

Relatório de Avaliação de Impacto

projeto meta - mentoria na transição para a autonomia

Apresentação da Iniciativa

O "projeto meta - mentoria na transição para a autonomia" procura, através de um programa de mentoria entre jovens em situação de acolhimento (*mentees*) e agentes comprometidos da sua comunidade (mentores) e dos encontros comunitários mitigar a vulnerabilidade social destes jovens na transição para a autonomia, com a construção de redes de suporte de longo prazo, envolvimento comunitário e partilha de experiências significativas fora do contexto institucional. O "projeto meta - mentoria na transição para a autonomia" é uma iniciativa inovadora que visa apoiar jovens em situação de acolhimento na sua transição para a autonomia, um período desafiador e crítico para o seu desenvolvimento pessoal e social.

O projeto baseia-se no princípio da mentoria, uma relação de apoio e orientação entre um jovem em situação de acolhimento (*mentee*) e um agente comprometido da sua comunidade (*mentor*). O mentor é um adulto voluntário que se compromete a acompanhar o jovem durante um período de tempo, proporcionando-lhe orientação, aconselhamento e apoio emocional.

Os encontros comunitários são outro componente fundamental do projeto. Realizados regularmente, estes encontros reúnem os jovens *mentees*, os mentores e outros membros da comunidade. Estes encontros proporcionam um espaço seguro para os jovens partilharem as suas experiências, aprendizagens e desafios, bem como para receberem apoio e orientação por parte dos mentores e da comunidade em geral.

O "projeto meta - mentoria na transição para a autonomia" procura atingir uma série de objetivos, entre os quais se destacam:

- Mitigar a vulnerabilidade social dos jovens em situação de acolhimento na transição para a autonomia;
- Construir redes de suporte de longo prazo para estes jovens;
- Promover o envolvimento comunitário e a partilha de experiências significativas fora do contexto institucional;

- Fortalecer as competências pessoais e sociais dos jovens, preparando-os para enfrentar os desafios da autonomia;
- Promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para os jovens em situação de acolhimento.

Este projeto é uma iniciativa pioneira que tem o potencial de transformar a vida de muitos jovens em situação de acolhimento, ajudando-os a construir um futuro melhor e mais autónomo.

Local de realização: Porto

Entidades envolvidas:

Associação Protetora da Criança (APC Valadares)

A Associação Protetora da Criança é uma IPSS localizada em Valadares, Vila Nova de Gaia. Foi fundada pelo Dr. Leonardo Coimbra em 1953, que, com um grande espírito de solidariedade, e deparando-se com situações de orfandade, abandono, negligência e carência económica das crianças e famílias da altura, criou uma casa onde acolhia essas crianças, dando-lhes as condições de sobrevivência que não tinham.

Atualmente, o projeto centra-se na intervenção especializada com crianças e jovens em situação de perigo imediato, dando continuidade e cumprindo a missão e os valores para as quais foi fundada.

Lar Nossa Senhora da Conceição - SCMBJM

O Lar Nossa Senhora da Conceição nasce em 1896 por iniciativa de Albano Sá Lima. Destina-se a crianças e jovens do sexo feminino, com idades entre os seis e os dezoito anos. É uma Obra que procura resolver situações de carência de vária ordem, de grande perigosidade e desequilíbrio social através da sua ação educativa, pedagógica, de modo a permitir aos seus utentes uma futura perfeita integração na comunidade.

Família

Com vista ao alargamento do nosso público-alvo e após um pedido de ajuda de uma mãe adotiva, acabamos por nesta edição decidir incluir dois jovens irmãos inseridos na sua família adotiva.

A equipa do projeto:

Gonçalo Aires - Consultor na área da formação do projeto, formado em Relações Internacionais com Pós-graduação em Educação e Desenvolvimento Local. É alumni da Teach For Portugal e atualmente coordena o Centro de Inovação Social ONZE, no Tâmega e Sousa. Tem 5 anos de experiência em sala de aula com projetos de inovação escolar e 8 anos de experiência associativa e em projetos de voluntariado com crianças e jovens : U. Dream, Meeru Abrir Caminho e projeto meta.

Inês Gonçalves- Co-Fundador e Técnica Superior de Serviço Social na União de Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde, desenvolve um trabalho de acompanhamento e ação social junto da população do território. Dinamiza e coordena projetos do âmbito social e educacional, em escolas do território que apresentam maiores dificuldades a nível social e de aprendizagem devido ao contexto. Experiências anteriores na área da educação, como mentora pedagógica na Teach For Portugal, e também como gestora de projeto na Academia de Líderes Ubuntu, focada na área de educação não formal.

Micaela Salgado - Psicóloga clínica forense, atualmente a desenvolver funções de psicóloga clínica e coordenação na Pedro Coutinho Clínica. Consultora na área dos acompanhamentos, formação e gestão no âmbito do projeto meta. Experiência profissional com contexto hospitalar (Hospital da Senhora da Oliveira de Guimarães), em contexto infanto- juvenil (clínica privada) e contexto forense (GNR Guimarães - Núcleo de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas). Experiência em projetos de voluntariado como o: banco alimentar, canil e gatil da Póvoa de Lanhoso e Animalife).

Patrícia Vinhais - Co-Fundadora e Gestora de projetos comunitários e de educação não formal no Instituto Padre António Vieira, organização que tem como foco restaurar a dignidade humana. Com 6 anos de experiência em projetos de inovação social, nomeadamente em organizações como a Teach For Portugal como mentora pedagógica, no IES Social Business School, e com experiência em associativismo e projetos de voluntariado como Os 230, Próxima Geração e, atualmente, com o projeto meta.

Sara Santos - Licenciada em Serviço Social, com experiência em contexto comunitário e forte envolvimento na área da educação e intervenção social. Desenvolveu trabalho em centro comunitário, com foco no acompanhamento de jovens e famílias e na dinamização de respostas educativas e comunitárias. É fundadora da empresa de babysitting Pequenos Piscos, refletindo o seu percurso e interesse contínuo pela área da infância e educação. No

projeto meta, integra a equipa de gestão, sendo responsável pela operacionalização, planeamento e dinamização dos encontros comunitários, bem como pelo apoio à implementação e gestão do projeto.

Ana Marques - Diretora de Operações e Medição de Impacto, na Teach For Portugal, organização que tem como objetivo diminuir a desigualdade educativa e proporcionar às crianças de meios mais desfavorecidos a oportunidade de atingirem o seu máximo potencial. Com mais de 10 anos de experiência em CRM para gestão da base de dados da Teach For Portugal, assim como experiência em análise de dados financeiros para apoiar na monitorização mensal da organização e na criação, monitorização e implementação de projetos.

Foi também criada uma **Taskforce** como medida inovadora no âmbito da participação no projeto Juntos!. A TaskForce foi composta por 2 mentoras e 1 mentee da 1.ª edição. Esta equipa esteve responsável por apoiar a monitorização das dinâmicas, medir a energia do grupo, acompanhar faltas e realizar as avaliações qualitativas e quantitativas dos encontros.

Impacto Social

O impacto social esperado como resultado é potenciar relações positivas, horizontais e significativas, fora do contexto institucional, capazes de criar sentimentos de pertença à comunidade e de suportar o processo de autonomização.

O rigoroso **processo de seleção e recrutamento de mentores** inclui quatro fases:

- 1- Candidatura online através do preenchimento de um questionário;
- 2- Resposta a um desafio online que representa uma situação hipotética passível de ocorrer na relação entre mentor e mentee sendo pedido aos candidatos que explicassem o que fariam perante aquele caso específico;
- 3- Entrevista online que permite avaliar características essenciais para ser mentor no projeto meta;
- 4- Bootcamp mentores que além da componente formativa inclui exercícios e atividades que permitem avaliar características que um mentor meta (empatia, compromisso, deve ter bem como a sensibilidade para determinados temas abordados durante a mesma (empatia, compromisso, comunicação, resiliência e colaboração).

Os candidatos admitidos no processo de seleção têm de apresentar os seguintes critérios: 1) Ser ou ter flexibilidade para se deslocar da sua residência para o local onde o projeto está a ser implementado, no caso, para a cidade do Porto; 2) Compromisso de médio prazo - estar disponível para cumprir as exigências do projeto durante os 6 meses de relação de mentoria (encontro semanal/quinzenal com mentee, presença mensal nos encontros comunitários, participação mensal nos círculos de partilha com mentores, presença bootcamp inicial e presença mensal nas sessões de formação contínua, e registo semanal dos encontros 1 para 1); 3) Compromisso de longo prazo - Os 6 meses serão apenas o início de uma relação que exige tempo e dedicação. Espera-se que os candidatos estejam disponíveis para após o projeto manter relação com o seu mentee que será para a vida.

Para serem considerados no projeto, os candidatos selecionados para mentores têm de apresentar o seu certificado de registo criminal nos termos da Lei n.113/2009, de 17 de setembro, sob pena de serem excluídos do projeto.

A **formação dos mentores** inicia-se com os dois dias intensivos de Bootcamp e prolonga-se mensalmente desde este momento até ao final do tempo de vida do projeto (6 meses) através de sessões online de 2h30.

A formação inicial foca em competências chave no processo de mentoria e as sessões contínuas permitem capacitar os mentores nos principais desafios experienciados no terreno recorrendo, equilibrando momentos de componente mais teórica com momentos de prática. A equipa do projeto é inteiramente responsável pela formação dos mentores que integram o projeto, sendo que toda a componente formativa é preparada com o apoio e experiência de especialistas das diferentes áreas a abordar.

A formação dos mentores é um processo cuidadosamente estruturado e desenvolvido para preparar os indivíduos para o papel de mentores eficazes. Ela inicia-se com dois dias intensivos de Bootcamp, durante os quais os mentores são introduzidos aos conceitos básicos da mentoria, às habilidades necessárias e às melhores práticas.

Esta formação foca em competências chave no processo de mentoria, tais como:

- Estabelecimento de metas e objetivos
- Comunicação eficaz
- Escuta ativa
- Feedback construtivo
- Resolução de problemas

- Gestão de conflitos
- Motivação e inspiração

As sessões permitem que os mentores partilhem suas experiências e aprendizagens, bem como para receberem apoio e orientação da equipa do projeto.

A formação dos mentores é uma parte essencial do projeto, pois prepara os indivíduos para o papel de mentores eficazes e contribui para o sucesso do projeto como um todo.

A médio-prazo, os objetivos são:

- Criar relações significativas, horizontais e duradouras, fora do contexto de acolhimento;
- Criar sentimento de pertença a um grupo/comunidade;
- Apoiar o processo de transição para a vida adulta dos jovens em situação de acolhimento;
- Apoiar na definição e concretização de objetivos pessoais e profissionais de jovens em situação de acolhimento, tais como voltar a estudar, ingressar no Ensino Superior, integrar o mercado de trabalho, aprender uma língua, fazer um plano financeiro para arrendar um quarto, etc.;
- Melhorar competências relacionais, emocionais e funcionais dos jovens em situação de acolhimento;
- Aumentar a participação cívica e o envolvimento dos mentores com a comunidade local.

ATIVIDADES

Atividade 1 - Identificação das instituições e dos Jovens que vão beneficiar do programa:

Descrição:

Apresentação da equipa e do projeto a casas de acolhimento do distrito do Porto e jovens que residem nas mesmas com o objetivo de promover relação de parceria com estas instituições e de captar o interesse dos jovens para se envolverem enquanto mentees no projeto meta.

Processo:

Este processo decorreu entre março e maio (26 de março a 21 de maio de 2025).

No seguimento das aprendizagens da avaliação de impacto da 1ª edição do projeto, a equipa definiu idade mínima dos jovens para participarem enquanto mentees do projeto meta, a saber, 17 anos. Adicionalmente, reforçou-se junto das casas de acolhimento a participação voluntária por parte dos jovens no projeto. Pediu-se ainda que fossem apenas sinalizados jovens que estivessem predispostos para criar uma nova relação.

A 26 de março a equipa entrou em contacto direto com as casas que estiveram envolvidas na primeira edição do projeto, a saber, Instituto Profissional do Terço, o Estabelecimento Integrado Centro Educação Especial António Cândido do Centro Distrital do Porto e Obra do Padre Grilo para que identificassem jovens que poderiam integrar o projeto. Apenas o Centro António Cândido apresentou jovens com interesse em participar nesta segunda edição. Também foi estabelecido contacto com uma família com dois filhos adotivos que abordou a equipa do projeto após apresentação pública no âmbito do evento "Leadership talks" promovido pela Tribo de Líderes em Setembro de 2024.

Através da rede de contactos dos elementos da equipa foi possível apresentar o projeto junto da APC, do Lar Nossa Senhora da Conceição, Lar Nossa Senhora do Livramento e das Aldeias de Crianças SOS. Numa fase já avançada do recrutamento, a equipa contactou com a casa das Candeias que apresentou alguns jovens interessados. Todavia, atendendo ao timing deste contacto e ao número limitado de vagas disponíveis, não foi possível a participação dos jovens nesta 2ª edição ficando, no entanto, sinalizados para participarem numa 3ª edição caso ainda mantivessem interesse e disponibilidade.

Esta atividade implicou com duas reuniões distintas: uma para apresentação do projeto à direção das casas de acolhimento e outra para apresentação do projeto junto das respectivas equipas técnicas. Para estes momentos preparamos uma apresentação em que apresentamos o projeto e os seus objetivos, resultados da primeira edição e todas as atividades/disponibilidade que o projeto implicava. A par destes momentos, o cumprimento com sucesso do objetivo desta atividade exigiu um contacto de proximidade com as casas de acolhimento em causa através da troca de e-mails e telefonemas com elevada regularidade nesta fase inicial para manter ativo o seu interesse e envolvimento mas também para esclarecer dúvidas sobre o projeto em si que surgiram após estas reuniões.

Para o momento de apresentação do projeto aos jovens, a equipa preparou e dinamizou um momento mais informal, em que partimos de fotografias de amizades 1:1 e questionamos a necessidade dessa figura de referência. Estes momentos foram presenciais em cada uma das casas parceiras. Foi também realizado e enviado para as casas de acolhimento um

vídeo sobre o projeto para que o mesmo pudesse ser apresentado aos jovens de forma a cativar a sua participação.

Após estas apresentações pela equipa do projeto, as casas de acolhimento sinalizaram e referenciaram à equipa os jovens que manifestaram interesse em ser mentees do projeto meta e que, de acordo com a avaliação destes profissionais, estariam aptos a envolver-se.

Desta atividade resultaram 11 jovens interessados em participar no projeto enquanto mentees.

Evidência: [Anexo 1](#): Lista de jovens que manifestaram interesse e foram sinalizados para participar no projeto meta

Atividade 2 - Processo de Recrutamento dos Mentores:

Descrição: O processo de recrutamento de mentores é uma etapa crucial para garantir a qualidade do projeto. Visa fornecer mentores para jovens em acolhimento residencial. Esse processo envolve avaliar cuidadosamente o perfil, os interesses e a baseline de agentes voluntários da comunidade que se mostram interessados em assumir essa função.

Processo:

Este processo decorreu durante o mês de abril (entre 4 a 30 de abril de 2025).

O recrutamento foi aberto ao público geral e divulgado nas redes sociais e informais do projeto. Foram convidados candidatos da 1ª edição, que pese embora o score elevado, não foram selecionados para mentores. Destes, dois demonstraram interesse em fazer parte tendo transitado automaticamente para a segunda fase do recrutamento, sobre a qual mais se desenvolverá em seguida.

O recrutamento teve 3 fases, preenchimento de um inquérito online, desafio e entrevista. Para cada uma delas os candidatos eram avaliados nas seguintes dimensões: comunicação, compromisso, empatia, colaboração e resiliência.

Cada uma destas dimensões é composta por uma escala de 1 a 5 cuja legenda varia de acordo com a competência em questão. Cada pergunta permite avaliar mais do que uma competência. Analisadas todas as rúbricas foi atribuído um score médio para cada resposta e no final, feita a avaliação de todas as respostas foi calculado também automaticamente o score médio de cada candidato. Para passar às fases seguintes, o candidato teria de ter um score no mínimo de 4 (numa escala de 1 a 5, sendo 1 o score mais baixo e 5 o score mais elevado).

A primeira fase consistia na resposta a um inquérito em que o principal objetivo era conhecer melhor o candidato, e avaliá-lo nas dimensões de comunicação, compromisso e resiliência.

Nesta fase, recebemos 16 candidaturas, das quais apenas 12 avançaram para a segunda fase.

A segunda fase do recrutamento, designada por "desafio", consistia num Role Play com uma situação hipotética e provável de ocorrer, na relação entre mentor e mentee, sendo pedido aos candidatos que mostrassem qual seria a sua abordagem perante aquele cenário.

Os candidatos foram avaliados nas dimensões de empatia, comunicação e colaboração. Apenas 10 voluntários responderam a esta segunda fase.

Na terceira e última fase foi realizada uma entrevista estruturada online com cada um dos candidatos. Foram também entrevistados candidatos da primeira edição que não tinham avançado com o recrutamento na época. De ressaltar que, atendendo ao seu histórico de participação no processo de recrutamento anterior, estes últimos apenas participaram na fase de entrevista. As entrevistas decorreram de 6 a 15 de maio e tiveram uma duração média de 45-60 minutos. Permitiram conhecer melhor os interesses e perfil de cada um dos mentores e reavaliar as rubricas de compromisso, comunicação, empatia, colaboração e resiliência. Possibilitou ainda esclarecer dúvidas dos mentores quanto ao projeto meta e seus objetivos.

Após as entrevistas foram selecionados para o bootcamp 11 candidatos. Destes, houve uma desistência e uma exclusão, esta última, por falta de disponibilidade da candidata em estar presente tanto no bootcamp como no primeiro encontro comunitário. De forma a ultrapassar este viés, foram integrados mais 4 mentores. Em suma, o recrutamento fechou com 13 agentes da comunidade selecionados para serem mentores na 2ª edição do projeto. Todavia, numa fase posterior, a equipa teve de dispensar dois destes 13 candidatos, uma vez que apenas foram sinalizados 11 jovens para integrar a 2ª edição. Para tal, o critério de seleção utilizado foi a falta de disponibilidade para estar presente nos momentos obrigatórios.

Evidência: [Anexo 2](#): Vista geral processo de recrutamento por candidato

Atividade 3 – Bootcamp Jovens:

Descrição: Um encontro de um dia inteiro marcou o encontro entre os jovens do projeto meta, a equipa organizadora e alumni da 1ª edição do projeto. O objetivo principal era conhecer melhor os participantes e apresentar mais informações sobre o projeto.

Durante o encontro, os jovens puderam partilhar suas experiências e expectativas em relação ao projeto. A equipa organizadora também apresentou mais detalhes sobre o funcionamento do projeto, incluindo os critérios de seleção de matches e as atividades previstas.

O encontro foi um sucesso e marcou o início de uma jornada de aprendizagens e crescimento para os jovens envolvidos no projeto meta.

Processo:

Realizado a 31 de maio de 2025, no espaço do CIS Porto. Foram convidados mentores e mentees da 1ª edição para participarem neste bootcamp com o objetivo de partilharem a sua experiência. Estiveram presentes 10 jovens interessados em ser mentees desta segunda edição e 5 alumni. O bootcamp teve como objetivo criar laços, criar dinâmicas de grupo e recolher mais informação sobre o que os jovens gostariam de ver no seu mentor, na sua figura de referência.

Os jovens participaram ainda de uma dinâmica em que criavam perguntas que queriam ver respondidas pelos potenciais mentores. O feedback foi muito positivo e criaram-se relações boas entre jovens e entre jovens e equipa.

Evidências:





Atividade 4 - Bootcamp mentores

Descrição:

Dois dias presenciais de preparação e capacitação para a função que os mentores vão desempenhar na relação de mentoria. A par da componente formativa, o bootcamp também serve como fase final do processo de recrutamento permitindo avaliar, por exemplo, como comunicam, competências destes mentores e o seu perfil. Adicionalmente, ao conhecer melhor o perfil dos mentores e seus interesses permite à equipa fazer uma melhor combinação de perfis Mentor - Mentee.

Processo:

Após a fase 3 de recrutamento (entrevista), os mentores foram chamados a participar nos dois dias de bootcamp. Esta atividade ocorreu nos dias 24 e 25 de maio, no espaço do CIS Porto. Foram também convidados alumni da 1ª edição para partilha de experiências enquanto integrantes do projeto.

Ao contrário da primeira edição, o bootcamp mentores ocorreu antes do bootcamp de mentees por uma questão de timing, uma vez que já existia uma "bolsa" de mentores mas ainda não tínhamos a confirmação de participação dos jovens mentees.

O grande objetivo foi, por um lado, oferecer formação sobre o contexto institucional, sobre mentoria, o projeto meta e sobre as competências que consideramos essenciais num mentor, assim como criarmos relação e rede. No primeiro dia, a formação incidiu sobre o contexto institucional. Foram partilhados números e dados sobre o sistema e dinamizada uma roda de conversa com atores-chave, como a Dra. Nilza Baptista, do Centro António Cândido, Carlos Peixoto e Sara Santos, jovem ex-acolhida, sobre o sistema de acolhimento e principais desafios que poderiam surgir nas relações de mentoria. Ainda no primeiro dia, foi apresentado o projeto meta e foram trabalhadas as competências essenciais num mentor.

No segundo dia, a formação focou-se na comunicação não violenta e empatia. No final do bootcamp foi dinamizado um círculo de partilha com o objetivo de acolher os sentimentos dos mentores e partilhar os próximos passos do projeto.

Uma vez que nem todos os mentores estiveram presentes nestes dias, foram desenhadas formações essenciais do bootcamp para o formato online e pós-laboral.

Evidência:





Atividade 5 - Matching - Correspondência de Perfis Mentor- Mentee

Descrição:

O matching foi a atividade dedicada a corresponder os perfis, objetivos e características para obter boas ligações entre mentor e mentee. Colocar o jovem no centro deste processo de escolha foi uma prioridade do projeto meta, para garantir que fosse possível criar relações positivas e genuínas, com pessoas que eles gostariam de ter na vida deles e que pudessem atuar como modelos.

Processo:

Este processo decorreu durante o mês de Junho (entre 4 a 14 de junho 2025).

Teve por base interesses e valências dos mentores explorados durante as diferentes fases do recrutamento e durante os dois dias do bootcamp de mentores e, por outro lado, nos interesses e necessidades dos mentees exploradas quer junto das equipas técnicas das casas de acolhimento quer junto dos próprios jovens durante o bootcamp de jovens. Para este processo foi também tido em consideração as expectativas dos jovens relativamente à figura do mentor, as quais foram apuradas e melhor trabalhadas também durante o bootcamp de jovens.

Com a proposta de match desenhada, foi partilhada com a equipa técnica de cada casa de acolhimento, bem como com a mãe dos dois jovens, recolhendo assim a validação das propostas de match. No momento seguinte, a equipa do projeto reuniu individualmente com cada um dos jovens para apresentar o mentor/a e as suas principais características, validando com cada um a proposta apresentada.

A revelação dos mentees aos mentores aconteceu através de uma dinâmica sugerida pelos próprios jovens onde os mentees escreveram características deles num post it e

escreveram o nome do mentor atrás, depois em roda, os mentores pegavam nos post its, liam o nome do mentor e tentavam adivinhar a que mentee correspondiam àquelas características.

Todos os *matches* foram aprovados pelos jovens não tendo havido necessidade de encontrar/repensar mentores.

Evidência: [Anexo 3](#) - grelha matches

Atividade 6 - Encontros comunitários

Descrição:

Os encontros comunitários além de serem um momento de formação têm como finalidade promover a criação de uma comunidade (comunidade meta) que possa ser/fortalecer a rede de suporte destes jovens. Participam nestes momentos todos os mentores, mentees, equipa do projeto e elementos da comunidade. Pretende-se que estes sejam momentos que permitam a todos os que nele participam conviver, criar relação, partilhar experiências, fortalecer laços e aproximar a comunidade local.

Processo:

A propósito da participação da associação no projeto Juntos! a estratégia dos encontros comunitários foi repensada passando este momento a ser além de um momento de convívio também um momento formativo com recurso a estratégias de educação não formal. As componentes formativas subjacentes a cada encontro foram baseadas nas necessidades do grupo de mentees, as quais foram identificadas junto dos mesmos num momento inicial do projeto pela Task Force. Esta Task Force, responsável por medir o bem-estar do grupo, foi criada no âmbito do Juntos!, com elementos alumni. Este processo de criação da Task Force e de reestruturação dos encontros comunitários surgiu de um diagnóstico participativo - a primeira fase do projeto Juntos!, promovido pela Fundação Aga Khan.

Os encontros comunitários ocorreram entre junho e novembro.

No total ocorreram 6 encontros comunitários:

- 1.º Encontro comunitário (15 junho no espaço do CIS Porto)

O primeiro encontro comunitário teve como principal objetivo criar sentimento de pertença à comunidade meta, bem como revelar as propostas de match aos mentores. Este foi

também o primeiro momento de contacto da comunidade alumni com os participantes da segunda edição do projeto. Por se tratar de um momento de primeiro encontro não teve componente formativa associada.

- 2.º Encontro comunitário (20 julho no espaço do CIS Porto);

O segundo encontro comunitário versou sobre literacia financeira. Para além de um jogo dinamizado pelo Gonçalo Aires, onde se experienciaram vários conceitos como investimento, poupança, trabalho, etc, houve ainda um momento de aprendizagem liderado pelo Fernando Calheiros (formador externo), que permitiu refletir sobre escolhas e prioridades financeiras em virtude da construção de um futuro mais consciente e autónomo. Adicionalmente, o encontro teve também como objetivo reforçar o sentimento de pertença à comunidade meta, bem como promover a criação de um espaço seguro.

- 3.º Encontro comunitário (17 de agosto no Parque da Cidade do Porto);

O terceiro encontro comunitário foi dedicado ao tema bem-estar. Para tal, foi promovida uma aula de jiu jitsu e uma aula de yoga com os professores Fábio Galdi e a Luísa Quintas, respetivamente. Pretendeu-se assim aproximar os jovens à comunidade local proporcionando-lhes experiências enriquecedoras fora do contexto institucional.

Este momento visou também promover a união e convívio da comunidade pelo que as aulas ao ar livre foram seguidas de um almoço partilhado e momentos de convívio entre mentees, mentores, alumni e equipa do projeto.

-4.º Encontro comunitário (21 setembro, espaço CIS Porto);

O quarto encontro comunitário versou sobre a sexualidade na adolescência. Este momento foi guiado pela psicóloga especialista em sexologia clínica Lídia Araújo com o intuito de transmitir conhecimento e informação bem como de criar um espaço seguro para partilha sem medo e tabus. Adicionalmente, o encontro visou continuar a promover o sentimento de pertença à comunidade.

- 5.º Encontro Comunitário (19 de outubro, espaço do CIS Porto);

O quinto encontro comunitário teve como tema subjacente a empregabilidade. Foi dinamizado pelas formadoras externas Ana Filipa Magalhães e Francisca Lino que desafiaram os participantes a pensar como desenhar e comunicar o seu percurso profissional abordando pontos-fortes de cada um, soft skills, comunicação verbal e não verbal, construção de currículos e cartas de apresentação e ainda ferramentas como o LinkedIn. À semelhança dos demais encontros, este foi também um momento que permitiu consolidar relações e fomentar o sentimento de pertença à comunidade meta.

-6.º Encontro Comunitário (23 de novembro, espaço CIS Porto);

O sexto e último encontro teve como objetivo celebrar a comunidade meta e reforçar os laços tendo em vista a sua continuidade após o projeto. Este encontro foi dinamizado pela equipa do projeto com o objetivo de promover nos participantes uma reflexão sobre como imaginavam inicialmente o projeto, o que foi para eles o projeto e o que esperam que seja no futuro.

Evidências: [Anexo 4](#): Lista de presenças de cada encontro comunitário





Atividade 7 - Retiro da comunidade meta

Descrição:

Um dia inteiro, fora da rotina habitual do projeto, que junta mentores, mentees e alumni num ambiente que permita potenciar o fortalecimento de relações.

Processo:

O retiro ocorreu a 14 de Setembro no espaço do parque Pena Aventura. Recorrendo a desafios desportivos e momentos de reflexão, esta experiência teve como objetivo trazer mais consciência aos participantes sobre o caminho que estão a construir nas relações criadas no âmbito do projeto demonstrando de que através das mesmas é possível superar obstáculos como celebrar vitórias. Em suma, o retiro permitiu consolidar o sentimento de pertença e o compromisso com a comunidade meta. De notar que o mesmo foi oferta do parque Pena Aventura.

Evidência:



Atividade 8 - Círculos de Partilha

Descrição:

Existiram dois tipos de círculos de partilha:

- Círculos de partilha de mentores: Momentos estruturados de reflexão e partilha onde mentores se reúnem com a equipa do projeto para fortalecer laços, partilhar boas práticas, frustrações, expectativas sobre as suas práticas de mentoria.
- Círculos de partilha de mentees: Momentos estruturados de reflexão onde os jovens se reúnem em pequenos grupos e refletem sobre a sua participação no projeto enquanto mentees.

Processo:

Estes momentos são encontros estruturados onde mentores e mentees se reúnem, separadamente, em pequenos grupos para trocar experiências, conhecimentos e reflexões sobre as suas práticas de mentoria.

No total foram realizados 4 círculos de partilha, após os encontros comunitários de julho, agosto, setembro e outubro.

Evidência:





Atividade 8 - Mentoria 1 para 1

Descrição:

No âmbito destes encontros, mentores e mentees realizam atividades do interesse de ambos. Estes encontros são estruturados para serem semanais e são combinados atendendo à disponibilidade de ambas as partes. Com estes encontros pretende-se estreitar e aprofundar a relação entre mentor e mentee de forma a que a mesma possa ser um dia uma verdadeira relação de amizade. Nestes encontros são também trabalhadas competências relacionais e socioemocionais de ambos (mentores e mentees) bem como necessidades específicas de cada mentee. Estes encontros, apesar do seu carácter informal e relacional, assentam numa intencionalidade pedagógica clara, centrada no desenvolvimento integral do mentee, respeitando sempre o seu ritmo, interesses e momento de vida. A este nível, o mentor, com o apoio e em articulação com a equipa do projeto, apenas promove o desenvolvimento de capacidades, conhecimentos e competências relativamente às necessidades que o mentee identifica como sendo importantes para si de trabalhar naquela fase de vida, sob pena de poder frustrar o objetivo máximo do projeto: criar uma nova figura de referência saudável fora do contexto institucional para estes jovens. Adicionalmente e sem prejuízo, nos encontros 1:1, os mentores procuram também estimular o mentee a refletir sobre as suas principais necessidades e a explorar o que pode ser feito sobre elas numa perspetiva futura promovendo a antecipação de eventuais problemas/soluções.

Processo:

Os Encontros entre mentor e mentee avançaram após o primeiro encontro comunitário, em junho de 2025.

Estes encontros assumiram diferentes dinâmicas desde passeios, concursos, ir apenas tomar café, idas à praia, caminhar, jantares, ida ao cinema, a jogos para promover a literacia emocional.

Inicialmente, o projeto propôs a realização de encontros 1:1 de carácter semanal com o limite mínimo de 16 encontros por relação de mentoria até ao término do projeto piloto. Contudo depois da primeira edição, percebemos que as agendas e os ritmos de cada um impediam muitas vezes essa regularidade. Assim, foi pedido que cada par estivesse junto presencialmente pelo menos de 15 em 15 dias, desde que a comunicação, ainda que digital, acontecesse semanalmente.

No total, durante os 6 meses ocorreram 136 encontros de mentoria. A literatura, nomeadamente a teoria da vinculação, explica-nos que isto é algo bastante plausível, uma vez que a maioria destes jovens tem vínculos inseguros e em alguns casos vínculos desorganizados. Todavia, sabemos que isto não é impeditivo de que com o tempo este vínculo com o mentor se venha a transformar num vínculo seguro e possa quebrar o padrão de relações de vinculação existentes. Assim, facilmente se percebe que assumir a presença num encontro pessoal, um para um, é algo exigente para estes jovens. Todavia, estes jovens comunicaram-se e mantiveram contacto com os mentores partilhando inclusive algumas situações de alguma profundidade e intimidade com eles.

Evidência: [Anexo 5: Exemplo de Journaling](#)

Atividade 9 - Formação contínua Online para Mentores

Descrição:

A formação online foi construída para ser uma ferramenta de apoio para os mentores, de modo a que pudessem ter mais capacitação ao longo do desenvolvimento das relações com os mentees, conforme as necessidades formativas que surgissem. O plano de formação foi construído após o início do projeto, para ser adaptado às relações, suas necessidades e objetivos.

Processo:

No que respeita à formação contínua, online, dirigida aos mentores, por sugestão do expert Carlos Peixoto, optamos por iniciar esta mesma formação um mês após o início das relações. Esta opção permite que os mentores possam experienciar a relação com os seus mentees e informem a equipa sobre as principais necessidades formativas que consideram pertinentes para as suas relações de mentoria. Adicionalmente, a análise preliminar dos resultados pré-teste, das ferramentas de medição de impacto, permitiu ter também algumas pistas que podem orientar o plano formativo. Foi com base nestes inputs que foi construído o plano de formação. Foram, ao todo, 2 sessões de formação:

- a 26 de julho ocorreu a formação sobre "Transexualidade", dinamizada por Miguel Saraiva.
- a 21 de outubro, ocorreu a formação sobre "Interpretação, emoção e ação: O ciclo das nossas respostas", dinamizada por Micaela Salgado.

Evidência:

- Sessão de Formação 1:



- Sessão de Formação 2:



Atividade 10 - Acompanhamento ao Mentor e monitorização do processo de mentoria

Descrição:

Sessões de acompanhamento individuais destinadas a monitorizar as relações de mentoria, providenciar suporte, orientação e feedback contínuo a cada mentor.

Processo:

Arrancaram na semana de 15 de junho de 2025 e mantiveram-se semanalmente até 16 de novembro (data de fim do projeto piloto). Após o término do projeto, as sessões de acompanhamento deixam de ter carácter semanal começando a espaçar no tempo passando a ter uma periodicidade adaptada ao estado de cada relação até que as mesmas deixem de ser necessárias para a manutenção da relação ao longo do tempo.

De um modo geral, a monitorização e acompanhamento das relações de mentoria é feita através da análise do journaling preenchido pelos mentores após cada encontro um para um e através de uma chamada semanal, telefónica ou por vídeochamada.

Existem 3 elementos da equipa responsáveis por este acompanhamento e monitorização e a distribuição de casos foi realizada de acordo com as competências e conforto de cada elemento da equipa. Compete a cada um destes 3 elementos ler as entradas no journaling e

agendar estes momentos de acompanhamento com cada um dos mentores da casa de acolhimento pela qual é responsável. O agendamento deve ter em consideração a disponibilidade quer do mentor como do elemento responsável da equipa. Idealmente, o mesmo deveria ocorrer após a leitura do journaling realizado pelos mentores no final de cada encontro um para um. Estes encontros duravam uma média de 30 minutos a 1 hora. De uma forma mais espaçada temporalmente também foi importante contactar os mentees das respectivas relações e, embora não tivessem existido momentos formais de intervenção, foi importante oferecer um espaço seguro de partilha e seguimento da relação. Estes momentos incluíam o envio de uma mensagem de, em média, mês em mês pelo respectivo elemento da equipa para levantamento de dúvidas, clarificação de necessidades emergentes e monitorização do bem-estar relacional, permitindo identificar precocemente possíveis dificuldades e reforçar a perceção de disponibilidade e apoio contínuo. Para além destes momentos mais formais, existiram ainda momentos de intervenção em crise, quer realizados com os mentores no sentido de os apoiar na gestão das dificuldades apresentadas pelos seus mentees, quer diretamente envolvendo os próprios mentees. Estas intervenções tinham como objetivo a contenção emocional, a clarificação da situação e a definição de estratégias de resposta, sendo maioritariamente realizadas por mensagem escrita e, sempre que a complexidade ou a urgência da situação o exigia, complementadas por contacto telefónico.

Atividade 11 - Avaliação de Impacto

Descrição: A avaliação de impacto do projeto meta foi realizada recorrendo a inquéritos desenvolvidos pela consultora externa Ana Marques, tendo como base as competências a serem desenvolvidas e objetivos do projeto.

Processo:

As ferramentas de medição de impacto foram criadas através de um processo colaborativo envolvendo a equipa do projeto meta e foi dividido em três etapas:

1- Definição de indicadores: A equipa do projeto meta definiu os indicadores que seriam utilizados para medir o impacto do projeto, para cada público-alvo do projeto - Jovens, Mentores e Equipa Técnica das casas de acolhimento.

Os indicadores foram definidos com base nos objetivos do projeto e nas competências a serem desenvolvidas.

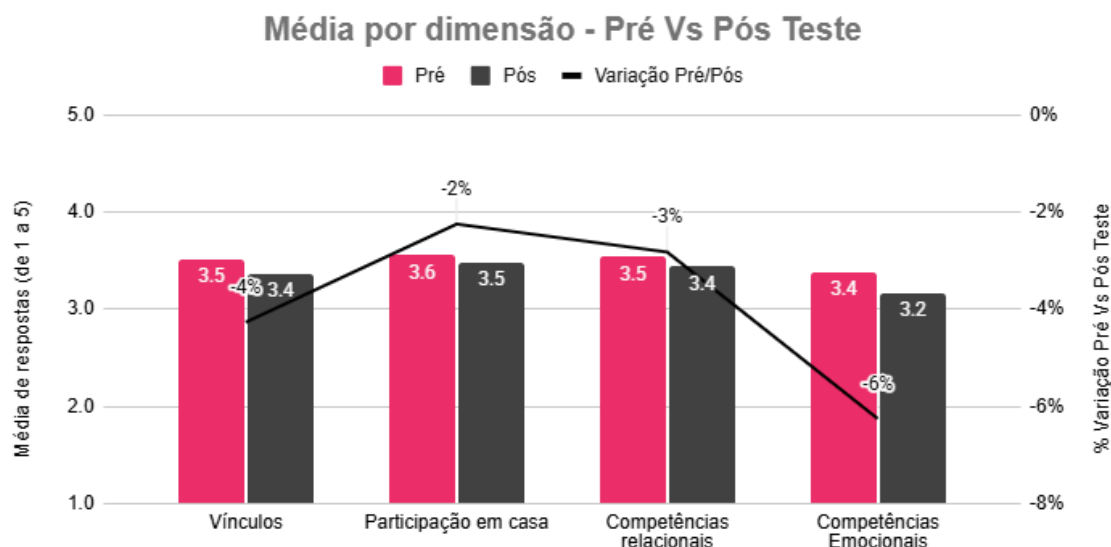
2- Construção das ferramentas: A equipa do projeto reuniu com a consultora externa - Ana Marques - para desenvolver as ferramentas que seriam utilizadas para recolher os dados dos indicadores do projeto. As ferramentas foram desenvolvidas pela consultora e partilhadas com a equipa do projeto para aplicação aos 3 públicos-alvo do projeto, em pré (início do projeto) e pós teste (final do projeto), por forma a verificar a progressão nos diferentes indicadores do projeto.

3- Validação dos instrumentos: Após a aplicação das ferramentas de avaliação, os resultados foram compilados e partilhados com a consultora externa, que procedeu à análise dos indicadores avaliados. A análise foi realizada com o objetivo de identificar as principais tendências e padrões nos dados, bem como para avaliar o desempenho da organização em relação às metas estabelecidas.

Evidências:

Técnicos - Casas de Acolhimento

Os indicadores foram definidos com base nos objetivos do projeto e nas competências a serem desenvolvidas. Esta ferramenta avaliou a perceção da equipa técnica de cada uma das casas de acolhimento, nas diferentes dimensões trabalhadas ao longo do projeto - Vínculos, Participação em casa, Competências relacionais e Competências emocionais. Esta ferramenta pretende auxiliar as equipas a identificar o que está a funcionar e o que precisa de ser melhorado. Aplicada em pré (início da intervenção) e pós teste (final da intervenção), podemos verificar a progressão de cada uma das dimensões.



Amostra pré teste - 10 técnicos/as | Amostra Pós Teste - 10 técnicos/as

A análise comparativa dos inquéritos pré e pós teste recolhidos junto dos técnicos dos lares de acolhimento permite avaliar a evolução percebida no desenvolvimento dos jovens acompanhados pelo projeto meta, a partir de uma perspetiva externa e profissional.

1. Vínculos e rede de suporte

Desde o início do projeto, os técnicos identificam a presença de figuras de referência positivas na vida dos jovens: **90% dos técnicos assinalam esta dimensão tanto no momento pré como no pós teste, indicando que a maioria dos jovens já tinha pelo menos uma referência adulta positiva.**

No que respeita à existência de uma rede de suporte ativa: **50% dos técnicos indicam que os jovens possuem uma rede de suporte que os apoia emocionalmente**, valor que se mantém estável entre o pré e o pós.

Esta análise sugere que o projeto meta não cria redes de suporte de raiz, mas atua sobretudo no reforço qualitativo das relações existentes, em particular na relação mentor-jovem, o que é coerente com o modelo de intervenção do projeto.

Relativamente à qualidade das relações fora do contexto institucional, observa-se uma média de 3,6 no pré teste e 3,4 no pós teste, indicando percepções globalmente positivas, ainda que com ligeira variação, possivelmente associada a maior exigência ou realismo na avaliação por parte dos técnicos ao longo do tempo.

2. Competências emocionais

Os dados relativos às competências emocionais mostram níveis moderados a positivos, com variações pequenas entre o pré e o pós teste, refletindo a natureza gradual deste tipo de desenvolvimento.

Alguns exemplos relevantes:

- Capacidade de reconhecer e regular emoções - média de 3,4 no pré e 2,9 no pós
- Identificação de fatores de desregulação emocional: média de 3,6 no pré e 3,2 no pós
- Capacidade de manter a calma em situações difíceis: média de 2,9 no pré e 3,0 no pós

Estas variações, podem refletir uma avaliação mais realista e exigente por parte dos técnicos, à medida que o acompanhamento se aprofunda e as situações de maior complexidade emocional se tornam mais visíveis.

3. Autorregulação, autoconhecimento e agência

No que diz respeito ao autoconhecimento e à percepção de agência pessoal, apesar das pequenas oscilações, os valores mantêm-se maioritariamente acima do ponto médio da escala, indicando que os **técnicos reconhecem nos jovens uma base de competências sobre a qual o projeto meta pode continuar a trabalhar de forma sustentada.**

Alguns exemplos relevantes:

- Reconhecimento de capacidades e limitações: média de 3,3 no pré e 2,8 no pós
- Crença na capacidade de mudança pessoal: média de 3,5 no pré e 3,4 no pós
- Procura ativa de soluções para problemas: média de 3,5 no pré e 3,2 no pós

4. Orientação para o futuro e projeto de vida

Esta é a dimensão onde se observa o sinal mais claro de evolução positiva. Quando questionados sobre a capacidade dos jovens para falar sobre o seu futuro, a média aumenta de 3,3 no pré para 3,6 no pós teste.

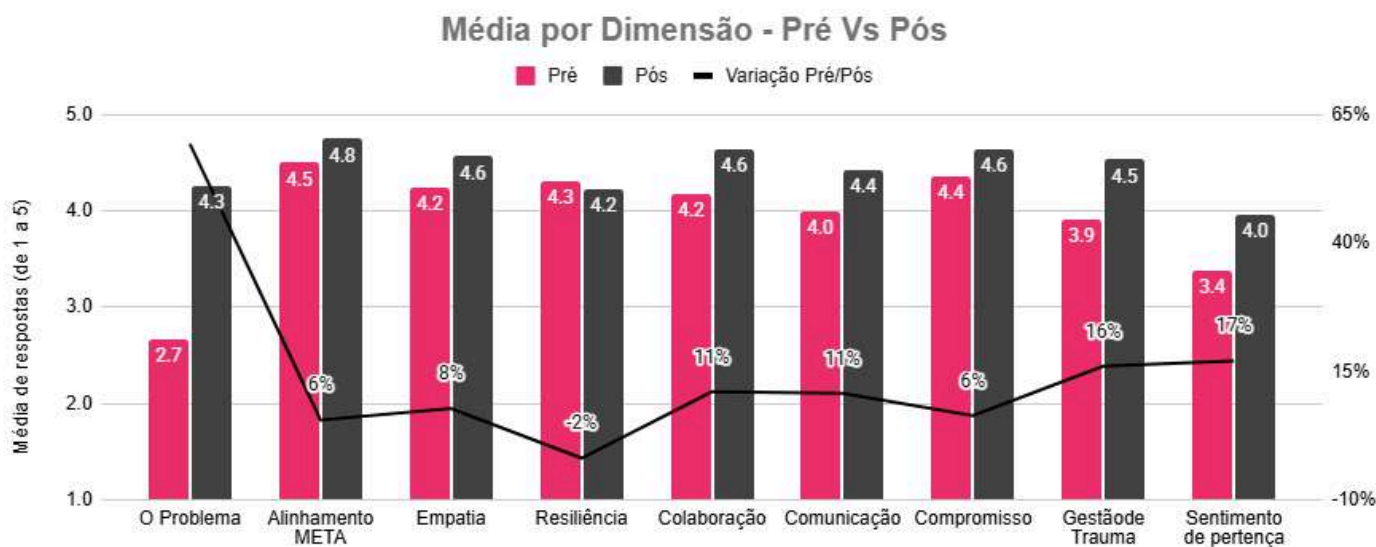
Este aumento sugere uma maior clareza, disponibilidade ou maturidade na reflexão sobre o futuro, o que é particularmente relevante no contexto de jovens em acolhimento residencial, para quem a **construção de um projeto de vida estruturado é um desafio central na transição para a vida adulta.**

Mentores

Esta ferramenta avaliou a perceção dos Mentores nas diferentes dimensões trabalhadas ao longo do projeto - O Problema, Alinhamento meta, Empatia, Resiliência, Colaboração, Comunicação, Compromisso, Gestão de Trauma e Sentimento de Pertença.

Esta ferramenta de avaliação tem como objetivo medir a evolução do trabalho realizado com os Mentores, identificando os pontos fortes e as áreas que necessitam de melhorias. Ao ser aplicada em duas etapas - pré-teste (no início da intervenção) e pós-teste (no final da intervenção) - permite avaliar a progressão de cada uma das dimensões consideradas.

O pré-teste foi realizado no início da intervenção, antes de qualquer atividade ser implementada. Ele serve para estabelecer uma linha de base para cada uma das dimensões avaliadas, permitindo comparar os resultados obtidos no pós-teste e verificar a eficácia da intervenção.



Amostra pré teste - 11 Mentores/as | Amostra Pós Teste - 7 Mentores/as

A análise comparativa dos questionários pré e pós teste preenchidos pelos Mentores evidencia um impacto positivo e consistente do projeto meta, sobretudo ao nível da capacitação para o acompanhamento de jovens em contextos de vulnerabilidade.

1. Gestão de Trauma

Esta é a dimensão onde se observa a evolução mais clara e robusta. Entre o momento pré e pós teste a capacidade de lidar com crises de ansiedade aumenta significativamente.

A percepção da **capacidade para oferecer apoio emocional adequado** sobe de 3,91 para 4,43, o **reconhecimento de limites da própria intervenção** (saber quando encaminhar) aumenta de 4,55 para 4,86; e o **conhecimento sobre os efeitos do trauma no comportamento** dos jovens cresce de 3,73 para 4,71.

Estes dados indicam um **reforço significativo da confiança e competência dos Mentores** para atuar em contextos emocionalmente exigentes, um fator crítico para a segurança e qualidade da relação de mentoria.

2. Sentimento de pertença e impacto comunitário

Nesta dimensão observa-se igualmente uma **evolução positiva**, ainda que partindo de valores mais baixos. Sentimento de pertença à comunidade aumenta de 3,27 para 4,29, o envolvimento em iniciativas comunitárias de 3,27 para 4,00; e a identificação com a cultura e tradições locais de 3,55 para 4,00.

Esta evolução sugere que **a participação no projeto meta pode contribuir para um maior enraizamento social dos mentores**, reforçando o seu envolvimento comunitário e, indiretamente, a qualidade do acompanhamento prestado aos jovens.

De uma forma geral, os mentores já apresentavam níveis elevados de motivação e compromisso no momento pré teste, mas tendo em conta os resultados, podemos dizer que o projeto meta contribui claramente para **aprofundar competências específicas**, aumentar a **segurança emocional no papel de mentor** e **reforçar o envolvimento comunitário**.

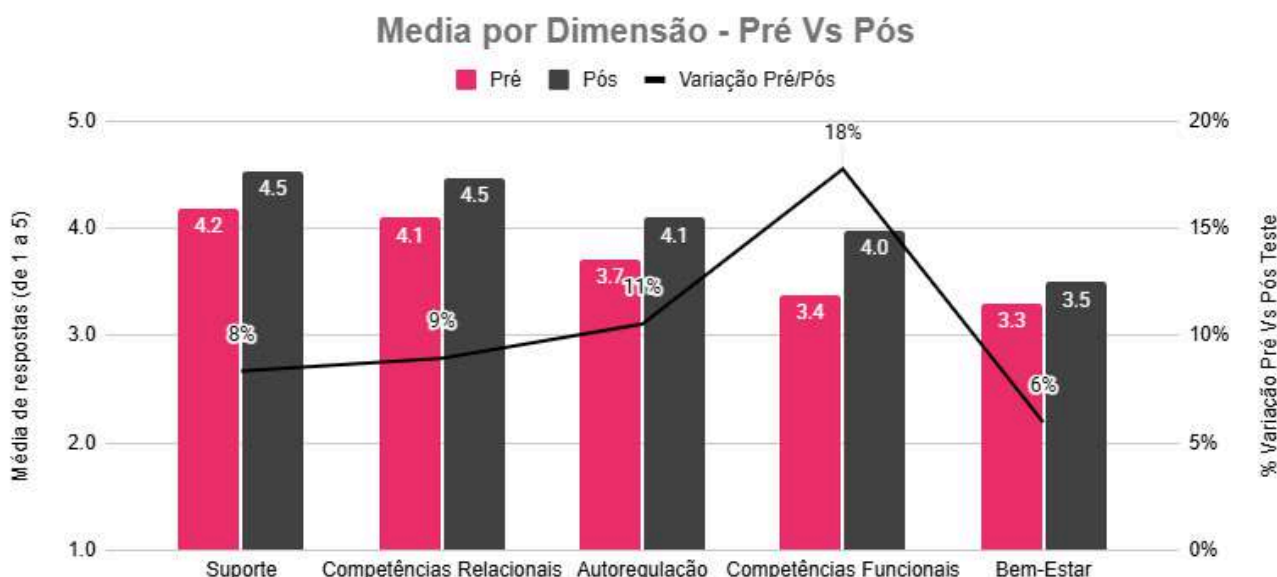
O projeto meta **funciona como um dispositivo de capacitação de adultos de referência**, aumentando a qualidade e a sustentabilidade das relações de mentoria estabelecidas.

Jovens

Esta ferramenta avaliou a percepção dos Jovens face à sua experiência com os Mentores do projeto meta, nas diferentes dimensões trabalhadas ao longo do projeto - Suporte, Competências Relacionais, Autorregulação, Competências Funcionais e Bem-Estar.

Esta ferramenta de avaliação tem como objetivo medir os resultados da intervenção da equipa do projeto meta no acompanhamento próximo aos jovens, bem como do trabalho desenvolvido em conjunto com os Mentores.

Com a aplicação antes da intervenção foi possível estabelecer uma linha de base para cada uma das dimensões avaliadas, permitindo logo fazer ajustes do lado da formação e acompanhamento, por forma a incrementar o impacto desejado.



Amostra pré teste - 11 jovens | Amostra Pós Teste - 8 Jovens

A análise dos dados recolhidos junto dos jovens evidencia progressos claros em áreas críticas para a transição para a vida adulta, com especial destaque para as competências relacionais e funcionais.

1. Rede de Suporte

Os jovens apresentam valores elevados logo no momento pré teste, que se mantêm ou reforçam no pós. Entre o pré e o pós vemos que "Ter pessoas de confiança" tem uma média que se mantêm elevada (Pré - 4,60 para Pós - 4,39), "Ter alguém a quem recorrer em momentos difíceis" de 4,01, para 4,50, no Pós Teste, "Sentir que não é facilmente abandonado" de 4,14 para 4,57, no Pós Teste; e "Ter amigos em quem pode confiar" de 3,86 para 4,55, no Pós Teste.

Estes dados indicam um reforço qualitativo da perceção de suporte, particularmente relevante num público em que a instabilidade relacional é um fator de risco estrutural.

2. Competências Relacionais

Observa-se uma melhoria consistente e transversal nesta dimensão. Alguns exemplos:

- Capacidade de escuta ativa: Pré Teste - 4,36 Pós Teste - 4,61
- Expressar opinião de forma respeitosa: Pré Teste - 4,36 Pós Teste - 4,75
- Conforto em falar com adultos: Pré Teste - 3,64 Pós Teste - 4,00
- Comunicação clara: Pré Teste - 4,09 Pós Teste - 4,50
- Capacidade de resolver conflitos: Pré Teste - 3,18 Pós Teste - 4,13

A melhoria nesta dimensão sugere que o projeto meta contribui para o fortalecimento das competências relacionais dos jovens, essenciais para contextos de formação, trabalho e vida autónoma.

3. Competências Funcionais e Projeto de Vida

Esta é uma das dimensões com ganhos mais expressivos. Os dados apontam para um **reforço da capacidade de planeamento e orientação para o futuro**, mesmo quando os jovens mantêm uma avaliação crítica e realista das suas próprias competências. Entre o pré e o pós, temos melhorias expressivas na:

- Capacidade de planear e organizar tarefas: Pré Teste - 3,00 Pós Teste - 3,88
- Antecipação de problemas: Pré Teste - 2,64 Pós Teste - 3,88
- Definição de objetivos pessoais e profissionais: Pré Teste - 3,91 Pós Teste - 3,75
- Identificação de passos para atingir objetivos: Pré Teste - 3,91 Pós Teste - 4,13

4. Bem-estar e autoimagem

Aqui os resultados mostram evoluções mais moderadas. Os dados sugerem um impacto incremental, mais do que transformacional, coerente com processos de mudança emocional de médio e longo prazo.

Na "Satisfação consigo próprio" de 3,36 para 3,38, na "Perceção de competência pessoal" de 3,27 para 3,75, e "Satisfação com a vida": de 3,27 para 3,38.

Focus groups para medir o impacto do projeto meta:

Além das avaliações quantitativas, o projeto meta também realizou focus groups com as equipas técnicas, mentores e jovens para recolher informações mais determinantes para medir o impacto do projeto.

Equipas técnicas

O focus group realizado com os técnicos dos lares de acolhimento permite aprofundar e contextualizar os resultados obtidos através dos inquéritos, oferecendo uma leitura qualitativa sobre os processos de mudança observados nos jovens participantes do projeto meta.

1. Relação mentor–jovem: vínculo individual como fator central de impacto

Um dos insights mais consistentes do focus group prende-se com a **qualidade da relação individual (1 para 1) entre jovens e mentores**. Os técnicos descrevem esta relação como **próxima, positiva** e altamente **valorizada** pelos jovens, destacando a disponibilidade dos mentores, a natureza **não hierárquica** da relação e a perceção de **apoio constante** e personalizado.

Este testemunho qualitativo reforça diretamente os dados dos inquéritos aos jovens, onde se observou um aumento da perceção de **ter alguém a quem recorrer em momentos difíceis** (4,01 → 4,50) e um reforço do **sentimento de não abandono** (4,14 → 4,57).

O focus group ajuda a explicar porque é que estes indicadores se mantêm elevados ou aumentam, ou seja a relação é percecionada como **segura, próxima e distinta** das relações institucionais tradicionais.

2. Processo de match: adequação e confiança progressiva

Os técnicos avaliam o processo de **match** como globalmente muito **adequado**, não tendo sido reportadas situações de incompatibilidade significativa entre jovens e mentores. Ainda assim, é identificado um **período inicial marcado por ansiedade, expectativas pouco claras e receio** em relação à natureza da relação.

Esta análise sugere que **o projeto meta é eficaz** não por eliminar a ansiedade inicial, mas por transformá-la em **confiança progressiva**, à medida que a relação se vai tornando mais clara, horizontal e consistente.

3. Horizontalidade e neutralidade do mentor como diferencial do projeto

Um aspeto fortemente valorizado pelos técnicos é o facto de o **mentor** ser percecionado como alguém "de fora" da instituição, **não técnico/não hierárquico e disponível para escuta e troca genuína**.

Este posicionamento é identificado como um dos **principais fatores que mais facilita a abertura emocional dos jovens**, a partilha de dúvidas e inquietações e o envolvimento ativo na relação.

O focus group sugere que estas melhorias não resultam apenas de conteúdos trabalhados, mas da **qualidade relacional do modelo de intervenção**.

4. Comunidade META vs. relação individual: pertença diferenciada

Os técnicos referem que, embora os jovens valorizem os momentos de convívio e grupo, o **principal foco emocional permanece na relação individual com o mentor**. A integração na comunidade META é vista como positiva, mas secundária face ao vínculo 1 para 1.

Este dado qualitativo é coerente com os resultados dos inquéritos aos técnicos, onde a **existência de figuras de referência se mantém elevada** (90% pré e pós).

Podemos dizer que o impacto do projeto meta ocorre sobretudo ao nível qualitativo da relação, mais do que na expansão quantitativa das redes sociais dos jovens.

5. Competências e desenvolvimento: impacto incremental e não imediato

Relativamente à evolução das competências dos jovens, os técnicos são cautelosos e realistas, isto porque, **reconhecem entusiasmo pontual** em alguns temas, identificam **imaturidade** e **resistência** à responsabilização e sublinham que muitas **aprendizagens não são imediatamente verbalizadas ou visíveis**.

Esta perceção qualitativa ajuda a contextualizar os resultados quantitativos, onde as **competências funcionais e de planeamento apresentam melhorias claras**, o bem-estar e a autoimagem evoluem de forma mais moderada.

6. Projeto de vida e replicabilidade

Os técnicos são **unânicos** na perceção de que **o projeto meta acrescenta valor ao trabalho desenvolvido nas casas de acolhimento** não só porque contribui para a construção do projeto de vida dos jovens, mas também porque responde a lacunas existentes, nomeadamente ao fim de semana e fora do contexto institucional.

Há um consenso qualitativo que reforça os dados quantitativos onde se observou um **aumento da capacidade dos jovens para falar sobre o futuro e maior envolvimento em decisões relacionadas com o seu percurso**.

O focus group com técnicos reforça e aprofunda os resultados obtidos através dos inquéritos, evidenciando que o impacto do projeto meta se manifesta sobretudo na qualidade das relações estabelecidas, na criação de espaços seguros de partilha e na promoção gradual da autonomia e do projeto de vida dos jovens.

Mentores

Os focus group realizados com mentores permitem aprofundar os mecanismos através dos quais o projeto meta gera impacto, clarificando tanto os fatores de sucesso como os desafios inerentes ao modelo de mentoria individual.

1. Evolução da relação mentor-jovem: proximidade, diferenciação e realismo

Os testemunhos dos mentores revelam **trajetórias relacionais diversas**, que vão desde relações marcadas por grande proximidade emocional até relações mais funcionais e orientadas para a ajuda prática. Independentemente do grau de afinidade, os mentores **reconhecem a existência de uma relação significativa, ainda que nem sempre correspondente às expectativas iniciais.**

Esta diversidade qualitativa ajuda a interpretar os resultados quantitativos dos inquéritos, onde a perceção de capacidade para oferecer apoio emocional aumenta de 3,91 para 4,43 e o reconhecimento dos próprios limites enquanto mentores cresce de 4,55 para 4,86.

O focus group mostra que o impacto do **projeto meta não depende da "relação ideal", mas da capacidade dos mentores em sustentar uma relação ajustada, consciente e segura,** mesmo quando esta é desafiante.

2. Momentos marcantes: conversas difíceis, definição de limites e crises como catalisadores de mudança

Os mentores identificam como momentos estruturantes da relação as **conversas difíceis sobre limites e expectativas, as partilhas pessoais profundas nos primeiros encontros individuais e situações de crise vividas pelos jovens, onde o mentor assume um papel de apoio emocional relevante.**

Estes relatos estão alinhados com os resultados quantitativos que evidenciam um aumento significativo do conhecimento sobre os efeitos do trauma no comportamento dos jovens

(3,73 → 4,71) e maior confiança na gestão de situações emocionalmente exigentes (3,45 → 4,14)

Podemos dizer que o **desenvolvimento destas competências ocorre sobretudo na prática relacional**, e não apenas através da formação inicial.

3. Processo de match: adequação percebida e margem de melhoria operacional

Os mentores avaliam o **processo de match como adequado e coerente**, reconhecendo retrospectivamente o racional da combinação mentor-jovem. Valorizam essencialmente o poder de escolha atribuído aos jovens e a correspondência entre trajetórias de vida e perfis pessoais.

Ainda assim, identificam **oportunidades de melhoria**, tais como: **momentos prévios** de contacto informal e maior **preparação para gerir expectativas iniciais**.

Os dados sugerem que o **modelo de match é estruturalmente sólido**, mas beneficiaria de afinações operacionais que reforcem a sustentabilidade relacional.

4. Papel do mentor: figura de referência não institucional

Os mentores descrevem o seu papel de forma muito clara e convergente, posicionando-se como **"irmão mais velho"**, **figura de escuta**, **presença** constante e individualizada e **referência** adulta fora do contexto institucional.

Esta perceção ajuda a explicar as **melhorias observadas** nos inquiridos ao nível do **sentimento de pertença e utilidade do papel de mentor**, bem como o envolvimento comunitário e identificação com o projeto.

O valor acrescentado do projeto meta reside na **horizontalidade da relação e na atenção exclusiva ao jovem**, complementando, e não substituindo, o trabalho das equipas técnicas.

5. Formação e apoio aos mentores: impacto elevado, mas com necessidades diferenciadas

Os mentores sentem-se globalmente apoiados pela equipa do projeto, destacando positivamente o **acompanhamento individual**, o **bootcamp** inicial e a disponibilidade da equipa.

No entanto, referem necessidades claras de **reforço formativo**, nomeadamente no que diz respeito ao **conhecimento sobre o funcionamento do acolhimento residencial**, processos de autonomia e transição para a vida adulta e **enquadramento institucional e terminologia**.

Como sugestão de melhoria os Mentores referem que **formações mais diferenciadas** e progressivas podem potenciar ainda mais o impacto do projeto.

6. Encontros comunitários: pertença, compromisso e equilíbrio entre estrutura e informalidade

Os **encontros comunitários são vistos como espaços importantes de pertença e construção**, oportunidades de aprendizagem e de partilha, são **momentos fundamentais** para reforçar o sentimento de comunidade META.

Contudo **há desafios a serem endereçados**, tais como: **duração** excessiva dos momentos teóricos, **pouco tempo para socialização** informal e **ausência de mecanismos claros de compromisso** ou responsabilização.

Apesar dos encontros comunitários serem um ativo forte do projeto, há aqui uma **oportunidade de melhoria quer no desenho quer na gestão do compromisso**.

7. Escalabilidade: condições estruturais para crescimento sustentável

Os Mentores veem o projeto meta como escalável, desde que sejam asseguradas condições estruturais, nomeadamente: profissionalização e estabilidade da equipa, alocação clara de tempo e funções e reforço da capacidade de apoio aos mentores

Este feedback ajuda na leitura dos resultados quantitativos, que demonstram impacto real, mas também a necessidade de estrutura organizacional robusta para sustentar o crescimento.

Jovens

O focus group com os jovens participantes do projeto meta evidencia, de forma clara e os mecanismos através dos quais o projeto gera impacto, confirmando os resultados obtidos através dos inquéritos quantitativos.

1. Participação ativa no processo de match: agência e adequação relacional

Os jovens expressam de forma consistente que se sentiram envolvidos no processo de escolha dos seus mentores, ainda que não tenham escolhido diretamente a pessoa. É valorizada a possibilidade de indicar características desejadas, o facto de terem sido considerados dos seus gostos e interesses pessoais, e têm a perceção de que o match refletiu aquilo que expressaram.

Embora surjam sugestões de melhoria (ex. contacto prévio informal), o sentimento dominante é de adequação e satisfação com o *match*, **frequentemente descrito como “perfeito”**.

2. Evolução da relação mentor–jovem: da timidez à confiança profunda

Um dos temas mais recorrentes é a **evolução da relação ao longo do tempo**. Os jovens descrevem o início como marcado por alguma timidez, medo de errar ou de “forçar a barra” ou mesmo dificuldade em falar sobre certos temas.

Com o tempo, indicam que estas **barreiras são claramente superadas**, dando lugar a relações descritas como “quase um dos meus melhores amigos”, “muito conectadas”, ou baseadas em **confiança** e abertura total.

Podemos afirmar que o impacto do projeto meta **não é imediato, mas progressivo, sustentado pela consistência da relação**.

3. Confiança como eixo central do impacto

Quando questionados sobre **o que é mais importante na relação com o mentor**, a resposta mais consensual é a **confiança**, associada a **disponibilidade**, **escuta** sem julgamento, **confidencialidade** e sensação de **segurança** emocional

Vários jovens referem que esta confiança não é facilmente encontrada noutras relações, incluindo com os seus pares.

A **confiança** surge como o principal **mecanismo de mudança**, funcionando como base para o desenvolvimento de competências e autonomia.

4. Desenvolvimento de competências relacionais e pessoais

Os jovens identificam **aprendizagens** associadas ao projeto, nomeadamente ao nível da **comunicação, empatia, respeito** pela diferença, **redução da timidez e maior autonomia**.

Estas aprendizagens são descritas de forma concreta (“aprendi a ser mais autónomo”, “a criar amizades”, “a respeitar mesmo quando não concordo”).

5. Autonomia e projeto de vida: impacto prático e contextualizado

Os jovens **associam o projeto meta a aprendizagens práticas relevantes para a transição para a vida adulta**, onde destacam a **literacia financeira**, a **autonomia** pessoal, a **tomada de decisões** mais conscientes e a **reflexão sobre futuro**, faculdade e trabalho.

A **literacia financeira** surge repetidamente como um dos temas **mais valorizados**, especialmente no contexto da maioridade e saída do acolhimento.

O impacto do projeto meta é percebido como útil, aplicável e relevante para a vida real.

6. Comunidade META: espaço seguro, pertença e autenticidade

Os jovens manifestam um **sentimento de pertença à comunidade META**, bem-estar emocional no grupo, valorização do espaço como “seguro”, “sem filtros” e “sem julgamento”.

A comunidade é descrita como um **espaço onde é possível falar de temas tabu, aprender sem vergonha e ser autêntico**.

A comunidade META funciona como **ambiente facilitador**, enquanto a relação individual com o mentor, atuando como **motor principal do impacto**.

7. Valorização, recomendação e potencial de expansão

Os jovens expressam de forma clara que **recomendariam o projeto meta a outros jovens, reconhecem o seu valor pessoal e emocional e consideram importante que chegue a mais casas de acolhimento**.

Esta valorização reforça a relevância social do projeto, a sua aceitação pelo público-alvo e o seu potencial de escalabilidade.

Conclusão:

A análise dos dados quantitativos e qualitativos recolhidos junto de jovens, mentores e técnicos evidencia um **impacto consistente e convergente do projeto meta**. Os inquéritos revelam **melhorias claras nas competências relacionais, funcionais e na orientação para o futuro dos jovens**, bem como um reforço significativo da **capacitação dos mentores** para lidar com contextos emocionalmente exigentes.

Estes resultados são aprofundados e explicados pelos focus group, que destacam a relação individual de mentoria como principal motor de mudança, assente na confiança, na horizontalidade e na presença de um adulto de referência externo ao contexto institucional.

A perspetiva dos técnicos valida estas mudanças enquanto observáveis e relevantes no quotidiano dos jovens, **reconhecendo o projeto meta como um complemento estruturante ao trabalho desenvolvido nas casas de acolhimento**. A convergência entre evidência quantitativa e qualitativa reforça os resultados apresentados e **demonstra o valor acrescentado do modelo do projeto meta na promoção de trajetórias mais preparadas**,

autónomas e sustentáveis na transição para a vida adulta de jovens em acolhimento residencial.

PRÓXIMOS PASSOS

Após o término da 2ª edição do projeto pretendemos :

- **Manter relação de proximidade com mentores e mentees:** através da comunidade alumni pretendemos continuar a promover e apoiar as relações das duas primeiras edições do projeto meta. Para tal, vamos promover o encontro comunitário de natal, que irá decorrer em janeiro de 2026 e iremos incluir os alumni que se queiram manter perto na próxima edição do projeto meta. O primeiro momento servirá para auscultar mentores e mentees sobre as suas expectativas relativamente à comunidade alumni (porque se quiseram manter na comunidade, o que podem acrescentar, etc).
- **Colocar 3ª geração do projeto meta no terreno:** pretendemos alargar o projeto meta a outros jovens em situação de acolhimento e de vulnerabilidade, bem como continuar a alargar o âmbito territorial a outros municípios. Para esta terceira edição está definido avançar-se com 10 mentees e 10 mentores.
- **Solidificar os processos e os procedimentos do projeto meta:** após duas edições e vários testes, sentimos que está na altura de fechar e solidificar a metodologia do projeto, deixando-a o mais acessível possível.
- **Desenvolver e manter uma relação forte, credível e de confiança com as casas de acolhimento e os profissionais:** Sem uma boa relação construída, o projeto não tem as condições necessárias de sucesso. Vimos através dos resultados que as equipas técnicas se mostraram significativamente entusiasmadas e surpreendidas com a mais valia que os mentores são para complementar o trabalho realizado pelas casas de acolhimento.
- **Alargar e manter uma relação forte com rede de parceiros:** Os parceiros têm sido muito importantes para a execução do projeto e queremos manter com elas uma relação próxima.
- **Pensar em formas de dar a conhecer o projeto ao público em geral:** queremos pensar em projetos paralelos ao projeto meta, para darmos a conhecer a comunidade ao público em geral e para efeitos de sensibilização, como por exemplo um podcast e um evento de apresentação de resultados.
- **Pensar em formas e estratégias que permitam a sustentabilidade do projeto e a profissionalização da equipa:**

- Sem depender de terceiros, como por exemplo, a venda de formação/sessões de capacitação de competências que são expertise do projeto (como a liderança, empatia, resiliência, comunicação, entre outras);
- Através de linhas de financiamento abertas como o caso das parceiras para o impacto no âmbito do Portugal 2030;
- Através de investidores sociais que independentemente destas linhas estejam interessados e disponíveis para continuar a apoiar o projeto meta.

APRENDIZAGENS

Entre as principais aprendizagens promovidas pela 2ª edição do projeto, destacam-se:

- **Manter a tónica na flexibilidade e não na obrigatoriedade de encontros semanais:** Muitos mentores tiveram dificuldades em agendar encontros presenciais com os seus mentees pese embora a comunicação ocorresse com frequência e bastante regularidade ao longo da semana quer online quer telefonicamente. Em alguns casos, tal deveu-se às dificuldades de cruzar disponibilidade de agenda de mentores e mentees. Ao longo dos acompanhamentos também se verificou que o desafio de estar presencialmente, um para um, não afetou a cumplicidade e o aprofundar das relações. Pelo contrário, houve relações que apesar de terem menos encontros presenciais se tornaram mais profundas e maduras ao longo dos restantes meses do projeto, ao passo que outras, pese embora com maior número de encontros presenciais são ainda mais superficiais. Assim, sugere-se que nas próximas edições se retire tanto o enfoque da obrigatoriedade presencial destes encontros promovendo mais uma tónica de flexibilidade passando antes a recomendar e não a obrigar um encontro por semana, ou um encontro a cada duas semanas.
- **Garantir que há objetivos estruturados para as relações:** Apesar de não haver obrigatoriedade de encontros semanais, achamos importante definir alguns milestones para as relações, que devem ser trabalhados em conjunto e levados ao acompanhamento com a respetiva gestora de relação.
- **Manter idade mínima de participação dos jovens nos 17 anos e promover participação voluntária:** É importante que o jovem esteja disponível para estar em relação e queira. Para tal, importa continuar a reforçar esta ideia junto das casas de acolhimento.
- **Assegurar compromisso de jovens e mentores ao longo de toda a edição:** Temos assistido que após o segundo encontro comunitário, a motivação e o compromisso de ambos os

lados decresce. Por isso, estamos empenhados em pensar em estratégias que invertam esa situação.

- **9 meses de projeto:** Para 2027, e mediante resultados da 3ª edição, gostaríamos de testar o modelo do projeto meta em 9 meses e não 6. Sentimos que 6 meses são suficientes para criar relações, mas é pouco tempo para se trabalharem competências.

- **Manter encontro intermédio entre o primeiro e o segundo encontros comunitários,** por exemplo, dentro de cada casa, para alavancar algumas relações e facilitar o arranque dos encontros 1:1 entre mentor e mentee.

- **Reforçar o compromisso de ser se mentor no projeto meta junto dos candidatos:** Esta comunicação foi feita na 2ª edição e sentimos diferença, por isso queremos continuar a transmitir desde o arranque de futuras gerações do projeto as datas em que é exigida a presença dos mentores e promover maior assertividade quando for necessário reforçar os mínimos que lhes é exigido cumprir.

- **Rever as rubricas de recrutamento e o modo como está a ser feita a gestão de voluntariado de forma a minimizar a falta de compromisso e resiliência de alguns mentores.** Para futuras edições importa repensar o recrutamento e a forma como a gestão de voluntários está a ser feita de forma a avaliarmos de forma mais eficaz o compromisso e resiliência dos voluntários.

- **Tornar os encontros comunitários em momentos de convívio, mas também em momentos estruturados de capacitação, alinhados com necessidades auscultadas e com relações 1:1:** Este modelo foi testado na 2ª edição e sentimos que foi uma grande mais valia, pelo que queremos continuar a trabalhar temáticas como literacia financeira, gestão emocional e outras áreas relevantes para o processo de autonomia, nos encontros comunitários mensais, onde também os alumni podem participar, mantendo assim o efeito multiplicador do projeto.

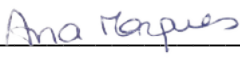
- **Manter bolsa de consultores/experts para personalizar e dar melhor resposta aos acompanhamentos 1:1, sempre que necessário.** Em alguns casos houve necessidade dos mentores terem um acompanhamento mais especializado sobre uma determinada problemática devido a experiências/necessidades individuais muito específicas do jovem acompanhado. Para estes casos é especialmente relevante assegurar que o mentor tem o acompanhamento devido e especializado necessário, pelo que, a participação de experts sobre a mesma nas sessões de acompanhamento semanal é fundamental.

- **Repensar modelo de acompanhamento de mentores:** tornando-o mais intuitivo, assertivo e personalizado a cada relação de mentoria.

- **Tornar mais sério acompanhamento a mentees:** temos sentido a necessidade de falar com os mentees e perceber o que sentem sobre as suas relações, no sistema 1:1 e não em grande grupo.
- **Eliminar bolsa de mentoria:** Sentimos que a bolsa de mentoria que atribuímos a cada relação, para facilitar encontros, desvirtuou em alguns momentos o papel do projeto, pelo que vamos eliminar esta bolsa.
- **Promover alinhamento no que respeita ao trabalho realizado pelas equipas das casas de acolhimento e o projeto meta no que concerne às competências de autonomia.** Para tal, pode ser importante além da auscultação, feedback e trabalho em rede envolver estes profissionais no projeto, por exemplo, através de momentos presenciais que sirvam de apoio e capacitação dos mesmos.

Porto, 16 de fevereiro de 2026

Presidente da Tendência Prioritária Associação
Patrícia Vinhais



Consultora externa em Avaliação de Impacto
Ana Marques