

Orientação ao Longo da Vida nos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional

Guia Metodológico



ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Enquadramento - o Referencial de Orientação ao Longo da Vida ...	6
2.1.	A quem se destina e quem o utiliza	9
2.2.	Objetivos a atingir	10
2.3.	Estrutura	11
3.	Orientações Metodológicas – O Técnico de ORVC e as Etapas de Intervenção dos CQEP	15
3.1.	Recolha, validação, sistematização e divulgação da informação	18
3.2.	Acolhimento	19
3.3.	Diagnóstico	20
3.3.1.	Desenvolver o autoconceito	22
3.3.2.	Interagir eficazmente	23
3.4.	Informação e orientação	25
3.4.1.	Gerir informação	27
3.4.2.	Gerir a mudança	29
3.4.3.	Decidir	31
3.4.4.	Aceder a percursos de educação/formação e preparar a transição para o mercado de trabalho	32
3.5.	Encaminhamento	34
3.6.	Monitorização	35
4.	Articulação entre os Processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e de Orientação	37
5.	Garantia da Qualidade	38
6.	Glossário	39
7.	Referências Bibliográficas	45

1. Introdução

Os tempos em que uma única formação permitia aceder a empregos para toda a vida estão definitivamente ultrapassados. Atualmente é expectável que cada pessoa passe por múltiplas ocupações no decurso da sua vida, desempenhando funções nas quais, para além das competências profissionais, também são muito importantes outras competências mais transversais, como a comunicação, a resiliência, a adaptabilidade e a iniciativa.

Mais do que apoiar a escolha de um determinado percurso formativo, ou de uma profissão, hoje em dia espera-se que as atividades de orientação preparem os cidadãos de diferentes idades e em diversas situações para serem capazes de enfrentar os desafios do mercado de trabalho, antecipando e gerindo as diversas transições que vão realizar.

Em suma, espera-se que estas atividades capacitem os cidadãos para a gestão eficaz das suas carreiras e para a (re)construção de projetos de vida, facilitando várias transições: entre escola e mercado de trabalho, o retorno ao sistema de ensino ou de formação, a transição entre emprego e desemprego, entre diferentes empregos e entre emprego e aposentação.

Estamos perante uma mudança de paradigma, deslocando o foco da orientação de uma intervenção de apoio à tomada de decisão sobre uma área de estudo ou uma formação profissional, contextualizada no tempo e no organismo em que é disponibilizada – contexto educativo, serviço público de emprego ou outro – para uma intervenção ao longo do ciclo de vida e focalizada no apoio às referidas transições.

A Estratégia Europa 2020 recomenda a implementação de políticas articuladas entre os setores da educação e formação e o mercado de trabalho, tendo em vista a construção de uma Europa mais forte e competitiva. Neste quadro, as atividades de orientação ao longo da vida são vistas como um elemento-chave para fazer a ponte entre estes setores.

A Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, de 21 de novembro de 2008, recomenda o reforço do papel da orientação, aplicando os seguintes princípios orientadores:

- Favorecer a aquisição da capacidade de orientação dos cidadãos ao longo da vida.
- Facilitar o acesso de todos os cidadãos aos serviços de orientação.
- Desenvolver a garantia de qualidade dos serviços de orientação.
- Incentivar a coordenação e cooperação dos diversos intervenientes a nível nacional, regional e local.

O Comunicado de Bruges sobre o Reforço da Cooperação Europeia na Educação e Formação Profissional 2011-2020, refere que, em 2020, os sistemas europeus de educação e formação profissional deverão ser mais atrativos, pertinentes, orientados para a carreira, inovadores, acessíveis e flexíveis do que em 2010, devendo contribuir para isso a existência de serviços de informação, orientação e aconselhamento ao longo da vida facilmente acessíveis e eficazes, que constituam uma rede coerente e que permitam aos cidadãos europeus tomarem decisões conscientes e realistas e gerirem os seus percursos de aprendizagem e trabalho. Estes serviços de orientação devem ainda proporcionar um acesso não discriminatório, em especial às pessoas e grupos em risco de exclusão.

No caso do nosso país, a população é caracterizada por uma estrutura de qualificações significativamente baixa, tendo-se assistido, nos últimos anos, à crescente mobilização de organismos e instituições nacionais no sentido de promover a procura de oportunidades de aprendizagem, qualificação e certificação por parte dos cidadãos com baixos níveis de qualificação escolar e profissional, com vista à superação dos défices de escolarização e de formação.

A qualificação dos jovens e dos adultos constitui uma prioridade estratégica do país. O reforço da qualificação implica uma ação integrada e coordenada entre as diferentes entidades participantes no sistema de ensino e formação, visando promover uma capacitação individual que acompanhe de perto as dinâmicas da empregabilidade nos diferentes territórios¹.

A rede de Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP) tem um papel estruturante no reforço da qualificação escolar e/ou profissional, contribuindo para a empregabilidade e a inclusão social dos cidadãos que acedem a estes Centros.

¹ Estratégia apresentada nos seguintes documentos:

- *“Compromisso Para o Crescimento, Competitividade e Emprego”* (2012). Neste documento as políticas ativas de emprego e a formação profissional assumem grande importância, tendo em conta o elevado número de desempregados, a duração do desemprego e a resposta a dar às necessidades das empresas e dos trabalhadores. Assim, contribuem para estas políticas, entre outras medidas, o reforço do ensino profissional, do sistema de reconhecimento, validação e certificação profissional, da ligação das escolas às empresas e o desenvolvimento de serviços de orientação.

- *“Portugal 2020”* é o acordo de parceria que, em janeiro de 2014, Portugal propõe à Comissão Europeia. Adota os princípios de programação da Estratégia Europa 2020, consagra a política de desenvolvimento económico, social, ambiental e territorial que estimulará o crescimento e a criação de emprego nos próximos anos em Portugal e define as intervenções, os investimentos e as prioridades de financiamento necessárias para promover no nosso país o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A programação e implementação do Portugal 2020 organizam-se em quatro domínios temáticos – competitividade e internacionalização, sustentabilidade e eficiência no uso de recursos, inclusão social e emprego e o capital humano. A longo prazo, o fomento no potencial humano mostrará resultados ao nível da competitividade, pois esta depende essencialmente das pessoas, da qualidade da sua formação e da sua empregabilidade no mercado de trabalho de uma economia em mutação.

Os CQEP constituem-se como a porta de entrada dos cidadãos no Sistema Nacional de Qualificações, visando dar seguimento ao seu percurso de qualificação e de carreira, numa perspetiva longitudinal. Importa, pois, estruturar práticas de orientação que permitam ajudar jovens e adultos a clarificar as suas expectativas, a aprofundar o conhecimento de si próprio, a definir projetos realistas de qualificação e de desenvolvimento profissional, e a acompanhar e reformular esses mesmos projetos no seu ciclo de vida.

A metodologia apresentada neste documento parte de um Referencial de Orientação ao Longo da Vida, enquadrador conceptual das propostas metodológicas, e engloba um conjunto de orientações facilitadoras do trabalho dos técnicos de orientação, reconhecimento e validação de competências (técnicos de ORVC), no âmbito das suas funções nas etapas de intervenção “recolha, validação, sistematização e divulgação da informação”, “acolhimento”, “diagnóstico”, “informação e orientação”, “encaminhamento” e “monitorização”, conforme explicitado na Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.

2. Enquadramento - o Referencial de Orientação ao Longo da Vida²

Citando a Resolução do Conselho da UE de 21 de novembro de 2008, *“a orientação é um processo contínuo que permite aos cidadãos, de qualquer idade e ao longo de toda a sua vida, identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões em matéria de educação, de formação e emprego e gerir o seu percurso de vida na educação, formação, trabalho e noutros contextos em que possam adquirir e utilizar as suas capacidades e competências. A orientação inclui um leque de atividades individuais ou coletivas de prestação de informação, de consulta, balanço de competências e desenvolvimento das competências necessárias à tomada de decisões e à gestão de carreira.”*

Com base nestes pressupostos, constituiu-se o *Referencial de Orientação ao Longo da Vida*, instrumento que pode ser usado para desenhar e implementar atividades de orientação ou de desenvolvimento vocacional para jovens e adultos. Facilita a identificação dos conhecimentos, capacidades, atitudes e competências que as pessoas necessitam de adquirir e desenvolver para uma gestão eficaz das suas carreiras e das escolhas que terão de fazer ao longo das suas vidas, encorajando os jovens a valorizar as aprendizagens e a relacioná-las com as suas expectativas para o futuro e apoiando os adultos nas transições bem-sucedidas entre a aprendizagem e o trabalho.

Com este Referencial pretende-se que as pessoas fiquem capacitadas para compreender, envolver-se e responsabilizar-se pelo seu projeto de vida e de carreira, mantendo uma perceção positiva da sua identidade, independentemente dos papéis que possam vir a assumir ao longo da vida.

Considerando as necessidades e expectativas do jovem e/ou do adulto quando recorre a serviços de orientação, bem como os recursos humanos e materiais disponíveis nesses serviços, em termos

² O presente referencial toma por base uma boa prática internacional testada em três países no decurso dos últimos 15 anos - *The Australian Blueprint for Career Development* - MCEECDYA, 2010, prepared by Miles Morgan, Commonwealth of Australia, Canberra, available at: www.blueprint.edu.au.

O Referencial de Orientação ao Longo da Vida apresentado neste documento retoma o trabalho iniciado em 2010, por um Grupo de Trabalho Interministerial coordenado pela então Agência Nacional para Qualificação e que integrava a Direção-Geral da Inovação e de Desenvolvimento Curricular, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, a Associação Nacional de Escolas Profissionais e o Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa. Foram ainda consideradas as recomendações do grupo de peritos reunidos pelo IOP – Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa, no âmbito do seminário sobre o Sistema Nacional de Orientação ao Longo da Vida, realizado na FPCE da UL em 8-9-2011 (Raoul Van Esbroeck, Jean Guichard, Mark Savickas, Isabel Janeiro, Maria Paula Paixão e Maria do Céu Taveira).

Em dezembro de 2013, a ANQEP apresenta um documento de trabalho sobre a aplicação do referencial de orientação ao longo da vida nos CQEP, solicitando-lhes contributos sobre o documento em referência. Em janeiro de 2014 a ANQEP realizou reuniões com o IEFP e a ANESPO e dinamizou um painel de especialistas nacionais com trabalho reconhecido no domínio da orientação (José Tomás da Silva e Maria Paula Paixão, da Universidade de Coimbra; Paulo Cardoso, da Universidade de Évora; Conceição Soares e Sandra Fraga, do Instituto de Orientação Profissional da Universidade de Lisboa; Vítor Gamboa, da Universidade do Algarve, e Maria do Céu Taveira, da Universidade do Minho, que não estando presente emitiu um parecer). A versão agora apresentada inclui contributos prestados pelos vários parceiros institucionais.

gerais, os serviços de orientação de qualidade organizam-se para dar resposta a, pelo menos, quatro níveis de intervenção vocacional, segundo alguns autores³:

- **Informação vocacional** – Abordagem educacional que ajuda os indivíduos a construir uma ideia mais clara acerca dos currículos e formações, trabalhos e empregos, como observadores atentos e curiosos dos percursos em que se movem, predispondo-os a uma reflexão mais profunda sobre si e sobre as suas experiências de vida. Incluem-se neste nível atividades variadas de informação vocacional, nomeadamente, visitas de estudo, feiras de profissões, informação apresentada em suporte multimédia e a utilização de dispositivos informáticos facilitadores da auto pesquisa. Quando avaliados os efeitos deste tipo de intervenção, verifica-se que beneficiam dele os indivíduos já bem desenvolvidos do ponto de vista vocacional que, com alguma informação específica, conseguem avançar nas suas decisões e objetivos de carreira mais próximos.
- **Orientação vocacional** – Abordagem psicoeducacional que ajuda a criar ou a desenvolver modos específicos de relação consigo próprio e com as várias experiências de vida, e a estabelecer correspondências entre estas e atividades de estudo e de trabalho. Incluem-se neste nível de intervenção os programas de apoio à tomada de decisões, os processos de balanço de competências, os portefólios de competências, os seminários de gestão pessoal da carreira e os sistemas autoadministrados de orientação ou gestão pessoal da carreira. Este nível de intervenção pode ajudar os indivíduos a moverem-se para o futuro mais imediato, de um modo mais esclarecido e confiante, sendo adequado para estudantes do ensino secundário e universitários, alguns desempregados ou adultos à procura de emprego ou em transição na carreira, predispondo para a adaptabilidade.
- **Aconselhamento de carreira** – Abordagem que utiliza modelos autorreflexivos e outros modelos que clarificam as escolhas através de atividades de atribuição de sentido da vida pessoal, em geral, e da vida de trabalho, em particular. Isto é, a integração do trabalho na vida de uma pessoa de um modo que faça sentido para ela. Estas atividades são transformacionais, relacionando-se com a clarificação de valores e a análise de narrativas de vida. São intervenções que beneficiam jovens e adultos pouco desenvolvidos do ponto de vista vocacional, impulsionando-os para a autodeterminação, designadamente, estudantes em situação de insucesso escolar ou em risco de abandono escolar precoce e trabalhadores com vidas de trabalho pouco satisfatórias.
- **Educação para a Carreira** – Abordagem compreensiva que pretende motivar para a aprendizagem e para o trabalho. Ajuda o indivíduo a ser um agente ativo do seu desenvolvimento (atitudes de autogestão como a antecipação e a autonomia), a viver

³ - Guichard, J. (2010). *How to help people develop their careers and design their lives in Western Societies at the beginning of the 21st Century?*. Paris: INETOP - Institut National d'Etude du Travail et d'Orientation Professionnelle.

- Maria do Céu Taveira, Universidade do Minho, parecer ao documento de trabalho "Referencial de Orientação ao Longo da Vida".

- Leitão, L. M. (coord.) (2004). *Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional*. Coimbra: Quarteto Editora, Coleção Psicologias n.º 7.

experiências que o preparem para responder às expectativas sociais que estruturam as várias fases da carreira (competências de planeamento e de tomada de decisão). Esta intervenção é otimizada se for complementar e interrelacionada com outros processos de aprendizagem (por exemplo, integrada no currículo escolar, acompanhando o ciclo de escolaridade do aluno). A programação de atividades de educação para a carreira deve envolver vários agentes como alunos, pais, formadores, empregadores, entre outros, e providenciar uma intervenção articulada com outros serviços e estruturas da comunidade local, sendo a responsabilidade do desenvolvimento vocacional dos indivíduos partilhada entre todos os intervenientes.

A orientação tem um papel central nos resultados de aprendizagem, no desenvolvimento do conhecimento (informação), das competências de gestão pessoal de carreira (orientação), na construção de um *self* único e autodeterminado (aconselhamento) e na definição e vivência de um padrão pessoal positivo de educação, trabalho e cidadania (educação da carreira).

A filosofia subjacente aos modelos de orientação que inspiram este Referencial deve concretizar-se em práticas que ajudem os indivíduos no desenvolvimento e gestão da sua carreira, consequentemente, preparando-os para a (re)construção dos seus projetos de vida. Orientar é mais do que a simples aplicação de provas de avaliação psicológica, mais do que informar sobre o perfil vocacional individual e sobre as oportunidades escolares e profissionais. Orientar é um processo de apoio à construção de vida que deve iniciar-se com a escolaridade e prolongar-se no ciclo de vida através de intervenções dinâmicas e flexíveis, capazes de atender às especificidades das populações a quem se dirigem.

O enquadramento teórico do modelo de referencial apresentado decorre dos principais segmentos da literatura vocacional - diferencialista (o quê); desenvolvimentista (o como) e construtivista (o porquê), tal como no referencial australiano, através dos contributos de McMahon, Patton e Tatham.

Os CQEP funcionam em escolas, centros de formação profissional, municípios, associações empresariais, entidades de reabilitação e outras, tendo, por isso, um público muito diversificado a nível etário, de género, de qualificações, de vulnerabilidades, situação face ao emprego e outras características e contingências. Estes Centros estão, assim, abertos a públicos diferenciados, que em determinadas fases da sua vida podem aceder aos serviços disponibilizados no âmbito da orientação e do reconhecimento, validação e certificação de competências.

Apesar de a intervenção nos CQEP ser transversal (como em qualquer outro contexto, seja escolar ou no serviço público de emprego), tem como finalidade mobilizar os jovens e adultos para a aprendizagem ao longo da vida e capacitá-los para responderem aos desafios da construção da carreira ao longo da sua vida.

É fundamental que a intervenção no âmbito da orientação envolva famílias, empregadores, formadores e outros. Os serviços de orientação devem promover a articulação com

pais/encarregados de educação ou equiparados e outros serviços locais, quer sejam educativos, formativos ou de orientação, prestados numa amplitude de contextos em que os indivíduos habitualmente se movem no decurso da sua vida (escola, universidade, serviço público de emprego, empresas, serviços municipais...).

2.1. A quem se destina e quem o utiliza

Este Referencial pode ser utilizado por todos aqueles que planeiem, implementem e avaliem iniciativas ou materiais que visem o desenvolvimento das competências vocacionais, independentemente dos contextos em que estas práticas sejam disponibilizadas. Uma vez que a orientação ao longo da vida implica uma responsabilidade partilhada, o Referencial é útil a pais, professores, formadores, profissionais de orientação, empregadores e demais atores sociais, de alguma forma envolvidos nas áreas da educação, formação e emprego. Permite uniformizar prioridades, conceitos e linguagens, facilitando a intercomunicabilidade dos sistemas e instituições, bem como a mobilidade e transições dos indivíduos.

Compete ao técnicos de ORVC operacionalizar o Referencial que se destina a:

- Jovens com idade igual ou superior a 15 anos ou, independentemente da idade, a frequentar o último ano de escolaridade do ensino básico.
- Adultos com idade igual ou superior a 18 anos, que frequentem ou não o Sistema Educativo Português, incluindo qualquer modalidade do Sistema Nacional de Qualificações, e que pretendam (re)iniciar o seu percurso de qualificação, realizar um balanço de carreira, procurar aceder a oportunidades de emprego, proceder a uma reconversão profissional ou à progressão na carreira.

Cada entidade promotora de CQEP tem os seus públicos habituais com prioridades bem definidas. No entanto, um CQEP não está apenas acessível a esse público, mas antes aberto a qualquer cidadão que necessite dos seus serviços. Sempre que, a nível nacional, sejam definidas prioridades de intervenção com determinados públicos, essas orientações devem ser consideradas pelos Centros⁴.

Pela sua natureza e organização, o Referencial poder ser aplicado ao mesmo cidadão em vários momentos e contextos da sua vida, apoiando-o nos seus percursos e transições e na tomada de decisão em matéria de qualificação e trabalho. Da mesma forma, pode ser operacionalizado por

⁴ A Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, anexa o Plano Nacional de Implementação de uma Garantia para a Juventude, consubstanciada no compromisso de cada Estado-Membro em recomendar medidas visando assegurar a todos os jovens, com idade inferior a 25 anos, uma oportunidade de emprego, educação e formação ou estágio, no prazo de quatro meses após os jovens entrarem em situação de desemprego ou de abandonarem os estudos. A Recomendação da UE de uma Garantia para a Juventude baseia-se em dados estatísticos preocupantes relativamente a jovens que não estão empregados, nem na escola, nem em formação (NEET – *Not in Employment, Education or Training*). Em Portugal, no 3.º trimestre de 2013, 15,2% da população jovem não se encontrava nem empregada, nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação.

diferentes técnicos e equipas, os mesmos que, em diferentes momentos, acompanhem o jovem ou o adulto ao longo do seu percurso de carreira.

É fundamental o trabalho em rede dos CQEP e o estabelecimento de parcerias, que facilitem a intercomunicabilidade dos serviços e dos técnicos, para melhor acompanharem os candidatos nas suas fases de transição. Relativamente aos jovens, pessoas com deficiência e incapacidade ou em situações de risco é imprescindível o envolvimento das famílias ou de quem os tutele.

2.2. Objetivos a atingir

É esperado que os serviços de orientação, independentemente do contexto em que se realizem, assegurem o pleno desenvolvimento das competências essenciais para que os cidadãos construam e façam uma gestão equilibrada dos seus projetos de vida e de carreira, com impactos visíveis na competitividade e na produtividade da sociedade portuguesa⁵.

O Referencial de Orientação ao Longo da Vida que se apresenta constitui-se como um instrumento enquadrador da atividade de orientação nos CQEP e caracteriza-se pela flexibilidade na organização de atividades a aplicar nas etapas de intervenção de diagnóstico e de informação e orientação, sendo esperado que os candidatos em processo de orientação sejam capazes de:

- Desenvolver o autoconceito.
- Interagir eficazmente.
- Gerir informação.
- Gerir a mudança.
- Decidir.
- Aceder a percursos qualificantes e preparar a integração ou transição para o mundo do trabalho.

⁵ Objetivo estratégico, indireto, mensurável a médio e longo prazo por avaliação externa.

Cada **objetivo** deve ser entendido nos seguintes termos:

Objetivos – metas ou resultados a atingir	
Desenvolver o autoconceito	Adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma perceção de si próprio mais realista.
Interagir eficazmente	Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação ou da interação e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos, de modo a atingir os resultados pretendidos.
Gerir informação	Utilizar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação, implicando-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira.
Gerir a mudança	Ajustar-se a novos desafios e empenhar-se de forma permanente no seu desenvolvimento e atualização, dominando as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida enquanto agente de mudança.
Decidir	Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo.
Aceder a percursos qualificantes e preparar a integração ou transição para o mundo do trabalho	Dominar as estratégias de (re)inserção em percursos qualificantes, motivação para a aprendizagem ao longo da vida e de preparação para a integração ou (re)inserção no mundo do trabalho.

2.3. Estrutura

Como já foi referido, a estruturação deste Referencial teve como base o *Australian Blueprint for Career Development* (taxonomia de competências de desenvolvimento da carreira) que foi inspirado em taxonomias de aprendizagem, nomeadamente, de Bloom (1966).

Cruzando os indicadores de desempenho estabelecidos na taxonomia de competências de desenvolvimento da carreira do *Australian Blueprint for Career Development*⁶ com os níveis de realização baseados na revisão teórica da Taxonomia de Bloom e na Taxonomia dos Objetivos Educacionais de Bloom (A Rosa de Bloom – taxonomia cognitiva – *aprender é ação*)⁷, identificaram-se

⁶ O quadro de referências do *Blueprint* estabelece onze competências de desenvolvimento da carreira agrupadas em três áreas: desenvolvimento pessoal, aprendizagem e exploração do mundo do trabalho e construção da carreira. Os indicadores de desempenho são quatro: adquirir, aplicar, personalizar e agir. Este programa de desenvolvimento da carreira organiza-se também em fases de desenvolvimento: a fase I para alunos do pré-escolar e 1º ciclo, a fase II para alunos do ensino escolar obrigatório (básico e secundário), a fase III para jovens e adultos que concluíram a escolaridade obrigatória e estudantes do ensino superior e a fase IV para adultos.

⁷ - http://pt.wikipedia.org/wiki/Ficheiro:La_rosa_de_Bloom.pgn.

- Marcheti Ferraz, A. P. C.; Belhot, R. V. (2010). *Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos*. São Paulo: Universidade de São Paulo.

quatro níveis de realização para cada um dos objetivos definidos no *Referencial de Orientação ao Longo da Vida* e que devem ser entendidos nos seguintes termos:

1. **Explorar** – As pessoas **exploram informação e adquirem os conhecimentos necessários para a ação futura**. Pode ser-lhes pedido que localizem informação, investiguem um assunto, explorem conceitos e ilustrem situações, entre outras tarefas. Inclui as seguintes ações: **identificar, descobrir, reconhecer, explicar, expressar, pesquisar, selecionar, exemplificar** - através do *conhecimento* (memorização de factos, procedimentos e conceitos) e da *compreensão* (atribuir significados, interpretar e extrapolar) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *recepção* (perceção e atenção seletiva) no âmbito do domínio afetivo.
2. **Analisar** – As pessoas **desenvolvem a compreensão sobre a informação recolhida**. Pode ser-lhes pedido que verifiquem, classifiquem, problematizem e ilustrem informação. Inclui as seguintes ações: **planear, organizar, categorizar, comparar, inferir, distinguir, priorizar** - através da *análise* (pensar em relações e princípios de organização) e da *síntese* (estabelecer padrões) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *resposta* (disposição e satisfação em responder) no âmbito do domínio afetivo.
3. **Agir** – As pessoas **demonstram os conhecimentos, atitudes e capacidades previamente adquiridos**. Pode ser-lhes pedido que planeiem e desenvolvam projetos/tarefas; resolvam problemas e/ou apliquem os conhecimentos adquiridos. Inclui as seguintes ações: **aplicar, produzir, criar, generalizar, demonstrar, solucionar** - através da *aplicação* (utilizar a aprendizagem em novas situações) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *valorização* (aceitação, preferência e compromisso) no âmbito do domínio afetivo.
4. **Avaliar** – As pessoas **aprofundam os seus conhecimentos, atitudes e capacidades, avaliando-as**. Como resultado poderão transformar os conhecimentos, reinventando-os em novos processos de exploração e descoberta. Pode ser-lhes pedido que opinem, comentem, questionem e transformem os conhecimentos, atitudes e capacidades trabalhadas. Inclui as seguintes ações: **relacionar, considerar, criticar, ponderar, recomendar, apreciar, julgar** - através da *avaliação* (julgar com base em evidência interna e critérios externos) no âmbito do domínio cognitivo, e através da *resposta* e *internalização de valores* (participação ativa, comportamento dirigido por valores) no âmbito do domínio afetivo.

As ações e os domínios em cada nível de realização podem sistematizar-se no quadro seguinte:

Quadro-síntese 1

Níveis de Realização	Ações	Domínio Cognitivo	Domínio Afetivo
1. Explorar (Explorar informação e adquirir conhecimentos necessários para a ação futura)	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar - Descobrir - Reconhecer - Explicar - Expressar - Pesquisar - Selecionar - Exemplificar 	<p><u>Através do conhecimento:</u> Memorização de factos, procedimentos e conceitos.</p> <p><u>Através da compreensão:</u> Atribuição de significados, interpretação e extrapolação.</p>	<p><u>Através da reatividade:</u> Perceção e atenção seletiva.</p>
2. Analisar (Desenvolver a compreensão sobre a informação recolhida)	<ul style="list-style-type: none"> - Planear - Organizar - Categorizar - Comparar - Inferir - Distinguir - Priorizar 	<p><u>Através da análise:</u> Pensar em relações e princípios de organização.</p> <p><u>Através da síntese:</u> Estabelecer padrões.</p>	<p><u>Através da resposta:</u> Disposição e satisfação em responder.</p>
3. Agir (Demonstrar os conhecimentos, atitudes e capacidades previamente adquiridos)	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar - Produzir - Criar - Generalizar - Demonstrar - Solucionar 	<p><u>Através da aplicação:</u> Utilizar a aprendizagem em novas situações.</p>	<p><u>Através da valorização:</u> Aceitação, preferência e compromisso.</p>
4. Avaliar (Aprofundar os conhecimentos, atitudes e capacidades, avaliando-os)	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionar - Considerar - Criticar - Ponderar - Recomendar - Apreciar - Julgar 	<p><u>Através da avaliação:</u> Julgar com base em evidência interna e critérios externos.</p>	<p><u>Através da resposta e internalização de valores:</u> Participação ativa, comportamento dirigido por valores.</p>

Tendo os níveis de realização complexidade crescente, atingir cada um dos seis objetivos definidos deve ser feito, pelo candidato, de forma diferenciada e evolutiva, conforme explicitado no quadro-síntese 2.

Quadro-síntese 2

OBJETIVOS		NÍVEIS DE REALIZAÇÃO – como atingir o objetivo			
		1. EXPLORAR	2. ANALISAR	3. AGIR	4. AVALIAR
	Desenvolver o autoconceito	Identificar as características pessoais e consciencializar-se do seu autoconceito	Analisar a influência do autoconceito nos diferentes contextos de vida e os comportamentos que o condicionam	Adotar estratégias que favoreçam um autoconceito adequado e promotor de uma identidade sólida	Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados
	Interagir eficazmente	Identificar a importância da comunicação nos diferentes contextos de vida	Analisar e interiorizar as estratégias para construir relações positivas	Adotar estratégias de interação positiva em diferentes contextos de vida	Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados
	Gerir informação	Identificar a natureza e as fontes de informação necessárias à gestão da carreira/projeto de vida	Analisar e validar as estratégias para uma gestão eficaz da informação	Adotar estratégias de gestão autónoma de informação sobre economia, sociedade e oportunidades de aprendizagem e de trabalho.	Avaliar as estratégias e comportamentos adotados
	Gerir a mudança	Identificar diferentes transições ao longo da vida e as formas de as vivenciar	Analisar os processos de mudança/transição e as vantagens da proatividade	Adotar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança.	Avaliar as estratégias e comportamentos adotados
	Decidir	Identificar os princípios subjacentes à tomada de decisão	Analisar a relação do processo de tomada de decisão com a gestão da carreira	Adotar estratégias positivas de tomada de decisão	Avaliar as estratégias e comportamentos adotados
	Aceder a percursos qualificantes e preparar a inserção ou a transição para o mundo do trabalho	Identificar as estratégias e as competências necessárias ao acesso a percursos qualificantes e à transição para o mundo do trabalho	Analisar as possibilidades de reorientação para percursos qualificantes, de educação e/ou de educação e formação profissional e as estratégias de inserção no mundo do trabalho ou outras oportunidades de carreira	Adotar as estratégias de (re)integração em percursos qualificantes, de educação e/ou de educação e formação profissional e de inserção no mundo do trabalho ou outras oportunidades de carreira (estágios profissionais, mobilidade,...)	Avaliar as estratégias e comportamentos adotados

3. Orientações metodológicas – O Técnico de ORVC e as Etapas de Intervenção dos CQEP

O Referencial é um instrumento enquadrador da intervenção dos técnicos de orientação, reconhecimento e validação de competências (técnicos de ORVC), cuja abordagem deve ser adequada às especificidades do candidato em processo de orientação, às variáveis internas (por exemplo, motivação e expectativas), externas (por exemplo, habilitações escolares e situação face ao emprego) e ao seu nível de maturidade ou de adaptabilidade face ao desenvolvimento vocacional. Assim, compete ao técnico de ORVC, neste âmbito, apoiar o candidato a atingir os objetivos definidos a partir do estágio de desenvolvimento em que se encontra para cada um deles, ajustando o número de sessões e o tipo de atividades a cada candidato conforme o seu perfil, mas igualmente de acordo com o seu posicionamento no referencial.

Uma das características deste Referencial é a flexibilidade quanto à sua operacionalização. O técnico de ORVC deve desenhar e calendarizar um programa de intervenção para cada candidato (ou um grupo de candidatos com características semelhantes), após identificação da situação do candidato no seu percurso de carreira, se este já realizou ou não um processo de orientação e a avaliação quanto às competências a adquirir para cumprir os objetivos de gestão e de construção da carreira.

No processo de orientação todos os candidatos têm de passar pelas etapas de intervenção – acolhimento, diagnóstico, informação e orientação e encaminhamento, implicando todas elas um registo no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO). Contudo, o número de horas e de sessões pode variar entre 4 horas/4 sessões e 34 horas/16 sessões, pelo que se considera ser suficientemente flexível para abranger os vários públicos.

Apesar de ser um processo flexível, é de toda a conveniência para o candidato que este concretize as etapas de orientação, evitando-se um encaminhamento inadequado com custos para o próprio e para o sistema. Havendo pessoas que possam estar decididas quanto ao seu percurso de carreira, outras há que pretendem o apoio à tomada de decisão e construção ou reformulação do seu projeto de vida ou de carreira. Portanto, se necessário ou se solicitado, o processo integral de orientação deve ser disponibilizado em todos os CQEP e acessível a qualquer cidadão que dele necessite.

De acordo com a Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, compete ao técnico de ORVC, no âmbito das etapas de *acolhimento, diagnóstico, informação e orientação e encaminhamento*:

- a) *Inscrever jovens e adultos no SIGO e informar sobre a atuação dos CQEP;*
- b) *Promover sessões de orientação que permitam a cada jovem ou adulto identificar a resposta mais adequada às suas aptidões e motivações;*
- c) *Promover sessões de informação sobre ofertas de educação e formação, o mercado de emprego atual, saídas profissionais emergentes, prospeção de necessidades de formação, bem como oportunidades de mobilidade no espaço europeu e internacional no que respeita à formação e trabalho;*

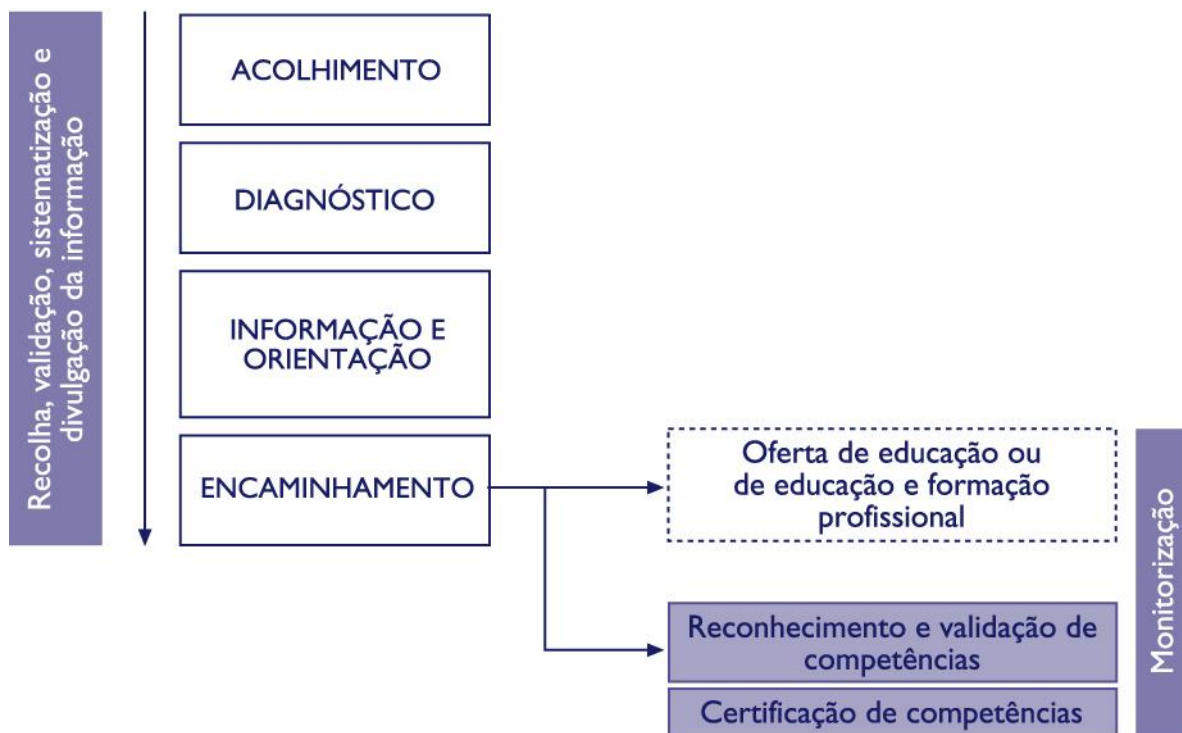
- d) *Encaminhar jovens e adultos tendo em conta a informação sobre o mercado de emprego e as ofertas de educação e formação disponíveis nas entidades formadoras do respetivo território ou, no caso dos adultos, para processo de RVCC sempre que tal se mostre adequado.*⁸

A etapa de recolha, validação, sistematização e divulgação da informação, bem como a etapa de monitorização contribuem conjuntamente para o processo de orientação e são fundamentais na garantia da qualidade dos serviços prestados junto dos beneficiários deste processo. Assim, compete ainda ao técnico de ORVC:

- Colaborar com o coordenador do CQEP na recolha, tratamento e sistematização da informação e intervir na divulgação da informação junto dos diferentes públicos que residem ou estudam no território, nomeadamente sobre as oportunidades de qualificação;
- Monitorizar o percurso dos jovens e dos adultos encaminhados pelo Centro até à conclusão de um percurso de qualificação ou até à inserção no mercado de emprego.

O técnico de ORVC, enquanto profissional que desempenha funções de orientação, deve reger-se por normas de ética profissional, nomeadamente as estabelecidas pela Associação Internacional de Orientação Escolar e Profissional (AIOEP), em Estocolmo, Suécia, em 8 de agosto de 1995⁹.

Tendo por base as etapas de intervenção dos CQEP, fixadas pela Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, estas estão sintetizadas no diagrama abaixo apresentado.



⁸ Cf. O número 3, alíneas a), b) c) e d) do artigo 12.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março.

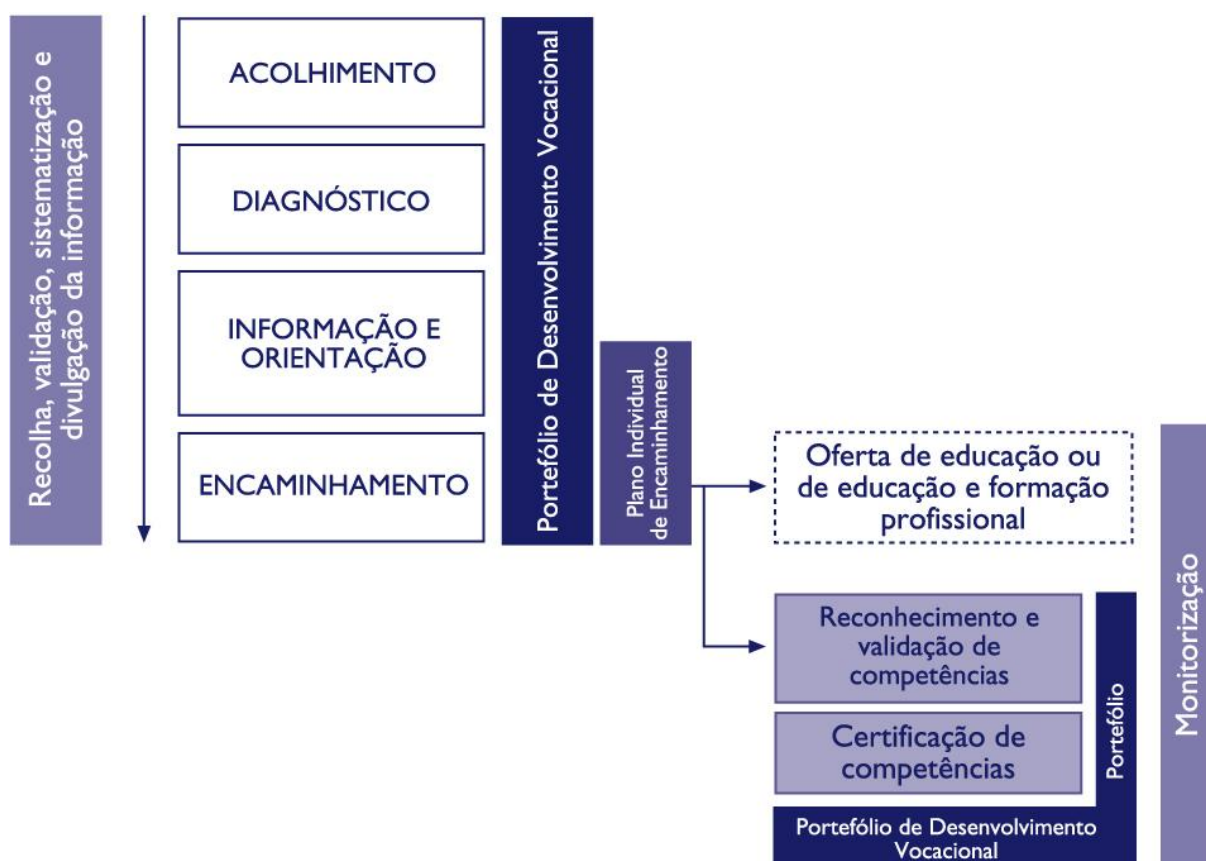
⁹ <http://www.iaevg.org/IAEVG/>

O trabalho do técnico de ORVC, no âmbito da orientação, consiste num diagnóstico inicial, tendo em vista clarificar as expectativas, motivações e potencialidades dos candidatos para, depois, se proceder ao desenvolvimento de atividades de orientação e ao encaminhamento para oportunidades de qualificação, estágio, emprego ou outras, disponíveis nos territórios de atuação do CQEP e/ou no espaço nacional e internacional.

O processo de orientação é concretizado num **Portefólio de Desenvolvimento Vocacional**, o qual tem como finalidade apoiar a tomada de decisão sobre escolhas a efetuar em determinados momentos da vida e incentivar a construção e reformulação de projetos de vida. Este portefólio consiste na compilação de documentos e resultados de atividades de orientação, sendo da pertença do candidato e elaborado por ele com o técnico de ORVC, ao longo deste processo. Integrado no *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* está o *Projeto Individual de Carreira*, documento de apoio à tomada de decisão e que é a base do **Plano Individual de Encaminhamento** que se efetiva na etapa de encaminhamento.

Os adultos encaminhados para um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) fazem-se acompanhar do seu *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* que será considerado na elaboração do Portefólio desenvolvido no processo de RVCC.

A elaboração destes documentos deve ser integrada nas etapas de intervenção dos CQEP, como a seguir se ilustra:



3.1. Recolha, validação, sistematização e divulgação da informação

Para além do desenvolvimento de processos de orientação e de RVCC realizados junto dos jovens e adultos inscritos no CQEP, os técnicos de ORVC devem igualmente desenvolver atividades de recolha, tratamento e divulgação da informação relativas a ofertas de qualificação, bem como a oportunidades de mobilidade transnacional e de integração no mercado de trabalho.

A informação sobre as qualificações e as profissões têm um papel essencial no processo de orientação, podendo, por si só, clarificar escolhas que se efetuam em consciência, a partir do conhecimento de dados objetivos, atuais e universais, no sentido de não limitar as escolhas às oportunidades disponíveis a nível local.

Numa perspetiva educativa, pretende-se entender as ideias que as pessoas têm do mundo do trabalho e do papel das qualificações relativamente à atividade profissional/ocupacional, enriquecendo-as e, eventualmente, alterando-as.

Partindo do princípio de que a informação deve adaptar-se às necessidades e ao grau de evolução de cada um na definição das suas perspetivas de futuro e que deve encorajar a atividade da própria pessoa, a abordagem deve privilegiar a auto pesquisa, promovendo a proatividade e o comprometimento do jovem e ou do adulto no seu desenvolvimento vocacional.

É indispensável disponibilizar informação organizada e atualizada e desenvolver estratégias incentivadoras à auto pesquisa, para uma informação adequada dos jovens e adultos, sobretudo no âmbito das atividades realizadas na etapa de informação e orientação.

A recolha, validação, sistematização e divulgação da informação sobre as ofertas de educação e de formação no território, bem como sobre as oportunidades de estágios nas empresas, tem como objetivos (Art.º 15.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março):

- a) *Validar e tratar a informação inserida pelas entidades educativas e formadoras no SIGO ou noutras bases de dados significativas no âmbito da educação, da formação profissional e do mercado de emprego.*
- b) *Sistematizar e completar a informação disponível e torná-la acessível e compreensível pelos jovens e adultos, no suporte mais adequado, nomeadamente através de uma plataforma eletrónica.*
- c) *Divulgar de forma permanente e atualizada, nos suportes e nos locais mais adequados aos destinatários, a informação recolhida, validada e sistematizada, bem como dinamizar a realização de ações de divulgação direta nas entidades da rede de oferta de educação e formação e nos empregadores que atuam no território.*
- d) *Disponibilizar a informação solicitada pela ANQEP, I.P., tendo em vista a estruturação da rede territorial de qualificação e de acompanhamento e monitorização das respetivas ofertas.*

A informação, enquanto parte integrante do processo de orientação, deve abranger temas como: educação, formação, trabalho, mobilidade, economia, mercado de emprego, entre outros. No entanto, sendo tão diversa, vasta e dispersa, terá melhor legibilidade se for categorizada e disponibilizada em suporte informático e/ou multimédia. A organização da informação em suporte informático deve ser mais atrativa, amigável e assimilável.

A nível nacional existem plataformas e *sites* com informação sobre qualificações, profissões, oferta de emprego e outras temáticas de interesse para quem procura (re)definir o seu percurso de carreira. No entanto, é imprescindível a recolha local de informação, através das parcerias e do trabalho em rede que se preconiza para os CQEP¹⁰.

A utilização da informática e da internet em prol da informação de âmbito vocacional tem vantagens que não devem ser menosprezadas, pois essa informação:

- É facilmente atualizada.
- Permite uma pesquisa acessível e adequada às necessidades de cada indivíduo.
- É menos onerosa que a informação em suporte papel.
- Dá acesso direto a informações precisas e à exploração sistemática de um domínio.
- Proporciona a criação de ferramentas interativas.

3.2. Acolhimento

A etapa Acolhimento consiste no atendimento e na inscrição dos jovens e adultos no Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO). O registo do nome, do número de identificação do candidato, a data de nascimento e o NIF no SIGO permite detetar, entre outras informações, se o mesmo se encontra inscrito noutra Centro, bem como se já foi efetivado o encaminhamento por outro Centro. Este procedimento é obrigatório e comum para todos os Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional e para todos os jovens e adultos que pretendam inscrever-se no Centro. Nesta etapa, deve igualmente prestar-se esclarecimentos sobre a missão e o âmbito de intervenção do CQEP.

¹⁰ - <http://www.iefp.pt/formacao/Paginas/OfertadeFormacao.aspx> (oferta formativa do IEFP).
- <http://www.dgeste.mec.pt/index.php/tag/rede-formativa/> (oferta formativa do MEC).
- <http://www.mp.anqep.gov.pt/> (mundo das profissões; links úteis).

ACOLHIMENTO

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Receção e admissão
Atividades	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sessão individual ou em grupo • Inscrição do jovem/adulto no SIGO • Informação e esclarecimento sobre a missão e o âmbito de intervenção do CQEP • Calendarização das sessões seguintes
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Espaço de acolhimento • Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) • Materiais de informação e divulgação (folhetos, brochuras, etc.) • Calendário de sessões
Duração	<ul style="list-style-type: none"> • De 1 hora a 4 horas

3.3. Diagnóstico

Conforme fixado no diploma dos CQEP, o diagnóstico *consiste na análise do perfil do jovem ou do adulto, designadamente através de sessões de esclarecimento, análise curricular, [estratégias de] avaliação do respetivo percurso de vida e experiência profissional e de ponderação das suas motivações, necessidades e expectativas, aplicação de testes de diagnóstico, realização de entrevistas individuais e coletivas ou com recursos a outras estratégias adequadas, consoante se trate de jovem ou adulto, tendo em vista a identificação das respostas de educação e/ou formação que melhor se ajustam a cada perfil* (art.º 17.º da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março).

DIAGNÓSTICO

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Proceder à análise do perfil individual do jovem/ adulto • Iniciar a compilação de comprovativos oficiais e outra documentação relevante
Atividades	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 6 sessões individuais ou em grupo de autodescoberta e registo de motivações, competências, percursos e contextos de vida • Elaboração e desenvolvimento do <i>Portefólio de Desenvolvimento Vocacional</i> • Registo no SIGO das atividades desta etapa • Calendarização das sessões seguintes
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Espaço de trabalho individual ou em pequeno grupo • Materiais para dinamização das sessões • Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) • Calendário de sessões
Duração	<ul style="list-style-type: none"> • De 1 hora a 2 horas por sessão

Nestes termos, propõe-se a realização de sessões individuais e/ou em grupo que permitam uma recolha de informação inicial sobre o jovem ou adulto inscrito no CQEP. Essa informação será o ponto de partida para a construção do *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional*, designadamente no que diz respeito às suas motivações, competências, percursos formativos ou profissionais, atividades de tempos livres e contextos de vida, tal como listado em seguida:

Tópicos

Género e idade

Nível de escolaridade e de qualificação profissional de partida

Situação face ao emprego

Situação profissional atual

Motivos para inscrição no CQEP

Expetativas

Interesses

Percurso escolar

Percurso formativo

Percurso profissional

Competências adquiridas por via formal, não formal, informal

Outras ocupações/interesses

Contexto de vida em geral

Avaliação das acessibilidades¹¹

Disponibilidade para a aprendizagem/prosseguimento de estudos

Disponibilidade para empreender relativamente ao mercado de trabalho ou reconverter a atividade profissional

Disponibilidade para procurar atividades de voluntariado, estágios, intercâmbios, mobilidade profissional

Nesta etapa devem ser dinamizadas sessões de trabalho, preferencialmente individuais, mas também em pequeno grupo sempre que se adequem ao tipo de atividades, tendo em vista explorar os objetivos constantes do Referencial de Orientação ao Longo da Vida, designadamente, desenvolver o autoconceito e interagir eficazmente, a partir de níveis de realização de complexidade crescente, conforme se apresenta nas subsecções seguintes.

¹¹ Identificar eventuais necessidades ao nível de: (i) Produtos de apoio/ajudas técnicas; (ii) Mobilização de técnicos especializados na área de reabilitação; (iii) Acompanhamento por terceiros (familiares ou outros); (iv) Adaptações do posto de formação/trabalho.

3.3.1. Desenvolver o autoconceito

Para Carl Rogers (1961) “aceitar-se a si mesmo é um pré-requisito para uma aceitação mais fácil e genuína dos outros”¹². O autoconceito pessoal está relacionado com a ideia que cada um tem de si mesmo enquanto pessoa, que se forma a partir das experiências e das relações com o meio.

O autoconceito tem um caráter descritivo relacionado com a autoimagem, e um avaliativo, que diz respeito à autoestima. A autoimagem corresponde à descrição que a pessoa faz de si própria, à forma como se vê, e à perceção que tem do modo como os outros a veem. A autoestima é a avaliação que a pessoa faz de si própria, estando esta valoração relacionada com a forma como os outros a avaliam.

Segundo Gottfredson (1981), o autoconceito “é composto por diferentes elementos, que vão dos sinais mais exteriores aos papéis mais relevantes da existência (...) e no que concerne à escolha profissional os mais pertinentes são o género, a origem social, a inteligência, os interesses profissionais, as competências e os valores. Estes elementos estão integrados num conceito de si em diferentes etapas do desenvolvimento cognitivo, à medida que o conceito de si e a visão do mundo se diferenciam e se complexificam.”¹³

As escolhas vocacionais são em muitos casos tentativas de realização de uma certa ideia de si. Baseado em Carl Rogers, Donald Super realçou o papel da imagem de si próprio na formação das preferências profissionais: “Ao exprimir uma preferência profissional, a pessoa transcreve em termos profissionais a ideia que faz de si mesma; do mesmo modo, ao entrar num emprego procura realizar uma ideia de si; tal como, se persistir nessa atividade, ela faz a atualização dessa ideia de si.”¹⁴

Partindo da análise da experiência pessoal procura-se relacionar as vivências em diferentes fases da vida com a construção do conceito de si próprio, interativo e evolutivo. A intervenção neste domínio deve favorecer o aprofundamento do autoconceito no que se refere a interesses, valores, competências e outras características pessoais, integrando todos estes elementos no processo de construção e clarificação do conceito de si próprio e da sua relevância na formulação e redefinição dos projetos vocacionais.

¹² Referência **Ballone GJ** - Carl Rogers, in. PsiqWeb, internet, revisto em 2005 e disponível em: <http://www.psiqweb.med.br/site/?area=NO/LerNoticia&idNoticia=188>.

¹³ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 164).

¹⁴ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 104).

Desenvolver o autoconceito

Adotar atitudes e comportamentos que traduzam uma perceção de si próprio mais realista.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar as características pessoais e consciencializar-se do seu autoconceito.

- Identificar como se vê e como os outros o veem nos diferentes papéis (colega, familiar, aluno, amigo) e os pontos fortes comuns.
- Explorar as características pessoais, interesses, capacidades, valores e crenças a partir de diferentes contextos.

2. Analisar

Analisar a influência do autoconceito nos diferentes contextos de vida e os comportamentos que o condicionam.

- Analisar atitudes e comportamentos (próprios ou de outros) que contribuem positiva ou negativamente para o autoconceito.
- Analisar o impacto do autoconceito em si, na família, na escola e no desenvolvimento profissional.

3. Agir

Adotar estratégias que favoreçam um autoconceito adequado e promotor de uma identidade sólida.

- Adotar atitudes e comportamentos que reflitam uma representação positiva de si mesmo com influência na aprendizagem e no trabalho.
- Adotar estratégias promotoras de um autoconceito positivo.

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os comportamentos na escola, trabalho e família que reflitam uma representação positiva de si mesmo.
- Avaliar os efeitos das estratégias diferenciadas que contribuam para um autoconceito adequado.

3.3.2. Interagir eficazmente

As pessoas são seres sociais e as suas vivências decorrem de processos interativos nos quais há ação recíproca. A base da vida social é a interação, o processo através do qual as pessoas se relacionam umas com as outras, num determinado contexto.

A competência social de uma pessoa permite-lhe manifestar um comportamento interpessoal (empatia, assertividade, gestão da ansiedade e da raiva, conversação,...) e o desenvolvimento e a manutenção de relações de confiança (comunicação, resolução de conflitos, intimidade,...), isto é, ser capaz de exprimir sentimentos, atitudes, desejos, opiniões, direitos, de um modo adequado à situação e respeitando estes mesmos comportamentos nos outros.

No processo de crescimento é fundamental o desenvolvimento de competências sociais, que se referem a um conjunto de comportamentos aprendidos e socialmente aceites, permitindo interações eficazes com os outros. Por exemplo, as crianças e os jovens capazes de partilhar, iniciar interações positivas, ajudar, pedir ajuda quando precisam, pedir por favor e agradecer, são bem-sucedidas nas suas relações. Em contrapartida, défices na competência social relacionam-se com baixa realização académica e podem levar a problemas de inadaptação futura.

Interagir eficazmente

Relacionar-se com pessoas com diferentes características, mantendo uma atitude facilitadora da comunicação ou da interação e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de modo a atingir os resultados pretendidos.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar a importância da comunicação nos diferentes contextos de vida.

- Descobrir o processo de comunicação como a base da interação humana e a interinfluência entre os comportamentos dos indivíduos.
 - Descobrir as diferentes estratégias de comunicação para estabelecer e manter relações interpessoais adequadas em todas as áreas da vida.
-

2. Analisar

Analisar e interiorizar as estratégias para construir relações positivas.

- Analisar técnicas comunicacionais que permitam estabelecer relações interpessoais adequadas, respeitando a diversidade.
 - Reconhecer atitudes e comportamentos para lidar de forma positiva com a pressão externa e com situações problemáticas.
-

3. Agir

Adotar estratégias de interação positiva em diferentes contextos de vida.

- Adotar estratégias de comunicação, que permitam estabelecer relações eficazes nos vários contextos de vida.
 - Adotar atitudes, comportamentos e estratégias promotores do trabalho em equipa.
-

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os efeitos da comunicação no relacionamento interpessoal.
- Selecionar as estratégias comunicacionais mais indicadas para construir relações positivas em diferentes contextos.

3.4. Informação e Orientação

As atividades de informação e orientação devem procurar proporcionar ao jovem ou ao adulto apoio na identificação de projetos individuais de educação e de qualificação profissional e disponibilizar a informação necessária que permita a opção pela resposta que melhor se adequa ao seu perfil e que contribua para viabilizar, de forma realista, as vias de prosseguimento de estudos e ou de integração no mercado de emprego.

A intervenção no âmbito da informação vocacional visa, não só, proporcionar um conjunto de informação atualizada, organizada e sintetizada em função das necessidades do jovem ou do adulto, mas também, promover a pesquisa ativa de informação para os implicar nas escolhas a curto prazo e na construção dos seus percursos de educação, formação, trabalho e outras atividades ocupacionais.

Todo o processo de orientação tem como finalidade ajudar a criar ou a desenvolver modos específicos de relação consigo próprios e com as várias experiências de vida e a estabelecer correspondências entre estas e atividades de estudo e de trabalho. Incluem-se aqui, entre outros, o portefólio e o balanço de competências que ajudam as pessoas no processo de tomada de decisão e a moverem-se para o futuro, de um modo mais esclarecido e confiante.

Muitos dos nossos jovens não são bem-sucedidos e cada vez há mais trabalhadores que não têm vidas de trabalho satisfatórias. Assim, é importante fomentar a construção de significado e de sentido para a vida, ajudando as pessoas a refletirem sobre si próprias e a envolverem-se nas decisões que tomam, para que os percursos efetuados e a realizar façam sentido.

O *Referencial de Orientação ao Longo da Vida* visa ajudar as pessoas a serem agentes ativos do seu desenvolvimento; a viver experiências, a compreendê-las e a assimilá-las, a antecipar mudanças, preparando-as para os desafios que surgem das mudanças, isto é, a adaptarem-se constantemente a um mundo em mudança não deixando, contudo, de serem agentes dessa mudança.

A adaptabilidade refere-se a um conjunto de capacidades de antecipação de mudanças e de antecipação do futuro (Savickas, 2009). As pessoas adaptáveis são as que tentam aumentar o controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional, as que revelam curiosidade na exploração de si próprios e de possíveis cenários futuros e as que fortalecem a confiança na concretização das suas aspirações. Estas são as pessoas resilientes que mostram uma adaptação positiva face a contextos adversos.

O empenho, o controlo, a curiosidade e a confiança são dimensões da adaptabilidade:

- O *empenho* é a orientação para o futuro e a atitude favorável ao planeamento, ancorados num sentimento de esperança e de otimismo.

- O *controlo* significa acreditar que se é responsável pela construção da sua própria vida/carreira e capaz de tomar decisões e de negociar transições, mantendo atitudes de assertividade.
- A *curiosidade* possibilita a aquisição de conhecimento que poderá auxiliar a tomar decisões mais adequadas, aprendendo mais sobre si próprio e o mundo que o rodeia, nomeadamente o mundo do trabalho e as qualificações necessárias à sua conquista.
- A *confiança* refere-se a sentimentos de autoeficácia para resolver um problema, para desempenhar com sucesso uma determinada ação ou para implementar escolhas vocacionais adequadas.

INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Apoiar na identificação do projeto individual de carreira (educação, formação, trabalho, ocupação) • Disponibilizar informação sobre o Sistema Nacional de Qualificações, suas estruturas e instrumentos • Disponibilizar informação sobre oportunidades de qualificação e carreira • Disponibilizar informação sobre oportunidades de mobilidade transnacional
Atividades	<ul style="list-style-type: none"> • 1 a 8 sessões individuais ou em grupo sobre gerir informação, gerir a mudança, decidir e aceder a percursos qualificantes e preparar a transição para o mundo do trabalho • Elaboração e desenvolvimento do <i>Projeto Individual de Carreira</i> integrado no <i>Portefólio de Desenvolvimento Vocacional</i> • Registo no SIGO das atividades desta etapa • Calendarização das sessões seguintes
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Espaço de trabalho individual ou em pequeno grupo • Materiais para dinamização das sessões • Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) • Calendário de sessões
Duração	<ul style="list-style-type: none"> • de 1 hora a 2 horas por sessão

Nesta etapa, devem ser dinamizadas sessões de trabalho, individualmente ou em pequeno grupo, tendo em vista explorar objetivos definidos no âmbito do Referencial de Orientação ao Longo da Vida, designadamente gerir informação, gerir a mudança e decidir, a partir de níveis de realização de complexidade crescente, conforme se apresenta nas subsecções seguintes.

3.4.1. Gerir informação

A intervenção no domínio da informação visa ajudar as pessoas a construir uma ideia mais clara sobre oportunidades de educação e formação, o mercado de emprego e a relação deste com as qualificações, a mobilidade e o mundo do trabalho. Neste nível de intervenção é fundamental a recolha, seleção, organização e comunicação da informação, fazendo parte das práticas, nomeadamente:

- Apresentar informação atualizada sobre determinadas temáticas como, organização do trabalho e economia, mercados de emprego, estágios, modalidades de formação, processos de qualificação,...
- A informação deve ser organizada adequando-a aos diferentes públicos – jovens, adultos, com diferenciados níveis académicos e de formação, vulneráveis ou em risco de exclusão, com deficiênciaS e incapacidades – de forma a promover a procura e a facilitar a sua assimilação.
- Organizar a informação de forma a facilitar a auto pesquisa, colocando questões de interesse para jovens ou adultos, tais como: Quais as principais atividades de determinadas profissões? Quais as profissões emergentes? Quais os programas curriculares/cursos que preparam para determinadas profissões? Quais os programas de mobilidade e que condições são exigidas?
- Escolher estratégias e ferramentas que sejam atrativas e que incentivem os diversos públicos a uma atitude ativa de procura de mais informação. Incluem-se atividades variadas com recurso preferencial a novas tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente, multimédia, sistemas de informação apoiados por computador e internet, bem como materiais escritos. Devem também ser promovidas atividades de aproximação ao mundo do trabalho, tais como, *workshops* para apresentação e debate de testemunhos de profissionais, feiras de informação, estágios, atividades de *job-shadowing*, visitas a entidades formadoras e a locais de trabalho, entre outras.
- Divulgar informação sobre as ofertas de educação e formação profissional e a relevância da aprendizagem ao longo da vida junto de escolas, centros de formação profissional e outras entidades formadoras, bem como entidades empregadoras.
- Dar enfoque à apresentação da informação de modo funcional e atrativo, tendo o cuidado para que seja factual, baseada em fontes fidedignas e, sempre que possível, ilustrada com testemunhos reais, evitando, assim, fantasias sobre atividades profissionais frequentes na puberdade e na adolescência, bem como os estereótipos, preconceitos familiares e sociais que induzem os adultos a ter uma imagem distorcida ou limitada sobre o mundo do trabalho e as diversas vias de aprendizagem.

Gerir informação

Utilizar as estratégias adequadas para localizar, recolher e validar informação, implicando-se em permanência na pesquisa e gestão da informação relevante para a carreira.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar a natureza e as fontes de informação necessárias à gestão da carreira/projeto de vida.

- Descobrir a importância e a natureza da informação necessária à gestão da carreira (mundo do trabalho, sistemas educativo e formativo, etc.).
- Explorar as diferentes fontes, suportes e meios de informação.
- Pesquisar informação, nomeadamente sobre educação/formação, profissões, saídas profissionais e modalidades de trabalho: emprego por conta de outrem, por conta própria, *part-time*, *full-time*, etc.
- Descobrir os serviços públicos e privados que podem apoiar na gestão da carreira e na reinserção profissional.

2. Analisar

Analisar e validar as estratégias para uma gestão eficaz da informação.

- Analisar a natureza da informação mais adequada nos diferentes momentos e situações da vida (enquanto estudante, trabalhador, cidadão, transição formação/ mercado de trabalho, etc.).
- Caracterizar as dinâmicas do mercado de trabalho a nível local, nacional e internacional relativamente às opções profissionais equacionadas.
- Analisar o impacto nas oportunidades de trabalho de fatores como a educação e formação, oferta e procura de trabalho, funcionamento da economia, alterações demográficas, condições ambientais e localização geográfica.

3. Agir

Adotar estratégias de gestão autónoma de informação sobre economia, sociedade e oportunidades de aprendizagem e de trabalho.

- Recolher a informação mais pertinente para si e para o seu projeto pessoal.
- Utilizar a informação mais congruente com a situação presente e perspetivar a necessária em situações futuras.
- Utilizar, a partir da informação adquirida, as oportunidades de aprendizagem e de trabalho mais adequadas para si independentemente do género, raça, cultura ou condição.

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e comportamentos adotados.

- Avaliar a relevância, fiabilidade e qualidade da informação utilizada.
- Avaliar os mecanismos de recolha e de aplicação da informação.

3.4.2. Gerir a mudança

As interações que as pessoas estabelecem nos seus diferentes contextos de vida (família, tempos livres, escola, trabalho, grupos de referência ou outros) têm um papel importante na construção e gestão dos seus projetos de vida. Dependendo da sua capacidade de interagir com os outros e dos contextos em que interagem, as pessoas manifestam diferenças relativamente às suas representações sociais (por exemplo, face a determinada profissão), prevalência de certos valores em detrimento de outros, admiração por determinados modelos, papéis sociais e tipo de atividades.

As competências de comunicação e interação que cada um de nós vai desenvolvendo em contacto com o meio têm influência nas respostas de adaptação e/ou de transformação do meio. Assim, perante uma situação de crise económica e instabilidade no mundo do trabalho, surgem respostas diferentes, pois para uns essa conjuntura corresponde a uma ameaça e para outros é um desafio.

Cada vez mais se torna necessário saber lidar com as mudanças. O mundo está em constante transformação, o que determina alterações importantes no mercado de trabalho e no modo como as pessoas desenvolvem a sua atividade profissional. Atualmente, o mercado de trabalho é significativamente mais complexo, mais exigente e ou estimulante, surgindo novas profissões, desaparecendo outras, ao mesmo tempo que se altera a forma como as atividades profissionais são exercidas.

A mundialização da economia e do trabalho implicou uma transformação da organização da produção e do estatuto dos trabalhadores. As “carreiras profissionais contínuas” são mais raras e, frequentemente, é-se confrontado com ruturas na vida profissional. Também as transformações sociais marcam as pessoas, nomeadamente, o aumento do número de pessoas que vivem sós e o aparecimento de novas formas de vida familiar, como as monoparentais, eventualmente menos sustentadas do que a família tradicional.

Estes diversos fenómenos de rutura na vida das pessoas designam-se de «transições», que são “todo o acontecimento ou ausência de um acontecimento previsto que tem por efeito transformar as relações, as rotinas, as crenças e os papéis do indivíduo”¹⁵.

As mudanças que hoje vivenciamos refletem-se na organização dos nossos objetivos e projetos, bem como nas perceções subjetivas de controlo relativamente aos acontecimentos ou eventos imprevistos e aos dilemas que surgem inesperadamente. Para os profissionais de orientação é imprescindível compreender o impacto comportamental da instabilidade e da incerteza, de forma a desenhar estratégias de intervenção que contribuam para diminuir o impacto negativo do «caos», maximizando o potencial de ativação do crescimento pessoal.

¹⁵ Cf. Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget (pág. 206).

O novo paradigma da construção da carreira centra-se no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas, através do registo da vida de cada um a nível pessoal e profissional. “É o significado contido nestes registos biográficos que fornece às pessoas os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais, políticas e económicas em que de alguma maneira se inserem. Assim, à luz desta abordagem, a intervenção vocacional deve procurar encorajar as pessoas a encontrarem formas de implementar procedimentos para conseguir transformar a expectativa em realidade, redefinindo prioridades, identificando apoios, cultivando recursos e envolvendo-se em atividades (Savickas, 2009) ”¹⁶.

Gerir a mudança

Ajustar-se a novos desafios e empenhar-se de forma permanente no seu desenvolvimento e atualização, dominando as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida enquanto agente de mudança.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar diferentes transições ao longo da vida e as formas de as vivenciar.

- Descobrir os vários tipos de mudança/transição que ocorrem com o desenvolvimento e o impacto dos acontecimentos inesperados na vida.
- Explorar diferentes atitudes face à mudança (atitude passiva; atitude empreendedora...).

2. Analisar

Analisar os processos de mudança/transição e as vantagens da proatividade.

- Experienciar estratégias de adaptação e resposta às mudanças: analisar as fases de um processo criativo e analisar as características e as vantagens do perfil empreendedor.
- Analisar as estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança.

3. Agir

Adotar estratégias facilitadoras das transições nos vários contextos de vida e ser um agente de mudança.

- Adotar comportamentos criativos de resolução de problemas.
- Adotar comportamentos empreendedores.
- Utilizar de forma flexível a diversidade de estratégias de gestão da mudança (de resiliência, de persistência, de controlo da situação, de controlo do significado do problema, de gestão do stresse).

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e comportamentos adotados.

- Avaliar os recursos pessoais, apoios e estratégias facilitadores da adaptação e da gestão da mudança.
- Avaliar os impactos da atitude criativa e empreendedora.

¹⁶ Faria, L.; Nazaré, L. (2012). “Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática” in *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol 13, nº 2, jul-dez, 2012. São Paulo: Associação Brasileira de Orientação Profissional.

3.4.3. Decidir

A nossa forma de tomar decisões é também determinada por interrogações relativas à nossa capacidade de antecipar o futuro, que atualmente concebemos como incerto e instável.

As decisões que diariamente se tomam, das mais simples às de maior importância, resultam de uma multiplicidade de fatores internos e externos que nos influenciam e também da interação que se estabelece entre esses fatores. Embora cada pessoa possa fazer as suas próprias opções, está também condicionada pelo meio envolvente, pela informação de que se apropria, pela sua interpretação da realidade e pelo conceito de si própria e da sua autoeficácia.

Ao longo da vida, as pessoas têm de tomar decisões e de efetuar escolhas, independentemente dos papéis desempenhados e da situação escolar ou profissional em que se encontrem. Vão construindo o seu futuro, formulando e reformulando projetos de educação, formação e trabalho, que são o resultado de um processo de balanço de competências, de reflexão sobre o autoconhecimento e as oportunidades disponíveis, e de avaliação sobre o que se gosta de fazer, o que se sabe fazer bem, a disponibilidade para continuar a aprender e desenvolver competências, o tipo de tarefas que se realiza com entusiasmo e a capacidade de resiliência sobre as determinantes conjunturais.

Decidir

Analisar e avaliar as diferentes alternativas existentes, ponderando as consequências das opções no imediato e a longo prazo.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar os princípios subjacentes à tomada de decisão.

- Explorar o conceito de decisão e os diferentes tipos de decisões.
- Descobrir como as características, crenças, atitudes, valores e motivações pessoais, assim como as expectativas dos outros influenciam o processo de tomada de decisão.
- Identificar a importância da tomada de decisão.

2. Analisar

Analisar a relação do processo de tomada de decisão com a gestão da carreira.

- Analisar os passos do processo de tomada de decisão e de resolução de problemas.
- Explorar as estratégias de tomada de decisão e os fatores a ter em conta quando se ponderam as oportunidades de qualificação e de trabalho (níveis de exigência, custos, conhecimentos necessários, etc.) relacionadas com a carreira.

3. Agir

Adotar estratégias positivas de tomada de decisão.

- Implementar a estratégia de tomada de decisão e de resolução de problemas.

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar o processo pessoal de tomada de decisão e o impacto das decisões nos objetivos da carreira.
- Avaliar os diferentes tipos de decisões tomadas e os seus efeitos no próprio e nos outros.

Nesta etapa – informação e orientação – as respetivas atividades devem resultar no desenvolvimento de um **Projeto Individual de Carreira** que deve conter, designadamente:

- A definição de um projeto de carreira (de aprendizagem ou profissional/ocupacional): estabelecendo metas e objetivos a alcançar a médio e longo prazo em diferentes papéis.
- A fundamentação da escolha do projeto: elementos relevantes para a definição do projeto, como por exemplo, características pessoais e dos contextos onde se move o jovem/adulto.
- As formas de implementação do projeto: percursos e meios para a concretização dos objetivos.
- A identificação de constrangimentos e estratégias de superação: obstáculos que podem dificultar a concretização do projeto e respetivas formas de os ultrapassar.
- Um cronograma para a concretização do projeto: faseamento de momentos e de atividades que levem à concretização do projeto.

A informação constante no *Projeto Individual de Carreira*, a registar no SIGO, nesta etapa, deve ser relevante para fundamentar a decisão, respeitando sempre o princípio da confidencialidade.

3.4.4. Aceder a percursos qualificantes e preparar a transição para o mundo do trabalho

As pessoas constroem os seus próprios percursos de vida, comprometendo-se com escolhas já assumidas, decisões já tomadas; sabendo que essas opções são da sua responsabilidade, embora não sejam imutáveis, nem absolutas, nem determinantes para o resto das suas vidas. Para construir o futuro com confiança é preciso ter consciência que há sempre forma de rever o caminho escolhido e de infletir nas decisões tomadas.

Um dos objetivos do desenvolvimento vocacional é mobilizar os cidadãos para a aprendizagem ao longo da vida, preparar os jovens para a inserção no mercado de emprego e preparar os adultos para manterem o emprego ou mudarem de atividade profissional, tendo em vista a melhoria das suas condições de vida ou de progressão na carreira¹⁷.

¹⁷ “(...) Em relação à transição dos jovens para a vida ativa sustenta-se a necessidade de alargar drasticamente a taxa de conclusão do ensino secundário e de intensificar os contactos com o mundo do trabalho, sob diversas formas, antes da saída do sistema educativo e de formação profissional inicial. Defende-se, ainda, a adoção de medidas de combate à entrada precoce e desqualificada no mercado de trabalho e a necessidade de repensar todo o dispositivo de incentivos ao emprego. No que se refere às medidas centradas no aumento da empregabilidade dos trabalhadores desempregados, sustenta-se a necessidade de melhoria da qualidade das respostas dirigidas a adultos pouco escolarizados e em risco de desqualificação social, investindo em formação de competências básicas e de reconhecimento, certificação e validação de competências adquiridas ao longo da vida (...).” (Relatório da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra sobre o Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho e a formulação de políticas públicas no horizonte de 2013, de novembro de 2005).

Aceder a percursos qualificantes e preparar a transição para o mundo do trabalho

Dominar as estratégias de (re)inserção em percursos qualificantes, motivação para a aprendizagem ao longo da vida e de preparação para a (re)inserção no mundo do trabalho.

Níveis de Realização

1. Explorar

Identificar as estratégias e as competências necessárias ao acesso a percursos qualificantes e à transição para o mundo do trabalho.

- Explorar as atitudes e competências pessoais necessárias para a abordagem à educação e/ou educação e formação profissional, mundo do trabalho e oportunidades de carreira.
- Explorar métodos de estudo e hábitos de trabalho promotores do sucesso nas aprendizagens.
- Explorar os meios de abordagem do mundo do trabalho e os instrumentos que lhe estão associados (CV, carta de apresentação, portefólio, candidatura espontânea, etc.), assim como estratégias de empreendedorismo.

2. Analisar

Analisar as possibilidades de reorientação para percursos qualificantes, de educação e/ou de educação e formação profissional e as estratégias de inserção no mundo do trabalho ou outras oportunidades de carreira.

- Identificar e ponderar sobre oportunidades de qualificação, seja através de vias formais ou não formais de aprendizagem, saídas profissionais e respetivos referenciais de qualificação (Catálogo Nacional de Qualificações), níveis de qualificação e condições de acesso e certificação, a nível local, regional e nacional.
- Identificar condições de acesso e mobilidade no espaço europeu como espaço de educação e formação.
- Reconhecer como as aprendizagens e competências podem ser transferíveis para o desempenho de uma atividade profissional.

3. Agir

Adotar as estratégias de (re)integração em percursos qualificantes, de educação e/ou de educação e formação profissional e de inserção no mundo do trabalho ou outras oportunidades de carreira (estágios profissionais, mobilidade,...)

- Consolidar e aplicar informação sobre ofertas qualificantes, de educação e/ou de educação e formação profissional dos vários níveis de ensino e de qualificação (QNQ), preparando a transição para o prosseguimento de estudos ou a transição para o mundo do trabalho.
- Desenvolver estratégias de procura ativa de qualificação e trabalho (consulta de jornais, bases informáticas, contacto com organizações, candidatura espontânea...).
- Participar em visitas de estudo, atividades de tempos livres como exploração vocacional, formação em contexto de trabalho e experiências de trabalho de curta duração.

4. Avaliar

Avaliar as estratégias e os comportamentos adotados.

- Avaliar os seus pontos fortes, como base para obter sucesso na frequência de percursos qualificantes, de educação e/ou educação e formação profissional, na procura de trabalho e no desenvolvimento de outras oportunidades de carreira.
- Avaliar as competências para assumir oportunidades de aprendizagem e trabalho, satisfatórias para si e para a sociedade.
- Avaliar as competências para (re)construir cenários de carreira e ser capaz de (re)formular projetos ao longo da vida, adaptando-se a novas circunstâncias.

3.5. Encaminhamento

Nesta etapa, o conceito de compromisso é fundamental. Partindo da história do jovem ou adulto inscrita no *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional*, bem como das ofertas de qualificação disponíveis no território de residência e/ou de trabalho do candidato, deve ser formalizado o encaminhamento, tendo por base o acordo entre a equipa do CQEP e o jovem¹⁸ ou adulto.

O encaminhamento descrito num *Plano Individual de Encaminhamento* deve ser registado no SIGO, quer se trate de uma oferta de educação e/ou formação profissional, processo de RVCC (no caso de adultos¹⁹), outras modalidades qualificantes ou outras oportunidades de educação, formação e emprego como os estágios profissionais e a mobilidade noutro Estado-Membro da União Europeia ou fora dela.

Dado o carácter longitudinal dos processos de orientação ao longo da vida, é previsível que o jovem ou adulto necessite de um processo de reorientação. Nesta situação, o CQEP deve verificar os fundamentos que sustentam este pedido.

ENCAMINHAMENTO

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer e efetivar o encaminhamento do jovem/adulto
Atividades	<ul style="list-style-type: none"> 1 sessão individual Registo, no SIGO, da decisão do percurso identificado, Formalização do <i>Plano Individual de Encaminhamento</i>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Espaço de trabalho individual Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO)
Duração	<ul style="list-style-type: none"> De 1 hora a 2 horas

¹⁸ Cf. Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, artigo 19.º, número 1, "(...) no caso dos menores de idade ou a estes equiparados, deve implicar a participação e o acordo, expresso por escrito, dos progenitores ou de quem tenha a tutela do menor ou equiparado".

¹⁹ Cf. Portaria n.º 135-A/2013, de 28 março, artigo 19.º, número 2, "o encaminhamento para processos RVCC de adultos com idades compreendidas entre os 18 e os 23 anos, inclusive, depende de estes possuírem pelo menos três anos de experiência profissional devidamente comprovada pelos serviços competentes da segurança social ou, sempre que aplicável, de organismo estrangeiro congénere.

A etapa de encaminhamento deve consistir na dinamização de sessões individuais para formalização da decisão do encaminhamento. No caso de encaminhamento para ofertas de educação e ofertas do Sistema Nacional de Qualificações, o registo da decisão é da responsabilidade do CQEP. A inscrição e a integração na modalidade de qualificação definida é competência da entidade promotora da intervenção formativa. Contudo, o CQEP deve acompanhar este processo.

3.6. Monitorização

A orientação e encaminhamento dos jovens e adultos inscritos no CQEP não termina na decisão sobre a modalidade de qualificação identificada para o prosseguimento do seu percurso de qualificação e ou profissional. Os CQEP têm ainda a responsabilidade de avaliar o cumprimento da inscrição e integração do jovem ou adulto numa modalidade de qualificação, de acompanhar a efetiva conclusão da qualificação iniciada, bem como verificar o nível de sucesso da interação com o mercado de emprego se for o caso.

A monitorização do percurso dos jovens e dos adultos após a conclusão de um processo de orientação e, se for o caso, de um processo RVCC, traz vantagens para os mesmos e para o sistema. Este processo permite acompanhar o seu percurso, verificando-se o sucesso ou não do encaminhamento, podendo vir a desencadear medidas de sensibilização e mobilização para a aprendizagem ao longo da vida e permitindo também a reorientação para reformular o seu projeto de qualificação e/ou de trabalho.

Relativamente ao sistema, a monitorização permite ainda avaliar a qualidade dos serviços prestados. Este procedimento, em conjunto com outros, nomeadamente a utilização de inquéritos de satisfação e *checklist* de atividades, contribui para a efetivação da autoavaliação dos CQEP, tal como está estabelecido no diploma de criação dos Centros, e facilita o acompanhamento e a avaliação dos mesmos por parte da ANQEP.

A equipa dos CQEP deve definir um dispositivo de monitorização que preveja, nomeadamente:

- O contacto com o jovem ou adulto após efetivação do encaminhamento;
- O contacto com o jovem ou adulto no final do percurso formativo iniciado.

Nesta etapa é de toda a pertinência utilizar a intercomunicação com a rede de parceiros, considerando as dificuldades no estabelecimento de contactos com o jovem ou adulto após a conclusão da etapa de encaminhamento.

Sugerem-se alguns **tópicos** a utilizar na monitorização:

- Inserção em ofertas de educação ou de educação e formação profissional;
- Inserção em processos de RVCC escolar e/ou profissional;
- Inserção em estágios profissionais;
- Inscrição num Centro de Emprego;
- Integração no mercado de trabalho ou em atividades ocupacionais;
- Reorientação do percurso qualificante;
- Reconversão profissional ou progressão na carreira;
- Satisfação relativamente ao processo de orientação;
- Cumprimento do *Plano Individual de Encaminhamento*.
-

4. Articulação entre os processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e de Orientação

Além do processo de orientação, os CQEP desenvolvem processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) nas vertentes escolar, profissional ou de dupla certificação, com base nos referenciais do Catálogo Nacional de Qualificações.

Concluído o processo de orientação, na etapa do encaminhamento, o técnico de ORVC pode encaminhar adultos com idades compreendidas entre os 18 e os 23 anos, dependendo de estes possuírem pelo menos três anos de experiência profissional, para processos de RVCC. O trabalho realizado nas etapas de orientação deve ser rentabilizado e integrado na intervenção inicial dos processos de RVCC.

Os adultos encaminhados para um processo de RVCC fazem-se acompanhar do seu *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* (da pertença do adulto) que contem o *Projeto Individual de Carreira*, construído ao longo do processo de orientação e que será considerado no desenvolvimento do *Portefólio* inerente ao processo de RVCC.

Enquanto o *Portefólio de Desenvolvimento Vocacional* integra aspetos do autoconhecimento do jovem ou do adulto, nomeadamente, sobre os seus interesses, expectativas, motivações e aptidões, entre outros, o *Portefólio*, desenvolvido no processo de RVCC, é um instrumento que agrega documentos de natureza biográfica e curricular, no qual se organizam as evidências das competências detidas pelo candidato, de modo a permitir a validação das mesmas face ao Referencial de Competências-Chave e/ou Referencial de Competências Profissionais.

Para a construção destes documentos podem ser utilizadas várias metodologias, como a entrevista e o balanço de competências.

O balanço de competências, enquanto método de análise dos conhecimentos, capacidades, competências e outras características pessoais, é um processo dinâmico e participado que permite ao jovem ou ao adulto conhecer-se melhor, descobrir as suas potencialidades pessoais e profissionais e estabelecer um projeto de vida/carreira. É realizado com base em atividades de autoconhecimento, bem como de confronto da experiência pessoal e dos conhecimentos detidos com referenciais oficiais de competências, escolares e ou profissionais. Estas atividades que partem do indivíduo, ajudam-no a analisar o seu percurso passado e a preparar-se para a validação dos resultados da aprendizagem não formal e informal, mas também a situar-se no atual mundo do trabalho e a posicionar-se face aos seus projetos de presente e de futuro, projetos de qualificação e ou profissionais.

5. Garantia da qualidade

A Resolução do Conselho da UE e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros, de 21 de novembro de 2008, estabelece princípios da orientação ao longo da vida, entre os quais destacamos:

- **A centralidade do beneficiário:** os serviços de orientação prestados devem respeitar a liberdade de escolha do cidadão, não exercendo qualquer tipo de discriminação baseada no género, na idade, na origem étnica, ou outras, garantindo que os cidadãos têm direito à confidencialidade da informação pessoal. O processo de orientação deve capacitar os cidadãos para a autonomização, assumindo as consequências das suas decisões e para a participação ativa na gestão da carreira.
- **A melhoria do acesso:** a orientação deve ser prestada ao cidadão ao longo do seu percurso de vida e abrangendo vários contextos, de forma acessível, próxima e fácil, num ambiente acolhedor, utilizando-se métodos de abordagem adequados e que satisfaçam as suas necessidades quando procuram os serviços.
- **A garantia da qualidade:** os serviços de orientação devem ter uma cultura de aperfeiçoamento contínuo, que implique estratégias de autoavaliação, *feedback* regular dos cidadãos e formação contínua dos profissionais que prestam estes serviços.

Os CQEP têm a responsabilidade de assegurar a qualidade dos serviços que prestam a jovens e adultos, pelo que devem implementar dispositivos de monitorização da sua atividade, podendo incluir:

- *Checklist* de atividades;
- Inquérito de satisfação aos candidatos;
- Dados obtidos através da plataforma SIGO;
- Avaliação dos dados da monitorização.

A rede nacional de CQEP é objeto de acompanhamento e avaliação por parte da ANQEP, IP, realizados através da estruturação e implementação de um dispositivo de acompanhamento e de um plano de formação dos elementos das equipas dos CQEP.

O *Guia de Referência para a Garantia da Qualidade dos CQEP* integra indicadores de realização específicos, referentes às etapas de intervenção e que abrangem os objetivos do referencial de orientação ao longo da vida, assim como os resultados esperados no final do processo de orientação.

6. Glossário

- **Aconselhamento de carreira** – Interação entre um conselheiro de carreira/orientação e um indivíduo; processo individual ou de grupo com vista ao autoconhecimento e ao desenvolvimento de uma projeto de vida/profissional satisfatório e significativo como ponto de partida para o apoio à tomada de decisão sobre aprendizagem, trabalho e outras transições, bem como à resposta, ao longo da vida, a contextos educativos e profissionais em mudança (Fonte: adaptado de ELGPN)
- **Adaptabilidade** – Capacidade de adaptação de uma organização ou de um indivíduo às novas tecnologias, às novas condições de mercado e aos novos modelos de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Análise das necessidades de formação** – Análise sistemática das necessidades de competências atuais ou futuras, confrontando-as com as competências disponíveis, tendo em vista a definição de uma estratégia eficaz de formação; uma análise de necessidades de formação assente em: (a) identificação das necessidades de competências, (b) avaliação das competências da mão-de-obra, e (c) estimativa das necessidades de competências e qualificações. Uma análise das necessidades de formação pode ser feita a nível individual, organizacional, sectorial, nacional ou internacional; pode centrar-se em aspetos quantitativos ou qualitativos (por ex.: tipo e nível de formação) e deve garantir a eficácia e a rentabilidade da formação (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem** – Processo pelo qual os indivíduos assimilam ideias e valores e adquirem conhecimentos, capacidades e competências; a aprendizagem efetua-se através da reflexão pessoal, da reformulação, bem como da interação social; a aprendizagem pode desenvolver-se em contexto formal, não-formal e informal (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem ao longo da vida** – Toda a atividade de aprendizagem empreendida ao longo da vida e em várias dimensões da vida, com o objetivo de desenvolver conhecimentos, capacidades, competências e/ou qualificações numa perspetiva pessoal, social e/ou profissional (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem formal** – Aprendizagem ministrada num contexto organizado e estruturado (em estabelecimento de ensino / formação ou no local de trabalho) e explicitamente concebida como aprendizagem (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem formal é intencional por parte do aprendente e, em geral, culmina na validação e certificação (Fonte: CEDEFOP, 2008).

- **Aprendizagem informal** – Aprendizagem resultante das atividades da vida quotidiana relacionadas com o trabalho, a família ou o lazer; não se trata de uma aprendizagem organizada ou estruturada (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem informal possui um carácter não intencional por parte do aprendente; os resultados da aprendizagem informal não conduzem habitualmente à certificação, mas podem ser validados e certificados no quadro dos processos de validação e reconhecimento das aprendizagens; a aprendizagem informal é por vezes designada de aprendizagem pela experiência (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aprendizagem não-formal** – Aprendizagem integrada em atividades planificadas que não são explicitamente designadas como atividades de aprendizagem (em termos de objetivos, duração ou recursos); a aprendizagem não-formal é intencional por parte do aprendente; os resultados da aprendizagem não-formal podem ser validados e conduzir a uma certificação; a aprendizagem não-formal é por vezes definida como aprendizagem semiestruturada (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Aperfeiçoamento profissional** – Formação de curta duração, que decorre após a formação inicial, com o fim de completar, desenvolver ou atualizar os conhecimentos, aptidões e competências específicas adquiridos na formação anterior (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).
- **Aptidões profissionais / capacidades profissionais** – Capacidade de realizar tarefas específicas de determinada(s) profissão(ões) e de resolver problemas (Fonte: adaptado de CEDEFOP, 2008).
- **Autoconceito positivo** – Perceção realista de si, que facilita a realização de objetivos e aspirações pessoais. O autoconceito relaciona-se com a perceção que a pessoa tem de si, sendo esta proveniente de interações entre o sujeito e o seu meio social, contendo um carácter descritivo, relacionado com a autoimagem, e um avaliativo, que diz respeito à autoestima. (Fonte: adaptado de MCEECDYA, 2010; Stobaus & Zacharias, 2012).
- **Autoestima** – É um dos principais constructos da personalidade, que está alicerçada na imagem que a pessoa tem de si mesma, construída com base (a) no que os outros comentam sobre como a veem, (b) como a pessoa se sente e percebe, aceitando ou rejeitando estas informações (Fonte: Stobaus & Zacharias, 2012).
- **Avaliação** – Administração e interpretação de uma variedade de métodos e técnicas de avaliação que permitem aos indivíduos demonstrar competências, capacidades, atitudes, interesses, aquisições e outras experiências de aprendizagem (Fonte: adaptado de MCEECDYA, 2010).
- **Balanco de competências** – Análise dos conhecimentos, capacidades e competências de um indivíduo, incluindo as suas aptidões e motivações, com a finalidade de definir um projeto profissional e/ou encarar uma reorientação profissional ou um projeto de formação; o balanço de competências ajuda o indivíduo a analisar o seu percurso passado, a situar-se no mundo do trabalho, a preparar-se para a validação dos resultados da aprendizagem não formal e informal, e a planificar a sua carreira (Fonte: CEDEFOP, 2008).

- **Capacitar** – É fornecer ferramentas e estratégias aos indivíduos para os apoiar na tomada de decisão, através do desenvolvimento e aquisição de competências na procura de trabalho/emprego, estudo/formação e aumenta a autoeficácia na reformulação de projetos de carreira (Fonte: *Canadian Career Development Foundation* (2002)).
- **Carreira** – Interação entre os papéis profissionais e os restantes papéis desempenhados por uma pessoa ao longo da vida, tendo em conta o seu peso no trabalho remunerado e não remunerado, bem como a sua ligação à aprendizagem e à educação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Certificado / diploma / título** – Documento oficial atribuído por um organismo certificador que atesta o nível de qualificação obtido por um indivíduo no seguimento de um processo de avaliação e validação de acordo com regras pré-definidas (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Competência** – Capacidade de mobilizar os resultados da aprendizagem de forma apropriada num contexto definido (educação, trabalho, desenvolvimento pessoal ou profissional). A competência não se limita a elementos cognitivos (utilização de uma teoria, de conceitos ou saberes tácitos), engloba igualmente aspetos funcionais (nomeadamente aptidões técnicas), interpessoais (por exemplo aptidões sociais ou organizacionais) e éticos (valores) (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Competências de gestão de carreira** – Conjunto de competências que permitem aos indivíduos ou grupos coligir, analisar, sintetizar e organizar, de forma estruturada, informação pessoal, educacional e ocupacional, bem como aptidões para tomar e implementar decisões e transições de vida (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Conhecimento** – O resultado da assimilação da informação obtida ao longo da aprendizagem; o saber é o conjunto de factos, princípios, teorias e práticas que está relacionado com uma área de estudo ou de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Desenvolvimento de carreira** – Processo, ao longo de toda a vida, de gestão das opções e experiências de aprendizagem, trabalho, lazer e transições de vida, tendo em vista um futuro dinâmico e pessoalmente determinado (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Empregabilidade** – Combinação de fatores que permitem aos indivíduos prepararem-se para aceder a um emprego e a conservá-lo, bem como a progredirem na carreira. A empregabilidade de um indivíduo depende: (a) das suas capacidades pessoais, nomeadamente da adequação dos seus conhecimentos e competências; (b) da maneira como ele valoriza as suas competências no mercado de trabalho; (c) do contexto social e do seu enquadramento (por exemplo dos incentivos e oportunidades oferecidos para atualizar e validar os conhecimentos e competências); (d) do contexto económico (Fonte: CEDEFOP, 2008).

- **Ensino e formação profissional** – Ensino e formação que têm como objetivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Formação em contexto de trabalho/estágio (*on-the-job training*)** – Refere-se à formação de formandos ou de trabalhadores num local ou posto de trabalho, desenvolvendo atividades concretas com supervisão, com vista ao desenvolvimento de competências de base, técnicas e organizacionais (Fonte: *Canadian Career Development Foundation*, 2002).
- **Gestão de carreira** – Processo contínuo de preparação, implementação e acompanhamento de planos de carreira (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Inserção social / integração social / inclusão social** – Integração dos indivíduos – ou grupos de indivíduos – na sociedade, enquanto cidadãos ou membros de diferentes esferas sociais; a integração social está profundamente ligada à integração económica e profissional (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Mobilidade** – Capacidade de mudança e de adaptação de um indivíduo a um novo ambiente de trabalho; a mobilidade poderá ser geográfica ou «funcional» (mudança de funções no interior da empresa, mudança de profissão) e permite ao indivíduo a aquisição de novas competências, conduzindo a um aumento do seu grau de empregabilidade (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Observação de atividades profissionais (*on-the-job training*)** – Atividade de exploração da carreira, em que um estudante observa um trabalhador no local de trabalho para aprender mais sobre as suas condições de trabalho e funções profissionais. Esta atividade está frequentemente integrada na aprendizagem curricular (Fonte: *Canadian Career Development Foundation*, 2002).
- **Orientação e aconselhamento** – Conjunto de atividades cujo objetivo é ajudar os indivíduos a tomar decisões acerca da sua vida (escolhas educativas, profissionais, pessoais) e a pô-las em prática, antes ou após a sua entrada no mercado de trabalho. A orientação e o aconselhamento abrangem as seguintes atividades: (a) aconselhamento (desenvolvimento pessoal ou profissional, orientação), (b) avaliação (aspetos psicológicos, competências ou desempenhos), (c) informação sobre a oferta de formação, as perspetivas de emprego ou a gestão da carreira, (d) conferência com o círculo profissional ou familiar e os educadores, (e) preparação profissional (valorização das competências e da experiência para a procura de emprego), (f) reencaminhamento para um outro especialista em orientação. A orientação e o aconselhamento podem ser praticados nas escolas, em entidades formadoras, na comunidade ou noutro organismo (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Orientação ao longo da vida** – Processo contínuo que permite aos cidadãos de todas as idades e ao longo da vida identificarem as suas capacidades, competências e interesses, tomarem decisões em matéria de educação, formação e emprego e gerirem o seu percurso individual no

ensino, trabalho e outras situações em que estas capacidades e competências podem ser adquiridas e/ou atualizadas (Resolução 2008/C 319/02).

- **Orientação vocacional** – Apoio aos indivíduos nas escolhas sobre educação, formação e emprego (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Percurso de ensino ou de formação** – Conjunto de aprendizagens sequenciais frequentadas por um indivíduo, tendo em vista adquirir conhecimentos, aptidões ou competências. Um percurso de ensino ou de formação pode ser constituído pela combinação de sequências de aprendizagem formal ou não formal, cuja validação conduz a uma certificação (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Portefólio** – Identificação e compilação de evidências de competências (aptidões, conhecimentos e capacidades), interesses, valores, expectativas e de experiências detidas por um indivíduo. Pode ainda conter qualificações formais ou exemplos de trabalhos, registos de formação realizada, experiências profissionais ou atividades não profissionais desenvolvidas pelo indivíduo. Tem em vista promover a reflexão e autoavaliação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Qualificação** – O termo qualificação abrange diferentes aspetos: (a) qualificação formal, resultado formal (certificado, título ou diploma) de um processo de avaliação e validação alcançado quando um organismo competente determina que um indivíduo possui os resultados da aprendizagem fixados por normas pré-definidas e/ou possui as competências necessárias para exercer uma profissão num domínio específico de atividade; uma qualificação confere um reconhecimento oficial do valor dos resultados da aprendizagem junto do mercado de trabalho ou na educação/formação; uma qualificação pode conferir um direito jurídico para o exercício de uma profissão (OCDE); (b) requisitos de qualificação, conjunto de conhecimentos, capacidades, aptidões e competências exigidas a um indivíduo para o exercício de uma profissão (OIT) (Fonte: CEDEFOP, 2008)
- **Reconversão** – Formação que permite a um indivíduo a aquisição de novas competências que facilitam o acesso a um novo emprego ou a novas atividades profissionais (Fonte: CEDEFOP, 2008).
- **Transição** – Processo de mudança ou de passagem da situação de educação, emprego ou formação para outra; pode incluir a saída do mercado de trabalho (por exemplo, para situação de desemprego) e o retorno ao emprego, educação ou formação, após um período fora de emprego, educação ou formação (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013; CEDEFOP 2008).
- **Transição da escola para o emprego / transição formação-emprego / transição do ensino para a vida ativa** – Processo de passagem do ensino ou da formação para o emprego, que decorre desde a saída do sistema educativo ou de formação até à integração no mercado de trabalho; a transição da escola para o emprego (trajetória de integração, tipo de emprego – nível e estatuto – e duração) é complexa; a integração depende de inúmeros fatores (sexo, idade, nível de

qualificação, política de emprego, estrutura de aconselhamento e orientação, etc.) (Fonte: CEDEFOP, 2008).

- **Validação de aprendizagens não formais e informais** – Processo de confirmação, por parte de um organismo autorizado, de que um indivíduo adquiriu resultados de aprendizagem definidos num referencial oficial (Fonte: adaptado de ELGPN, 2013).
- **Valorização da aprendizagem** – Processo que consiste em incentivar a participação dos indivíduos na aprendizagem (formal ou não-formal) e promover os seus resultados, com o fim de sensibilizar os agentes para o seu valor intrínseco e encorajar o seu reconhecimento (Fonte: CEDEFOP, 2008).

7. Referências bibliográficas

- Almeida, M.; Candeias, P.; Morais, E.; Milagre, C.; Lopes, G. (2008). *Acolhimento, diagnóstico e encaminhamento de adultos nos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Amudson, N. (2006). *Challenges for career Interventions in changing contexts*. International Journal for Educational and Vocational Guidance.
- Canadian Career Development Foundation (2002). *Glossary of career development terms*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2010). *Access to success, lifelong guidance for better learning and working in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). *Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Faria, L.; Nazaré, L. (2012). “Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática” in *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, vol. 13, núm. 2, jul-dez. São Paulo: Associação Brasileira de Orientação Profissional.
- Ford, G. “Introduction to the third age guidance pilots” in Clayton, P; Greco, S.; Persson, M. (2007). *Guidance for life: working and learning in the third age*. Milan: Franco Angeli.
- Guichard, J. (2010). *How to help people develop their careers and design their lives in western societies at the beginning of the 21st century?*. Paris: INETOP - Institut National d’Etude du Travail et d’Orientation Professionnelle.
- Guichard, J.; Huteau, M. (2001). *Psicologia da orientação*. Lisboa: Instituto Piaget.

- Jackson, C. (2012). *Lifelong guidance glossary*. ELGPN - The European Lifelong Guidance Policy Network (disponível em: http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_Glossary_final_June_2012.pdf?cs=1352971535)
- Jarvis, P. (2003). *Career management paradigm shift: prosperity for citizens, windfalls for governments*. Ottawa: Partnership Development National Life.
- Leitão, L. M. (coord.) (2004). *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Lemos, M. S.; Meneses, H. I. (2002). “A avaliação da competência social” in *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, set.-dez. 2002, Vol. 18, nº 3. Porto: Universidade do Porto.
- Marcheti Ferraz, A. P. C.; Belhot, R. V. (2010). *Taxonomia de Bloom: revisão teórica e apresentação das adequações do instrumento para definição de objetivos*. São Paulo: Universidade de São Paulo.
- MCEECDYA (2010). *The Australian Blueprint for Career Development*. Canberra. Prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia (available at: www.blueprint.edu.au).
- McMahon, M.; Patton, W.; Tatham, P. (2003). *Managing life, learning and work in the 21st century - Issues informing the design of an Australian Blueprint for Career Development*.
- Ministros Europeus do Ensino e Formação Profissionais, dos parceiros sociais europeus e da Comissão Europeia, reunidos em Bruges, em 7 de Dezembro de 2010 (2010). *Comunicado de Bruges sobre o Reforço da Cooperação Europeia no Ensino e Formação Profissionais para o Período de 2011-2020*. (disponível em: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_pt.pdf)
- Monteiro, I.; Teixeira, K.; Porto, R. (2012). *Os níveis cognitivos da taxonomia de Bloom*. Rio de Janeiro: Universidade do Rio de Janeiro.
- OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (2004). *Career guidance and public policy, bridging the gap*. (disponível em: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>)
- Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março, DR n.º 62,1.ª Série - Ministérios da Economia e do Emprego, da Educação e Ciência e da Solidariedade e da Segurança Social - Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional (CQEP).
- Resolução do Conselho e dos Representantes dos Estados-Membros (2008). “Integrar melhor a orientação ao longo da vida nas estratégias de aprendizagem ao longo da vida” (2008/C 319/02). in Jornal Oficial da União Europeia, 13 de dezembro.

- Savickas, M. L. (2011). *The self in vocational psychology: object, subject and project*. Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Savickas, M. L. “The role of values, theory, and research” in Hiebert, B.; Bezanson, L. (2000). *Making waves: career development and public policy*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation Career development and public policy.
- Stobaus, C. D.; Zacharias, J. (2012). *Autoimagem, autoestima e autoconceito*. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Valente, A. C. ; Carvalho, L. X. ; Carvalho, A. X. (2009). *Iniciativa Novas Oportunidades: primeiros estudos da avaliação externa - estudos de caso*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I.P.
- Van Esbroeck, R.; Guichard, J.; Janeiro, I.; Paixão, M. P.; Savickas, M.; Taveira, M. C. (2011). *Relatório do Seminário “Sistema Nacional de Orientação ao Longo da Vida – lifelong guidance, discussions, reflections and considerations”*(documento de trabalho).

