

Seção Documentos

Desenvolvimento de políticas de orientação nas áreas de educação, formação e emprego na União Européia¹

John McCarthy²

International Centre for Career Development and Public Policy, Strasbourg, France

Em seu discurso para a quarta reunião de chefes de Estado da União Européia/América Latina e Caribe, realizada em Viena em 2006, o então Secretário-Geral das Nações Unidas, Koffi Annan, fez um apelo apaixonado para uma maior determinação em proporcionar aos jovens empregos decentes e para abordar os problemas de transição que esses enfrentam no percurso entre a educação, a formação e o emprego. Ele afirmou:

Os sistemas nacionais de educação também têm de fornecer aos jovens uma melhor orientação de carreira e mais informações sobre o mercado de trabalho. Muitos jovens desempregados vêm de comunidades onde existe uma elevada taxa de desemprego nas gerações mais velhas também. Na falta de outros modelos de trabalho, eles apenas podem obter aconselhamento de carreira na escola. Além destes, Centros de Trabalho do Governo que ofereçam tanto orientação vocacional quanto informações sobre o mercado podem desempenhar um papel importante em ajudar os jovens a escolher sua carreira ou encontrar um emprego.

Koffi Annan teceu comparações entre as taxas de desemprego de jovens e adultos na União Europeia, na América Latina e Caribe e fez um apelo especial para políticas mais inclusivas na América Latina, para que jovens de origem pobre, rural e indígena, que estão muito aquém dos seus pares em termos de escolaridade, tenham acesso apropriado a empregos dignos, reduzindo níveis de desemprego. O discurso do Secretário Geral (United Nations, 2006) colocou a orientação de carreira no centro

das políticas e estratégias de educação, formação e emprego de jovens tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento.

“Intervenções de carreira são processos sócio-políticos planejados para cumprir metas nacionais e são implementados através da legislação”, explicou o professor Ed Herr em seu discurso principal na Conferência Mundial da Associação Nacional para o Desenvolvimento de Carreira (*National Career Development Association, NCDA*) em Washington em julho de 2008. Esta conferência e o simpósio internacional da pré-conferência foram dedicados às questões de políticas públicas e a defesa de assuntos afins. Entretanto, essa definição das intervenções de carreira raramente ou nunca aparece nos livros sobre aconselhamento de carreira, nem é dada a ela muita atenção por parte dos programas de formação universitários, pela comunidade acadêmica, pelos pesquisadores e pelas associações profissionais.

A orientação e o aconselhamento de carreira sempre estão em um contexto político. Isto se torna óbvio se o oferecimento dos serviços de orientação profissional é pago com financiamento público, por meio de tributação, embora este aspecto não seja muitas vezes bem articulado pelos legisladores nem reconhecido pelos profissionais de orientação. A orientação profissional é um bem privado, que contribui para o bem público.

O contexto político de orientação de carreira na União Européia

As metas políticas globais para a União Européia foram decididas pelos Chefes de Governo europeus em

¹ Título original: *Guidance Policy Development in the Fields of Education, Training and Employment in the European Union*. Traduzido por Marucia Bardagi (Universidade Luterana do Brasil, Santa Maria-RS) e Sally Karina Brodski (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS). Revisado por Izaura Maria Lemos.

² Endereço para correspondência: John McCarthy. 16 Rue Brackenhoffer, 67100 Strasbourg, France, Tel. 0033388611329. E-mail: jmc@iccdpp.org

Lisboa no ano de 2000, e são muitas vezes descritas como “a agenda de Lisboa”. Essas metas eram tornar a Europa “a economia mais competitiva e dinâmica do mundo, baseada no conhecimento, capaz de um crescimento econômico sustentável com mais e melhores empregos, maior coesão social e respeito ao meio ambiente, até 2010”. Os Chefes de Governo reconheceram que todas as políticas de educação, formação, emprego e inclusão social contribuem para a realização destas metas e rapidamente começaram a definir em conjunto ações e planos de desenvolvimento para cada uma das áreas a serem implementadas no âmbito nacional. Esses planos são essencialmente projetos de reforma em resposta a objetivos e metas num acordo de nivelamento e de adequação dentro dos programas de trabalho do mercado europeu, tais como o “Educação e Formação 2010” (European Commission, 2009a).

Essas reformas foram marcadas por mudanças no pensamento, de um foco na educação e formação iniciais para a aprendizagem ao longo da vida, de preparação de trabalhadores para o desenvolvimento dos trabalhadores, e do emprego para a empregabilidade e flexi-segurança³ (European Commission, 2009b). A aprendizagem ao longo da vida é vista como um dos pilares das políticas de empregabilidade as políticas de flexi-segurança. Foi rapidamente reconhecido que não era possível ter uma política eficiente de aprendizagem ao longo da vida a menos que os potenciais aprendizes fossem apoiados por serviços de orientação de carreira, e conseqüentemente foi cunhado o termo “orientação ao longo da vida”. Assim, a orientação de carreira/ao longo da vida encontrou seu lugar como um dos pilares das estratégias nacionais para orientação dentro de abordagem política europeia.

A importância da orientação de carreira nesse novo contexto foi também notada pelos empregadores e confederações de sindicatos europeus (parceiros sociais europeus). Eles tornaram o provimento de orientação de carreira para os trabalhadores uma das quatro ações prioritárias em suas contribuições para a realização das metas da “agenda de Lisboa” (Commission of the European Communities, 2001).

Da retórica à ação

Inicialmente o conceito de orientação ao longo da

vida foi um conceito difícil de ser compreendido e aceito pelas autoridades nacionais. Em função de acidentes históricos, os serviços de orientação de carreira em educação e os de setores do mercado de trabalho desenvolveram independentemente um do outro com distâncias alimentadas por rivalidades administrativas e profissionais. O conceito de orientação ao longo da vida ofereceu a oportunidade de abordar a fragmentação dos serviços que é evidente ao público.

O que se tornou realmente útil para as reflexões dos gestores de políticas europeus sobre orientação de carreira em 2001 foi a decisão tomada pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) de encarregar-se da revisão internacional das políticas para orientação de carreira. A Comissão Européia (EC) foi envolvida nessa revisão, e subsequentemente engajou suas agências, a *European Training Foundation* (ETF) e o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP), ao ampliar essa revisão para os países europeus não participantes da iniciativa da OECD. O Banco Mundial (World Bank, WK) também usou uma metodologia similar com vários países, inclusive o Chile. Os resultados dos quatro conjuntos de revisão (European Training Foundation, 2003; Organisation for Economic Co-Operation and Development [OECD], 2004a, 2004b; Sultana, 2004; Watts & Fretwell, 2004) foram incrivelmente semelhantes:

- As políticas para orientação de carreira estavam pouco definidas, pouco articuladas e pouco divulgadas na maioria dos países;
- As políticas, sistemas e práticas atuais para orientação de carreira não satisfaziam as necessidades das sociedades e economias baseadas no conhecimento, e necessitavam de reformulações.

Uma metodologia semelhante foi utilizada mais recentemente para analisar as políticas de orientação nos países mediterrâneos (Sultana & Watts, 2007). Na ausência de uma iniciativa dos Estados-Membros, a Comissão Européia⁴ estabeleceu um Grupo de Especialistas em orientação ao longo da vida⁵ em 2002, como parte do programa

³ Flexi-segurança (*flexicurity*) é mais bem descrita como a mistura de três elementos: (a) flexibilidade do mercado de trabalho combinada com (b) segurança social e (c) uma política ativa de trabalho com direitos e responsabilidades para os desempregados.

⁴ A Comissão Européia é o corpo executivo da União Européia responsável por implementar e administrar políticas da União Européia. Trabalhando em estreita parceria com outros institutos europeus e os 29 estados membros, a Comissão Européia atua como guardiã dos acordos da União Européia para assegurar que a legislação europeia seja aplicada corretamente. Ela também pode fazer propostas para novas legislações.

⁵ A composição do grupo de especialistas refletiu uma mudança significativa na forma de ver a orientação de carreira, antes somente pelos olhos dos profissionais. O grupo incluiu representantes dos ministérios da educação e do trabalho, representantes de grupos sociais, pais, jovens e usuários dos serviços e alguns profissionais especialistas em orientação.

de trabalho “Educação e Formação 2010”. Esse grupo que funcionou até 2007, desenvolveu três ferramentas comuns de referência para as políticas e sistemas europeus de orientação ao longo da vida (European Centre for the Development of Vocational Training [CEDEFOP], 2005).

Essas ferramentas foram planejadas para auxiliar os Estados-Membros a rever as suas políticas nacionais de provisão de serviços a partir de padrões europeus e para fornecer uma base para a comparação dos serviços prestados entre países. O que particularmente caracteriza estas ferramentas de referência é o papel central dado ao cidadão, que está no centro de objetivos e princípios comuns, dos pontos de referência para garantir a qualidade dos serviços prestados e no centro das principais características dos sistemas de orientação ao longo da vida. Isso reflete uma visão orientada pela demanda de orientação profissional, uma mudança marcante de uma visão fornecedora/profissional de orientação que caracterizou os serviços de orientação no último milênio. O Grupo de Especialistas prestou consultoria à Comissão Européia sobre o papel da orientação de carreira nas políticas de educação, formação e emprego da União Européia. Mas por não ser representativa dos países, seu impacto em nível nacional nos Estados-membros foi limitado. Reconhecendo isto, a Comissão Européia estabeleceu em 2004, dois projetos de rede da União Européia, envolvendo seis países cada. Estes projetos ligavam fóruns (CEDEFOP, 2008)⁶ nacionais existentes e emergentes para a orientação e testaram de forma piloto o valor agregado destes tipos de redes representativas dos países da União Européia.

Orientação ao longo da vida torna-se uma prioridade política em 2004

A aprovação política pelo Conselho Europeu de Ministros é o mais elevado nível de consenso e recomendação, que pode ocorrer na União Européia em áreas de política nas quais os Estados-Membros têm a responsabilidade final. Isso se aplica às políticas de educação, formação, emprego e inclusão social. O Conselho Europeu de Ministros pode fazer recomendações na forma de uma Resolução. Mesmo não sendo obrigatórios, as recomendações têm um peso político significativo e fornecem a base para os programas de trabalho e atividades colaborativas na União Européia e para o financiamento que os programas e as atividades requerem.

Em 2004, o Conselho Europeu de Ministros adotou uma resolução sobre a orientação ao longo da vida que

havia sido proposta pelo governo irlandês como parte de seu programa para a Presidência da União Européia. A resolução forneceu uma definição política para orientação de carreira:

Um conjunto de atividades que permitem aos cidadãos de qualquer idade e em qualquer momento da sua vida identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões relativas à educação, formação e ocupação, e gerenciar seu percurso individual na aprendizagem, trabalho e outros contextos em que essas competências são adquiridas e/ou utilizadas. Exemplos dessas atividades incluem fornecimento de informações e orientação, aconselhamento, avaliação de competências, orientação de trabalho (*mentoring*), ensino de tomada de decisões e habilidades de gestão de carreira (p. 2).

Essa definição ampla foi desenvolvida por várias razões. Ela evidencia que (a) a aquisição de competências acontece tanto ao longo da vida quanto em vários contextos de vida, e não é apenas limitada a contextos formais; (b) a avaliação de competências se refere a mais do que os métodos tradicionais de testagem; (c) o ensino das habilidades de gestão de carreira é uma parte integral da orientação de carreira; e (d) acima de tudo, a orientação de carreira diz respeito ao fato de que os papéis dos serviços de orientação de carreira variam tanto entre os países como dentro de cada país, e que todas essas atividades não são de propriedade de uma única profissão em qualquer país, mas é provável que sejam compartilhadas por uma gama de pessoas com diferentes qualificações e competências em diferentes cenários.

Observando os resultados das revisões das políticas internacionais para a orientação de carreira, a resolução exorta os Estados-Membros a prestar atenção a:

- (1) ampliar o acesso de todas as camadas da população a serviços de orientação de carreira ao longo da vida de alta qualidade;
- (2) melhorar a coordenação e a cooperação entre os ministérios e serviços (educação, mercado de trabalho);
- (3) desenvolver e implementar mecanismos de garantia de qualidade para produtos e serviços de orientação de carreira particularmente a partir da perspectiva do cidadão;
- (4) facilitar o desenvolvimento de competências de gestão de carreira nos cidadãos;

⁶ Um fórum nacional para a orientação refere-se a uma assembléia de todos os principais atores preocupados com o desenvolvimento de políticas, sistemas e práticas de orientação ao longo da vida. Para uma revisão mais detalhada de seus desenvolvimentos recentes na União Europeia, veja CEDEFOP.

(5) melhorar a formação dos profissionais de orientação;

(6) desenvolver uma base de dados para apoiar políticas de orientação de carreira;

(7) estabelecer mecanismos nacionais e regionais para envolver todas as partes interessadas (ministérios, parceiros sociais, sociedade civil, por exemplo, pais, jovens, profissionais) no desenvolvimento de políticas e sistemas de orientação.

A única recomendação anterior europeia sobre orientação de carreira foi feita pela Comissão Europeia já em 1966. Trinta e oito anos se passaram antes de a orientação de carreira se tornar novamente o centro das atenções políticas. O que é um pouco perturbador, porém, é que a Recomendação de 1966 já havia assinalado muitas das mesmas áreas de melhoria que a Resolução de 2004: acesso, qualidade, formação, base de dados, coordenação e cooperação. Quando alguém lê aquela recomendação pode ser perdoado por pensar que pouco ou nenhum progresso foi feito nas áreas no intervalo dos anos. Mas várias mudanças significativas no pensamento sobre orientação de carreira são dignas de nota na Resolução de 2004:

(1) os usuários e potenciais usuários/cidadãos são agora percebidos como tendo um papel crucial na garantia da qualidade da orientação de carreira;

(2) enfatizando a importância da aquisição de competências de gestão de carreira por parte dos cidadãos, a orientação de carreira é agora compreendida como uma medida preventiva por meio da aprendizagem ativa e como uma habilidade para a vida, e não apenas como uma atividade paliativa centrada em um problema para uma única transição;

(3) os cidadãos são reconhecidos como partes interessadas, que deverão ser consultados no desenvolvimento de políticas e sistemas de orientação de carreira;

(4) o desenvolvimento de políticas para a orientação de carreira não é uma atividade apenas de responsabilidade dos ministérios.

Da resolução do Conselho Europeu à implementação

Devido à natureza não obrigatória da Resolução, e aos muito diferentes estágios de desenvolvimento e diferenças de estrutura na forma de fornecer serviços de orientação de carreira nos Países Membros da União Europeia, não é surpreendente que ações para implementar a Resolução tenham mostrado padrão variado.

Na maioria dos países, *estratégias nacionais de aprendizagem ao longo da vida* têm agora a orientação de carreira como parte integrante. Esse é um importante passo à frente, dado o papel que o conceito da aprendizagem

ao longo da vida tem na superação das discontinuidades entre as diferentes formas e níveis de educação e formação e nas políticas de emprego.

A revisão ilustrou várias iniciativas para *ampliar o acesso* aos serviços de orientação de carreira para todos os setores da população. Entre eles, encontra-se o uso da tecnologia dos Centros de Tele-atendimento (*Call Centers*) para que o público possa acessar aos serviços de orientação de carreira através de uma linha telefônica de acesso gratuito (Careers Advice, 2009). O serviço é oferecido em diferentes níveis de intensidade em conjunto com o suporte de um *website* e localmente, até o ano 2010, por um recurso face a face para pessoas que possam manifestar uma necessidade do mesmo. Uma dimensão interessante da abordagem dos Centros de Tele-atendimento tem sido a divulgação desse serviço ao público em geral. Usando uma estratégia de criação de marca personalizada por meio de meios de comunicação de massa e publicidade ética, o chamado Aconselhamento de Carreira de Aprendizagem Direta (*Learndirect Career Advice*) conseguiu 82% de reconhecimento de marca pelo público em geral. No contexto das economias em desenvolvimento, é interessante notar, porém, que a África do Sul está agora considerando a introdução de uma linha telefônica nacional de ajuda, similar, para orientação nacional de carreira que, certamente, evitará a necessidade de criar uma dispendiosa infra-estrutura física para serviços de orientação de carreira e poderá superar barreiras geográficas e outras barreiras que um serviço físico poderia apresentar.

Maior atenção também vem sendo prestada à questão da *certificação de qualidade* dos serviços de orientação de carreira. Diferenciam-se três maneiras de abordar o assunto: (a) centrado na administração; (b) centrado no profissional; e (c) centrado no usuário.

Uma discussão interessante das qualidades e limitações que cada maneira tem de abordar o tema é encontrada na revisão. Na Europa há poucos exemplos de modelos de certificação de qualidade especificamente para serviços de orientação de carreira. O melhor exemplo disso, que também inclui a consulta a usuários dos serviços, é o modelo MATRIX do Reino Unido (UK) (Matrix, 2009). A abordagem mais utilizada na Europa é a administrativa, expressa nas diretrizes para o oferecimento dos serviços e para recrutamento de funcionários.

O relatório também salientou que estava sendo dada maior atenção ao desenvolvimento das *habilidades de gestão de carreira* para os cidadãos, algumas vezes por meio da criação de portfólios e planos de ação pessoais e individuais tanto nos contextos de trabalho quanto de educação, além do maior espaço dado, nos currículos

escolares, às atividades de educação para a carreira que contribuem para o desenvolvimento dessas habilidades.

O desenvolvimento de *mecanismos nacionais de coordenação para o desenvolvimento de políticas e sistemas de orientação ao longo da vida* que envolvem a articulação entre os ministérios, as outras partes interessadas e os principais fornecedores dos serviços é relatado em muitos países (CEDEFOP, 2008). Na verdade, os maiores progressos na aplicação da Resolução tiveram lugar no que diz respeito a essa prioridade, embora as formas e composição de tais mecanismos variem de país para país, elas tendem a ter as seguintes funções similares:

(1) diálogo: onde todos os participantes discutem e trocam informações e pontos de vista, o que resulta em entendimento comum e coordenação voluntária de atividades;

(2) consulta: agindo como um grupo de sondagem para as iniciativas e políticas governamentais;

(3) desenvolvimento de políticas: promover o conceito de orientação ao longo da vida por meio de elaboração de propostas e iniciativas concretas;

(4) desenvolvimento de sistemas: desenvolvimento de melhorias nos sistemas de orientação ao longo da vida, por exemplo, diretrizes para certificação de qualidade e fornecimento de formação.

Da revisão para uma nova Resolução do Conselho Europeu sobre a orientação ao longo da vida em 2008 para apoiar a implementação

Embora o progresso relatado na seção anterior pareça algo impressionante, deve ser dito que foi irregular na sua propagação tanto entre os países quanto nas prioridades da Resolução de 2004. No âmbito europeu, a fragilidade da implementação em contexto nacional foi reconhecida visto que não havia nenhum mecanismo de apoio à implementação na União Européia. Em Novembro de 2006, o Comissário Europeu para a Educação e Cultura, Jan Figel, sugeriu que os próprios Estados-Membros deveriam estabelecer uma rede de políticas européias de apoio mútuo na aplicação da resolução. Isso ocorreu em Dezembro de 2007 com o estabelecimento da Rede Européia de Políticas de Orientação ao Longo da Vida (European Lifelong Guidance Policy Network [ELGPN], 2007).

Para dar novo impulso à implementação e movimentos nacionais de reforma, o governo francês, como parte da sua Presidência da União Européia, propôs uma Resolução de implementação (Conselho da União Européia, 2008), em Novembro de 2008, intitulada: “Uma melhor integração da orientação ao longo da vida às estratégias de aprendizagem ao longo da vida”. Ela expôs em pormenor

as quatro principais áreas de reforma: (a) encorajar a aquisição continuada das competências de gestão de carreira; (b) facilitar o acesso de todos os cidadãos aos serviços de orientação; (c) desenvolver a certificação de qualidade na prestação dos serviços de orientação; (e) encorajar a coordenação e a cooperação entre os diversos interessados em âmbito nacional, regional e local, e os tipos de reformas necessárias.

A Resolução conferiu um mandato político aos representantes dos países na ELGPN para: (a) partilhar informações sobre as suas políticas, práticas e respectiva avaliação de ambos; (b) monitorar a implementação nacional e europeia da execução de atividades nas quatro áreas prioritárias; (c) garantir que as políticas de orientação ao longo da vida sejam mais consistentemente e firmemente articuladas com as várias áreas européias de política, particularmente com o emprego e inclusão social; (d) considerar como as políticas de orientação baseadas em evidências podem ser desenvolvidas em âmbito europeu.

Orientação ao longo da vida no centro das políticas européias para a educação, formação, emprego e inclusão social?

Deve ser dito que muito progresso foi alcançado nos últimos oito anos na colocação da orientação de carreira no centro da agenda política internacional, particularmente na Europa, o que não tem sido fácil, mas muitos fatores têm contribuído para isto:

1. A cooperação institucional internacional e a colaboração da OECD, da Comissão Européia (EC) e de suas agências – o ETF e a CEDEFOP e do Banco Mundial (WB) e da Organização Internacional do Trabalho (International Labour Organisation, ILO)

Dentre seus resultados os seguintes se salientam: (a) o estabelecimento do Centro Internacional para o Desenvolvimento de Carreira e Política Pública (International Centre for Career Development and Public Policy [ICCDPP], 2008) na manutenção do foco internacional sobre as políticas para orientação de carreira; (b) o compartilhamento de experiência e o uso de metodologia comparável por três destas instituições (OECD, EC e WB) nas revisões internacionais de políticas para orientação de carreira, que perfazem um total de 55 países agora; (c) a iniciativa da EC apoiada pela OECD que resultou numa publicação conjunta intitulada “Um guia de carreira: um manual para formadores de políticas (*Career Guidance: A handbook for policymakers*) que agora foi traduzida em 14 idiomas em todo o mundo

(OECD, 2004b)⁷; e (d) a publicação da ILO de um manual de recursos para orientação de carreira nos países em desenvolvimento (Hansen, 2006)⁸. O poder dessas instituições em trabalhar conjuntamente, não apenas enriqueceu o trabalho de cada instituição individual, como também mostrou aos governos a importância política da orientação de carreira.

2. Funcionários chave comprometidos nas administrações nacionais e na comissão europeia

Estes servidores públicos tinham uma visão clara de onde a orientação de carreira se encaixava nas políticas de educação, formação, emprego e inclusão social e asseguraram que ela fosse referida adequadamente em políticas e processos em âmbito nacional e europeu.

3. Cronologia

Felizmente, a orientação de carreira teve alta prioridade política em âmbito nacional, na Irlanda, em 2004, e na França em 2008. Isso tornou possível para ambos os países proporem recomendações e ações em âmbito europeu e nacional para outros Estados Membros como parte de seu mandato de presidência dos programas de trabalho da União Europeia⁹.

Qual foi o papel das associações profissionais de orientação em todo esse processo?

Deve ser ressaltado que a maior parte dessas atividades ocorreu em nível político. Nas revisões internacionais de políticas para orientação de carreira, as associações nacionais de profissionais da orientação foram uma fonte de

informação de âmbito nacional. Essas revisões foram, em geral, úteis para reunir os vários participantes na prestação de serviços de orientação, dos quais os orientadores eram um grupo. Não há dúvida de que onde há boas relações entre os ministérios e as associações, as ações regionais/nacionais se beneficiam. Mas também é claro que os ministérios se beneficiam de ter uma base de dados para a elaboração de políticas. Tradicionalmente os profissionais de orientação não são treinados ou aconselhados sobre que tipo de dados devem recolher sobre os resultados de seu trabalho e como eles deveriam ser apresentados aos decisores políticos. A pesquisa acadêmica raramente ou nunca considera as implicações políticas da sua investigação e raramente se envolve em investigações relevantes sobre políticas. E os profissionais de orientação muitas vezes consideram que seu trabalho acontece em um vazio de políticas!

Não existe atualmente uma associação europeia de orientadores. Na sua ausência, a *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG) representou a perspectiva dos profissionais no grupo de especialistas da Comissão Europeia sobre orientação ao longo da vida e ela agora tem um papel similar na ELGPN. O que a experiência europeia tem demonstrado até agora é que o progresso na colocação da orientação de carreira na agenda política depende de: (a) uma visão nacional e europeia para o bem-estar econômico e social dos cidadãos, bem como uma estratégia para atingir essa visão que tenha a orientação de carreira como parte integrante; e (b) uma grande aliança de todas as partes interessadas: ministérios, parceiros sociais (associações patronais e sindicais), sociedade civil (pais, jovens, usuários) e a comunidade da orientação (formadores, profissionais, pesquisadores) no apoio à realização dessa visão.

REFERÊNCIAS

- Careers Advice. (2009). Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.careersadvice.direct.gov.uk/>
- Commission of the European Communities. (2001). *Making a European area of lifelong learning a reality*. Brussels: The Commission. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MitteilungEng.pdf>
- Conselho da União Europeia. (2004). *Projecto de resolução relativa ao reforço das políticas, sistemas e práticas no domínio da orientação ao longo da vida na Europa*. Bruxelas: O Conselho. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_pt.pdf
- Conselho da União Europeia. (2008, 13 dezembro). Resolução do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros “Integrar melhor a orientação ao longo da vida nas estratégias de aprendizagem ao longo da vida”. *Jornal Oficial da União Europeia*, pp. C319/4-7. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:PT:PDF>

⁷ Cópias em português e em espanhol podem ser baixadas sem custo do site da web da ICCDPP: www.iccdpp.org

⁸ Também disponível em espanhol (<http://www.iccdpp.org>).

⁹ O mandato da União Europeia alterna de um Estado associado para outro a cada seis meses. O Estado associado que detém a diretoria determina um programa de trabalho que reflete suas próprias prioridades políticas e também constrói a nível europeu políticas de desenvolvimento.

- European Centre for the Development of Vocational Training. (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems: Using common European reference tools*. Luxembourg: CEDEFOP. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2008). *Establishing and developing national lifelong guidance forums: A manual for policy-makers and stakeholders*. Luxembourg: CEDEFOP. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_en.pdf
- European Commission. (2009a). *European strategy and co-operation in education and training*. Brussels: European Commission. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm
- European Commission. (2009b). *European employment strategy*. Brussels: European Commission. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2007). Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>
- European Training Foundation. (2003). *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: Synthesis report*. Turin, Italy: ETF. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.iccdpp.org/Portals/1/ETF%20Accession%20Country%20Syn%20Rept%2003.pdf>
- Hansen, E. (2006). *Career guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries*. Geneva: ILO. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://www.iccdpp.org/Portals/1/ILO%20career_guidance.pdf
- International Centre for Career Development and Public Policy. (2008). Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.iccdpp.org/>
- Matrix. Quality Standard for Information Advice and Guidance Services. (2009). Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.matrixstandard.com/about/index.php>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2004a). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2004b). *Career guidance: A handbook for policy markers*. Paris: OECD. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>
- Sultana, R. (2004). *Guidance policies in the knowledge society*. Luxembourg: EPO. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_en.pdf
- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2007). *Career guidance in the Mediterranean region: Comparative analysis*. Turin, Italy: ETF. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.iccdpp.org/Portals/1/ETF%20MEDA%20rept%2007.pdf>
- United Nations. Secretary-General. (2006). *In address to European Union/Latin America and Caribbean Summit, Secretary-General calls for resolve to provide youth with decent jobs* (SG/SM/10458). New York: Department of Public Information. Retirado em 10 janeiro 2009, de <http://www.un.org/News/Press/docs/2006/sgsm10458.doc.htm>
- Watts, A. G., & Fretwell, D. H. (2004). *Public policies for career development: Case studies and emerging issues in developing and transition economies*. Washington, DC: World Bank. Retirado em 10 janeiro 2009, de http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2004/05/21/000090341_20040521134906/Rended/PDF/285980PAPER0LLLDevelopingCnts01public1.pdf

Recebido: 15/02/2009

Aceite final: 15/02/2009

Sobre o autor

John McCarthy é Diretor do Centro Internacional para o Desenvolvimento de Carreiras e Políticas Públicas, Strasbourg, França (www.iccdpp.org). Ocupou os postos de Gerente de Projetos no Centro Europeu para o Desenvolvimento do Treinamento Vocacional e no Centro Nacional para Orientação em Educação na Irlanda. Trabalhou como consultor internacional para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Fundação para a Formação Europeia (*European Training Foundation*, ETF), como supervisor universitário de orientadores profissionais, pesquisador e orientador profissional. Co-editor do livro *Orientação de Carreiras: Manual para formuladores de políticas*, publicação conjunta da OCDE-Europa (CEDEFOP, 2008) e *Aprimorando Políticas e Sistemas de Orientação em longo prazo* (CEDEFOP, 2005).