



ORIENTAÇÃO AO LONGO DA VIDA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Cedefop reviu as políticas e práticas recentes destinadas à melhoria dos resultados da educação, da formação e do mercado de trabalho para todos

Segundo as estimativas, 87 milhões de pessoas na União Europeia são portadoras de deficiência ⁽¹⁾ ⁽²⁾. As inúmeras barreiras com que se deparam diariamente num mundo que carece de serviços concebidos de forma inclusiva e acessível incluem um acesso limitado à educação e à formação, ao apoio profissional e a empregos que correspondam aos seus interesses e capacidades. Em 2021, todos os Estados-Membros da UE registaram uma **disparidade em termos de emprego de 23 pontos percentuais entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência**. Poucas pessoas com deficiência concluem o ensino superior. Os inscritos no ensino e formação profissionais (EFP) são frequentemente encaminhados para instituições destinadas a satisfazer necessidades específicas. A sua participação no ensino de adultos é inferior à média, ao passo que a sua taxa de abandono escolar precoce ou de fracos resultados escolares é superior.

Evolução recente das políticas a nível europeu

É por esta razão que a UE reforçou a sua tónica na educação e formação inclusivas e no acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Juntamente com o **Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, a Comissão Europeia adotou, em março de 2021, a **Estratégia da UE sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-30**. A mesma define as áreas prioritárias de ação, as quais incluem o reforço dos serviços que ajudam as pessoas com deficiência a encontrar e manter empregos. Tal inclui a abertura de mais vias para o emprego, a conceção

de locais de trabalho que atendam às necessidades das pessoas com deficiência (**adaptações razoáveis**) e o desenvolvimento de competências de gestão de carreira desde tenra idade. O Conselho, com as suas **Conclusões sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho** de 2022, convidou a Comissão e os Estados-Membros da UE a tomarem novas medidas neste sentido ⁽³⁾.

O que está a acontecer no terreno

Para acompanhar esta renovação do processo de formulação de políticas, o Cedefop, juntamente com os seus parceiros do **CareersNet** nos Estados-Membros da UE e além, recolheu exemplos de políticas e práticas de orientação ao longo da vida que apoiam os direitos e as oportunidades das pessoas com deficiência. Tais exemplos são apresentados no **«Inventory of lifelong guidance systems and practices»** [Inventário de sistemas e práticas de orientação ao longo da vida] em linha do Cedefop, o qual acompanha os progressos nos principais domínios de intervenção e fornece informações sobre as diferentes abordagens aos decisores políticos, técnicos e investigadores ⁽⁴⁾.

A presente nota informativa dá a conhecer algumas destas iniciativas nos Estados-Membros da UE e além, e apresenta indicações em matéria de políticas com vista a uma maior ação ⁽⁵⁾. A orientação profes-

⁽¹⁾ Conforme referido na **Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2023**, com base nos dados de fontes do Eurostat, entre outros. **EU-SILC** (Estatísticas do rendimento e das condições de vida) e **IFT** (Inquérito às forças de trabalho) 2020.

⁽²⁾ Das pessoas com deficiência com idade igual ou superior a 16 anos, **24,7 % estão limitadas nas suas atividades, 17,7 % têm limitações moderadas e 7 % têm limitações graves**.

⁽³⁾ Os projetos na área da inclusão social e do acesso a serviços, como o apoio profissional, são financiados pelo **Fundo Social Europeu Mais (FSE+)**. Os projetos que demonstram boas práticas em matéria de orientação profissional incluem o **Projeto de Transição dos Jovens** (Eslovénia), que apoia a transição dos jovens com deficiência para o mercado de trabalho, e o centro de **De Groeneweg** (Bélgica) para acompanhamento do autismo. O orçamento do FSE+ ascende a quase 99,3 mil milhões de euros para o período de 2021-27.

⁽⁴⁾ É complementado pela **ferramenta de transferibilidade do Cedefop**, a qual apoia a tomada de decisões no terreno.

⁽⁵⁾ Foi revisto pela **Plataforma para a Deficiência** e pelo seu **grupo de peritos**.

sional para pessoas com deficiência evoluiu nos últimos anos para se associar a uma gama cada vez mais ampla de medidas de apoio profissional: avaliação e desenvolvimento de competências, acompanhamento profissional, instauração de um clima de confiança, planeamento de carreira, adaptação razoável dos locais de trabalho e «emprego apoiado» ⁽⁶⁾. Todas elas visam permitir que as pessoas com necessidades específicas participem em oportunidades de aprendizagem e, em última análise, no mercado de trabalho aberto. O emprego protegido é visto, na medida do possível, como uma etapa transitória no seu percurso rumo a este objetivo. As chamadas abordagens duais oferecem serviços especificamente adaptados às necessidades das pessoas com deficiência, a par de medidas de orientação mais universal, inclusivas por definição, em contextos gerais.

Orientação profissional acessível para todos

A par de serviços no local facilmente acessíveis a todos, a orientação e o apoio profissionais são oferecidos em diferentes formatos virtuais. Os portais de acesso único servem cada vez mais os clientes com deficiência, bem como os seus formadores, empregadores e técnicos profissionais. Frequentemente, os portais incluem vídeos de autoajuda em língua gestual nacional ou com legendas em linguagem clara. Alguns dos mesmos oferecem recursos e ferramentas digitais especificamente adaptados aos membros da família que apoiam as pessoas com deficiência.

Para reforçar tais serviços virtuais inclusivos, a Comissão reviu recentemente a sua [Diretiva Acessibilidade da Web](#) ⁽⁷⁾. Os potenciais riscos de discriminação que os serviços profissionais de autoajuda e outras ferramentas digitais podem implicar são abordados no [Regulamento Inteligência Artificial da União europeu](#).

Algumas ferramentas de orientação são desenvolvidas com ou por pessoas com deficiência, por exemplo, no âmbito de projetos da sociedade civil financiados por programas nacionais ou europeus. Tal ajuda a criar confiança no caráter intuitivo e na relevância das ferramentas.

⁽⁶⁾ Definido pela Comissão Europeia como um sistema que «apoia as pessoas com deficiência ou outros grupos desfavorecidos na obtenção e manutenção de um emprego remunerado no mercado de trabalho aberto. As medidas de acompanhamento devem incluir a assistência ao trabalhador antes, durante e após a obtenção de um emprego, bem como o apoio ao empregador. Para tal, é fundamental a função de formador profissional».

⁽⁷⁾ [Revisão síntese](#).

Caixa 1. Career paths na Áustria e outros países

A [CareersPaths Inclusive](#) é uma plataforma em linha que oferece aos jovens com deficiência auditiva testes de orientação profissional, tutoriais sobre como candidatar-se a um emprego e vídeos informativos relativos a empregos gravados por pessoas com deficiência auditiva que explicam as suas experiências profissionais em língua gestual nacional. O projeto também desenvolve recursos didáticos adaptados às necessidades dos alunos com deficiência auditiva e disponibiliza interpretação de língua gestual para os seus eventos e os de outras organizações.

Para alargar o seu alcance, o conteúdo da plataforma foi integrado no [portal central de informações profissionais da Câmara de Indústria e da Câmara das Profissões da Áustria](#); utilizado por empregadores, candidatos a emprego e instituições públicas, oferece uma vasta gama de oportunidades de emprego.

A [Deaf Society da Irlanda](#) desenvolveu atividades semelhantes, as quais incluem a promoção de causas, a educação e a formação, a interpretação de língua gestual e a sensibilização.

Caixa 2. O Centro de Perspetiva Escolápia na Hungria

O [Centro de Perspetiva Escolápia em Vác, Hungria](#), oferece orientação profissional, análise de competências e necessidades individuais, informações relativas ao mercado de trabalho e oportunidades de educação e formação para jovens com deficiência. A sua abordagem centrada no utilizador foca-se no desenvolvimento da comunidade. Situado num mosteiro da Ordem dos Escolápios, o Centro serve também de centro de investigação e documentação. Cooperar com professores, formadores, consultores profissionais e empregadores. Para otimizar o apoio, o Centro abre as suas sessões de formação aos familiares dos beneficiários. As suas instalações são acessíveis a cadeiras de rodas e dispõem de transportes e lugares de estacionamento.

Caixa 3. Serviços de consultoria virtual em matéria de eures na Grécia

O Serviço de Emprego grego (D.Y.P.A) oferece aconselhamento profissional a desempregados vulneráveis, empresas e pessoal especializado através da sua plataforma [MyOAEDlive](#). Os conselheiros EURES prestam aconselhamento em matéria de mobilidade profissional e consultoria empresarial na plataforma, que também inclui vídeos, descrições áudio e informações codificadas por cores. Os serviços destinados a pessoas com deficiência estão disponíveis em língua gestual grega e o tamanho do texto pode ser aumentado até 200 % sem necessidade de deslocamento.

Desenvolvimento de competências de gestão de carreira

No cerne dos serviços de orientação profissional está a capacitação das pessoas para gerirem as suas carreiras profissionais e de aprendizagem e para tomar decisões significativas para o seu futuro. Para oferecer uma perspetiva a longo prazo também às pessoas com deficiência, a Estratégia da UE prevê formação e serviços individualmente adaptados que preparam as pessoas com deficiência para o emprego e/ou as acompanham durante o trabalho. O desenvolvimento de competências e a empregabilidade são fundamentais.

Estruturas como os clubes de emprego oferecem aos seus membros, incluindo os que têm necessidades prioritárias, oportunidades de formação e acompanhamento, contactos com empregadores e ajuda na elaboração de planos individuais, candidaturas, etc. Tais estruturas são populares em vários países, nomeadamente na [Alemanha](#) e na [Grécia](#).

Caixa 4. **VASTE: um programa abrangente para a inclusão no mercado de trabalho em Malta**

O [Programa VASTE maltês](#) (Avaliação Profissional, Formação e Empregabilidade, terminado em 2022) disponibilizou às pessoas com deficiência orientação, avaliação de competências pessoais, formação e exposição profissional num ambiente protegido, com o objetivo final de as ajudar a integrar o mercado de trabalho aberto ou a atividade por conta própria. Adicionalmente, foi prestada ajuda na apresentação de candidaturas a empregos e na formação de competências sociais, permitindo aprofundar a compreensão dos processos de trabalho por parte dos clientes, e foi ainda prestada formação em contexto laboral.

Caixa 5. **Uma organização na Flandres para o apoio a pessoas com problemas de saúde mental**

A [GTB \(Gespecialiseerd Team Bemiddeling\)](#) é uma organização em rede sediada em Gent que ajuda os utilizadores de serviços de saúde mental a encontrar emprego, quer no mercado de trabalho aberto quer em empregos protegidos, consoante as suas necessidades. Graças aos seus serviços de orientação, prestados por conselheiros/mentores qualificados e baseados numa correspondência cuidadosa e numa metodologia estabelecida, à sua cooperação com os empregadores e aos seus serviços abrangentes, a GTB beneficia de uma excelente reputação local e da confiança dos empregadores. Tal deve-se também ao facto de, na sua conceção, prestar apoio aos seus clientes e às empresas que os contrataram durante o seu processo de integração profissional.

Prestação de apoio de elevada qualidade

O desenvolvimento de sistemas de orientação profissional exige uma liderança estratégica. A cooperação dos principais intervenientes e a coordenação das políticas e dos serviços desempenham um papel importante.

É fundamental envolver as pessoas com deficiência e as organizações que as representam na conceção dos serviços, das políticas e práticas que as afetam, uma vez que saberão o melhor caminho a seguir. Poderiam ser desenvolvidos perfis de coordenadores especializados em deficiência e de outro pessoal de orientação profissional a fim de recrutar pessoas com deficiência.

Os empregadores, os prestadores de ensino e formação e os técnicos profissionais necessitam de um desenvolvimento contínuo das suas capacidades, a fim de os habilitar a inovar e a trabalhar em prol de uma prestação de serviços integrada e coordenada e do desenvolvimento de sistemas de orientação ao longo da vida.

Ao nível do cliente, os serviços devem ser facilmente acessíveis e eficientes, por exemplo, através de pontos únicos de contacto.

Caixa 6. **Agefiph: reunir diferentes intervenientes**

A [Agefiph](#) é uma organização francesa financiada pelo Estado que apoia a integração no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência. Os seus conselheiros profissionais trabalham em 14 gabinetes regionais em todo o país e cooperam com uma vasta rede de serviços públicos e empresas privadas. A Agefiph oferece aos seus clientes vários sistemas de assistência financeira e coloca-os em contacto com serviços de orientação e potenciais empregadores, nomeadamente através da sua plataforma TIC de acesso único. As atividades centram-se em:

- gestão das contribuições das empresas;
- atribuição de apoio financeiro;
- coordenação/moderação da rede de parceiros;
- aumento do impacto das políticas públicas para os seus clientes.

A Agefiph também ajuda os empregadores que pretendem adaptar o seu ambiente de trabalho para acomodar pessoas com deficiência. Presta-lhes aconselhamento jurídico sempre que necessário, por exemplo, com a sua iniciativa [#activeurdeprogrès](#), a qual apoia as empresas que pretendem promover a diversidade e contratar pessoas com deficiência. A iniciativa foi concebida para reunir todas as empresas públicas e privadas, associações e instituições que pretendam assumir uma postura ativa na construção de um mercado de trabalho mais inclusivo.

Formação orientada para a capacitação dos principais intervenientes

Com a crescente incerteza do mercado de trabalho e o impacto local dos desenvolvimentos globais, os técnicos profissionais necessitam de ferramentas avançadas e de formação relevante frequente, a fim de reagirem prontamente à evolução das necessidades. Quem trabalhe com pessoas com deficiência deve ter conhecimentos sobre a procura local de competências, as barreiras ao mercado de trabalho e o panorama dos serviços, as empresas contratantes de pessoas com deficiência, a importância de melhorar as competências profissionais para a vida, os métodos relevantes baseados em provas, as teorias profissionais e os quadros legislativos, incluindo os direitos dos clientes a apoio financeiro e não financeiro, e as possibilidades de encaminhamento para outros serviços. Consoante as necessidades dos clientes, os profissionais de orientação profissional podem também necessitar de competências de comunicação, tais como competências linguísticas (gestuais).

O Cedefop recolheu exemplos de práticas inovadoras recentes centradas no reforço das qualidades pessoais, das competências de comunicação e dos conhecimentos sobre o mercado de trabalho por parte dos principais intervenientes, tais como supervisores ou mentores no local de trabalho, que desempenham um papel crucial na integração das pessoas com deficiência no seu ambiente de trabalho.

Caixa 7. *Ik ben Harrie* nos Países Baixos

Ik ben Harrie («Eu sou o Harry») é um módulo de formação de 2 dias recentemente lançado pela [CNV Jongeren](#), uma associação de reflexão e comércio, e pela [Enspiratie](#), uma empresa privada, ambas sediadas em Utrecht e dedicadas a apoiar a participação de jovens vulneráveis no mercado de trabalho. O «Harrie» é a personificação do colega/trabalhador ideal a fim de ajudar as pessoas com necessidades específicas no local de trabalho. A formação destina-se a mentores de empresas e a outros «Harries» encarregados de integrar jovens com deficiência nos seus locais de trabalho.

A conceção da formação baseia-se em provas que demonstram que a participação ativa no local de trabalho por parte de um trabalhador com uma invalidez profissional é mais forte e bem-sucedida quando ele/ela é apoiado por um «Harrie». Tal levou ao desenvolvimento desta formação prática na empresa, a qual inclui:

- uma análise das competências exigidas a um «Harrie» (*) e do modo como se manifestam na prática do local de trabalho;
- uma introdução a um «conjunto de ferramentas» práticas a utilizar pelos colegas responsáveis pela

- integração dos recém-chegados;
- técnicas de conversação e interação.

(*) «*Harrie*» é um acrónimo para: prestável («helpful»), alerta («alert»), realista («realistic»), calmo («calm»), instrutivo («instructive») e honesto («honest»).

Cobertura universal e sistemas duais

Muitas das atividades desenvolvidas nos países europeus visam o desenvolvimento de sistemas abrangentes de orientação ao longo da vida. No que respeita aos sistemas que oferecem cobertura universal para todos, a atribuição de uma ênfase geral à mudança sistémica pode ajudar a criar uma orientação sustentável independente das mudanças governamentais ou de soluções ad hoc.

Os sistemas duais ⁽⁸⁾, os quais oferecem uma orientação profissional orientada para as pessoas com deficiência, apoiando simultaneamente o seu acesso equitativo ao mercado de trabalho aberto e aos serviços de orientação tradicionais, podem ser os melhores meios de resposta às diferentes necessidades das pessoas com deficiência, incluindo a nível individual, em diferentes fases da sua carreira. As abordagens variam consoante os recursos, o panorama dos serviços e o contexto, mas é necessária uma estratégia para todo o sistema.

A política de orientação profissional deve também abordar a discriminação no seu sentido mais lato, uma vez que as identidades sociais das pessoas se baseiam em múltiplas características que, para além da deficiência, podem incluir a etnia, a idade, os antecedentes migratórios ou o género (interseccionalidade discriminatória) ⁽⁹⁾.

Caixa 8. A estratégia de inclusão universal da Suécia

O [Serviço de Emprego sueco](#) adotou uma abordagem de conceção universal que apoia todos os candidatos a emprego dos 18 aos 65 anos, com ou sem necessidades especiais: ajuda-os a prepararem-se para o trabalho, a candidatarem-se a empregos e a obterem apoio enquanto trabalham, em função das suas necessidades individuais. A orientação profissional através da aquisição de competências de gestão de carreira,

⁽⁸⁾ «Uma abordagem dual exige a integração sistemática de pessoas com deficiência na conceção, implementação, monitorização e avaliação de todas as políticas, estratégias e ações programáticas e operacionais, bem como iniciativas orientadas para apoiar a capacitação das pessoas com deficiência» (WHO, 2021).

⁽⁹⁾ A interseccionalidade é um conceito analítico referido na Estratégia da UE (ver nota de rodapé n.º 1) que designa a combinação de múltiplos fatores de discriminação que se intersejam (adicionalmente, consultar a [Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, Comentário Geral n.º 8, 2022](#)).

por exemplo, a autoconsciência das barreiras, é vista como um meio de capacitar os indivíduos para lidarem com a discriminação com base na funcionalidade, no género e no contexto social ou cultural, e para lidarem com decisões e desafios relacionados com os seus percursos profissionais.

O sítio Web do Serviço de Emprego disponibiliza recursos específicos de orientação para a autoajuda, com instruções e vídeos em sueco claro; também inclui textos em diferentes línguas. Os recursos orientados incluem vídeos destinados a informar as pessoas com deficiência sobre as principais dificuldades possivelmente impeditivas da plena participação na vida de trabalho e sobre o apoio de que dispõem.

Caixa 9. Coordenadores da capacidade de trabalho na Finlândia

A Finlândia reforçou o seu apoio ao emprego inclusivo com a função inovadora de «coordenadores da capacidade de trabalho», especialistas seniores de várias áreas de especialização, tais como a saúde no trabalho, a gestão de RH, a educação, o EFP ou a orientação profissional. A sua formação incide sobre o sistema de serviços de emprego e de capacidade de trabalho, o reconhecimento e a mitigação dos riscos e desafios em matéria de capacidade de trabalho, o conhecimento das ferramentas e técnicas de orientação e a sensibilização para as complexidades do trabalho no âmbito de uma rede de cooperação. A formação é ministrada em linha pela [Open University of Applied Sciences](#). Os coordenadores da capacidade de trabalho trabalham em [serviços de emprego e de desenvolvimento económico \(TE\)](#) e ajudam os candidatos a emprego com capacidade de trabalho parcial a encontrar empregadores dispostos a contratá-los.

- Para além de subsídios, os candidatos a emprego com deficiência podem beneficiar de serviços como orientação e apoio na carreira, reabilitação, educação e formação, acompanhamento no trabalho, ajuda na apresentação de candidaturas a empregos, apoio jurídico e trabalho ou formação experimentais.
- Os empregadores dispõem de um sistema de «[empregar com competência](#)» (informações sobre a contratação de pessoas com capacidade de trabalho parcial ou sobre a adesão à EURES), recebem ajuda para o recrutamento de trabalhadores com deficiência e recebem subsídios aquando da contratação de um trabalhador com tal perfil.

Adicionalmente, o Estado finlandês criou a empresa do mercado de trabalho intermédio [Työkanava Ltd.](#), a qual emprega as pessoas com deficiência que enfrentam as maiores barreiras ao mercado de trabalho e necessitam de um elevado nível de apoio. A Työkanava, uma iniciativa única no país, vende aos seus clientes bens e serviços produzidos pelos seus trabalhadores. Para além de um emprego, proporciona apoio ao desenvolvimento profissional e formação aos seus trabalhadores.

O seu objetivo é ajudar, por esta via, a melhorar as suas competências a fim de os tornar aptos a serem recrutados no mercado de trabalho aberto. Os candidatos a emprego na Työkanava são propostos pelos coordenadores da capacidade de trabalho nos serviços de TE.

Ensinaamentos retirados e vias a seguir

Apesar das várias iniciativas adotadas pelos países, a disparidade no emprego, e na educação e formação, para as pessoas com deficiência persiste e os progressos nas estratégias europeias têm sido lentos. O investimento no desenvolvimento profissional e no apoio à orientação destina-se a colmatar tal lacuna e a permitir que todos tenham um acesso significativo ao planeamento da carreira e aos percursos de aprendizagem. Os desenvolvimentos recentes permitem formular algumas sugestões iniciais para a adoção de novas medidas.

A partilha, a expansão e a integração de políticas e práticas bem-sucedidas entre regiões e países devem ser incentivadas e promovidas de forma mais sistemática. As parcerias devem ser bem coordenadas e ajustadas às necessidades dos clientes e disponibilizar medidas integradas para necessidades complexas, a fim de salvaguardar os direitos dos clientes.

Deve ser dada atenção à integração de políticas de diversidade com um conceito claro sobre a deficiência em todos os prestadores de orientação e organizações parceiras. Deve assegurar-se a acessibilidade dos serviços físicos e virtuais. Tal compreende meios de comunicação inclusivos e acessíveis para pessoas com deficiência, incluindo pessoas com deficiências visuais ou auditivas e utilizadores de serviços de saúde mental ⁽¹⁰⁾.

A investigação e a prática demonstraram que o desenvolvimento de competências de gestão de carreira associadas a competências-chave deve começar cedo na vida. Tais competências apoiam a construção da identidade profissional, denunciam estereótipos e combatem ideias erradas sobre profissões que frequentemente limitam as opções profissionais. A promoção da autoconsciência e da confiança, da adaptabilidade e da tomada de decisões significativas serve de ponte para as experiências profissionais dos adultos e para a empregabilidade, sobretudo quando é provável que surjam barreiras complexas. Tal aplica-se a todas as pessoas.

Para apoiar o desenvolvimento da política de orientação profissional, é necessário um maior trabalho a nível da UE e transnacional.

- **Reforço dos conhecimentos e da informação:**

⁽¹⁰⁾ [Diretiva \(UE\) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços.](#)

apesar da coerência acrescida das fontes de dados nacionais do Eurostat, é necessário recolher mais dados para identificar e colmatar as lacunas nos conhecimentos e na investigação transnacionais em matéria de aprendizagem e de carreiras no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. A recolha de dados é fundamental para melhorar os serviços, para a comparabilidade e para a partilha de conhecimentos e boas práticas em toda a UE.

- **Estabelecimento de uma terminologia comum em toda a UE:** a ausência de um vocabulário comum e unificado na Europa compromete a investigação, a monitorização, a adoção e a comparabilidade das boas práticas e, por conseguinte, a sua transferibilidade e integração. Há que desenvolver uma terminologia comum para facilitar a investigação transnacional, a recolha de dados, o desenvolvimento de políticas e a partilha de conhecimentos.

Aplicam-se indicações adicionais a nível nacional.

- **Promoção da investigação sobre o papel da discriminação com base na deficiência e** na interseccionalidade nos locais de trabalho, na educação e formação e nos serviços de apoio. Um maior conhecimento dos mecanismos de discriminação pode contribuir para reforçar o papel preventivo e facilitador da orientação profissional e para facilitar a participação das pessoas com deficiência no EFP e na educação de adultos. Pode ajudar a promover a sensibilização informada.
- **Melhoria das abordagens centradas no utilizador, da retroação e da monitorização e avaliação contínuas.** A análise das políticas e práticas dos países da UE por parte do Cedefop sugere que a perspetiva do utilizador/cliente nem sempre é considerada na conceção e aplicação das medidas. Poderiam ser envidados mais esforços no desenvolvimento de abordagens de monitorização e avaliação que considerem os objetivos e etapas da orientação profissional dos clientes (aumento da autoconsciência, autoeficácia, controlo e autonomia profissional; obtenção de informações profissionais), bem como o desenvolvimento da sua carreira. Os ciclos de retroação devem assentar numa melhor monitorização e avaliação, incluindo o envolvimento de técnicos profissionais e profissionais próximos, bem como dos utilizadores dos serviços, quando pertinente.

Estas conclusões e indicações em matéria de políticas relativas ao desenvolvimento de sistemas sustentáveis de orientação ao longo da vida baseiam-se numa primeira análise dos dados recolhidos. Há sinais de que as políticas e práticas nacionais

de orientação profissional estão a evoluir em paralelo com o reforço dos quadros políticos e de monitorização da UE, incluindo a recolha de dados, as políticas que regem a acessibilidade e a utilização da inteligência artificial. O **inventário do Cedefop** está atualmente a ser atualizado com exemplos de práticas em países que refletem as tendências mais recentes em matéria da orientação ao longo da vida.



CEDEFOP

Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional

Nota informativa – 9186 PT

N.º de catálogo: TI-BB-23-004-PT-E

ISBN 978-92-896-3522-6, doi:10.2801/0854

Copyright © Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação

Profissional (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International

As notas informativas são publicadas em alemão, espanhol, francês, grego, inglês, italiano, polaco, português e na língua do país que detém a Presidência da UE. Para as receber regularmente, registre-se em:

www.cedefop.europa.eu/pt/user/register

Pode consultar outras Notas Informativas e publicações do Cedefop em: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europa 123, Thessaloniki (Pylea), GRÉCIA

Endereço postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRÉCIA

Tel.: +30 2310490111, Fax: +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu