

D&F



TRANS FORMAR

AO LONGO DA VIDA

SEPARATA

Qualificação e Orientação:
Novos Instrumentos



Qualificação e orientação: novos instrumentos

Esta Separata está estruturada em torno de dois grandes objetivos: como desenvolver estratégias proativas de recolocação no mercado de trabalho (MT) e como estruturar e gerir percursos de qualificação, processos de aprendizagem ao longo da vida e estratégias de carreira de forma simples, flexível e transparente.

 OPTICREATIVE

Na primeira parte da Separata o leitor encontra pistas de como uma pessoa que pretende encontrar uma recolocação no MT pode potenciar a sua experiência profissional e pessoal no seu CV, como responder a anúncios, como proceder numa entrevista, enfim... como valorizar a sua experiência pessoal e profissional.

Na segunda parte disponibiliza-se informação sobre um conjunto de instrumentos nacionais e europeus que permitem aos trabalhadores ativos estruturarem e gerirem percursos de qualificação, processos de aprendizagem ao longo da vida e estratégias de carreira de forma simples, flexível e transparente.

1.ª PARTE – RE(COLOCAÇÃO) NO MERCADO DE TRABALHO

DESCUBRA COMO POTENCIAR O INTERESSE DO MERCADO DE TRABALHO POR SI!

ANA PENIM, ADMINISTRADORA DELEGADA DO INV (INSTITUTO DE NEGOCIAÇÃO E VENDAS) E DA YOUUP (THE COACHING COMPANY)

Muitos são os motivos que podem determinar a interrupção de uma carreira profissional. Seja qual tiver sido o motivo, quando um adulto pretende reingressar no mercado de trabalho enfrenta um conjunto complexo de questões emocionais e práticas.

Uma coisa é certa: a atitude, energia, resiliência, competência e crenças que a pessoa tem sobre si própria, sobre o mercado de trabalho e sobre os outros determinarão, em grande parte, a sua caminhada rumo a uma recolocação bem-sucedida no mercado de trabalho, seja a trabalhar por conta de outrem, seja por conta própria.



Afinal de contas, tudo começa na ATITUDE e concretiza-se com a AÇÃO!

ACEITAR QUE O CONTEXTO MUDOU

Um dos maiores inimigos para uma reintegração bem-sucedida e satisfatória no mercado de trabalho é, em grande parte, pensar que é possível encontrar um contexto profissional

O primeiro passo para a mudança é a aceitação. Uma vez que você se aceite a si mesmo, abre a porta para a mudança. Isso é tudo o que você tem de fazer. Mudança não é algo que você faz, é algo que você permite.

Will Garcia

semelhante ao que se tinha. Essa crença leva-nos, consciente ou inconscientemente, a procurar um posto de trabalho semelhante ao que exercíamos, esperando que este requiera de nós os mesmos conhecimentos, competências e capacidades que achamos que possuímos e às quais atribuímos o sucesso profissional que tivemos anteriormente.

O que é um facto é que, gostemos ou não gostemos, entretanto tudo mudou!

Importa, por isso, não esperar uma «recolocação no mercado de trabalho», mas sim adotar a atitude de colocar a ação na compreensão do que mudou e das novas oportunidades.

RE(CONHECER) QUEM SE É!

O que pensamos de nós nem sempre está totalmente alinhado com aquilo que verdadeiramente somos ou com a for-

ma como os outros nos veem. A vida é feita de comparações. Quando exercemos funções durante muitos anos numa determinada função e contexto, podemos chegar a perder um pouco a consciência do que se passa, realmente, no «resto do mundo», deixando de ter um padrão adequado de comparação. Tanto podemos subestimar como sobrevalorizar o que somos e o que nos rodeia. Tanto uma como a outra, estas são atitudes que dificultam a capacidade de alcançarmos os nossos objetivos, já que nos criam uma visão distorcida da realidade!

Por isso, fazermos um trabalho de re[conhecimento] de nós próprios, no sentido de tomarmos consciência da pessoa em que nos tornámos e do valor que esse capital tem para a realidade do mundo que nos passou a rodear, é uma atitude de grande valor e, sobretudo, de grande sabedoria. Este é um momento em que pode valer a pena explorarmos alternativas especializadas que nos ajudem a fazer essa caminhada, já que fazê-la sozinho pode ser difícil e/ou demorar demasiado tempo. Por outro lado, limitar-se a ouvir a opinião dos amigos nem sempre é uma boa opção pois eles, gostando de nós e querendo motivar-nos, nem sempre nos ajudam a tomar consciência da realidade e a identificar novas oportunidades de evolução pessoal e profissional.

Até que o sol não brilhe, acendamos uma vela na escuridão.

Confúcio

ATITUDE POSITIVA E PROATIVA!

A orientação do nosso pensamento determina a orientação dos nossos comportamentos. A escolha é nossa! A ciência e a prática já provaram que quem acredita encontra uma solução e que, quem não acredita, encontra uma desculpa!

Reintegrar o mercado de trabalho é, 99% das vezes, um processo dinâmico com inúmeros avanços e recuos. Por vezes vemo-nos numa caminhada às cegas, sem vislumbrarmos uma luz ao fundo do túnel. Por isso, acreditar que é possível alcançarmos um destino satisfatório é fundamental.

É a atitude positiva que determina a capacidade de se seguir em frente com proatividade, tirando lições úteis das dificuldades e dos fracassos que se vão enfrentando na busca de uma nova ocupação profissional.

É a atitude positiva que favorece a imaginação e a criatividade, as quais nos permitem criar novas possibilidades em vez de ficarmos reféns daquilo que já conhecemos e apegados à ideia do que sempre fizemos.

É a atitude positiva que nos proporciona a autoestima e a coragem para enfrentarmos terrenos desconhecidos, sem drama, sabendo que aqueles que conhecíamos já desapareceram.

Que eu seja melhor, não melhor que ele ou que ela; mas melhor que eu mesmo. Que eu possa surpreender, não por fazer melhor que os outros; mas por fazer mais do que aquilo que acreditava ser o meu limite.

Rafael Chirbes

SURPREENDER!

Tendo-se consciência de quem se é, e tendo-se uma atitude positiva face ao mundo, está na hora de surpreender. Quem surpreende gera valor porque oferece algo que o outro, ou o mercado, não estavam à espera!

Por outro lado, quem surpreende os outros motiva-se também a si próprio ao observar a satisfação criada em quem foi surpreendido, retroalimentando a sua própria energia e automotivação.

CONSELHOS PARA A RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

1. O que fazer enquanto estiver desempregado?

Enquanto estiver desempregado comece por assumir (mas assumir mesmo!) que a sua profissão nesse período é fazer o máximo que for possível para agregar ainda mais valor ao seu currículo. Oportunidades não faltam, grande parte das quais gratuitas!

Este é um momento em que pode valer a pena recorrer a um conjunto de serviços especializados, presenciais e *online*, incluindo aqueles que o serviço público de emprego, através do IEFP, lhe disponibiliza e que podem facilitar a sua inserção no mercado de trabalho.

Hoje em dia existem inúmeras ações de enriquecimento profissional *online* e presenciais gratuitas. Conheça e explore esses recursos. Tome a iniciativa de procurar as oportuna-

des de trabalho que melhor se ajustam ao seu perfil:

- veja diariamente os anúncios de emprego;
- consulte as ofertas disponíveis nos serviços de emprego, nos gabinetes de inserção profissional, noutras entidades e em bolsas de emprego *online*;
- mobilize a sua rede de relações – contacte as pessoas que conhece e manifeste o seu empenho em encontrar um emprego;
- procure conhecer o mercado de trabalho e identifique a estratégia de inserção profissional mais indicada para si. Aprenda a elaborar currículos, a responder a anúncios, a realizar candidaturas espontâneas e entrevistas de emprego.

Ponha em prática um plano de ação e seja persistente. Para a sua valorização profissional participe em eventos da sua área, como palestras, congressos e seminários e outras atividades, não apenas para se manter atualizado, mas também para preencher o tempo com atividades que o mantenham ativo e, ainda, para preencher o tão temido «buraco no currículo». Do ponto de vista do recrutador, isso «demonstrar-lhe-á que você está interessado e a desenvolver competências nessa área». Além disso, esses momentos e contextos são propícios para se conhecerem profissionais ativos no mercado, reforçando a sua rede de relacionamentos – talvez daí surja uma nova oportunidade!

Uma outra possibilidade que vale a pena explorar é o recurso aos serviços públicos de orientação profissional com vista a frequentar ações de formação de curta duração que lhe irão proporcionar a atualização e aquisição de novas competências na sua área de trabalho ou mesmo frequentar uma formação que lhe permita abrir um leque mais alargado de possibilidades profissionais e, eventualmente, uma requalificação profissional.

2. Como procurar emprego?

Só enviar currículos por enviar não é uma boa estratégia. Isso não vai ter resultados práticos significativos, mas poderá aumentar significativamente a sua frustração.

Identifique áreas que lhe interessem e faça-se ao caminho. Procurar vagas e oportunidades possíveis na Net, nos jornais e nos serviços públicos de emprego, seja pessoalmente ou via redes sociais, é o melhor caminho.

Muitas pessoas acreditam que um currículo interessante para os recrutadores deve ser extenso, com um texto de apresentação pessoal, com a maior quantidade possível de cursos e com todas as experiências possíveis. Na verdade, os recrutadores são atraídos pelos currículos mais simples e resumidos. Sendo assim, foque-se no seu objetivo profissional e enumere os cursos e experiências relacionados com este, numa ou duas páginas, as quais são suficientes para uma boa apresentação profissional. É, igualmente, impor-





tante a divulgação do seu currículo em bolsas de emprego *online*.

A maioria das empresas utiliza *sites* de recrutamento, pagos ou não, para procurar candidatos. Assim, é importante que dedique tempo a colocar o seu currículo nesses *sites* e a responder às oportunidades. É importante dedicar pelo menos duas ou três horas por dia a visualizar as oportunidades e a candidatar-se.

Responda a anúncios de forma personalizada. Investigue quem é o empregador e que aspetos particulares tem, os quais poderá utilizar de forma a favorecer uma empatia e sincronização imediatas. Claro está que adaptar o currículo dá trabalho!

Um conselho: lembre-se que se é de trabalho que precisa, trabalhar no que lhe diz respeito a si próprio é um dos trabalhos que mais valem a pena e no qual ninguém o pode substituir.

«Longe da vista, longe do coração!», «Olhos que não veem, coração que não sente». Estes são ditados populares que nos fazem lembrar que é importante mantermo-nos visíveis aos olhos do mercado de trabalho. Por isso, é importante mostrar às pessoas que o rodeiam a sua intenção de recolocação, para que elas se possam lembrar de si quando surgir uma oportunidade.

Se tiver possibilidade crie um perfil no LinkedIn, já que esta é umas ferramentas mais utilizadas pelos recrutadores na atualidade, seja uma empresa ou um *headhunter*. O LinkedIn tem a vantagem de conter de forma rápida e prática todas

as informações relevantes sobre si, como: experiências, cursos, contactos e recomendações de trabalho, entre outros. Não se esqueça de colocar uma boa fotografia profissional no seu perfil. Neste momento é comum pensar-se que os perfis do LinkedIn que não têm fotografia são falsos. Através do LinkedIn também ficará a conhecer oportunidades que lhe podem interessar e notícias sobre o mercado de trabalho, podendo ainda aí encontrar profissionais que o poderão ajudar ou indicar para uma oportunidade.

3. Como agir na entrevista?

Mostre entusiasmo e disponibilidade imediata para a entrevista! Um dos motivos de ansiedade para quem ficou algum tempo fora do mercado é não saber como falar sobre isso na entrevista. O meu conselho é simples: cada caso é um caso, mas é importante encarar esse momento de frente e de forma honesta.

Numa situação de desemprego é normal ter uma certa ansiedade numa entrevista de emprego. O segredo é praticar! Quanto mais preparado estiver, menos nervoso irá ficar. Sempre que for a uma entrevista e não for recrutado, faça um balanço daquilo que aprendeu e que lhe poderá ser útil na próxima entrevista.

Não desista!

Por mais difícil que seja esse período, nunca baixe os braços. Não há mal nenhum em pedir ajuda a conhecidos, a contactos profissionais e até mesmo ex-colegas de trabalho.

2.ª PARTE – INSTRUMENTOS AO SERVIÇO DA GESTÃO DE CARREIRAS

O CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES, O SISTEMA DE CRÉDITOS E O PASSAPORTE QUALIFICA



TERESA DUARTE – ANQEP, I.P.
TERESA BENTO – IEFP, I.P.

INSTRUMENTOS NACIONAIS

O CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

Desde 2007 que Portugal possui um Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), instrumento dinâmico de gestão estratégica das qualificações de nível não superior que integra os referenciais nacionais até ao nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

O CNQ concebeu as qualificações – saídas profissionais – de forma modular, no sentido de responder às rápidas mudanças do mercado de trabalho e permitir maior flexibilidade dos percursos de formação. Ou seja, a formação desenvolvida com base nos referenciais integrados no CNQ é, na componente tecnológica e na componente de formação de base, estruturada em unidades de competência e/ou unidades de formação de curta duração, capitalizáveis e certificáveis autonomamente.

Desde o início foi definido que as qualificações a integrar neste instrumento deveriam ser descritas em termos de resultados de aprendizagem, para facilitar a respetiva legibilidade e comparabilidade entre referenciais nacionais e europeus, na linha do que vinha sendo realizado para as ofertas de educação e formação de adultos.

A utilização dos resultados de aprendizagem permite inúmeras vantagens e potencialidades para o sistema, para o empregador e para o próprio indivíduo. Se não, vejamos:

PARA O SISTEMA

- Cada saída profissional passa a ter um referencial único para a formação e para os processos de reconhecimento de competências.
- Torna mais legíveis as qualificações para o mercado de trabalho ao descrever com maior precisão o que o de-

tentor de uma qualificação sabe fazer, conhece e compreende.

- Permite e facilita a construção de um sistema de créditos mais coerente.

PARA O EMPREGADOR

- Permite conhecer o que os aprendentes sabem, compreendem e são capazes de realizar aquando da conclusão de um processo de aprendizagem.
- Permite identificar de forma mais clara as competências mobilizadas no exercício das diferentes atividades profissionais.
- Ajuda a redigir anúncios de emprego mais precisos.
- Auxilia na compreensão e descrição das competências requeridas pela empresa.
- Contribui para a gestão previsional de competências.

PARA O INDIVÍDUO

- Disponibiliza programas curriculares descritos em função dos aprendentes, proporcionando-lhes maior autonomia no processo de aprendizagem e definição de percursos individualizados.
- Aumenta a legibilidade para o aprendente ao expressar o que deve ser demonstrado aquando da avaliação.
- Aumenta a transferência e comparabilidade das qualificações entre países, facilitando a mobilidade dos aprendentes.
- Permite a atribuição de créditos às qualificações ou partes de qualificação, o que possibilita identificar o ponto de situação do seu processo formativo e um melhor entendimento do volume total de formação frequentada.

UTILIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS NACIONAIS

Na prática, os ativos, empregados ou desempregados, que pretendam definir um projeto de carreira, quer se trate de um jovem que ainda procura uma qualificação profissional para a qual tem interesse pessoal, quer um adulto já com experiência profissional mas que, por motivos diversos, considera necessário procurar novas opções, têm no Sistema Nacional de Qualificações um conjunto de instrumentos equacionados precisamente para dar resposta a estas situações.

Antes de mais, importa equacionar se a qualificação que detém, escolar e profissional, é suficiente para permitir aceder à situação profissional desejada: se já detém uma qualificação completa, se é do nível pretendido, se equaciona incrementar essa qualificação e obter o nível seguinte ou se a situação mais adequada será formação contínua¹.

FORMAÇÃO ORGANIZADA EM UNIDADES DE FORMAÇÃO DE CURTA DURAÇÃO

O primeiro passo para um projeto profissional sustentado será obter uma qualificação profissional e o respetivo nível de escolaridade associado, caso o interessado ainda não disponha desta certificação. A entrada no mercado de trabalho sem qualquer formação de base constitui sempre uma desvantagem no acesso a postos de trabalho de maior interesse.

Como referido, o CNQ está organizado em unidades, permitindo que um formando frequente as necessárias à obtenção da qualificação de uma só vez ou em momentos desfasados no tempo, situação que permite a um ativo empregado, com menos disponibilidade para formações longas, ir frequentando à medida das necessidades, e a um jovem ou a um desempregado frequentar a formação de uma só vez para potenciar a rápida inserção no mercado de trabalho.

¹ Reforça-se que, neste âmbito, estamos sempre a referir situações enquadráveis até ao nível 5 de qualificação, não se aplicando aos níveis 6 a 8 da estrutura de níveis do QNQ (Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação).



RVCC – RECONHECIMENTO, VALIDAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Outra situação recorrente é o caso de ativos com muitos anos de experiência profissional, com muitas competências na respetiva atividade adquiridas através da prática, eventualmente complementada com pequenas formações ou por autoformação e que, como tal, não estão certificadas. A resposta mais adequada neste caso será o desenvolvimento de um processo de RVCC Profissional. O processo consiste numa avaliação das competências detidas pelos candidatos, com base na aplicação de instrumentos como a entrevista técnica ou a demonstração prática em contexto simulado ou real de trabalho, por parte de formadores com capacidade técnico-pedagógica para o efeito e que prestam todo o apoio necessário, e culmina numa sessão de júri na qual se formaliza a certificação obtida. Esta certificação pode ser total, caso



o candidato demonstre deter todas as competências requeridas, ou parcial, caso fique demonstrado que possui apenas parte dessas competências.

Neste caso, e uma vez que toda a formação está organizada em pequenas unidades, o candidato terá apenas que frequentar as necessárias para aceder à certificação total. Este processo já se encontra disponível para a maior parte das saídas profissionais existentes no CNQ e é desenvolvido nos Centros Qualifica da rede nacional, onde também se desenvolvem processos similares para a obtenção de níveis de escolaridade (RVCC escolar).

Os interessados podem consultar em www.catalogo.anqep.gov.pt a lista de competências associadas a cada saída profissional para conhecerem as tarefas que devem demonstrar saber desenvolver para obter a respetiva certificação.

PROGRAMA QUALIFICA: NOVOS INSTRUMENTOS

Paralelamente aos instrumentos referidos, no âmbito do Programa Qualifica, concebido para reforçar a aposta na formação de adultos e aumentar a qualidade associada, foram implementados dois novos instrumentos que permitirão uma melhor gestão da estratégia de qualificação de cada ativo. Decorrem, não apenas, desta estratégia nacional de revitalização da educação e formação de adultos, mas também de compromissos assumidos a nível europeu: o Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais e o Passaporte Qualifica.

Os interessados podem consultar em www.catalogo.anqep.gov.pt a lista de competências associadas a cada saída profissional para conhecerem as tarefas que devem demonstrar saber desenvolver para obter a respetiva certificação

SISTEMA DE CRÉDITOS

[Portaria n.º 47/2017, de 1 de fevereiro]

Com a entrada em vigor do Sistema de Créditos, a cada unidade de formação correspondem os seguintes pontos de crédito, atribuídos com a respetiva certificação:

- UFCD 25 horas – 2,25 pontos de crédito
- UFCD 50 horas – 4,50 pontos de crédito

Nos casos em que a qualificação for desenvolvida através de processos de RVCC serão atribuídos os pontos de crédito correspondentes à certificação – total ou parcial – obtida.

Desta forma, além de ser possível ir fazendo a formação unidade a unidade ou reconhecer competências (RVCC) unidade a unidade, também serão acumulados os pontos de crédito correspondentes até se obter os necessários para a qualificação pretendida.

Adicionalmente, este sistema introduz uma considerável flexibilização na construção de percursos, definidos à medida de cada ativo, sendo possível, dentro de um dado limite, obter uma qualificação construída a partir de unidades de diferentes qualificações mas que constitua um percurso coerente e relevante para um dado setor de atividade.

Da mesma forma, a possibilidade de transferir pontos de crédito de uma qualificação – concluída ou por concluir – para outra qualificação, dentro dos limites previstos, permitindo que o formando não tenha de frequentar todas as unidades da segunda, contribui para esta maior adaptação do sistema às necessidades individuais.

Esta transferência será possível:

- dentro da mesma qualificação para apoiar a conclusão de percursos incompletos;
- entre qualificações do mesmo nível para apoiar processos de formação e de reconversão profissional;
- entre qualificações de nível diferente para apoiar processos de progressão escolar e profissional.

Estas possibilidades revelam-se de grande utilidade na conclusão de percursos incompletos, em processos de reconversão profissional, na resposta a necessidades pontuais setoriais ou regionais que impliquem a adaptação dos referenciais, permitindo a cada ativo definir o seu percurso e demonstrar, sempre que necessário, as competências já detidas através do volume de pontos de crédito que detém. Finalmente, também será possível a atribuição de pontos de crédito à formação profissional certificada não inserida no CNQ, de acordo com regras específicas, o que permitirá incluir no sistema toda a oferta formativa de qualidade que é proporcionada aos ativos nos diferentes setores de atividade.

PASSAPORTE QUALIFICA

(Portaria n.º 47/2017, de 1 de fevereiro)

É um instrumento que permite registar as qualificações que cada ativo vai obtendo, quer se trate de qualificações completas quer se trate de formações mais curtas, desenvolvidas em contextos diversos.

Trata-se de um documento oficial, em formato eletrónico, pessoal e facultativo, que possibilita, entre outras funcionalidades:

- registar as qualificações detidas, tornando mais evidente o leque de competências dos seus detentores;
- gerir o percurso de aprendizagem ao longo da vida;
- identificar as competências e os respetivos pontos de crédito em falta para atingir um determinado fim;
- suportar os processos de orientação profissional e a construção de ofertas de qualificação que respondam às necessidades individuais;
- simular diversos percursos de qualificação possíveis através das qualificações disponíveis no CNQ.

Este instrumento possibilita a construção de percursos individualizados de entre as diferentes trajetórias possíveis e permite, assim, que o indivíduo consiga gerir o seu percurso de qualificação e carreira.

INSTRUMENTOS EUROPEUS

Quando um cidadão português equaciona trabalhar noutro Estado-membro, pode beneficiar de um conjunto de instrumentos europeus concebidos para facilitar esta mobilidade, a demonstração e a comparabilidade das respetivas qualificações, e ainda incrementar a qualidade da formação, de entre os quais se destacam: o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), o Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (EQAVET), o Sistema Europeu de Créditos do Ensino e da Formação Profissionais (ECVET) e o Europass.

QUADRO EUROPEU DE QUALIFICAÇÕES (QEQ)

O QEQ permite tornar as qualificações nacionais mais legíveis em toda a Europa, facilitando a mobilidade e ajudando a comparar sistemas e estruturas de qualificações na Europa.

O QEQ estrutura-se em oito níveis de qualificação, cada um definido por um conjunto de indicadores que especificam os resultados de aprendizagem correspondentes às qualificações desse nível. Em Portugal, as qualificações de dupla certificação têm associado o nível de qualificação respetivo, por referência a esta estrutura de níveis.

QUADRO DE REFERÊNCIA EUROPEU DE GARANTIA DA QUALIDADE PARA O ENSINO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAIS (EQAVET)

O EQAVET é um instrumento que incentiva os países a promoverem e monitorizarem melhorias nos seus sistemas de educação e formação profissionais (EFP). Permite aos Estados-membros aumentarem a eficiência da oferta formativa e a qualidade das práticas, aumentando a confiança entre os países e facilitando o reconhecimento dos resultados de aprendizagem adquiridos.

SISTEMA EUROPEU DE CRÉDITOS DO ENSINO E DA FORMAÇÃO PROFISSIONAIS (ECVET)

O ECVET visa facilitar a transferência, a capitalização, o reconhecimento e a acumulação de resultados de aprendizagem, num contexto de mobilidade, para efeitos de obtenção de uma qualificação. Este sistema possibilita a atribuição de créditos às qualificações, capitalizáveis e transferíveis a nível nacional e internacional.

EUROPASS

O Europass visa apoiar a mobilidade, permitindo que os indivíduos evidenciem os conhecimentos, aptidões e atitudes adquiridos em diferentes contextos de aprendizagem. O Europass comporta cinco documentos: o *Curriculum Vitae* e o Passaporte de Línguas, o Europass Mobilidade, o Suplemento ao Certificado e o Suplemento ao Diploma, que registam informações complementares sobre competências adquiridas noutro país europeu, relacionados com um certificado de EFP e relacionados com um diploma de ensino superior.

Estes instrumentos permitem que os indivíduos demonstrem as suas qualificações de forma transparente, melhorando o acesso à aprendizagem e ao trabalho no seu país de origem e no estrangeiro e, ainda, que planeiem um percurso de aprendizagem ao longo da vida que combine momentos de aprendizagem formal com aprendizagem não formal e informal.

Ao eliminarem barreiras à aprendizagem, estes instrumentos podem melhorar as perspetivas de emprego e de carreira de cada indivíduo e possibilitam uma maior harmonização/coerência entre os diferentes sistemas de educação e formação dos diferentes países. •

Quando um cidadão português equaciona trabalhar noutro Estado-membro, pode beneficiar de um conjunto de instrumentos europeus concebidos para facilitar esta mobilidade



EDIÇÃO DO INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
SUPLEMENTO DA REVISTA *DIRIGIR&FORMAR* N.º 14 | NÃO PODE SER VENDIDO SEPARADAMENTE