

## SUMÁRIO

Nota de Abertura	1
Documentos Online	2
A Crise Económica e suas Implicações para a Orientação	3
Sugestões de Leitura	6
+ Sugestões de Leitura	9
Destaque	10
Orientação ao Longo da Vida – Modelo e Sistemas	11
Eventos + Formação	14



**Número 13**  
**Julho 2010**

## NOTA DE ABERTURA

A recessão da economia europeia, em sequência da crise financeira mundial, repercutiu-se de forma notória na globalidade do funcionamento sócio-económico. Em termos de perfis de qualificação dos indivíduos, no curto prazo, tem induzido a sua elevação correndo-se, contudo, o risco dos constrangimentos financeiros, no médio prazo, desencorajarem o investimento em capital humano. No mercado de trabalho a recessão económica tem-se reflectido negativamente, nomeadamente, através do aumento da taxa de desemprego tendo, em consequência, aumentado o risco de exclusão social.

## DOCUMENTOS ONLINE

Neste contexto, a Estratégia *Europa 2020*, cujas principais directrizes foram acordadas pelo Conselho Europeu de 25 e 26 de Março de 2010, pretende apoiar a União Europeia a sair da recessão e a nortear a sua acção no próximo decénio. No âmbito desta Estratégia, os três domínios prioritários interdependentes a operacionalizar, a nível europeu e nacional, são: a) um crescimento inteligente, favorecedor de uma economia assente no conhecimento e na inovação; b) um crescimento duradouro, encorajador de uma economia competitiva descarbonizada que garanta uma exploração eficaz dos recursos; c) um crescimento inclusivo, através do qual a Europa procure atingir uma elevada taxa de emprego e ajude os cidadãos a adquirir competência concentrando-se, em simultâneo, na luta contra a pobreza e a exclusão.

A orientação tem sido e continua a ser considerada fundamental, pelas várias instâncias comunitárias, para a aprendizagem ao longo da vida, para a melhoria do emprego e para o aumento da coesão social.

No quadro actual, importa perceber e definir com clareza, qual a estratégia que a orientação deve prosseguir e em que os moldes os seus serviços devem ser organizados, de modo a contribuir para ultrapassar a actual situação de crise e para a consecução dos domínios prioritários da nova estratégia europeia.

No sentido de concorrer para esse efeito apresenta-se, neste *OPOnline*, o texto *A Crise Económica e suas implicações para a Orientação*, no qual são apontadas pistas sobre o papel da orientação no âmbito da resposta europeia à crise.

Apresenta-se, também, o texto *Orientação ao Longo da Vida – modelo e sistemas* que sugere a via a seguir para a efectiva implementação de um sistema de orientação ao longo da vida, congregando os contributos articulados dos vários prestadores de orientação de cada país, no quadro de fóruns nacionais de orientação comunicantes com outros países, assim como alguns factores de sucesso desses mesmos fóruns.

- **Gérer les transitions: L'orientation tout au long de la vie dans l'espace européen**  
Autor: Xavier Darcos

<http://www.education.gouv.fr/cid22447/conference-l-orientation-tout-au-long-de-la-vie.html>

- **Les causes du chômage**  
Relatório adoptado em 22 de Janeiro de 2008 pelo Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), sobre as diferentes causas do desemprego.

[http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication\\_detail&id\\_article=357](http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=publication_detail&id_article=357)

- **Redynamiser des marchés du travail touchés par la crise**  
Síntese do Relatório da Comissão Europeia de 15 Dezembro 2009

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=fr&newsId=654&furtherNews=yes>

## A CRISE ECONÓMICA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A ORIENTAÇÃO<sup>1</sup>

### *1. Enquadramento*

O mundo enfrenta uma crise financeira e económica diferente de qualquer das anteriores. Esta crise tem um impacto e consequências dramáticas no conjunto da economia europeia, em particular, em termos de desemprego. Os mercados de trabalho da União Europeia (UE) têm-se deteriorado em consequência da crise económica. A taxa de desemprego tem subido e o ritmo de aumento do desemprego tem sido crescente.

As ofertas de emprego estão, ainda, a cair e as empresas, de diversos sectores, continuam a anunciar reduções substanciais de emprego. A extinção de postos de trabalho supera a sua criação. O Banco Central Europeu (BCE), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e a Comissão Europeia (CE) prevêem um aumento da deterioração do mercado de trabalho.

Os jovens com idade inferior a 25 anos têm sido particularmente afectados pela crise. Além disso, espera-se, ainda, uma subida do desemprego de longa duração.

A quebra de emprego tem afectado principalmente o sector produtivo, com principal incidência na indústria automóvel e na de outros equipamentos de transporte. É, também, anunciada uma quebra de emprego significativa no sector dos serviços financeiros.

A retracção do mercado de trabalho tem consequências na inclusão social, na pobreza, nas condições de vida em toda a UE e pode comprometer seriamente a coesão social. Na UE, o risco de pobreza para os desempregados é de 42% contra 15% para a globalidade da população. 16% dos europeus estão em risco de pobreza.

As repercussões negativas da crise económica, comuns à maioria dos países da UE são, assim, o desemprego e a marginalização das pessoas face ao mercado de trabalho. Deste modo, os principais desafios que se colocam a cada país e à UE, no seu todo, são: a) atenuar os efeitos do desemprego, provocado pela crise, sobre os indivíduos e as famílias; b) prevenir a transformação do desemprego conjuntural em desemprego estrutural, por exemplo, a instauração do desemprego de longa duração, a rigidez do mercado de trabalho e o acréscimo do défice de competências; c) combater a discriminação e promover a inclusão dos grupos mais vulneráveis que, com a crise económica, correm o risco de se tornarem ainda mais marginalizados.

---

<sup>1</sup> Síntese do texto de reflexão efectuado por John McCarthy e Françoise Divisia, consultores da Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida (ELGPN), em Novembro 2009.



## 2. A resposta da União Europeia à crise económica e financeira: um “Plano de Recuperação” para o crescimento e o emprego, ancorado na Estratégia de Lisboa

A desaceleração coincide com o fim do ciclo 2008-2010 da Estratégia de Lisboa. A reflexão sobre o futuro da Estratégia de Lisboa começou em 2008, no Conselho Europeu da Primavera. Desde então, no entanto, a crise financeira tem levado a uma concentração da atenção na redução do seu impacto económico e social. A acção da UE em resposta à crise prossegue os seguintes objectivos:

- a curto prazo: aumentar rapidamente a confiança e diminuir os custos humanos da crise económica, particularmente para as pessoas mais vulneráveis;
- a médio/longo prazo: na continuação da Estratégia de Lisboa, prosseguir as reformas estruturais, construir uma economia do conhecimento de apoio à inovação, bem como acelerar a transição para uma economia descarbonizada, de modo a que os países europeus possam satisfazer as suas necessidades futuras.

A Cimeira especial dedicada ao emprego, que teve lugar em Praga, em 7 de Maio de 2009, constituiu-se como integrante da resposta da UE ao clima económico. Contou com a participação de representantes da presidência da UE, à data República Checa, e das futuras duas presidências (Suécia e Espanha), dos parceiros sociais da UE e de representantes da CE, tendo sido precedida por uma série *workshops*, nos quais se identificaram as

questões-chave a discutir na Cimeira, designadamente:

- *Como manter o emprego e promover a mobilidade:* medidas de emergência para manter as pessoas no mercado de trabalho (por exemplo, estratégias de flexigurança \*, para facilitar as transições entre empregos e promover a mobilidade profissional e geográfica;
- *Como melhorar as competências para o actual e futuro mercado de trabalho:* medidas de reconversão profissional, de inserção dos jovens no mercado de trabalho, de garantia de uma melhor adequação entre as competências existentes e as de que o mercado de trabalho necessita;
- *Como aumentar o acesso ao emprego:* medidas de apoio aos desempregados para favorecer o (re)ingresso no mercado de trabalho e para evitar o desemprego de longa duração e a exclusão social. *Os Serviços Públicos de Emprego têm um papel chave a desempenhar, nomeadamente, através da prestação de aconselhamento individualizado aos desempregados.*

---

\* Pouco antes da crise económica, os líderes da UE, os parceiros sociais e a Comissão Europeia adoptaram um quadro da flexigurança como forma de resolver o problema de emprego da UE.

Os participantes na Cimeira concordaram com as seguintes dez acções a implementar a nível nacional e da UE:

*A nível nacional:*

- Manter o maior número possível de pessoas em actividade, designadamente, através do ajustamento temporário das horas de trabalho, combinado com acções de reciclagem, com recurso a fundos públicos (inclusive ao Fundo Social Europeu–FSE);
- Incentivar o empreendedorismo e a criação de emprego;
- Melhorar a eficiência dos serviços públicos de emprego, *através da prestação de aconselhamento intensivo, formação e apoio na procura de emprego, nas primeiras semanas do desemprego, especialmente para os jovens desempregados;*
- Aumentar significativamente as acções de formação e os estágios;
- Promover mercados de trabalho mais inclusivos, garantindo incentivos ao trabalho, políticas activas para o mercado de trabalho e a modernização dos sistemas de segurança social, de forma a conduzir a uma melhor integração dos grupos desfavorecidos, incluindo as pessoas com deficiência, os menos qualificados e os imigrantes;

- Reforçar as competências em todos os níveis, com a aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente, promovendo níveis de escolaridade que permitam a aquisição das competências necessárias para conseguir trabalho;
- Utilizar a mobilidade laboral para melhorar o equilíbrio entre a oferta e a procura de emprego.

*A nível europeu:*

- Identificar as oportunidades de emprego e as correspondentes competências, bem como promover a melhoria das condições de aquisição destas últimas, através da formação, para corresponder às necessidades do mercado de trabalho;
- Apoiar os desempregados e os jovens na criação do seu próprio emprego;
- Antecipar e gerir as reestruturações, através da aprendizagem mútua e do intercâmbio de boas práticas.

O Comunicado da Cimeira identifica os instrumentos comunitários existentes que podem ser usados para enfrentar a crise:

- O FSE pode ser utilizado para responder às necessidades impulsionadas pela crise, por exemplo, para melhorar o ajustamento entre a procura e a oferta de trabalho, proporcionando aconselhamento de carreira ou formação adequada, a cri-

ação de iniciativas empresariais ou reforçando os serviços públicos de emprego;

- *EURES* portal e rede de apoio à mobilidade geográfica;
- *A Estratégia Europeia para o Emprego*, com os objectivos e prioridades comuns da UE, bem como a Estratégia de Lisboa Renovada para o Crescimento e o Emprego, com as respectivas metas;
- Mecanismos da UE para coordenar as *políticas nacionais de combate à pobreza e à exclusão social*;
- Mecanismos da UE para coordenar as *políticas nacionais de modernização dos sistemas de protecção social*;
- A iniciativa *Novas Competências para Novos Postos de Trabalho*, que contribui para garantir uma melhor adequação de competências às necessidades do mercado de trabalho da UE, analisando e prevendo de forma mais eficaz as competências que serão necessárias no mercado de trabalho futuro. Esta iniciativa integra a estratégia de flexigurança.

Além disso, estão a ser introduzidas melhorias nos instrumentos financeiros da UE, designadamente:

- *Aumento do fundo de recursos da UE*: os recursos do FSE para o período de programação 2007-2013, dedicados à melhoria do capital humano, foram aumentados para cerca de 25 biliões de euros. Estão, também, previstos 13,5 mil milhões de euros da política de Coesão para apoiar a adaptabilidade dos trabalhadores, das empresas e o desenvolvimento de sistemas de antecipação de mudanças económicas e das necessidades futuras de competências para o emprego;

## SUGESTÕES DE LEITURA

### Europa em Mutação

Autor: Manuela Tavares Ribeiro  
Editora: Quarteto Editora

Este livro debruça-se sobre a identidade da Europa. Assume que a cultura da Europa é a sua própria diversidade, sendo dela que nascem as suas forças criativas.

### Regulação e Mercado de Trabalho

Autores: Luísa Oliveira, Helena Carvalho  
Editora: Sílabo

Considerando que os mercados de trabalho funcionam como uma espécie de barómetro das mudanças estruturais das sociedades é analisada a regulação dos mercados nos países da UE. Uma das conclusões é a de que os mercados de trabalho na Europa mostram uma mudança estrutural que se expressa na definição de uma nova relação salarial, designada neoconcorrencial, na medida em que todos os países avançam no sentido de uma maior liberalização das relações de emprego.

### Psicologia Vocacional – Perspectivas para a intervenção

Coord.: Maria do Céu Taveira;  
José Tomás da Silva  
Editora: Imprensa da Universidade de Coimbra

Esta obra pretende ajudar a compreender o papel da Psicologia Vocacional na resolução de problemas e na tomada de decisões que se relacionam com o trabalho e com o acto de trabalhar.

- *Adaptação da regulamentação do FSE e do Fundo Europeu de Ajustamento para a Globalização (FEG) para que estes se tornem instrumentos de política mais eficazes.* Para o efeito são propostas novas regras tanto para o FSE como para o FEG.

### ***3. Instrumentos de política na área de educação e formação para ajudar a recuperação***

No âmbito da recuperação da Europa foram aprovadas pelos ministros responsáveis pela educação, as seguintes acções (reunião informal de Ministros da Educação, Praga, 23 de Março de 2009):

- Utilizar, efectivamente, os recursos existentes e manter ou aumentar o investimento em educação e formação;
- Aumentar a focalização nas competências-chave de apoio à empregabilidade;
- Incentivar o empreendedorismo e promover a criatividade e a inovação;
- Desenvolver o diálogo e a cooperação com os parceiros sociais, em particular, com os empregadores e as empresas;
- Reforçar o papel da educação a partir da perspectiva do triângulo: conhecimento, em conexão com a pesquisa/desenvolvimento e a inovação;
- Promover a aprendizagem ao longo da vida e apoiar a formação de aperfeiçoamento e reciclagem;

- Apoiar a coesão social, a cidadania activa e o sentido de responsabilidade social;
- Promover a cooperação europeia em matéria de educação e formação.

As acções devem ser realizadas, tendo como referência o novo quadro estratégico para a cooperação europeia em matéria de Educação e Formação (ET 2010), adoptado no Conselho de Educação, de 11-12 de Maio de 2009. Este quadro destina-se a desenvolver quatro objectivos estratégicos, até 2020, que correspondem às metas de longo prazo da Estratégia de Lisboa:

- Tornar uma realidade a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade;
- Melhorar a qualidade e a eficiência da educação/formação;
- Promover a equidade, a coesão social e a cidadania activa;
- Desenvolver a criatividade, a inovação e o empreendedorismo em todos os níveis de educação e formação.

As áreas prioritárias para o primeiro ciclo 2009-2010 são particularmente relevantes para o Plano de Recuperação: validação de aprendizagens não formais e informais, *orientação*, expansão da mobilidade na aprendizagem, melhoria das competências básicas em leitura, matemática e ciência para jovens e adultos, garantia que as necessidades futuras de qualificações são devidamente tidas em conta nos processos de edu-

cação/formação, promoção da criatividade e da inovação, bem como desenvolvimento de parcerias entre instituições de ensino/formação na área empresarial.

#### *4. As perspectivas dos parceiros sociais europeus*

Na Cimeira do Emprego, de 7 de Maio de 2009, os parceiros sociais europeus emitiram recomendações conjuntas sobre a utilização do FSE para enfrentar a crise económica, que incluíam:

- Apoiar os jovens que entram no mercado de trabalho, melhorando as prestações de orientação, de modo a proporcionar-lhes uma melhor informação sobre as competências requeridas e as oportunidades de emprego;
- Outras medidas de apoio às transições no percurso de aprendizagem dos jovens, para lhes proporcionar oportunidades de formação e para reduzir o abandono escolar precoce;
- Apoiar os empregadores na elevação das qualificações dos seus trabalhadores;
- Apoiar os trabalhadores desfavorecidos a melhorarem as suas competências e experiências relacionadas com o trabalho.

Em particular, a Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC) apelou para um novo acordo Social para a Europa, designado Diálogo Social, que pretende:

- Investir em competências de aprendizagem ao longo da vida, bem como na criação directa de postos de trabalho no sector social;
- Oferecer aos jovens que vão entrar no mercado de trabalho a garantia de emprego ou de formação;
- Incrementar o investimento europeu em medidas sociais, ampliando as actividades do FSE (formação, acções em rede, reforço do diálogo social e acções conjuntas com os parceiros sociais).

Chamou, também, a atenção para:

- A importância de um planeamento regional para apoiar as pessoas a prepararem-se e adaptarem-se às mudanças económicas;
- Políticas activas e inclusivas do mercado de trabalho, a definir com os parceiros sociais, que requerem a definição do envolvimento das políticas ao longo da carreira interrelacionadas com a aprendizagem ao longo da vida.

### 5. O papel fundamental da orientação ao longo da vida

A orientação ao longo da vida é uma pedra angular, no curto prazo, do Plano de Recuperação e, no médio/longo prazo, dos objectivos da Estratégia de Lisboa, no que respeita às estratégias de aprendizagem ao longo da vida.

Neste sentido, a política de orientação ao longo da vida deve focalizar-se no apoio às pessoas para anteciparem e prepararem as diversas transições:

- Para os empregados de sectores que não estão em risco: a implementação de medidas de activação e a estratégia de flexigurança devem ajudar o maior número possível destes indivíduos a manter os postos de trabalho. Isto implica um *aconselhamento personalizado* para lhes permitir o acesso a formação significativa que melhore, efectivamente, as suas competências;
- Para os empregados de sectores em que se verifica extinção de postos de trabalho: a reinserção no mercado de trabalho poderá ser apoiada, através de:
  - balanços profissionais (avaliação de competências, reconhecimento dos resultados das experiências de aprendizagem, capacitação para a mudança);
  - preparação para a procura de emprego;
  - informação e orientação para incentivar a mobilidade profissional e/ou geográfica, no sentido de aumentar as oportunidades de emprego;
  - preparação para o auto-emprego e para a criação de empresas.
- Para os grupos desfavorecidos e com baixos níveis de qualificação, melhorar a empregabilidade implica o acesso a informação sobre novos postos de trabalho, bem como a intervenções de orientação para apoio à definição de projectos de formação profissional.

### + SUGESTÕES DE LEITURA

#### **Sociologia do trabalho**

Autor: Keith Grint  
Editor: Piaget Editora

O livro enfatiza as ligações entre processos sociais e as instituições de emprego e os contextos domésticos e sociais. Explora a importância de raça, género e classe, assim como as alterações na estrutura organizacional e a importância da nova tecnologia.

#### **Trabalho e Família na Transição para a Idade Adulta**

Autora: Cláudia Andrade  
Editora: Livpsi

Embora o exercício de uma actividade profissional e a constituição de uma família sejam ainda considerados marcos importantes da entrada na idade adulta, estes tendem a ocorrer mais tardiamente. A transição para a idade adulta é actualmente mais complexa, visto que cada jovem é levado a exercer simultaneamente múltiplos papéis. A entrada da mulher no mercado de trabalho transformou profundamente as normas sociais relativas aos papéis de género.

#### **Inteligência: perspectivas teóricas**

Autores: Aristides Isidoro Ferreira, Leandro S. Almeida, M. Adelina Guisande  
Editora: Almedina

Este livro apresenta as correntes mais representativas do estudo na área da inteligência. Da perspectiva da inteligência como potencial intelectual, à de inteligência como processos e estratégias de resolução de problemas, até aos autores que enfatizam as estruturas do desenvolvimento da inteligência. Realça a complementaridade das várias perspectivas, em particular ao nível da avaliação e da intervenção.

- Para os jovens:
  - informação e orientação para a aprendizagem;
  - identificação dos que se encontram em risco de abandono escolar;
  - orientação e aconselhamento nas universidades;
  - aconselhamento para a mobilidade na formação e na vida laboral;
  - acompanhamento sistemático no primeiro ano após a qualificação.
- Aperfeiçoar a previsão de profissionais no sector da energia renovável e dos “empregos verdes”, com recurso ao FSE;
- Assegurar a melhoria da articulação entre as previsões sobre o mercado de trabalho e os serviços de orientação ao longo da vida, no sentido de uma maior adequação no ajustamento entre a procura e a oferta emprego, de modo a dar resposta às necessidades futuras do mercado.

Em situações de crise importa (re)equacionar o funcionamento dos serviços de orientação ao longo da vida, nos seguintes termos:

- Formação dos conselheiros, de modo a melhorar a eficiência dos Serviços Nacionais de Emprego, com recurso ao FSE;
- Planear, de forma integrada, a acção dos diferentes actores e redes, através de plataformas multiserviços;
- Prestar particular atenção às necessidades de orientação dos que se encontram em situação de desvantagem face ao mercado de trabalho, assim como dos que se vão tornando vulneráveis, em virtude de dificuldades emergentes em sectores específicos do mercado;
- Planear a recolha e a divulgação sistemáticas de informação sobre as perspectivas de emprego, por sector, a nível local, regional, nacional e europeu;

## DESTAQUE

Resolução do Conselho da União Europeia, de 21 de Novembro de 2008, *Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie*

Disponível em:

<http://www.apprendreetsorienter.org>

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 2008, *New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs*

Disponível em:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=431&furtherNews=yes>

Publicação do CEDEFOP *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*

Disponível em:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx>



## ORIENTAÇÃO AO LONGO DA VIDA - MODELO ESISTEMAS<sup>2</sup>

É indispensável para a orientação ao longo da vida promover uma reflexão e uma planificação estratégicas de longo termo. A necessidade de proceder a reformas das políticas, dos sistemas e das práticas em matéria de orientação foi reforçada pela Resolução do Conselho da União Europeia, de Maio de 2004, sobre orientação ao longo da vida. Esta Resolução convida os Estados membros a analisar os seus serviços de orientação nacionais nos sectores da educação, da formação e do emprego e inventaria os seguintes cinco domínios chave:

- Elaboração de sistemas de orientação ao longo da vida. Sistemas de prestação de serviços conexos, no sentido de satisfazer as necessidades dos cidadãos em matéria de orientação, no domínio da educação e da profissão, em todas as fases da sua vida;
- Alargamento do acesso à orientação, através da simplificação para os cidadãos da disponibilização e da utilização dos serviços, tornando-os acessíveis em qualquer lugar e momento;
- Reforço dos mecanismos de garantia de qualidade para os serviços de orientação;
- Recentragem dos serviços de orientação, no sentido de desenvolverem a capacidade dos cidadãos para gerirem os respectivos percursos de aprendizagem e de trabalho;

- Reforço das estruturas para desenvolvimento de políticas e sistemas a nível nacional e regional.

No cerne da Resolução do Conselho encontra-se uma mudança do modelo de conceptualização e de prestação de serviços de orientação, assim como a indicação da forma de efectuar a transição dos modelos tradicionais para uma abordagem da orientação ao longo da vida.

### *O modelo de orientação ao longo da vida*

A importância atribuída à necessidade de assegurar a orientação ao longo da vida e de conseguir que os serviços neste domínio se encontrem disponíveis em todos os momentos e locais em que ela seja precisa é um dos *leit motive* da acção da Comissão Europeia em grande número de sectores da sua actividade.

A prestação de serviços de orientação ao longo da vida reflecte as tendências do mercado de trabalho, segundo as quais, nas sociedades e economias assentes no conhecimento, as transições entre educação, formação e actividade profissional perdem a linearidade e, em consequência, os cidadãos têm cada vez mais necessidade de, ao longo de toda a vida, adquirirem competências que lhes permitam gerir a sua carreira. O acentuar

---

<sup>2</sup> Extractos do Relatório do CEDEFOP *De la politique à la pratique – une évolution systémique vers l'orientation tout au long de la vie en Europe*, 2008.

desta necessidade num contexto de vulnerabilidade económica crescente tem suscitado diferentes reacções a este propósito.

Perante essa diversidade de reacções é adoptada uma posição pragmática em dois aspectos: É reconhecido que a orientação é uma actividade que mesmo correndo o risco de ser definida exclusivamente segundo uma perspectiva racionalista económica, isto é, prosseguindo mais objectivos de emprego do que objectivos sociais e cívicos, pode também ser desenvolvida tendo como finalidade a “reconquista de cidadania”. A Resolução do Conselho, no mesmo sentido que a declaração de Lisboa, inscreve-se em cinco perspectivas distintas (essencialmente contraditórias), a saber, a competitividade, a economia do conhecimento, o crescimento sustentável, mais emprego e de melhor qualidade e uma maior coesão social. Contudo, ela transforma a conceptualização da orientação pela insistência na centralidade do cidadão face ao serviço (a utilização preferencial do termo “cidadão” em vez de “cliente” é, em si mesma, significativa).

Assim, é considerada a importância atribuída ao cidadão para defender um serviço de orientação inspirado no desejo de o capacitar para compreender e dominar, em certa medida, as condições criadas por uma “sociedade de risco”, na qual a segurança do emprego ao longo da vida e a garantia de segurança económica são características cada vez mais

ameaçadas no contrato social entre o Estado e o indivíduo. Neste contexto, a orientação é entendida como um dever do Estado de prestar um apoio aos cidadãos enquanto estes lidam com os obstáculos sociais e económicos da vida actual. A orientação é, assim, simultaneamente, um bem público e privado: pode ter um efeito positivo tanto sobre a sociedade como sobre o desenvolvimento pessoal do indivíduo, tendo em conta que ela apoia os indivíduos a tomar decisões sobre as possibilidades de educativas e formativas e favorece a cidadania activa. Assim, a implementação da orientação permite melhorar a satisfação profissional e o desenvolvimento pessoal e profissional. Pode, igualmente, contribuir para favorecer a conciliação da vida profissional e pessoal e para a melhoria da coesão social, assim como favorecer uma cidadania mais activa.

A posição adoptada é, também, pragmática na medida em que procura mostrar a existência de uma mudança na conceptualização e na implementação da orientação profissional na Europa. Ainda que a Resolução do Conselho tenha razão em chamar a atenção para o facto das políticas, sistemas e práticas de orientação existentes não corresponderem inteiramente às necessidades das economias e sociedades do conhecimento, a avaliação efectuada da orientação em anos anteriores pelo CEDEFOP (CEDEFOP, Sultana, 2004) fez emergir a existência de importantes transformações nalguns países (Cf. Quadro 1).



**Quadro 1 - Mudança para um modelo de orientação ao longo da vida**

De um serviço....	Para um serviço
<b>Natureza da orientação</b>	
<p>Periférica</p> <p>Apoiada em princípios e instrumentos oriundos da psicologia</p> <p>Raio de acção limitado a um país ou região</p>	<p>Essencial, responsabilidade-chave que os poderes públicos devem assumir em parceria com outros actores</p> <p>Com mais espaço para a multidisciplinaridade</p> <p>Favorece a mobilidade dos estudantes e trabalhadores na Europa</p>
<b>Públicos-alvo da orientação</b>	
<p>Alunos do ensino secundário</p> <p>Jovens e adultos desempregados</p> <p>Grupos populacionais de risco</p>	<p>Procura dar resposta às necessidades de todos os que estão em processos de aprendizagem</p> <p>Acompanha as transições da vida profissional</p> <p>Acessível a uma maior diversidade de públicos</p>
<b>Ocasião de disponibilização</b>	
<p>Essencialmente em momentos chave de decisão</p> <p>Em fases críticas, com carácter remediativo</p>	<p>Ao longo da vida</p> <p>Autonomizadora dos cidadãos, desenvolvendo as suas competências cognitivas e capacidade de gestão da carreira, preparando-os para tomar decisões ao longo de toda a vida, com carácter formativo</p>
<b>Local de disponibilização</b>	
<p>Exclusivamente em estruturas institucionais</p> <p>Formalmente limitada no espaço e no tempo</p>	<p>Disponível, também, em estruturas de lazer, na comunidade local e no domicílio dos utilizadores</p> <p>Omnipresente</p>
<b>Pessoal responsável pela prestação dos serviços</b>	
<p>Exclusivamente ligada às autoridades</p> <p>Conselheiros de orientação</p> <p>Profissionais não especializados</p> <p>Focado, essencialmente, na orientação pessoal e pedagógica</p> <p>Pouco profissionalizado</p> <p>Uma única categoria de profissionais</p>	<p>Disponibilizada, também, por associações locais, empregadores e entidades privadas</p> <p>Em que intervêm outros actores</p> <p>Com formação inicial e contínua específicas</p> <p>Que presta toda a tenção à orientação profissional</p> <p>Com itinerários de ingresso e progressão definidos</p> <p>Diferentes categorias profissionais</p>
<b>Modalidades de prestação</b>	
<p>Assente na oferta</p> <p>Gerida centralmente</p> <p>Uniforme, sem ter em conta a diversidade de utilizadores</p> <p>Segmentada sectorialmente</p> <p>Assente em prestações individuais</p> <p>Dispensada aos alunos extraprograma</p> <p>Exigindo múltiplas funções aos profissionais que a desenvolvem</p> <p>Não regulamentada</p> <p>Compartimentação da informação sobre a educação e o mercado de trabalho</p> <p>Com falta de investigação</p>	<p>Assente no livre acesso e livre serviço, estrutura em níveis diferentes de ajuda aos utilizadores</p> <p>Controlada centralmente mas descentralizada</p> <p>Diferenciada em função de necessidades específicas dos utilizadores</p> <p>Com cooperação intersectorial</p> <p>Assegurando, também, intervenções em grupo</p> <p>Questões de orientação integradas, de forma planificada e coordenada, em diversas matérias</p> <p>Encorajadoras da especialização de prestações</p> <p>Regida por uma deontologia e normas de prática</p> <p>Utilizando as TIC para consolidar diferentes bases de dados</p> <p>Objecto de avaliações regulares e de uma reflexão sistemática</p>

Fonte: Cedefop, Sultana, 2004.



Esta avaliação das mudanças que se desenvolvem no sector da orientação na Europa, a partir das respostas ao inquérito de 2004, indica a existência de uma reestruturação em curso. Outros trabalhos foram desenvolvidos, posteriormente, a nível europeu para reflectir essas mudanças e, em certa medida, para tentar influenciá-las, ligando as características de um sistema de orientação ao longo da vida, os meios que o permitem implementar e os princípios nos quais deve basear-se.

Muitos dos elementos ou componentes de um sistema de orientação ao longo da vida apresentam-se no Diagrama 1.

É de notar, o lugar central atribuído ao cidadão e a insistência para que a lei lhe confira o direito a um acompanhamento por parte dos serviços de orientação nos momentos e locais em que deles necessite. Além disso, os serviços devem capacitar os cidadãos com as competências que lhes permitam decifrar o mundo que os rodeia e tomar decisões fundamentadas na gestão da sua carreira. Os serviços devem colocar em primeiro lugar o interesse dos cidadãos e esforçar-se por serem o mais eficazes possível, envolvendo todos os actores na sua concepção e implementação, assegurando avaliações regulares e recorrendo a profissionais devidamente qualificados.

Os serviços de orientação ao longo da vida são sensíveis à diversidade de necessidades e situações de vida dos clientes e satisfazem essas necessidades através da simplificação do respectivo acesso, recorrendo a modos de acção flexíveis e não a uma abordagem idêntica para todos. Estes serviços são, também, percebidos pelos utilizadores como orientados para a totalidade da vida, no sentido em que lhes permitem uma experiência holística, considerando-os, por isso, integrados, sem hiatos, mais do que como uma série de esforços sequenciais fragmentados em que as informações sobre educação, formação e emprego não têm qualquer relação com o desenvolvimento procurado pelo indivíduo no decurso da sua vida.

## EVENTOS

- **Curso de Verão – Promoção da Inclusão: Desafios à Escola e à Comunidade**  
6 a 10 de Setembro 2010

Coimbra – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Telef.: 239 851 465  
[dir@fpce.uc.pt](mailto:dir@fpce.uc.pt)

## FORMAÇÃO

- **Técnicas de Recrutamento e Selecção**  
11, 14, 15, 18, 21 e 28 de Outubro 2010

Lisboa–Instituto Superior de Psicologia Aplicada

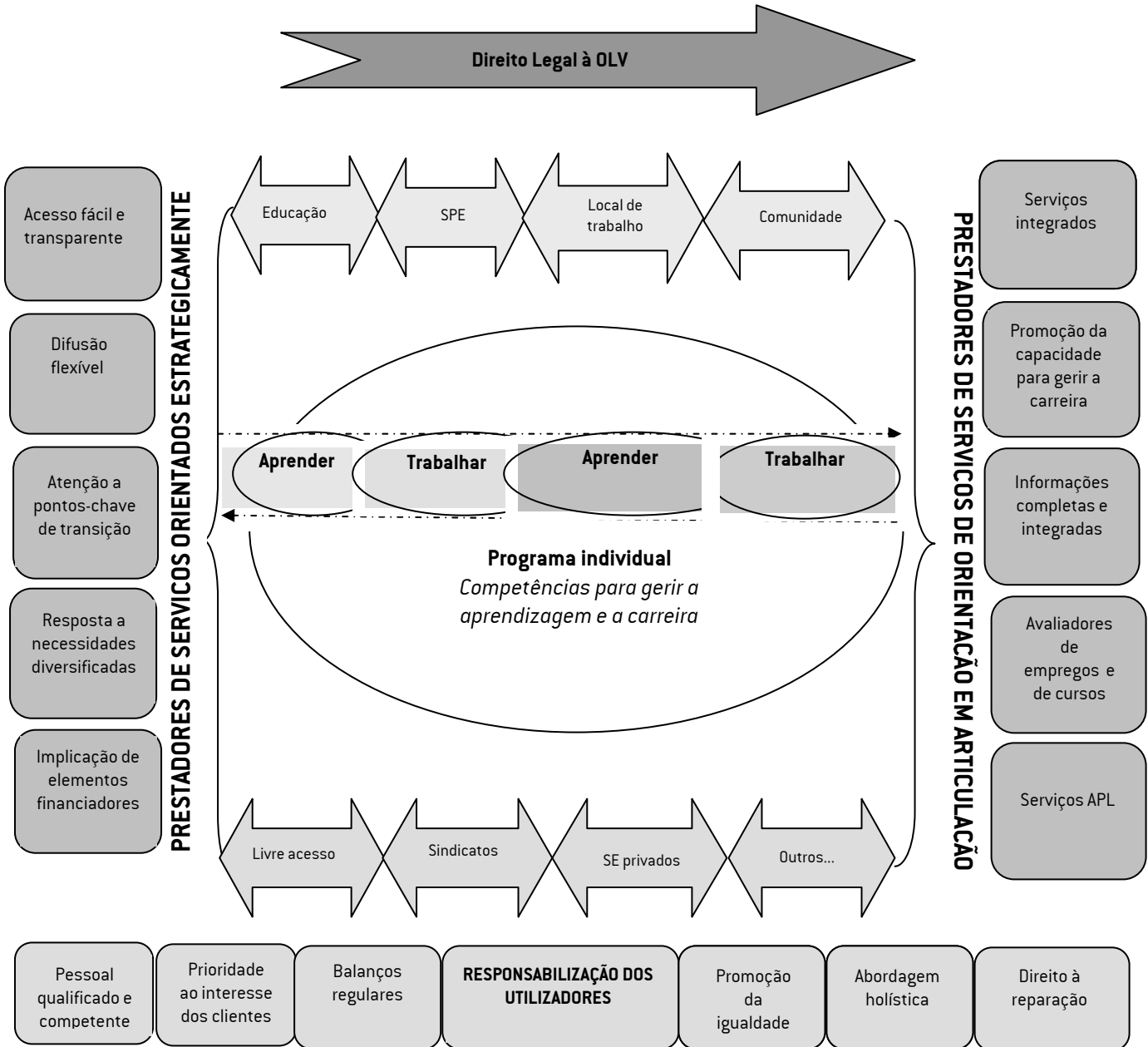
Telef: 218811700

- **CIF-Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**  
6 e 13 Novembro 2010

Coimbra -Associação Central de Psicologia  
[centraldepsicologia@gmail.com](mailto:centraldepsicologia@gmail.com)  
Telef: 964 544 786



Diagrama 1 – Elementos de um sistema de orientação ao longo da vida



FONTE: Cedefop, Sultana, 2008.

Estes componentes que contribuem, juntamente com outros, para a construção de um sistema de orientação ao longo da vida, não devem ser encarados como um modelo abstracto, útil e aplicável em toda a parte, independentemente do contexto. Eles constituem, sobretudo, uma outra abertura no intercâmbio relativo ao que a orientação pode trazer para os cidadãos.

### *Implementação de sistemas de orientação ao longo da vida*

Um dos primeiros objectivos da Resolução do Conselho diz respeito à necessidade dos países desenvolverem sistemas de orientação ao longo da vida: serviços integrados que formulem medidas com carácter estratégico para velar por uma cooperação e coordenação reais entre os prestadores de serviços a nível nacional, regional e local. Os estudos sobre orientação indicam que geralmente as ligações entre os diferentes prestadores estão subdesenvolvidas, que estes pertencem ao sector público e privado, às empresas e à comunidade local. Os serviços propostos assemelham-se a uma colecção de subsistemas díspares, possuindo cada um a sua história, a sua razão de ser e as suas forças motrizes, mais do que a um conjunto de disposições coerentes e integradas (Watts e Sultana, 2004). A passagem para um modelo mais sistémico apresenta, entre outras vantagens, a possibilidade de respeitar o equilíbrio entre os diferentes interesses dos actores no interesse do próprio utilizador.

Estudos anteriores sobre a orientação concluem que, neste domínio, os sistemas integrados são raros ou mesmo inexistentes. Sustentam, igualmente, que essa falta de integração impede, sob vários pontos de vista, a disponibilização de um serviço coerente, contínuo e homogéneo aos clientes. A falta de coordenação suscita diversos problemas de comunicação, como a incapacidade de integrar informações sobre o conteúdo do trabalho, sobre as oportunidades de educação e de formação e sobre a oferta e a procura de emprego, o que priva os utilizadores da possibilidade de tomarem decisões tendo em consideração o maior número possível de variáveis. Conduz, igualmente, a uma multiplicação inútil e dispendiosa de esforços, numa situação em que é difícil manter os recursos ao nível da procura, assim como a uma exploração ineficaz dos pontos fortes dos conselheiros de orientação de diferentes sectores que, frequentemente, não cooperam suficientemente para satisfazer as necessidades do cliente no decurso da sua vida. Esta fragmentação é, sobretudo, pouco favorável ao exercício de *leadership* que permitiria criar um quadro conceptual e elaborar uma estratégia para implementação do acesso ao longo da vida a serviços de orientação.\*

---

\* Sistemas de orientação nacionais. Todo o serviço de orientação ao longo da vida que possui uma dimensão europeia esforçar-se-á igualmente por estabelecer ligações com outros Estados membros.

Ao contrário, o parceria, favorece a partilha de recursos e, logo, as economias de escala que permitem atingir um maior número de objectivos num tempo e com um custo mais favoráveis. A sinergia resultante da colaboração constitui um terreno fértil para as ideias, para novos métodos e iniciativas, que podem constituir vantagens para o cidadão.

As recentes revisões indicam que houve progressos em vários países, mesmo não existindo ainda na Europa um sistema de orientação plenamente implementado tal como foi definido, ou seja, um sistema que assimile a maior parte dos objectivos, princípios e elementos definidos nos instrumentos comuns de referência e que se resumiram no Quadro 1 e no Diagrama 1.

Essas revisões, assim como as informações provenientes de dois projectos de acção conjunta\* fazem sobressair uma intensificação de esforços para elaborar estruturas ou, nalguns casos, rever as estruturas existentes, no sentido de promover parcerias nacionais e regionais no sector da orientação. Diversos países, como a República Checa, a Dinamarca, a Alemanha, a Estónia, a Irlanda, a Letónia, Malta, a Áustria, a Polónia, a Eslovénia e a Finlândia, criaram fóruns nacionais de orientação e, nalguns casos, regionais.

Estas iniciativas são bastante prometedoras, especialmente, nas situações em que o conjunto de parceiros chegaram a acordo sobre

objectivos claros e estratégicos e os resultados são objecto de acompanhamento.

O grupo de fóruns nacionais de orientação dirigido pela Áustria identificou um conjunto de factores críticos de sucesso. Segundo os membros desse grupo, os fóruns têm mais hipóteses de sucesso quando apresentam as seguintes características:

- Uma percepção partilhada da importância dos serviços de orientação;
- Uma concepção partilhada da orientação, assim como uma consciência comum da importância de um fórum e dos objectivos a atingir;
- Uma abordagem holística da orientação, integrando diferentes níveis e sectores;
- Uma perspectiva baseada na duração e em todas as esferas da vida para conseguir que em todo o país os serviços respondam às necessidades e exigências dos utilizadores em diferentes fases da sua vida;
- Um forte suporte político e administrativo para a orientação e para a cooperação entre os diferentes actores;

---

\* Um, conduzido pelo Reino Unido, com a participação da Dinamarca, da Estónia, da Irlanda, de Malta e da Eslovénia e, outro, dirigido pela Áustria, envolvendo a República Checa, a Alemanha, a França, a Polónia e a Finlândia, tendo ambos sido financiados para apoiar o desenvolvimento de redes europeias de fóruns de orientação nacionais, no sentido de favorecer a implementação dessas estruturas a nível nacional nos países em que não existem. Estes fóruns destinavam-se a fornecer directrizes estratégicas e a eliminar as demarcações entre os serviços existentes.

- Dados que provem claramente que a orientação é benéfica para o indivíduo e para o Estado;
- Respeito pelo adequado equilíbrio entre a liderança e a cooperação na gestão de uma rede susceptível de agrupar um grande número de elementos e de actores;
- A consciência que a dinâmica dos fóruns nacionais de orientação varia consoante o sistema é centralizado ou descentralizado: mesmo que os objectivos adoptados sejam os mesmos as estratégias arriscam-se a ser diferentes;
- Estratégias adaptadas para a coordenação das actividades a nível nacional, regional e local;
- Coordenação das actividades segundo uma concepção política claramente definida, o que permite conduzir as actividades de todos os actores envolvidos, em todos os níveis e sectores de orientação;
- Persistência, por parte dos elementos nacionais envolvidos, do interesse para com a orientação, assim como o necessário apoio financeiro para lhes permitir manter esse interesse;
- A consciência que o quadro jurídico da orientação na Europa varia segundo os

países e, por conseguinte, que os fóruns nacionais de orientação deverão adaptar as suas estratégias operacionais às estruturas existentes e, em consequência, revestir formas diferentes.

Os fóruns nacionais de orientação beneficiam quando, como na Alemanha, estão habilitados a tomar iniciativas, têm acesso a um financiamento adequado e desfrutam de legitimidade junto das partes financiadoras que os consideram como um mecanismo através do qual poderão exercer influência na orientação e fazer adoptar uma abordagem ao longo de toda a vida. Na avaliação relativa aos vários países verifica-se que alguns fóruns são ainda frágeis e que é importante prosseguir com a criação de redes a nível europeu para os impulsionar.

#### Referências

Cedefop; Sultana, R.G. *Politiques d'orientation dans la société de la connaissance: Tendances, défis et réponses en Europe*. Luxemburgo: Publicações Oficiais da Comunidade Europeia, 2004. (Cedefop, Panorama, series 100).

Watts, A. G. ; Sultana, R. G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, vol. 4 n.º 2-3, 2004, p. 105-122.