jovens elevado, independentemente da zona geográfica onde residam, não será possível tornar os jovens que participaram no vídeo "co-moderadores" do mesmo, mas poderá apelar-se ao voluntariado dos jovens e, uma vez assistindo ao vídeo, serem moderadores nas sessões que aconteçam na sua escola nos próximos tempos (para os restantes colegas).

DINÂMICA DE GRUPO: "*TENTA A TUA SORTE!*"

- *Participantes*: todos os alunos/formandos;

- *Tempo estimado*: 1 sessão de 45 minutos;

- *Material necessário*: nenhum;

- *Modalidade*: Debate/Teatro;

- *Objetivos*: Demonstrar que existem várias formas de concorrer a uma mesma oferta de emprego; Promover a discussão sobre as várias formas de candidatura a um emprego; Dotar os alunos/formandos de competências práticas sobre como agir perante uma oferta de emprego;

- *Passos*:

1 – A turma é dividida em quatro grupos (constituídos por um número variável, consoante a dimensão da turma);

2 – É lançada uma nova oferta de emprego, pelo professor/formador/dinamizador/monitor, que encara a posição de empregador;

3 – Depois de ser lançada a oferta de emprego – numa área, ao critério do professor/formador/dinamizador/monitor – é pedido a cada grupo que assuma um papel perante esta oferta;

4 – O grupo 1 irá concorrer a essa oferta com um currículo entregue em mão própria à entidade empregadora;

5 – O grupo 2 irá optar por concorrer à oferta de emprego, enviando o currículo por correio, acompanhado de uma carta de apresentação;

6 – O grupo 3 concorrerá a esta vaga na empresa através da resposta ao anúncio no Centro de Emprego;

7 – O grupo 4 tentará ocupar o lugar na empresa, respondendo ao anúncio, que ficou também disponível na Internet, por e-mail;

8 – Elege-se um porta-voz do grupo que ficará responsável por ser "a cara" do candidato;

9 – Os candidatos (com a ajuda do grupo) terão que encenar a metodologia que adoptaram para concorrer à oferta de emprego, explicando o porquê de terem "escolhido" esta metodologia, dando-lhe uma grande ênfase (no fundo, fazendo publicidade a essa metodologia, defendendo-a como a melhor para concorrer a uma vaga de emprego);

10 – Depois de todos terem exposto as razões pelas quais escolheram determinada estratégia para conseguir o emprego, o professor/formador/dinamizador/monitor, em conjunto com os alunos, deverá dividir o quadro em dois e colocar de um lado do quadro os prós e de outro lado os contras no uso de todas as metodologias utilizadas pelos alunos;

11 – Ficará com o cargo na empresa, o candidato que pertencer ao grupo que conseguiu mais "Prós" no uso da sua metodologia de procura de emprego.

Nota: Pode-se também explorar a temática das entrevistas de emprego, nomeadamente a postura dos candidatos, obedecendo também à dinâmica do teatro.

BULLYING

PÚBLICO-ALVO

Este vídeo poderá ser trabalhado com jovens com um intervalo de idades compreendido entre os **10 e os 15 anos de idade**. Por ser um vídeo que aborda uma problemática sentida por esta geração, faz sentido que o público-alvo se identifique com o mesmo. Não queremos dizer que as situações de *bullying* apenas aconteçam a partir dos 10 anos de idade, mas a incidência de casos é maior a partir dos 12/13 anos, portanto faz sentido que actuemos também no sentido da prevenção. Deste modo, colocamos o intervalo de idades para este vídeo entre os 10 e os 15 anos, sendo que poderá ser utilizado posteriormente, por exemplo, em sessões com jovens em idade escolar – maioritariamente ensino básico (2º e 3º ciclos).

OBJETIVOS

Objetivo geral:

- Dar a conhecer/transmitir conteúdos sobre técnicas de procura de emprego a jovens em idade ativa, com ou sem ocupação profissional.

No final desta intervenção, o jovem deve ser capaz de:

- Identificar o que é, efetivamente, uma situação de *bullying* e o que é uma situação de *violência ocasional*;

- Perceber que existem diferentes tipos de *bullying*, todos eles com consequências muito sérias para a vida de agressores e vítimas;

- Encontrar soluções para agir perante uma situação de *bullying*;

- Saber que os pais, professores e funcionários da Escola têm um papel muito importante em todos os casos de *bullying*;

- Distinguir *bullying* de *cyberbullying*;

- Saber que o pedido de ajuda é sempre um passo muito importante para resolver o problema;

- Perceber que o *bullying* é um problema sério, e como tal deve ser encarado com o máximo respeito e preocupação.

COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER

- Sociais – pretende-se que a criança/jovem perceba que o *bullying* (violência entre pares) é um problema muito sério, com consequências muito graves, e portanto deve ser tratado com o máximo de respeito possível. Além disso, deve ser-lhes incutido que violência não é solução, e existem formas de contornar o problema (prevenção), ou quando o problema já existe, há formas de tentar que ele acabe (p. ex.: cooperação entre pares, respeito mútuo);

- Pessoais – com este "treino", a criança/jovem deve perceber que a valorização pessoal é um passo muito importante na prevenção de eventuais situações de *bullying*, e que o medo e a vergonha não ajudam na sua resolução (p. ex.: valorização pessoal, auto-estima, auto-confiança)

Breve enquadramento teórico

Convém iniciar por dizer que o *bullying* não tem uma definição aceite universalmente. Não é um fenómeno claro, e muito menos reúne consenso entre aqueles que se dedicam ao estudo desta problemática. A própria tradução para português do termo em inglês (*bullying*, de *bully* = agressor) gera controvérsia. Há quem defenda que podemos traduzir *bullying* como "Violência entre Pares", há quem defenda que "Violência em meio escolar" é um termo mais apropriado, e há quem defenda simplesmente que *bullying* não tem tradução para português, pelo que devemos manter o original e não criar qualquer tipo de neologismo.

No entanto, existem definições que começam a ser tidas como modelos por quem

se dedica a esta área. A definição de Ramirez (2001)[1] é uma das aceites. Este autor defende que *bullying* é "*acção repetida de carácter repetitivo, intencional e prejudicial, levada a cabo por um sujeito contra outro, sendo que este último usualmente não é capaz de defender-se a si mesmo*".

Uma vez que não pretendemos, aqui, apresentar uma revisão bibliográfica demasiado complexa sobre este tema, acrescentamos apenas alguns pontos que, de entre todas, as definições consultadas, nos permitem identificar algumas caraterísticas do *bullying*/violência entre pares/violência em meio escolar:

1. É um comportamento intencional, uma vez que o agressor age com a intenção de magoar a vítima;
2. Existe uma repetição do comportamento, pelo que nunca acontece isoladamente;
3. Há sempre, nas interações entre agressor e vítima, violência ou agressão.
4. A violência pode muitas vezes não ser física;
5. Em todos os casos de *bullying*, há uma diferença de poder – o agressor geralmente encontra-se numa posição mais privilegiada em relação à vítima (seja por estatura física, idade, apetência comunicacional, capacidade de manipulação, influência que tem na escola, etc.);
6. Os comportamentos agressivos podem ser conduzidos por grupos ou individualmente;
7. Estes comportamentos acontecem sempre na Escola ou nas proximidades da mesma - há maior frequência de *bullying* nos recreios, especialmente quando estes se situam no exterior dos edifícios;

Depois desta resumida explicação sobre o fenómeno do *bullying*, acreditamos que algumas dúvidas possam ter sido esclarecidas[2].

1. Ramirez, 2001 citado por Seixas, Fischer e Coelho, 2009, p. 17

2. Para mais informações, consultar bibliografia especializada na temática.

Recursos técnicos, humanos e logística

Para a elaboração do vídeo:

- Recursos técnicos/materiais:

  i. 1 câmara de filmar (qualquer formato, no entanto as filmagens em HD permitem um tratamento mais fácil e uma qualidade mais profissional);

  ii. 1 tripé para a câmara (convém que seja um tripé com uma altitude considerável (por exemplo, 1 metro – extensível – de modo a que as filmagens sejam mais estáveis, facilitando deste modo a edição das mesmas);

  iii. 1 microfone com pé (opcional - as câmaras recentes já permitem uma captação de som com uma elevada qualidade);

  iv. Mesas e cadeiras de Escola (para cenário);

  v. 1 local com cacifos escolares (para cenário);

  vi. 1 casa de banho escolar (para cenário);

  vii. 1 bicicleta;

  viii. 1 carro;

  ix. Material de socorrismo (com o auxílio dos Bombeiros Voluntários de Castelo Branco)

- Recursos humanos:

  i. 1 operador de câmara;

  ii. Atores (variável consoante as cenas que se pretendam – atores

principais, secundários e figurantes);

iii. Assistentes de produção (para ajuda logística, nomeadamente, sendo que existe 1 responsável pela orientação do guião, 1 responsável pela orientação dos actores e 1 responsável pela arrumação do espaço para as várias cenas a ser gravadas).

Para projeção do vídeo + debate associado:

• Recursos técnicos:

i. 1 Computador;

ii. 1 Videoprojector;

iii. Recurso a Websites

a. Portal do *Bullying*: "http://www.portalbullying.com.pt/";

b. *Bullying* na Escola: "http://www.bullyingescola.com/en/"

c. Outros acessos, colocando num motor de buscar (por exemplo www.google.pt) as palavras "bullying" ou "violência", "escola", "pares";

iv. Material de suporte ao vídeo (exemplo: notícias reais – imprensa escrita - de casos de violência em meio escolar[1]; bibliografia especializada no tema[2]; folhetos/*flyers* sobre o tema[3]);

• Recursos humanos:

1. Notícia - Anexo 12

2. Consultar Bibliografia deste Manual

3. Folheto Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento (Castelo Branco); Folheto *Bullying* – Escola Superior de Enfermagem de Coimbra – Anexo 13 e 14 (respetivamente).

i. 1 Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador (no mínimo);

ii. Público-alvo (alunos, formandos) – este é um assunto que convém "chegar" ao máximo de participantes possível. No entanto, e tratando-se de grupos com características complicadas (p. ex.: défices de atenção e concentração), recomenda-se que as turmas sejam constituídas entre 20 a 30 jovens (no máximo) – ficando este número ao critério do Professor/Monitor, que é quem conhece a realidade do grupo com quem se vai trabalhar. Não consideramos intransigente um número mínimo de participantes para o decorrer da sessão.

Assuntos/tópicos para discussão do grupo

1. O que é o *bullying*?
2. Quais os diferentes tipos de *bullying*?
3. Que características (físicas e psicológicas) devemos ter em conta, na identificação de potenciais casos de bullying?
4. Como agir perante um (ou mais) caso de *bullying*?
5. Características de vítimas e agressores;
6. Os observadores – que características e que "papel" desempenham na violência entre pares?
7. Diferenças entre *bullying* e violência "ocasional";
8. Diferenças entre *bullying* e *cyberbullying*;
9. Qual o papel de pais, professores e funcionários da Escola perante casos de *bullying*?
10. Consequências (físicas e psicológicas) para vítimas e agressores;

Respostas

1. O *Bullying* (ou Violência entre Pares) pode ser entendido como um comportamento intencional, onde há repetição do mesmo, e em que o/s agressor/es magoa/m – psicológica ou fisicamente – a/s vítima/s. Existe uma diferença de poder entre agressor/es e vítima/s (uma vez que o agressor é, normalmente, mais forte que a vítima – ainda que esta diferença não seja, muitas vezes, física e sejam as caraterísticas psicológicas que evidenciam essa diferença) e os comportamentos agressivos ocorrem sempre na Escola ou nas proximidades da mesma, podendo eventualmente arrastar-se para outras dimensões, nomeadamente para as novas tecnologias, ao que chamamos de *Cyberbullying*. Estes comportamentos agressivos ocorrem em locais onde a supervisão dos adultos é mínima (ou mesmo nula) e têm consequências muito graves para as vítimas (em primeira instância), como por exemplo baixa do rendimento escolar, abandono escolar ou, em muitos casos, o suicídio (http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying);

2. Podemos dizer que os tipos de *bullying* se dividem, essencialmente, em dois grupos: Direto e Indireto. O ***Bullying* Direto** ocorre quando há confronto direto entre os envolvidos – vítima e agressor – sendo de salientar a agressão física (pontapear, empurrar, bater) e a agressão verbal (ofender, lançar boatos). O ***Bullying* Indireto** acontece normalmente quando não há confronto direto entre os envolvidos, sendo que o agressor, normalmente, exerce um conjunto de comportamentos ofensivos para com a vítima, mas não diretamente com ela – por exemplo, falando mal dela para os colegas, isolando-a propositadamente nos intervalos das aulas, ameaçando, etc. O *Cyberbullying* é também um outro tipo de *bullying*, que recorre às tecnologias da informação para "fazer mal" a outrem (excluindo, ameaçando) através das redes sociais, por exemplo.

3. Existem várias características que podem indiciar situações de *bullying*:

    i. Medo de ir à Escola;

    ii. Não contar o porquê de aparecer com arranhões, ou dizer apenas que caiu e se magoou;

iii. Não almoçar frequentemente porque "perdeu" o dinheiro, quando na verdade lho roubaram;

iv. Frequentes dores de barriga nos dias de Escola;

v. Entre outros;

4. Quando se é vítima de *bullying*, há uma tendência muito grande para não admitir o problema, uma vez que o medo de represálias é forte. O mais importante a fazer numa situação de *bullying* é, em primeira instância - e mesmo que haja suspeitas por parte de um adulto que a criança é vítima - respeitar o seu espaço e deixar que seja ela que tenha à-vontade suficiente para pedir ajuda. Uma vez efetuado o pedido de ajuda, o adulto deve procurar fazer de tudo para resolver o problema – dar apoio à criança, dirigir-se à Escola para falar com os responsáveis da turma e da Escola. Quando, por exemplo, é alguém que não está diretamente ligado à vítima (pai/mãe de um colega), deve comunicar esse problema aos responsáveis da Escola (Diretor de Turma e Diretor da Escola), de modo a que todos fiquem alerta para o problema, de modo a que possam atuar para minimizar as suas consequências;

5. Características das vítimas:

i. Fracas fisicamente e geralmente com um tamanho não muito grande;

ii. Inaptas para o desporto, apresentando alguma fragilidade;

iii. De baixo estatuto social;

iv. Carentes em determinadas competências sociais;

v. Não são bons líderes nem têm um bom poder de persuasão;

vi. Têm medo;

vii. Falta de confiança;

viii. Excluídos socialmente;

ix. Normalmente usam óculos ou manifestam uma outra característica física mais suscetível de serem gozados;

x. Tímidos, sensíveis e cautelosos

Características dos agressores:

i. Fisicamente mais forte;

ii. Confiantes e impulsivos;

iii. Apresentam uma boa integração na turma/grupo;

iv. Têm um ambiente familiar hostil ou de excessiva permissividade;

v. Assertivos. Bons líderes e com bom poder de persuasão;

vi. Elevada destreza verbal;

vii. Apresentam elevadas competências de manipulação;

viii. Mantêm-se distantes em relação à família e à Escola;

ix. Revelam mais apetência no que respeita ao consumo de substâncias psico activas;

x. Consideram a agressão algo normal, apresentando uma atitude positiva face a comportamentos agressivos;

6. Também parte integrante deste processo são os alunos observadores que não intervêm diretamente nas agressões, adotando uma postura passiva, pois apenas vêm os agressores e as vítimas, não intervindo diretamente nas agressões (sejam elas físicas, verbais ou relacionais). No entanto, estes observadores ou acabam por ter um papel de apoio, seja do agressor (para incentivar o comportamento agressivo), seja da vítima (para a defender), ou então não intervêm de maneira alguma. Ao optarem por esta postura passiva, ou seja, por nada fazer em relação aos comportamentos que observam, estes alunos podem, a médio ou longo prazo experienciar complicações, no-

meadamente a nível pessoal, na medida em que é possível que se sintam impotentes por não fazerem nada para ajudar a resolver uma situação agressiva, se esta surgir. Além disso, estes alunos observadores, se não exercerem qualquer "papel" em situações de agressividade entre pares podem adotar esta estratégia para as demais situações da sua vida (presente ou futura) e começarem a lidar com distanciamento e indiferença em todas as situações que se lhes apresentem, especialmente aquelas que possam causar sofrimento a terceiros.

7. Como foi dito mais atrás neste documento, é muito importante fazer a distinção entre *bullying* e Violência Ocasional, uma vez que são situações diferentes, mas que muitas vezes podem ser entendidas como iguais. Para que seja *bullying*, os comportamentos agressivos têm que ser **intencionais** e **repetidos**, uma vez que o agressor tenciona mesmo magoar a vítima e fá-lo muitas vezes. Já a violência ocasional ocorre, como o próprio nome indica, ocasionalmente, e provém de múltiplos fatores (desentendimento num jogo no intervalo, picardias na sala-de-aula, etc.). Nem todas as situações de violência ocasional poderão ser tratadas como *bullying*, já que este fenómeno requer uma intencionalidade bem definida, e uma repetição dos comportamentos agressivos (http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying);

8. O *bullying* e o *cyberbullying* apresentam algumas diferenças. Vejamos as que julgamos ser as duas principais:

    i. No *bullying*, a agressão acontece presencialmente, ou seja, implica contacto. Mesmo que o tipo de *bullying* seja indireto, o agressor e a vítima precisam de estar fisicamente no mesmo espaço para que a agressão aconteça; no *cyberbullying* a agressão acontece virtualmente, podendo ocorrer a muitos quilómetros de distância;

    ii. As situações de *bullying* acontecem diretamente na Escola, ou nas suas imediações; no *cyberbullying*, a agressão pode acontecer em qualquer lugar, desde que haja recurso às novas tecnologias (Internet, Telemóvel, ...) - http://pt.wikipedia.org/wiki/Cyberbullying;

9. Em casos de *bullying*, os pais, professores e funcionários da Escola têm um papel muito importante na resolução deste problema, uma vez que são eles os adultos que se supõe travarem este problema. Vejamos em pormenor o que cada um deles poderá fazer:

    a. Pais

        i. Manter-se informados do percurso pessoal e académico dos seus filhos;

        ii. Promover uma reflexão pessoal sobre a vida, expectativas de futuro e opções de vida dos seus filhos;

        iii. Estar atentos e eventuais sintomas que os filhos possam apresentar, possivelmente preditivos de acontecimentos pejorativos;

        iv. Garantir, na medida do possível, o bem-estar dos seus filhos;

    b. Professores

        i. Abordar o tema da violência em meio escolar em contexto de sala de aula (preferencialmente nas áreas curriculares não disciplinares ou, mas também em todas as outras áreas disciplinares curriculares);

        ii. Sinalizar episódios de *bullying* indirecto (que geralmente têm lugar em contexto de sala de aula), para que possam ser identificados agressores e vítimas para futura intervenção neste sentido;

        iii. Ajudar sempre que esta ajuda lhes for solicitada;

        iv. Encaminhar possíveis situações de vítimas de *bullying* para o SPO (Serviço de Psicologia e Orientação) da Escola;

        v. Promover a cooperação entre todos os elementos da turma, realizando trabalhos de grupo onde seja possível pôr à prova o sentido de entre ajuda dos alunos e também para

que seja possível observar se as interações entre alunos são saudáveis ou se há possibilidade de existência de maus-tratos entre iguais;

c. Funcionários

i. Deverão estar o mais atento possível nas alturas em que a concentração de jovens é maior, nos espaços comuns da Escola – intervalos;

ii. Deverão comunicar aos responsáveis qualquer situação menos normal que observem (ainda que seja uma situação de violência ocasional);

10. Situações de *bullying*, como vimos, podem acarretar muitas consequências, tanto para vítimas como para agressores. Vamos passar a enumerar algumas delas:

a. Para vítimas:

i. Ansiedade, instabilidade, nervosismo, cansaço, falta de apetite, insónias;

ii. Sentimentos de solidão, tristeza, infelicidade, baixo auto conceito, baixa auto estima e baixa auto confiança, suicídio (ou tentativas de...);

iii. Sentimentos de humilhação, insegurança e medo;

iv. Desejo de vingança e raiva;

v. Evitam a escola;

vi. Revelam um maior envolvimento parental, o que pode significar que, ou os pais sabem aquilo que se passa, ou então que as vítimas podem passar a não conseguir agir independentemente dos pais;

b. Para agressores:

   i. Revelam, na sua maioria, problemas escolares;

   ii. Apresentam maiores taxas de consumo de substâncias, em particular álcool e tabaco;

   iii. Têm um maior sentido de violência, agressividade e delinquência;

   iv. Apresentam resultados académicos inferiores aos não agressores, e percecionam o clima escolar de um modo muito negativo;

   v. Ao contrário das vítimas, têm mais facilidade em fazer amigos e não estão socialmente isolados.

Dinâmicas de grupo associadas à visualização do vídeo

Os jovens que se envolveram no vídeo poderão ser eles também ser "co moderadores" (em auxílio ao professor/monitor) destas dinâmicas de grupo, no caso de os vídeos serem visualizados num local onde seja possível esta interação (entre os jovens que participaram na elaboração do vídeo e os jovens que estão agora a assistir ao vídeo). No entanto, e como se pretende que estes vídeos cheguem a um número de jovens elevado, independentemente da zona geográfica onde residam, não será possível tornar os jovens que participaram no vídeo "co moderadores" do mesmo, mas poderá apelar-se ao voluntariado dos jovens e, uma vez assistindo ao vídeo, serem moderadores nas sessões que aconteçam na sua escola nos próximos tempos (para os restantes colegas).

DINÂMICA DE GRUPO: *"VAMOS A TRIBUNAL..."*[1]

- *Participantes*: todos os alunos/formandos

- *Tempo estimado*: 2 blocos de 45 minutos cada

- *Material necessário*: nenhum

- *Modalidade*: Debate/Teatro

- *Objetivos*: Envolver todos os participantes na aula/sessão a discutir o assunto apresentado e a tomar uma posição; Desenvolver o poder de argumentação, de expressão e de lógica; Consciencializar sobre as consequências de um acto violento;

- *Passos*:

1 – Organiza-se, fisicamente, a sala em "forma de Tribunal" (como o conhecemos tradicionalmente);

2 – Depois de reunidas as condições materiais para começar a audiência, o professor/formador/dinamizador/monitor lança a temática do julgamento[2];

3 – São constituídos (aleatoriamente) grupos de trabalho de Tribunal: Juiz, Advogado de Acusação, Advogado de Defesa, Testemunhas (de ambas as partes), Corpo de Jurados e Público;

4 – Depois de constituídos os grupos de trabalho, é seleccionado um réu – ou uma ré – de acordo com o caso enunciado (se optar por seguir o caso apresentado no Anexo 1 deste Manual, a ré terá que ser Joana Martins, 17 anos, residente em Sintra, acusada de ter esfaqueado uma colega menor com um x-acto);

---

1. Adaptado da dinâmica "Júri Simulado". Para mais informações sobre a dinâmica original, consultar http://www.pucrs.br/mj/subsidios-dinamicas-18.php

2. Pode recorrer-se, por exemplo, a notícias da actualidade. Um bom exemplo é a notícia em Anexo 12.

5 – Já reunidas todas as condições para iniciar o julgamento, o juiz começa por apresentar todos os participantes e dá início à sessão;

6 – De seguida, o Advogado de Acusação acusa o réu (ou a ré) e inicia o seu discurso de acusação;

7 – Feitas as alegações iniciais, é a vez do Advogado de Defesa defender o réu ou a ré;

8 – De seguida, o juiz tem legitimidade para pedir às testemunhas de ambas as partes que se manifestem – a favor e contra o réu;

9 – Ouvidas as testemunhas, o Advogado de Defesa retoma a defesa;

10 – Os jurados, depois de efectuados todos os depoimentos, elaboram a sentença juntamente com o Juiz;

11 – A primeira parte do Julgamento dá-se por encerrada (ou seja, terminam os primeiros 45 minutos reservados a esta dinâmica);

12 – Na segunda parte da aula reservada à dinâmica, começa-se por relembrar todos os participantes o delito cometido e comunica-se a todos que os Jurados já decidiram, em conjunto com o Juiz, a sentença a aplicar ao réu;

13 – O público avalia o debate entre os Advogados e é salientado o que correu bem e o que correu menos bem durante a sessão;

14 – Depois desta reflexão, o Juiz lê a sentença e justifica-a.

Funções dos participantes:

Juiz: dirige e coordena o andamento do júri;

Advogado de Acusação: formula as acusações contra o réu ou ré;

Advogado de Defesa: defende o réu ou ré e responde às acusações formuladas pelo Advogado de Acusação;

Testemunhas: falam a favor ou contra o réu ou ré, de acordo com o que tiver sido combinado, pondo em evidência as contradições e enfatizando os argumentos fundamentais;

Corpo de Jurados: ouve todo o processo e a seguir vota: Culpado ou Inocente, definindo a pena. O corpo de jurados deve ser constituído por um número ímpar de pessoas;

Público: dividido em dois grupos da defesa e da acusação, ajudam os seus advogados a prepararem os argumentos para acusação ou defesa. Durante o júri, acompanham em silêncio.

HIGIENE

PÚBLICO-ALVO

Este vídeo poderá ser trabalhado com jovens com um intervalo de idades compreendido entre os **5 e os 9 anos de idade**. Por ser um vídeo com conteúdo mais "infantil", mas nem por isso menos importante (muito pelo contrário) faz sentido que o intervalo de idades dos jovens com quem intervir seja este. É de "pequenino que se torce o pepino" e nunca é demais mencionar as questões da saúde, para que sejam assimiladas pelas crianças com maior facilidade. É muito importante que os bons hábitos de saúde se adquiram desde tenra idade, e daí sugerirmos que este vídeo seja trabalhado com crianças entre estas idades. Poderá ser utilizado com crianças em idade escolar – principalmente crianças que frequentem o 1º ciclo do ensino básico.

OBJETIVOS

Objetivo geral:

- Dar a conhecer/transmitir conteúdos sobre bons hábitos de higiene, que promovem uma saúde completa e equilibrada.

No final desta intervenção, o jovem deve ser capaz de:

- Saber, exactamente, o que é a higiene;

- Identificar boas e más práticas relacionadas com a higiene pessoal;

- Saber que existem vários tipos de higiene, e que todos eles são muito importantes para uma boa saúde;

- Perceber que a higiene é um factor muito importante para uma vida saudável;

- Reconhecer bons e maus hábitos de saúde oral;

- Reconhecer bons e maus hábitos de higiene de sono;

- Reconhecer bons e maus hábitos de saúde ambiental.

COMPETÊNCIAS A TRABALHAR

- Sociais – pretende-se que a criança/jovem apreenda que a saúde é um bem muito precioso e que, enquanto cidadãos, temos responsabilidade de preservá-la - a nossa e a comum. (p. ex.: assertividade, competências básicas de higiene pessoal e "global");

- Pessoais – com este "treino", a criança/jovem deve perceber que a valorização pessoal é um passo muito importante na sua saúde (física, psíquica e ambiental (p. ex.: valorização pessoal, auto-estima, auto-confiança, promoção de um estilo de vida saudável).

Breve enquadramento teórico

O senso comum/o quotidiano ensina-nos que devemos obedecer a determinados padrões de higiene. Mas, no fim de contas, o que é a higiene? Higiene é, muito genericamente, um conjunto de práticas que devemos levar a cabo de modo a evitar doenças, por exemplo, fortificando, deste modo, a saúde.

Existem vários tipos de higiene... Muito embora, genericamente, conheçamos higiene como algo intrínseco ao sujeito, ou seja, como práticas pessoais de limpeza corporal, existem outros tipos de higiene: além da higiene pessoal, existe também a higiene colectiva, mental e ambiental, entre outros tipos.

No entanto, no vídeo temático destinado à higiene, abordamos com mais afinco a higiene pessoal[1]. A higiene colectiva, mental e ambiental, embora sejam temáticas também elas importantes, não têm um lugar de destaque (embora possam ser realizadas conexões a estes sub temas na abordagem deste vídeo) no vídeo realizado pelos destinatários do projecto "A Vida a Cores". Não queremos com isto dizer que estes tipos de higiene não são importantes... de todo. Embora sejam temáticas muito importantes e nas quais vale a pena apostar, consideramos que para o público-alvo

1. Pormenores mais adiante neste Manual.

realizador (e observador) desta iniciativa – e atendendo também às necessidades observadas em contexto real – o ideal seria abordar a temática da higiene pessoal, para um primeiro contacto com uma realidade que, muito embora a julguemos como parte integrante do senso comum, não o é para muitas crianças e jovens dos dias de hoje.

Recursos técnicos, humanos e logística

Para a elaboração do vídeo:

- Recursos técnicos/materiais:

  i. 1 câmara de filmar (qualquer formato, no entanto as filmagens em HD permitem um tratamento mais fácil e uma qualidade mais profissional);

  ii. 1 tripé para a câmara (convém que seja um tripé com uma altitude considerável (por exemplo, 1 metro – extensível – de modo a que as filmagens sejam mais estáveis, facilitando deste modo a edição das mesmas);

  iii. 1 microfone com pé (opcional - as câmaras recentes já permitem uma captação de som com uma elevada qualidade);

  iv. 1 escova de dentes;

  v. 1 hambúrguer (que poderá ser de plástico, desde que tenha evidentes semelhanças a um comestível);

  vi. 1 quarto com uma cama e uma mesa de apoio (mesa de cabeceira);

  vii. 1 relógio despertador;

  viii. 1 relógio de parede;

  ix. 1 casa de banho, com chuveiro;

x. 1 mesa de cozinha com cadeiras;

• Recursos humanos:

i. 1 operador de câmara;

ii. Atores (variável consoante as cenas que se pretendam representar – atores principais, secundários e figurantes);

iii. Assistentes de produção (para ajuda logística, nomeadamente, sendo que existe 1 responsável pela orientação do guião, 1 responsável pela orientação dos actores e 1 responsável pela arrumação do espaço para as várias cenas a ser gravadas)

Para projeção do vídeo + debate associado:

• Recursos técnicos:

i. 1 Computador;

ii. 1 Videoprojector;

iii. Acesso à Internet

i. Portal da Saúde: "http://www.min-saude.pt/portal"

ii. SAPO Saúde: "http://saude.sapo.pt/"

iii. Saúde Infantil e Juvenil: "http://www.arslvt.min-saude.pt/ARSLVT/EstruturaOrganica/Paginas/SPSINFANTILJUVENIL.aspx"

iv. Revista Saúde Infantil – Hospital Pediátrico de Coimbra: "http://saudeinfantil.asic.pt/"

v. Outros acessos, colocando num motor de busca (por exemplo www.google.pt) as palavras “saúde”, “infantil”, “juvenil”, “higiene”, “(...)”

iv. Ficha de controlo de higienização em casa[1];

v. Exemplar do Programa Nacional de Saúde Escolar[2] (opcional)

vi. Programa Nacional de Promoção da Saúde Oral[3] (opcional)

• Recursos humanos:

i. 1 Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador (no mínimo);

ii. 1 enfermeiro (ou profissional de saúde) – se o Professor/Monitor/Dinamizador/Facilitador considerar pertinente, para que o público-alvo possa ter uma visão mais especializada sobre a temática;

iii. Público-alvo (alunos, formandos) – tratando-se este assunto de um interesse comum, poderá ser replicado para um público até aos 30 participantes (desde que o Professor/Monitor tenha controlo sobre o grupo). Para otimizar dos recursos, aconselhamos um número mínimo de 15 participantes.

Assuntos/tópicos para discussão do grupo

1. O que entendemos por higiene?
2. Que procedimentos devemos adotar para uma higiene correcta?

---

1. Grelha de Higienização em casa – Anexo 15

2. http://www.min-saude.pt/NR/rdonlyres/4612A602-74B9-435E-B720 0DF22F70D36C/0/ProgramaNacionaldeSa%C3%BAdeEscolar.pdf

3. https://www.saudeoral.min-saude.pt/pnpso/public/index.jsp

3. Quais os vários tipos de higiene?
4. De que maneira a falta de higiene pessoal pode prejudicar não só a nós, mas também aos outros?
5. Que procedimentos devemos adotar para uma correcta higiene oral?
6. A higiene do sono e a sua importância para um crescimento saudável;
7. A higiene ambiental. O que é?
8. O que é a higiene de sono e como a devemos respeitar?
9. As influências da cultura na higiene pessoal;
10. Consequências de uma higiene deficitária;

Respostas

1. Entendemos que higiene é um conjunto de conhecimentos, técnicas e competências que devemos adquirir para conservar e fortificar a nossa saúde. A higiene é algo que deve ser aprendido logo desde tenra idade, para que os seus hábitos sejam assimilados e façam parte do quotidiano de todos.
2. Devemos adotar um conjunto de procedimentos para manter uma higiene adequada e saudável. São eles:
    i. Tomar banho pelo menos uma vez ao dia;
    ii. Usar desodorizante em locais onde ocorra muita transpiração (axilas, nomeadamente);
    iii. Lavar as mãos frequentemente (especialmente antes e depois das refeições);
    iv. Lavar os dentes, no mínimo 2 vezes ao dia (ao acordar e ao deitar), durante 3 minutos, no mínimo;

v. Beber água potável;

vi. Ter uma alimentação cuidada;

vii. Dormir, pelo menos, 8 horas por dia;

3. Existem também vários tipos de higiene. São eles:

i. Higiene pessoal (que contempla todos os procedimentos apresentados na resposta anterior);

ii. Higiene coletiva (que diz respeito ao conjunto de normas que temos obrigatoriamente de adotar enquanto seres humanos, nomeadamente evitando o contágio de infeções e doenças, por exemplo);

iii. Higiene Mental (que diz respeito à necessidade que o ser humano apresenta em verbalizar);

iv. Higiene Ambiental (que procura respeitar o planeta que é de todos, por exemplo, em relação à poluição – que devemos combater o máximo possível);

4. A falta de higiene leva a que nos prejudiquemos, mas também que prejudiquemos os outros. Por exemplo, um indivíduo propenso a transpiração com maus odores, ao não ter cuidados sobre essa característica, incomoda os outros, quando se encontra no mesmo espaço que eles, devido ao odor desconfortável; alguém que não tenha por hábito uma higiene oral frequente e cuidada, poderá ter graves problemas em toda a dentição e gengivas, ao mesmo tempo que o seu mau-hálito incomoda os outros com quem interage diretamente; ao poluir frequentemente o ar, prejudica-se a si, e prejudica também um bem que é de todos;

5. Existem vários procedimentos que devemos adotar, se queremos ter uma boa higiene oral:

i. Escovar os dentes, no mínimo 2 vezes ao dia;

ii. Os dentes devem ser escovados durante pelo menos 3 minutos;

iii. Os dentes devem ser escovados sempre ao levantar e ao deitar, sendo que também é aconselhável a seguir às refeições, sempre que possível;

iv. Deve usar-se também fio dental no espaço entre os dentes, no fim da escovagem;

v. A Escovagem deve ser finalizada com um elixir (bochecho);

vi. Deve visitar-se o dentista sempre de 6 em 6 meses (no máximo);

6. Todos os adultos devem fazer um esforço para que as crianças que estão sob seu "poder" paternal durmam, pelo menos, 8 horas por dia. É muito importante que este sono seja seguido, para um crescimento saudável das crianças. O descanso dos mais novos é fundamental para o seu crescimento saudável.

7. A Higiene Ambiental consiste na limpeza dos ambientes naturais pouco interferidos pelos homens, produtos abióticos e bióticos e natureza morta (presente nas paisagens naturais). Ainda a limpeza dos produtos que interferem ou vão interferir na natureza (http://pt.wikipedia.org/wiki/Higiene);

8. A higiene de sono é uma "vertente" da higiene, tão importante como a corporal, por exemplo. Devemos fazer um esforço para manter o sono em dia, para que este seja efetivamente reparador. Os médicos consideram que uma boa higiene do sono deve contemplar[1]:

i. Um horário regular para adormecer e acordar, todos os dias;

ii. Ir para a cama somente na hora de dormir, e não realizar ati-

1. Fontes: http://saude.abril.com.br/especiais/insonia/conteudo_138489.shtml (Boa Higiene do Sono); http://www.virtual.epm.br/material/tis/curr-bio/trab2003/g3/higiene.html (Higiene do Sono).

vidades que disturbem o sono (como por exemplo ler, falar ao telefone, etc.);

iii. O quarto deve ter uma luz escura e uma temperatura regulada;

iv. O colchão deve ser adequado ao corpo, uma vez que deverá ser um sítio onde passamos uma quantidade de horas considerável;

v. Evitar café e outros estimulantes antes de dormir;

vi. Os problemas a resolver devem-no ser antes de dormir, e não enquanto se tenta dormir (não se deve planear o dia seguinte enquanto se tenta dormir);

vii. O álcool proporciona noites bastantes agitadas, embora a sensação inicial seja de relaxamento e descontração;

viii. A digestão deve ficar completa no momento em que vamos dormir, por isso é importante que o jantar (ou a ceia) seja leve;

ix. Fazer atividades relaxantes depois da refeição pode ajudar a ter uma noite mais tranquila;

x. A televisão no quarto faz com que fiquemos mais alerta, "afugentando" o sono

9. Como é sabido, as influências culturais exercem um poder muito grande na vida dos indivíduos. Portanto, todos devemos encarar este aspeto como natural quando existem comunidades que encaram, por exemplo, a higiene pessoal (banho, por exemplo), de uma maneira diferente dos portugueses (que, por influências culturais, normalmente, tomam banho 1 vez por dia). No entanto, é importante demonstrar que *a nossa liberdade termina quando começa a do outro* e portanto devemos ter esse aspeto em atenção. Na adaptação cultural por que os povos necessitam de passar, a questão da

higiene deve ser bem implementada;

10. São várias as consequências de uma higiene deficitária. Vejamos algumas:

    i. A falta de banho pode gerar mau cheiro, micoses, infeções urinárias, entre outros;

    ii. Não lavar as mãos poderá ser um veículo de contaminação e desenvolvimento de vírus e bactérias, por exemplo;

    iii. A falta de higiene oral pode levar a mau hálito, cáries, tártaro, problemas nas gengivas, sensibilidade dentária, etc.;

    Entre outros problemas, estes são alguns dos que consideramos "importantes" e para os quais devemos alertar e estar alerta.

Dinâmicas de grupo associadas à visualização do vídeo

Os jovens que se envolveram no vídeo poderão ser eles também ser "co moderadores" (em auxílio ao professor/monitor) destas dinâmicas de grupo, no caso de os vídeos serem visualizados num local onde seja possível esta interação (entre os jovens que participaram na elaboração do vídeo e os jovens que estão agora a assistir ao vídeo). No entanto, e como se pretende que estes vídeos cheguem a um número de jovens elevado, independentemente da zona geográfica onde residam, não será possível tornar os jovens que participaram no vídeo "co moderadores" do mesmo, mas poderá apelar-se ao voluntariado dos jovens e, uma vez assistindo ao vídeo, serem moderadores nas sessões que aconteçam na sua escola nos próximos tempos (para os restantes colegas).

DINÂMICA DE GRUPO: "*MISSÃO HIGIENE*"[1]

- *Participantes*: todos os alunos/formandos

- *Tempo estimado*: 2 blocos de 45 minutos

- *Material necessário*: Cartolinas; Canetas ou lápis de cor; Cola; Tesoura; Embalagens vazias de sabonetes, Desodorizantes; Perfumes; Outros materiais ligados à higiene corporal

- *Modalidade*: Prática/Jogo

- *Objetivos*: Refletir sobre a importância da higiene corporal no quotidiano; Demonstrar a importância da higiene corporal como fonte de promoção da saúde em geral;

- *Passos*:

1 – O professor/formador/dinamizador/monitor escreve, previamente, em folhas de papel os temas a serem abordados na dinâmica: Rosto (incluindo cabelo, olhos, nariz, boca e orelhas); Todo o corpo (incluindo axilas e pés); Órgãos genitais masculinos; Órgãos genitais femininos;

2 – Os jovens participantes da aula/sessão dividem-se em quatro grupos, sendo entregue a cada grupo o material e um dos temas acima descritos;

3 – É comunicado aos jovens que a partir deste momento serão "Profissionais de Publicidade", e têm como objectivo fazer uma propaganda para promover a boa aparência, higiene e saúde através de cartazes elaborados para o efeito;

4 – É dado aos alunos o resto do tempo relativo aos 45 minutos para terminarem os cartazes. Na aula seguinte, após a elaboração destes cartazes, os alunos deverão apresentar os trabalhos aos demais participantes, na tentativa de convencê-los da importância da manutenção da saúde através dos bons hábitos de higiene;

---

1. Ideia original retirada da dinâmica "Higiene é tudo de bom!", de Josefina Sousa (2010), do sítio http://josefinasousa.blogspot.com/2010/10/dinamicas-de-grupo-higiene-e-tudo-de.html

5 – Depois de todos terminarem as apresentações, o professor/formador/dinamizador/monitor deverá colocar algumas questões, que servirão de mote ao debate para reflexão:

1.1. Qual a importância de apresentarmos uma boa aparência?

1.2. Qual a importância de uma higiene adequada?

1.3. Qual a importância da higiene na vivência da sexualidade?

1.4. Com as mudanças do corpo na adolescência, que hábitos de higiene devem ser adquiridos pelos jovens?

1.5. De que forma os maus hábitos de higiene podem ser prejudiciais para as nossas relações interpessoais?

6 – Depois de terminado o espaço para debate, os alunos poderão expor os trabalhos em áreas comuns da Escola, de modo a que a iniciativa possa abranger um maior número de pessoas.

NOTAS

PERGUNTAS FREQUENTES

O Manual de implementação do recurso *Videoteca de Escolhas* pretende, como tem vindo a ser dito, ser um ponto de referência para todos aqueles que recorram aos materiais elaborados pelos destinatários e técnicos do projecto "A Vida a Cores", nas áreas de Formação Profissional e Empregabilidade, *Bullying* (Violência entre Pares) e Higiene.

É natural que, á medida que se consulte este Manual, surjam algumas dúvidas.

Neste espaço, iremos colocar as dúvidas que nos parecerem mais frequentes, bem como as respectivas respostas[1].

Não consideramos, neste ponto, importante dividir por temáticas, como temos vindo a fazer ao longo deste Manual, pelo que incluímos todas as perguntas frequentes, sem discriminação.

1. Existe alguma razão específica para a escolha destas temáticas-base da *Videoteca de Escolhas*?

   Sim. A equipa técnica do projeto "A Vida a Cores" (bem como a equipa multidisciplinar da Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento[2]), quando recebeu o desafio do Programa Escolhas para o Recurso Escolhas, elaborou uma pequena pesquisa sobre os temas referidos – que são temas trabalhados diariamente pela equipa multidisciplinar que atrás referimos - e apercebeu-se que não existe, em Portugal, vídeos sobre as temáticas abordadas, em língua portuguesa. Com tal, e visto que o Recurso Escolhas pretende ser inovador, esta foi vista como uma oportunidade para realizar vídeos sobre este tema, na língua de Camões. Além disso, também os jovens contribuíram para a escolha de algumas destas temáticas, daí podermos verificar também a necessidade de abordar as mesmas;

1. Em caso de existência de dúvidas que não estejam contempladas neste capítulo, por favor contacte a equipa técnica do Projeto "A Vida a Cores", através do e-mail avidaacores.pe@gmail.com.

2. Entidade promotora e gestora deste projeto.

2. Qualquer pessoa pode usar este recurso?

   Sim. Este é um recurso que pretende ser uma ferramenta complementar para quem trabalha as temáticas por ele abordadas. Muito embora todos possam usar este recurso, o seu objetivo principal é que seja um complemento ao tradicional, ou seja, que seja uma ferramenta alternativa a utilizar em aulas/*workshops*/sessões de sensibilização sobre as temáticas abordadas;

3. Qual o número médio de pessoas que devem assistir a estas aulas/formações/*workshops*?

   Não há um número médio estipulado de pessoas que devam estar presentes nas sessões onde se utilize este recurso como estratégia de intervenção. No entanto, podemos apontar para cerca de 20-25 pessoas o número médio de participantes por sessão. Note-se que, para a visualização dos vídeos pode estar presente um maior número de pessoas, mas se o professor/técnico/monitor/dinamizador quiser optar por dinamizar as dinâmicas de grupo (consultar ponto 5 deste Manual), o grupo terá que ser mais restrito.

4. E em relação ao número de professores/técnicos/monitores/dinamizadores presentes, deve estar mais que um presente na sala de aula (ou na sessão)?

   Mais uma vez, não há nada em concreto que nos indique que deve (ou não) haver mais que um técnico presente na aula/sessão onde se irá recorrer ao Recurso Escolhas como ferramenta de transmissão de conteúdos e competências. Este assunto fica ao critério de quem vai utilizar esta ferramenta. Podemos, no entanto, dizer que, no mínimo, um técnico deverá orientar a aula/sessão;

5. Os vídeos podem ser utilizados simultaneamente, com o mesmo grupo?

   Não. Cada vídeo pretende trabalhar diferentes competências (nomeadamente competências pessoais – como a higiene pessoal, e sociais – como a

empregabilidade e as relações interpessoais saudáveis), pelo que convém que cada temática seja abordada isoladamente;

6. Existe um público-alvo específico para cada vídeo?

   Sim. Muito embora cada técnico que pretenda recorrer à *Videoteca de Escolhas* possa adaptar conteúdos que pretende transmitir, os técnicos responsáveis pela concepção da *Videoteca de Escolhas* consideram as seguintes idades, para cada temática: Emprego e Formação Profissional – jovens a partir dos 16 anos; *Bullying* – crianças a partir dos 10 anos de idade; Higiene – crianças a partir dos 5/6 anos de idade);

7. Qual o número médio de tempo para cada sessão?

   Depende. Se o professor/técnico/monitor/dinamizador pretender utilizar apenas o vídeo como estratégia de intervenção + debate sobre o vídeo, é suficiente uma sessão de 45 minutos; se, por outro lado, o professor/técnico/monitor/dinamizador optar por recorrer não só aos vídeos temáticos, mas também às dinâmicas de grupo associadas a cada vídeo, o ideal será, na maioria das temáticas, 2 sessões de 45 minutos cada (para mais informações, conferir ponto 5 deste Manual);

8. Como posso adquirir a *Videoteca de Escolhas*?

   A *Videoteca de Escolhas* encontra-se disponível a todos os utilizadores na Internet (basta fazer uma pesquisa, num motor de busca, com as palavras **videoteca de escolhas amato lusitano**). Faz parte integrante deste recurso os vídeos temáticos (três) e o Manual de Implementação do Recurso Escolhas – *Videoteca de Escolhas*, em formato PDF;

9. É vantajoso consultar este Manual antes de intervir em contexto de sala de aula?

Sim. Este Manual tem toda a informação que necessita para intervir em contexto real. Todas as informações mais pertinentes constam aqui.

10. Poderei replicar a *Videoteca de Escolhas* com vídeos sobre outras temáticas?

    Sim. Esse é o objectivo da *Videoteca de Escolhas*. Quando pensamos em construir algo do género, a ideia inicial foi que este se tornasse um centro de partilha digital de vídeos construídos pelos nossos jovens, e para os nossos jovens. Com as dicas fornecidas durante este Manual, acreditamos que todos tenham condições para construir novos vídeos (sobre novas temáticas) e juntá-los aos "fundadores" desta *Videoteca de Escolhas*. Havendo disponibilidade por parte de técnicos, consórcio e jovens, estão reunidos os ingredientes para que seja um sucesso.

11. Quais as verbas necessárias à utilização deste Manual (+ Vídeos) em outros contextos?

    A *Videoteca de Escolhas* pode ser replicada em outros contextos, e poderão ser realizados vídeos que abordem novas temáticas, além da empregabilidade, bullying e higiene. A nível de verbas, os técnicos que desejem continuar este projeto deverão disponibilizar recursos financeiros para:

    - Impressão do Manual;
    - Encadernação do Manual;
    - Imagem gráfica do Manual + CD's;

    Em relação ao caso concreto do *Videoteca de Escolhas*, a Produção, Meios Técnicos e Audio-Visuais contaram com o apoio do consórcio do projeto "A Vida a Cores", que assegurou estes aspetos, proporcionando um produto final bastante profissional.

É importante ter em conta o **valor de mercado** das empresas locais/regionais (que praticam um determinado orçamento para este tipo de trabalho, consoante a zona geográfica onde se situem); outro aspeto a ter em conta é também o fator temporal – os preços praticados hoje estarão, com certeza, desatualizados daqui a alguns meses.

No entanto, fica a nota que o projeto "A Vida a Cores" disponibilizou recursos para a parte gráfica e impressão e encadernação do Manual, recorrendo às parcerias para a parte técnica de elaboração dos vídeos.

12. Quais os impactos para os jovens, além do facto de terem sido atores nos vídeos?

Para os jovens que estiveram envolvidos nos vídeos, muitos foram os impactos diretamente observáveis. Além de terem sido atores nos vídeos, o que lhes proporcionou uma experiência diferente daquelas a que estão habituados, estiveram também envolvidos na organização de toda a *Videoteca de Escolhas*, o que lhes incutiu um sentido de responsabilidade bastante elevado; assimilaram os conhecimentos que lhes foram sendo transmitidos, tendo sido "obrigados" a pensar sobre as temáticas em questão, alterando muitos dos seus hábitos que viram desadequados; ficaram mais sensíveis a determinados assuntos, por terem tido a oportunidade de se debruçar sobre eles; muitos deles, ficaram com gosto pelas questões ligadas à realização e à produção de vídeos.

DIFICULDADES SENTIDAS E DICAS PARA AS SUPERAR

Em qualquer trabalho, é importante que se realize (ainda que muitas vezes apenas mentalmente) uma pequena análise SWOT (Pontos Fortes, Pontos Fracos, Barreiras e Oportunidades) do processo de execução desse mesmo trabalho/projecto. Ou seja, é muito importante que se avalie aquilo que correu bem, o que correu menos bem, e o que podemos fazer para que o que correu menos bem seja superado.

É isso que nos propomos realizar nas próximas linhas. De uma forma muito sintética, iremos descrever a principal dificuldade sentida na concepção desta *Videoteca de Escolhas* e, além disso, apresentamos também algumas dicas para a superar.

No entanto, e dada esta versatilidade da *Videoteca de Escolhas*, é natural que surjam, no desenrolar da implementação deste projecto, novas dificuldades que, naturalmente, nós enquanto autores deste Manual possamos não prever. Mas, iremos focar-nos naquela que mais marcou o nosso percurso.

- A complexidade da *Videoteca de Escolhas* exige uma grande coordenação entre vários recursos humanos e técnicos.

  - Nem sempre é fácil coordenar todos os recursos humanos e técnicos necessários à realização destes vídeos temáticos, ainda para mais quando a entidade gestora e organizadora do projeto "A Vida a Cores" não é especializada em áudio visuais. No entanto, com um esforço de todas as partes envolvidas (atores – destinatários e beneficiários do projecto, técnicos – não só do projeto como também de toda a Associação Amato Lusitano, e entidades parceiras do projeto – nomeadamente a *BeiraTV* do Instituto Politécnico de Castelo Branco que recolheu as imagens e o som e os editou) fez com que esta adversidade fosse *facilmente* ultrapassada. A conciliação inteligente da

rede de parceiros permitiu que este problema fosse mais facilmente ultrapassado. É muito importante que se unam todos os esforços para trabalhar numa caus**a comum. Na realização de projetos como este, é fundamental que haja uma conciliação eficaz das agendas de todos os intervenientes e, também, que se avalie quem poderá ser um contributo favorável para a execução dos mesmos. Se não for possível trabalhar nas horas mais convencionais, o aconselhável é que o trabalho de *backgroud* se realize fora de horas, para que todo o tempo 'útil' (isto é, diurno – consoante a cena que se pretenda gravar) seja utilizado em gravações, por exemplo.**

SÍNTESE CONCLUSIVA

Chegamos, assim, ao final desta viagem que é a *Videoteca de Escolhas*.

Esta foi, sem dúvida, uma viagem dinâmica, onde muito se aprendeu (pelo menos no nosso ponto de vista).

Trabalhamos, durante meses, para várias metas. Primeiro, para que este Manual – bem como todo o Recurso Escolhas – fosse **inovador** o suficiente, de tal modo que todos os profissionais que trabalham nestas áreas se sintam motivados para dele usufruir; tentamos, também, que os temas apresentados apresentassem uma **pertinência** satisfatória, nomeadamente a nível de conteúdos abordados; além disso, o que mais desejamos é que, acima de tudo, este seja um instrumento útil e que promova **autonomia** em todos aqueles que trabalham e se interessam pelo desenvolvimento de competências pessoais e sociais. E, claro, que este seja acessível a todos quantos desejem a ele aceder, e que os temas sejam abrangentes o suficiente, para que a **transferibilidade** dos conteúdos seja, na medida do possível, garantida – independentemente da realidade em que os técnicos se encontrem.

Foi um trabalho árduo, mas compensador – a conjugação de todos os recursos (humanos e materiais) foi uma das maiores dificuldades encontradas. No entanto, depois de delineadas todas as estratégias, o trabalho foi motivador o suficiente, para que as adversidades facilmente se tornarem em oportunidades.

Cremos que o resultado final deste Manual espelha o gosto com que elaborámos este Recurso Escolhas. A *Videoteca de Escolhas* foi um desafio enorme, mas foi, à semelhança de todos os outros, um trabalho ao qual nos entregamos de corpo e alma, para que os principais privilegiados sejam todos aqueles que usufruam deste produto.

No entanto, não queremos que a ideia base da *Videoteca de Escolhas* fique por aqui... Esperamos que esta tenha sido a alavanca para o desenvolvimento de muitos mais materiais (nas áreas abordadas ou noutras diferentes), com o objectivo de fornecer a todos aqueles que trabalham as competências pessoais e sociais ferramentas alternativas e dinâmicas o suficiente para se tornarem cada vez mais aliciantes e motivadoras.

Porque acreditamos que *devemos ser a mudança que queremos ver no Mundo*, acreditamos também que se juntos actuarmos para uma mesma meta, os objetivos poderão ser mais facilmente adquiridos e as competências mais facilmente adquiridas.

BIBLIOGRAFIA

> Instituto de Emprego e Formação Profissional (2005). *Como Procurar Emprego – Guia Prático*. 7ª edição;

> Seixas, S., Fischer, G-N., Coelho, J. (2009). *Violência escolar e Saúde: Do estabelecimento de perfis de Alunos às Estratégias de Intervenção*. Lisboa: Relatório de Investigação do Núcleo de Investigação da Escola Superior de Educação João de Deus;

WEBGRAFIA

> Carta de Apresentação: Como fazer?: http://empregos.kazulo.pt/9297/carta-de-apresentacao:-como-fazer.htm (consultado dia 10 de Janeiro, pelas 11h05);

> Dinâmicas de grupo – Higiene é tudo de bom: http://josefinasousa.blogspot.com/2010/10/dinamicas-de-grupo-higiene-e-tudo-de.html (consultado dia 21 de Setembro, pelas 10h10);

> Dinâmicas de grupo de Formação para a Cidadania – Júri Simulado: http://www.pucrs.br/mj/subsidios-dinamicas-18.php (consultado dia 5 de Junho de 2011, pelas 10h32);

> Empregos Manager: http://www.empregosmanager.pt/ (consultado dia 10 de Janeiro, pelas 12h00);

> Higiene de Sono: http://www.virtual.epm.br/material/tis/curr-bio/trab2003/g3/higiene.html (consultado dia 21 de Janeiro, pelas 15h10);

> Ministério da Saúde: http://www.min-saude.pt/NR/rdonlyres/4612A602-74B9-435EB7200DF22F70D36C/0/ProgramaNacionaldeSa%C3%BAdeEscolar.pdf (consultado dia 20 de Setembro de 2011, pelas 11h50);

> Ministério da Saúde – Saúde Oral: https://www.saudeoral.min-saude.pt/pnpso/public/index.jsp (consultado dia 21 de Janeiro, pelas 14h05);

> Programa Nacional de Promoção da Saúde Oral: https://www.saudeoral.min-saude.pt/pnpso/public/index.jsp (consultado dia 21 de Setembro de 2011, pelas 10h04);

> SAPO Emprego: http://emprego.sapo.pt/guia-carreira/artigo/31/artigo.htm (consultado dia 10 de Janeiro, pelas 11h07);

> Saúde! É vital: http://saude.abril.com.br/especiais/insonia/conteudo_138489.shtml (consultado dia 21 de Janeiro, pelas 15h00);

> Wikipedia: http://pt.wikipedia.org/wiki/Curriculum_vit%C3%A6 (consultado dia 10 de Janeiro, pelas 12h05).

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

1 – Lista de Prós e Contras;

2 – Questionário de Análise de Necessidades;

3 – Questionário de temáticas a abordar;

4 – Termo de Consentimento – filmagens;

5 – Guião Emprego;

6 – Guião Higiene;

7 – Grelha de Avaliação (1);

8 – Grelha de Avaliação (2);

9 – Grelha de Avaliação (3);

10 – Curriculum Vitae;

11 – Modelo Carta de Apresentação;

12 – Folheto Bullying (1);

13 – Folheto Bullying (2);

14 – Grelha de Higienização em casa.

ANEXO 1

Lista de Prós e Contras

Vídeos Temáticos	
Prós	Contras
- vamos chegar a todo o lado [através das redes sociais – facebook, youtube, etc.]; - não é tão "secante", pois todos nós gostamos de ver vídeos; - podemos visitar estúdios de gravação; - os actores vamos ser nós [os jovens] e por isso vai ser mais interessante;	- é preciso decorar as falas;

Vídeo-jogos	
Prós	Contras
- todos os jovens gostam;	- dá muito trabalho; - podemos gostar de jogar jogos, mas assim que passamos os níveis o jogo perde piada;

ANEXO 2

Questionário de Análise de Necessidades

Como sabes, chegou a hora de AGIR. Para que a nossa *Videoteca de Escolhas* possa ser uma escolha com futuro, precisamos de, em conjunto, decidir quais os temas que devemos abordar.

Como já é habitual nas Assembleias de Jovens, ganha a maioria.

Queremos respostas curtas, mas realistas.

Ao trabalho!

1 – Acho que se devia fazer um vídeo sobre _____, porque _____
_____.

2 – Se ninguém mais concordar com o vídeo que sugeri na pergunta 1, acho que um bom vídeo seria também sobre _____, uma vez que _____
_____.

3 – Penso que estes vídeos são importantes porque (marca com um X):

a) Podem ajudar outros meninos a pensar sobre os temas ☐
b) São importantes para a vida dos jovens ☐
c) Vão ajudar os outros a perceber mais sobre um assunto ☐
d) Não sei ☐

Bem-haja!

Sugestões:

ANEXO 3

Questionário de temáticas a abordar

Como sabes, chegou a hora de AGIR. Para que a nossa *Videoteca de Escolhas* possa ser uma escolha com futuro, precisamos de, em conjunto, decidir quais os temas que devemos abordar.

Como já é habitual nas Assembleias de Jovens, ganha a maioria.

Ao trabalho!

Coloca uma cruz (X) nos temas que gostarias de abordar nos vídeos temáticos, que TU escolheste. Podes escolher mais que uma opção:

1. Educação Física	
2. Educação Ambiental	
3. Violência (Bullying)	
4. Como procurar emprego?	
5. Educação Artística	

Bem-haja!

Sugestões:

ANEXO 4

Termo de Consentimento – filmagens

Ex. mo/a Senhor/a Encarregado/a de Educação,

no âmbito do Projeto "A Vida a Cores" do Programa Escolhas de 4ª Geração, promovido pela Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento de Castelo Branco, está em fase de produção a "Videoteca de Escolhas", que consiste num conjunto de vídeos alusivos a vários temas, no âmbito de um desafio lançado pelo Programa Escolhas – o Recurso Escolhas.

Estes vídeos pretendem abordar as temáticas da procura activa de emprego, *bullying* e higiene pessoal e serão um importante suporte em ações de sensibilização/informação sobre as temáticas supracitadas.

O/A seu/sua educando/a manifestou interesse em colaborar com o projeto "A Vida a Cores" nesta atividade, pelo que necessitamos da sua autorização para que as imagens finais (onde o seu/sua educado/a irá aparecer) possam ser, posteriormente, divulgadas via Internet e demais meios de comunicação.

Termo de Consentimento

Para os devidos efeitos declaro que autorizo que o/a meu/minha educando /a_____, a participar na atividade "Videoteca de Escolhas", podendo as imagens em aparecer ser divulgadas via Internet.

_____

(O próprio/Representante Legal)

ANEXO 5

Guião Emprego

Recurso – Vídeo sobre Emprego

Cenas:

1- Todos os alunos saem da Escola. Voz off: "**Encerrado mais um ciclo, inicia-se outro... mais complicado? Quem sabe?! Depende de cada um. Todos aqueles que terminaram os estudos, e também aqueles que, por qualquer razão, se encontrem sem emprego, podem enveredar por várias formas de PROCURAR EMPREGO**";

2- Depois de saírem da Escola, os alunos encontram várias formas de procurar emprego.

Introdução. Voz off: "**Há várias formas de procurar emprego. Não há uma forma certa ou errada. Apenas várias alternativas para chegar a um mesmo destino. Como procurar emprego?**";

a. Anúncios através da Internet (Carolina). Voz off: "**A pesquisa em sites da internet é uma boa forma de procurar emprego. Constantemente surgem novas oportunidades e existe uma grande vantagem: podem filtrar-se as ofertas dentro de cada área, para a qual nos sentimos mais preparados**". Nota de rodapé – "Para consulta: www.net-empregos.com, www.netemprego.gov.pt, www.bep.gov.pt, www.pontodeemprego.gov.pt e outros";

b. Procurar anúncios no jornal (Pedro). Voz off: "**Também podemos recorrer aos jornais diários, na secção dos classificados. Diariamente, existem um sem-número de propostas, nas mais variadas áreas de intervenção**";

c. Envio de currículos e cartas de apresentação por correio electrónico (João). Voz off: "**Outra das formas de procurar emprego é através do envio de currículos e cartas de apresentação, por correio electrónico (o e-mail), para potenciais entidades empregadoras. Para cada instituição devemos mandar, de 6 em 6 meses, a actualização do currículo (mesmo que não tenhamos obtido resposta)**";

d. Centro de Emprego (Sara). Voz off: "**O Centro de Emprego ou dos Gabinetes de Emprego são também boas formas de procurar emprego. Aqui podemos aconselhar-nos com os** técnicos **de emprego, que nos indica as ofertas de emprego na área que pretendemos desempenhar**";

e. Mapa (dirigir-se pessoalmente) (Andreia). Voz off: "**Indo directamente a empresas/instituições onde profissionais da área possam prestar serviços. Deste modo, damo-nos a conhecer aos responsáveis pela empresa e temos a oportunidade de manifestar o nosso interesse em colaborar com os recursos humanos daquela instituição**";

3- No momento da entrevista de emprego:

Introdução. Voz off: "**Conseguir uma entrevista de emprego** é um facto que **deve ser encarado como uma vitória para o candidato a emprego. No entanto, é importante que se o candidato saiba gerir bem as suas expectativas, para o caso de não ser seleccionado em alguma das entrevistas a que compareça. Vejamos várias posturas de um candidato a um posto de trabalho**":

a. Carolina – apática. Voz off: "**Não se mostre demasiado apático. Uma atitude pró-activa será um ponto a seu favor perante o recrutador**";

b. Pedro – *nerd*. Voz off: "**A exibição exagerada das suas qualidades**

enquanto profissional (e enquanto pessoa) pode, por vezes, ser prejudicial. Seja claro e objectivo";

c. João – machista. Voz off: "**Qualquer diferença entre si e o recrutador que lhe está a realizar a entrevista, devem ser colocadas de parte. Respeite sempre o entrevistador/recrutador e não subestime as suas capacidades**"

d. Sara – descuidada, sem respeito (*a limar as unhas*). Voz off: "**A sua desmotivação perante o cargo de trabalho a que se candidata vai ser transmitida ao recrutador e este ponto actuará a seu desfavor. Esta poderá ser a oportunidade de ingressar no mundo de trabalho. Não a desperdice!**";

e. Andreia – a entrevista ideal. Voz off: "**Um aspecto cuidado e uma postura correcta são fundamentais para conseguir ocupar um posto de trabalho. A confiança em si e nas suas capacidades são um trunfo para conseguir ocupar a vaga a que se candidata**";

4- No final, todos aparecem e a **Andreia** é a que mais se destaca, por ter tido a entrevista perfeita e ter conseguido ficar com a vaga.

5- Antes dos agradecimentos, pode colocar-se um pequeno resumo. No entanto, talvez este resumo possa ser mesmo "muito resumido", sendo que o resto poderá constar no manual. Podem-se, sim, apresentar algumas **dicas/conclusões** no próprio vídeo:

1) Seja pontual na presença a uma entrevista. Se a entrevista está agendada para as 9h, compareça às 9h (nem mais nem menos);
2) Seja honesto/a em relação à sua carreira;
3) Seja proactivo/a;
4) Não demore muito tempo a responder a anúncios de emprego – as ofertas têm limite de tempo de resposta. Seja oportuno;
5) Seja claro/a e objectivo/a em relação às suas capacidades. Mos-

tre porque é que é uma mais-valia para o cargo de trabalho a que se candidata – Seja convincente a "vender" o seu produto;

6) Tenha confiança nas suas capacidades;
7) Conheça-se bem a si próprio (os seus gostos, as suas qualidades e defeitos, passatempos preferidos);
8) Adapte o currículo para o posto de trabalho a que se candidata, sem colocar nenhum elemento que não seja verdadeiro;
9) Informe-se bem sobre a empresa/instituição na qual procura emprego (consulta o site na internet, leia os panfletos, etc.). É muito importante que o recrutador perceba que 'fez o trabalho de casa';
10) Numa era globalizada, certifique-se que a sua rede social transmite de si uma boa imagem. Os entrevistadores poderão querer saber mais sobre si e recorrer às novas tecnologias;
11) Se o recrutador se comprometeu a contactá-lo futuramente, aguarde pacientemente e não ligue vezes sem conta. A sua imagem poderá sair prejudicada.

6- Para mais informações, consultar www.iefp.pt (Instituto de Emprego e Formação Profissional)

ANEXO 6

Guião Higiene

Voz-off:

É importante que tenhamos em mente que este vídeo se destina a um público mais novo (embora se possa utilizar com jovens mais velhos), e que vai ser gravado com vozes de crianças**. Portanto, a linguagem a utilizar terá que ser, necessariamente, mais infantil.**

-"Sabias que o banho deve ser a primeira coisa que fazemos num ao acordar? Sim, para acordarmos melhor e ficarmos liiiiiimpos e cheirosos para mais um dia de escola";

- "Bem lavadinhos e bem esfregadinhos, chegou a hora do pequeno-almoço, que é das refeições mais importantes do nosso dia, para as nossas defesas ficarem em alta para mais um dia de Escola";

- "Antes de começarmos qualquer refeição, devemos sempre lavar as mãos... os micróbios que andam todos os dias no ar, não têm direito a ficar com a nossa comida. A seguir a isso, já temos a comida tooooda só para nós";

- "Não devemos comer só comida rápida, pois em excesso faz-nos mal à saúde. Devemos comer mais legumes, peixe e frutas"

- "Bem lavadinhos e bem alimentados, sabem o que é também muuuuuito importante? Dormir bem. Devemos dormir no mínimo 8 horas todos os dias. Vamos deixar os jogos para o dia seguinte e dormir um sono descansado"

ANEXO 7

Grelha de Avaliação (1)

Teste n.º __

Esta ficha pretende avaliar a **satisfação** dos alunos/formandos em relação às dinâmicas usadas pelo Professor/Formador/Monitor nestas sessões.
Responda com sinceridade, colocando uma cruz (X) no quadrado correspondente, tendo em conta a seguinte Escala de Valores:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
1. O Professor/Formador/Monitor usa demasiado suporte teórico nas sessões.					
2. Considero que esta é a única solução para o Professor/Formador/Monitor conseguir transmitir os conhecimentos que necessitamos para estas sessões.					
3. A mensagem que se pretende passar seria-lo melhor se se recorresse a técnicas/dinâmicas mais inovadoras.					
4. Quando venho para estas aulas/sessões já sei que vai ser igual a todas as outras.					
5. O uso de técnicas mais inovadoras inibe a nossa criatividade.					
6. O uso de técnicas mais inovadoras permite que debatamos sobre o tema da aula/sessão de uma forma saudável, promovendo uma boa troca de ideias.					
7. Aprender em grupo, recorrendo a dinâmicas práticas, é mais vantajoso para alunos/formandos, bem como para professores/formadores/monitores.					
8. Não me sinto motivado/a nestas sessões.					

Sugestões:

Data: _/_/__
Ano/Turma: __º__

O aluno/formando (identificação opcional):
_____

ANEXO 8

Grelha de Avaliação (2)

Esta ficha pretende avaliar a **satisfação** dos representantes das Instituições Parceiras do projecto "A Vida a Cores" em relação à *Videoteca de Escolhas*.
Responda com sinceridade, colocando uma cruz (X) no quadrado correspondente, tendo em conta a seguinte Escala de Valores:

1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem Concordo Nem Discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo Totalmente

	1	2	3	4	5
1. É uma ferramenta útil relativamente à temática em questão.					
2. A metodologia utilizada (vídeo) consegue captar a atenção dos presentes.					
3. Entendo perfeitamente a mensagem que o vídeo pretende transmitir.					
4. É uma boa ferramenta, contudo não surtirá os efeitos pretendidos.					
5. Trabalha na área social (por exemplo, projectos que abordem a temática abordada neste vídeo - o bullying)? - Se **sim**, responda à pergunta nº 6. - Se **não**, responda à pergunta n.º 7.					
6. Sinto-me motivado a utilizar esta ferramenta nas minhas sessões/ workshops/formações.					
7. Se eventualmente assistir a alguma formação com base nesta temática, gostarei que se adopte esta ferramenta.					

Sugestões:

Data: _/_/__

O inquirido ou a Instituição que representa:

_____

ANEXO 9

Grelha de Avaliação (3)

Grelha de observação

DINÂMICA DA AULA/SESSÃO

Coloque um círculo, em cada linha, no número correspondente à seguinte escala de valores:
1 - Nunca/Não se adequa. **2** - Raramente. **3** - Algumas vezes. **4** - Frequentemente. **5** – Sempre.

Itens de Avaliação	Data					Observações/Sugestões
	_/_/__	_/_/__	_/_/__	_/_/__	_/_/__	
1. A aula/sessão é ministrada com base em suportes teóricos.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
2. Os alunos/formandos mostram-se motivados com as temáticas abordadas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
3. A natureza dos conteúdos a transmitir permite que se adoptem estratégias alternativas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
4. É importante promover o debate nas sessões.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
5. As metodologias adoptadas pelo professor/formador/monitor permitem que a turma interaja com facilidade.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
6. Existe um respeito/confiança mútuos entre alunos/formandos e professor/formador/monitor que permita que sejam adoptadas estratégias 'não-tradicionais' de transmissão de conteúdos.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
7. O tempo das sessões é demasiado limitado para utilizar estratégias alternativas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
8. Os conteúdos a transmitir são-no com maior facilidade se se recorrer a dinâmicas pré-estabelecidas (por ex.^{lo}, vídeos).	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	

ANEXO 10

Curriculum Vitae

europass

Europass curriculum vitae

Insira a sua fotografia. (facultativo, ver instruções)

Informação pessoal

Apelido(s) - Nome(s)	**Apelido(s) Nome(s)**
Morada(s)	Rua, número, código postal, localidade, país
Telefone(s)	Telemóvel: (facultativo, ver instruções)
Fax(es)	Facultativo (ver instruções)
Correio(s) electrónico(s)	(Facultativo (ver instruções)
Nacionalidade(s)	**Facultativo (ver instruções)**
Data de nascimento	**Facultativo (ver instruções)**
Sexo	Facultativo (ver instruções)

Emprego pretendido / Área de competência

Facultativo (ver instruções)

Experiência profissional

Datas	Comece por indicar a experiência profissional mais recente; a cada posto profissional pertinente deverá corresponder uma entrada separada. Facultativo (ver instruções)
Função ou cargo ocupado	
Principais actividades e responsabilidades	
Nome e endereço do empregador	
Tipo de empresa ou sector	

Formação académica e profissional

Datas	**Comece por indicar a formação mais recente; a cada curso pertinente que tenha concluído deverá corresponder uma entrada separada. Facultativo (ver instruções)**
Designação do certificado ou diploma atribuído	
Principais disciplinas/competências profissionais	
Nome e tipo da organização de ensino ou formação	
Classificação obtida a nível nacional ou internacional	**Facultativo (ver instruções)**

Aptidões e competências pessoais

Língua(s) materna(s) **Indique a(s) sua(s) língua(s) materna(s)**

Outra(s) língua(s)

	Compreender		**Falar**		**Escrever**
Auto-avaliação	Compreensão oral	Leitura	Interacção oral	Produção oral	
Nível europeu (*)					
Lingua					
Lingua					

(*) Nível do Quadro Europeu Comum de Referência (CECR)

Aptidões e competências sociais — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Aptidões e competências de organização — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Aptidões e competências técnicas — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Aptidões e competências informáticas — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Aptidões e competências artísticas — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Outras aptidões e competências — Descreva estas competências e indique o contexto em que foram adquiridas. Facultativo (ver instruções)

Carta(s) de condução — Inclua nesta rubrica a(s) cartas de condução das quais é titular, especificando, se pertinente, a categoria de veículo. Fa cultativo (ver instruções)

Informação adicional — Inclua nesta rubrica qualquer outra informação pertinente: por exemplo, pessoas de contacto, referências, etc. Facultativo (ver instruções).

Anexos — Enumere os anexos ao CV. Facultativo (ver instruções)

ANEXO 11

Modelo Carta de Apresentação

Luís Miguel dos Santos Pires
Rua Bernardino ribeiro, 34
4000 Porto
Telef.: 228 546 753

À
COMPUTEX
Direcção de Recursos Humanos
Rua Maria Amélia, 566
4100 Porto

Exmos. Senhores,

Terminei a minha licenciatura em "Engenharia Informática" no passado mês de Novembro. Gostaria, por conseguinte, de desenvolver capacidades e conhecimentos adquiridos numa empresa nacional da área informática de média dimensão

Como poderá verificar no meu "Curriculum Vitae" em anexo, possuo alguma experiência em programação informática e em design de software.

Assim, e tendo em conta a minha formação profissional, solicito a V. Exas. que considerem a minha candidatura para uma eventual colaboração na V/empresa.

A minha disponibilidade é total para quaisquer esclarecimentos que entendam necessários.

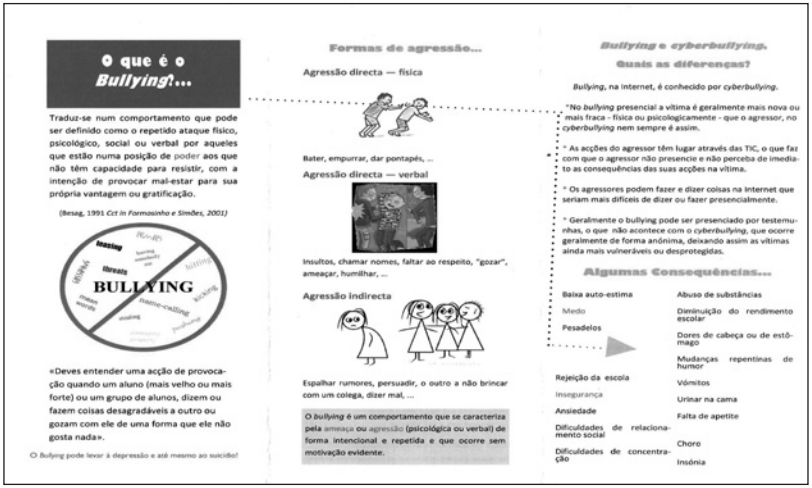
Grato pelo interesse que a minha candidatura vos possa merecer, apresento os meus melhores cumprimentos

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2006

Luís Santos Pires

ANEXO 12

Folheto Bullying (1)



O que é o *Bullying*?...

Traduz-se num comportamento que pode ser definido como o repetido ataque físico, psicológico, social ou verbal por aqueles que estão numa posição de poder aos que não têm capacidade para resistir, com a intenção de provocar mal-estar para sua própria vantagem ou gratificação.

(Besag, 1991 *Cit in Formosinho e Simões, 2001)*

BULLYING

«Deves entender uma acção de provocação quando um aluno (mais velho ou mais forte) ou um grupo de alunos, dizem ou fazem coisas desagradáveis a outro ou gozam com ele de uma forma que ele não gosta nada».

O *Bullying* pode levar à depressão e até mesmo ao suicídio!

Formas de agressão...

Agressão directa — física

Bater, empurrar, dar pontapés, ...

Agressão directa — verbal

Insultos, chamar nomes, faltar ao respeito, "gozar", ameaçar, humilhar, ...

Agressão indirecta

Espalhar rumores, persuadir, o outro a não brincar com um colega, dizer mal, ...

O *bullying* é um comportamento que se caracteriza pela ameaça ou agressão (psicológica ou verbal) de forma intencional e repetida e que ocorre sem motivação evidente.

Bullying e *cyberbullying*.
Quais as diferenças?

Bullying, na Internet, é conhecido por *cyberbullying*.

- No *bullying* presencial a vítima é geralmente mais nova ou mais fraca - física ou psicologicamente - que o agressor, no *cyberbullying* nem sempre é assim.
- As acções do agressor têm lugar através das TIC, o que faz com que o agressor não presencie e não perceba de imediato as consequências das suas acções na vítima.
- Os agressores podem fazer e dizer coisas na Internet que seriam mais difíceis de dizer ou fazer presencialmente.
- Geralmente o bullying pode ser presenciado por testemunhas, o que não acontece com o *cyberbullying*, que ocorre geralmente de forma anónima, deixando assim as vítimas ainda mais vulneráveis ou desprotegidas.

Algumas Consequências...

- Baixa auto-estima
- Medo
- Pesadelos
- Rejeição da escola
- Insegurança
- Ansiedade
- Dificuldades de relacionamento social
- Dificuldades de concentração
- Abuso de substâncias
- Diminuição do rendimento escolar
- Dores de cabeça ou de estômago
- Mudanças repentinas de humor
- Vómitos
- Urinar na cama
- Falta de apetite
- Choro
- Insónia

Como agir com uma vítima de *BULLYING*?

É IMPORTANTE:

- Saber que ele(a) está a precisar de ajuda
- Não ignorar a situação
- Procurar manter a calma
- Mostrar que a violência deve ser evitada
- Não agredir, nem intimidar
- Mostrar que sabe o que está a acontecer
- Conversar com ela
- Garantir que quer ajudar
- Tentar perceber qual é problema actual
- Com o consentimento dela tente entrar em contacto com a Escola, Pais, ou alguma associação de apoio.
- Procurar auxiliar a encontrar meios não agressivos para tentar resolver a situação.
- Encorajar o agressor pedir desculpa ao colega que agrediu.
- Procurar incentivar a fazer algo que goste e que o faça sentir bem.

As vítimas de *bullying*, normalmente, sofrem em silêncio. Sentem-se ridículas e até culpadas.

40% das crianças em Portugal sofre com este problema...

Não hesites em procurar ajuda!!

Não estás sozinho(a)...

LINHA DE APOIO TELEFÓNICO ÀS VÍTIMAS DE BULLYING

808 968 888

AMATO LUSITANO – ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

Rua da Fonte Nova, nº 1
Quinta da Fonte Nova, R/C - D
6100—167 Castelo Branco

Telefone: 272 321 332 / 272 320 678
Fax: 272 320 673 / 272 325 127
E-mail: bemmequer.amatolusitano@gmail.com
Site: www.amatolusitano-ad.pt (consultório online)

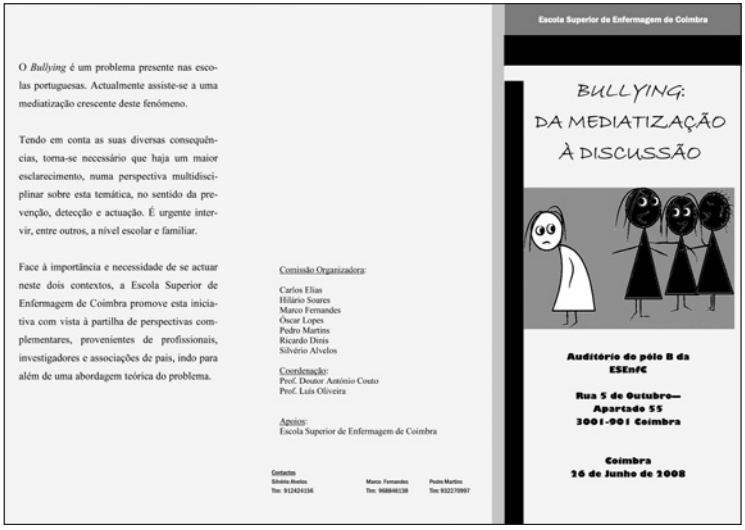
AMATO LUSITANO

STOP

Bullying

ANEXO 13

Folheto Bullying (2)



O *Bullying* é um problema presente nas escolas portuguesas. Actualmente assiste-se a uma mediatização crescente deste fenómeno.

Tendo em conta as suas diversas consequências, torna-se necessário que haja um maior esclarecimento, numa perspectiva multidisciplinar sobre esta temática, no sentido da prevenção, detecção e actuação. É urgente intervir, entre outros, a nível escolar e familiar.

Face à importância e necessidade de se actuar neste dois contextos, a Escola Superior de Enfermagem de Coimbra promove esta iniciativa com vista à partilha de perspectivas complementares, provenientes de profissionais, investigadores e associações de pais, indo para além de uma abordagem teórica do problema.

Comissão Organizadora:

Carlos Elias
Hilário Soares
Marco Fernandes
Óscar Lopes
Pedro Martins
Ricardo Dinis
Silvério Alvelos

Coordenação:
Prof. Doutor António Couto
Prof. Luís Oliveira

Apoios:
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

Contactos
Silvério Alvelos — Tm: 912424156
Marco Fernandes — Tm: 968844138
Pedro Martins — Tm: 932270997

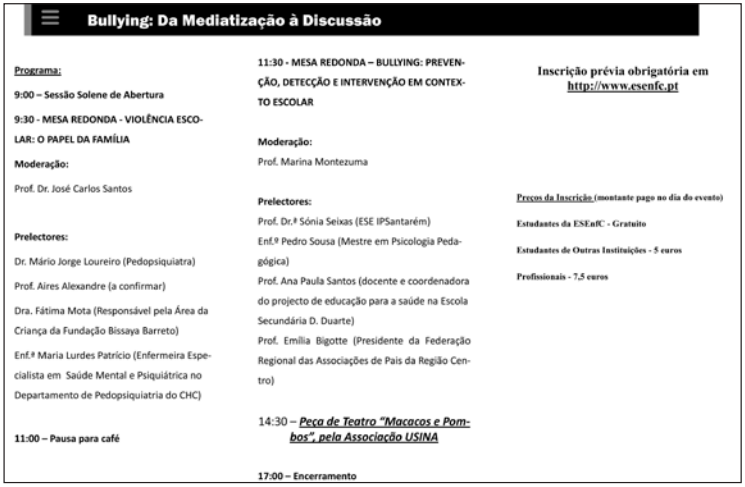
Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

BULLYING:
DA MEDIATIZAÇÃO
À DISCUSSÃO

Auditório do pólo B da ESEnfC

Rua 5 de Outubro— Apartado 55
3001-901 Coimbra

Coimbra
26 de Junho de 2008



Bullying: Da Mediatização à Discussão

Programa:

9:00 – Sessão Solene de Abertura

9:30 - MESA REDONDA - VIOLÊNCIA ESCOLAR: O PAPEL DA FAMÍLIA

Moderação:

Prof. Dr. José Carlos Santos

Prelectores:

Dr. Mário Jorge Loureiro (Pedopsiquiatra)

Prof. Aires Alexandre (a confirmar)

Dra. Fátima Mota (Responsável pela Área da Criança da Fundação Bissaya Barreto)

Enf.ª Maria Lurdes Patrício (Enfermeira Especialista em Saúde Mental e Psiquiátrica no Departamento de Pedopsiquiatria do CHC)

11:00 – Pausa para café

11:30 - MESA REDONDA – BULLYING: PREVENÇÃO, DETECÇÃO E INTERVENÇÃO EM CONTEXTO ESCOLAR

Moderação:

Prof. Marina Montezuma

Prelectores:

Prof. Dr.ª Sónia Seixas (ESE IPSantarém)

Enf.º Pedro Sousa (Mestre em Psicologia Pedagógica)

Prof. Ana Paula Santos (docente e coordenadora do projecto de educação para a saúde na Escola Secundária D. Duarte)

Prof. Emília Bigotte (Presidente da Federação Regional das Associações de Pais da Região Centro)

14:30 – ***Peça de Teatro "Macacos e Pombos", pela Associação USINA***

17:00 – Encerramento

Inscrição prévia obrigatória em http://www.esenfc.pt

Preços da Inscrição (montante pago no dia do evento)

Estudantes da ESEnfC - Gratuito

Estudantes de Outras Instituições - 5 euros

Profissionais - 7,5 euros

ANEXO 14

Grelha de Higienização em casa

Coloca um círculo, em cada linha, no número que corresponde à realidade:
1 - Nunca. **2** – 1 a 2x/semana. **3** – 3 a 4x/semana. **4** – Todos os dias. **5** – + de 1x/dia.

Itens de Avaliação	Data					Observações/Sugestões
	_/_/__	_/_/__	_/_/__	_/_/__	_/_/__	
1. Tomei banho.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
2. Usei champô e gel de banho no banho	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
3. Lavei sempre os dentes a seguir às refeições.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
4. Usei desodorizante.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
5. Fiz todas as refeições (pequeno-almoço, almoço, lanche e jantar)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
6. Tomei banho a seguir à aula de Educação Física.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
7. O tempo das sessões é demasiado limitado para utilizar estratégias alternativas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	
8. Dormi 8 horas seguidas.	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	

ENTIDADE PROMOTORA:

AMATO LUSITANO
Associação de Desenvolvimento

a vida a cores

FINANCIADO POR:

PROGRAMAESCOLHAS
4ª Geração: Uma escolha com futuro

CO-FINANCIADO POR:

QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL PORTUGAL 2007.2013

POPH PROGRAMA OPERACIONAL POTENCIAL HUMANO

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

RECURSO
VIDEOTECA DE ESCOLHAS

PROJETO
A VIDA A CORES

INSTITUIÇÕES DE CONSÓRCIO
AMATO LUSITANO - ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO
CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES DA ESCOLA SECUNDÁRIA NUNO ÁLVARES
JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO VICENTE DA BEIRA
CENTRO DE EMPREGO DE CASTELO BRANCO
CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE CASTELO BRANCO
POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA - COMANDO DISTRITAL DE CASTELO BRANCO
ACES DA BEIRA INTERIOR SUL
ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS RAIA PINHAL
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS AFONSO DE PAIVA
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS PROF. SENA FARIA DE VASCONCELOS
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS JOSÉ SANCHES
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE SÃO VICENTE DA BEIRA
COMISSÃO DE PROTECÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS DE CASTELO BRANCO
ESCOLA SECUNDÁRIA NUNO ÁLVARES
ESCOLA SECUNDÁRIA DE AMATO LUSITANO
ADRACES - ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DA RAIA CENTRO-SUL
AFAF - ASSOCIAÇÃO DE FORMAÇÃO AMBIENTAL E FLORESTAL
ASSOCIAÇÃO RECREATIVA DO BAIRRO DA BOA ESPERANÇA
ASSOCIAÇÃO CULTURAL DO BAIRRO DO CANSADO
ASSOCIAÇÃO CULTURAL E DESPORTIVA DA CARAPALHA
ASSOCIAÇÃO CULTURAL E RECREATIVA AS PALMEIRAS
ASSOCIAÇÃO RECREATIVA E CULTURAL DO VALONGO
ASSOCIAÇÃO JUVENIL RIBEIRO DAS PERDIZES
DIRECÇÃO GERAL DE REINSERÇÃO SOCIAL - EQUIPA DA BEIRA SUL
CASA DA INFÂNCIA E JUVENTUDE
ALBIGEC - EMPRESA DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS CULTURAIS, DESPORTIVOS E DE LAZER, EM
CENTRO DE RESPOSTAS INTEGRADAS DE CASTELO BRANCO
INSTITUTO PORTUGUÊS DA JUVENTUDE - DELEGAÇÃO REGIONAL DE CASTELO BRANCO
CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO BRANCO
CENTRO DISTRITAL DE CASTELO BRANCO DO ISS, I.P.
JUNTA DE FREGUESIA DE CASTELO BRANCO
JUNTA DE FREGUESIA DE ALCAINS
JUNTA DE FREGUESIA DE CEBOLAIS DE CIMA

RE / COLHAS
FAZER ESCOLA COM O ESCOLHAS

GOVERNO DE PORTUGAL
acidi
PROGRAMA ESCOLHAS
4ª Geração: Uma escolha com futuro
POPH
QUALIFICAR É CRESCER.
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu