

EUROPASS

A MARCA DE CONFIANÇA DO MERCADO DE TRABALHO

Por: Ricardo Vieira, coordenador editorial Fotos: Joaquim Morgado



"As ferramentas Europass deverão ser perceptíveis, operacionais, compreensíveis e robustas, tornando-se assim mais acessíveis aos utilizadores, em especial às pessoas com deficiência"

Há quase 15 anos, com a chegada do Europass, a mobilidade no mercado de trabalho da União Europeia, mas também no âmbito da aprendizagem ao longo da vida, ficou mais fácil. Ferramentas como o Europass CV mostram-se eficazes e tornam a procura por novas oportunidades e profissionais mais clara e justa. Em entrevista, Joana Mira Godinho, diretora da Agência Nacional Erasmus+ EF e Centro Nacional Europass, fala do processo de transição pelo qual o Europass está a passar; e Catarina Oliveira, coordenadora do Centro Nacional Europass, analisa as competências mais urgentes num mercado cada vez mais competitivo.

O Europass atravessa, neste momento, um processo de transição que durará até 2020. Que medidas estão na agenda da Comissão Europeia (CE), em conjunto com os Centros Nacionais Europass de todos os Estados-membros, para que seja criado um novo quadro comunitário mais flexível, acessível e inclusivo para todos?

Joana Mira Godinho (JMG): Ao procurar um emprego ou ao fazer opções de aprendizagem, estudo ou trabalho, as pessoas necessitam de acesso a informação e orientação sobre as oportunidades disponíveis, sobre como avaliar as suas competências e como apresentar as informações referentes às suas competências e qualificações. Neste sentido, tendo em vista a integração dos serviços de apoio à orientação e mobilidade e de forma a permitir que o Europass alcance um maior número de utilizadores, a CE considerou premente a criação de um novo quadro Europass. O novo regime Europass deverá responder às necessidades e às expectativas de todos os utilizadores finais individuais, tais como aprendentes, candidatos a emprego (incluindo pessoas desempregadas e trabalhadores), bem como de outras partes interessadas, como empregadores, câmaras de comércio, voluntários,

orientadores profissionais, serviços públicos de emprego, parceiros sociais, prestadores de ensino e formação, organizações de juventude, autoridades nacionais, decisores políticos, entre outros. O novo Europass deverá ser desenvolvido através de uma abordagem centrada no utilizador, tendo em atenção as necessidades, atuais e futuras, dos grupos-alvo do Europass. As ferramentas Europass deverão ser perceptíveis, operacionais, compreensíveis e robustas, tornando-se assim mais acessíveis aos utilizadores, em especial às pessoas com deficiência.

Como pode o Brexit afetar o papel matriz do Europass e como devem atuar os líderes dos Estados-membros nesta conjuntura?

JMG: Muitos projetos de cooperação europeia contam com um parceiro do Reino Unido (RU) ou têm um coordenador britânico. Qualquer que seja o resultado alcançado pelo Brexit, existem já precedentes de outros países que beneficiam de financiamentos para parcerias e plataformas



"Até ao momento, tem-se dado muita importância a competências como saber trabalhar em equipa, flexibilidade, capacidade de liderança e de resolução de problemas"

candidato e poder comparar com os demais candidatos para o posto de trabalho em causa.

O contexto laboral em que vivemos está cada vez mais competitivo. Que competências é urgente desenvolver para não ficarmos para trás, no futuro?

CO: Na era da aceleração, pautada pela globalização, o progresso tecnológico e a complexidade das relações interpessoais, as empresas enfrentam constantes desafios. Por esse motivo, as empresas exigem que os candidatos tenham competências cada vez mais abrangentes. Até ao momento, tem-se dado muita importância a competências como saber trabalhar em equipa, flexibilidade, capacidade de liderança e de resolução de problemas. No entanto, num mundo do trabalho que continuará em plena evolução e mutação, os empregadores em 2020 já vão exigir que as pessoas, para além de terem as competências já referenciadas, também deverão ter outro tipo de competências, nomeadamente pensamento crítico, inteligência emocional e criatividade.

Os líderes e gestores de RH continuam a valorizar as vantagens da utilização do Europass?

CO: Desde o lançamento Europass até 2018 foram emitidos 115.418.596 Europass CV – só em Portugal foram 19.035.708 CV. Estes resultados revelam que o Europass, e em particular o Europass CV, impôs-se como uma marca bem reconhecida e de confiança, símbolo da transparência e do reconhecimento, na Europa e fora dela. Os utilizadores finais, incluindo entidades empregadoras, reconhecem que os instrumentos Europass contribuem de forma positiva para a mobilidade no âmbito da aprendizagem ao longo da vida e para a mobilidade no mercado de trabalho da UE. Num inquérito realizado pela CE no quadro da avaliação externa 2018, 68% dos inquiridos consideraram que o Europass CV contribuiu para que fossem pré-selecionados para um emprego, uma formação ou uma atividade de voluntariado; 56% consideraram que o CV lhes permitiu ser aceites em programas de aprendizagem ao longo da vida (p. ex. Erasmus), em cursos de línguas, etc. O Europass é referido, concretamente, como um valioso contributo com vista a uma mudança de emprego, reforçando a resposta dada pelos documentos Europass às necessidades da maioria dos seus utilizadores (cerca de 90 %), independentemente da idade e dos níveis de habilitações. ●

da UE, para além dos Estados-membros. Face a estes antecedentes, parece estarmos numa linha de continuidade na utilização dos documentos Europass.

Com o mercado de trabalho sem fronteiras, que papel desempenha o Europass na mobilidade profissional?

Catarina Oliveira (CO): Atualmente, as oportunidades de aprendizagem são ilimitadas, imediatas e não conhecem fronteiras. As pessoas podem aprender e adquirir novas competências, não só no contexto de sala de aula, mas cada vez mais fora desse contexto e ao seu próprio ritmo. Assim, no âmbito de iniciativas da estratégia Europa 2020, e à luz das taxas elevadas de desemprego, a CE sublinhou a importância de permitir que os formandos e os trabalhadores apresentem, de uma forma clara, os seus perfis de aptidões e qualificações adquiridas tanto no contexto formal, como no contexto não formal ou informal, facilitando, assim, a mobilidade e melhorando as perspetivas de emprego e de aprendizagem ao longo da vida. Criado em 2005, o Europass concorre para estes objetivos ao ajudar os formandos e os trabalhadores a tornar as suas aptidões e conhecimentos mais facilmente compreensíveis em toda a Europa, através de instrumentos para registar e tornar as competências e qualificações transparentes. Sendo o Europass um conjunto de documentos, pretende-se que estes sejam instrumentos facilitadores para a entrada do seu titular no mercado de trabalho nacional e europeu. Por exemplo, o documento Europass Mobilidade regista a aquisição de conhecimentos e competências adquiridas durante um período de mobilidade no estrangeiro, facilitando ao empregador perceber o percurso do