

## Índice

Introdução .....	2
Capítulo I – Candidatos.....	3
Capítulo II – Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos.....	43
Capítulo III – Instituições de Ensino e Formação Profissional.....	66
Conclusões.....	96
Recomendações.....	101
Metodologia.....	106
Anexos.....	108
Questionário a “Candidatos” .....	120
Questionário a “Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos” .....	125
Questionário a “Instituições de Ensino e Formação Profissional” .....	128

## Introdução

O Europass foi criado para todos aqueles que pretendem estudar ou trabalhar em países da União Europeia. Para o efeito foi instituído um quadro comunitário único que evidenciasse a transparência das qualificações e das competências, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida.

Para a sua concretização foi essencial a cooperação entre os estados, de modo a permitir a criação de um enquadramento específico e a adoção de instrumentos que visassem a promoção da transparência dos diplomas e das qualificações.

Passados cerca de 8 anos da entrada do Europass em Portugal, a PROALV como entidade gestora do Europass em Portugal, entendeu ser este o momento oportuno para estudar a importância dos documentos do Europass no mercado de trabalho Português. A elaboração deste estudo envolveu todos os interessados no desenvolvimento dos documentos Europass: As entidades empregadoras e/ou de recrutamento; as instituições de ensino e de formação profissional; e os candidatos a uma mobilidade e/ou a um emprego.

Este estudo teve por objetivo avaliar o comportamento dos três intervenientes na sua relação com os documentos Europass, através da recolha de um conjunto de questões registadas na fase de “definição do problema da pesquisa”. Durante essa etapa do estudo, foram identificados vários problemas por todos os intervenientes, que ajudaram na construção de um quadro de referência que conduziu a três questionários: Candidatos; Instituições de Ensino e formação profissional; e Empresas (Dirigentes).

A apresentação deste estudo está organizada em três capítulos:

- Capítulo I – Candidatos
- Capítulo II – Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos
- Capítulo III – Instituições de Ensino e de Formação Profissional

Inclui, para além dos capítulos, as conclusões do estudo e as recomendações para o futuro.

# Capítulo I

## **Candidatos**

Este Capítulo I tem por objetivo conhecer melhor o utilizador dos documentos Europass a quem denominamos neste trabalho por “candidato”.

Para além do conhecimento sobre “quem são os candidatos”, também nos interessou conhecer alguns dos seus comportamentos relacionados com o Europass. Os candidatos da amostra que são reconhecidos como representativos, conhecem o Europass? E se conhecem, com que objetivos consultam o Site do Europass. Uma outra questão que nos interessou foi perceber se os candidatos reconhecem quem são os beneficiários do Europass, entre outras questões.

Na fase de definição do problema e durante as entrevistas, notámos algum desconforto relativamente ao conhecimento/desconhecimento do conjunto de documentos do Europass. Identificavam bem o Europass Curriculum Vitae, mas desconheciam praticamente os restantes documentos, principalmente candidatos e dirigentes. Quando se falava do Europass Passaporte de Línguas, imediatamente o relacionavam com a “grelha de autoavaliação para as línguas”, documento de apoio ao Europass Curriculum Vitae, e quando se explicava que o documento era um auxiliar que permitia evidenciar a experiência linguística, achavam-no desnecessário. Quanto aos restantes documentos – Europass Mobilidade, Europass Suplemento ao Certificado e o Europass Suplemento ao Diploma - o panorama não foi muito diferente. Confirmar ou não estas e muitas outras opiniões é o objetivo deste estudo.

Foram recebidos 367 questionários (candidatos), dos quais 132 (36%) foram considerados inválidos.

## 1. Conhece o Europass?

Esta questão tem por objetivo separar quem conhece o Europass, daqueles que não conhecendo também não nos interessa que respondam sobre o que não sabem. Assim, o questionário só vai ser respondido por quem tem algum conhecimento sobre os documentos Europass.

As respostas negativas também são importantes, porque nos permitem conhecer a dimensão da amostra dos que responderam não conhecer o Europass.

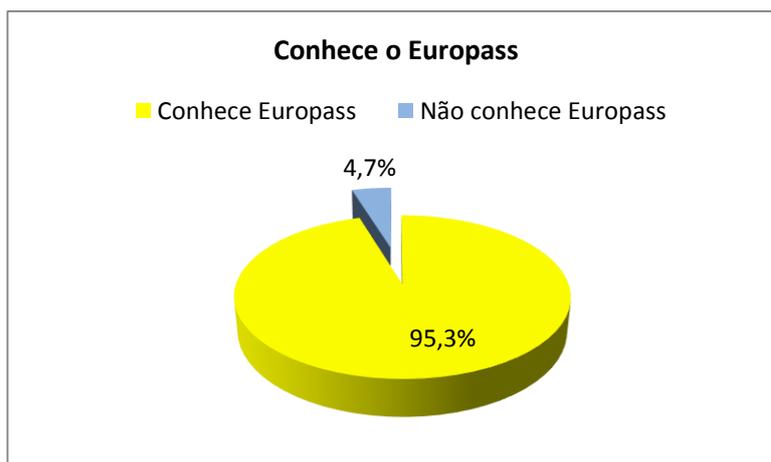
Dos candidatos da amostra que responderam ao questionário, 95,3% confirmaram conhecer o Europass. Os candidatos que responderam ao questionário mas que assinalaram não conhecer o Europass, representam apenas 4,7% da amostra, conforme quadro 1.

1. Conhece o Europass?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	224	95,3%	95,3%	95,3%
	Não	11	4,7%	4,7%	100,0%
	Total	235	100,0%	100,0%	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



## 2. Alguma vez consultou o Site do Europass?

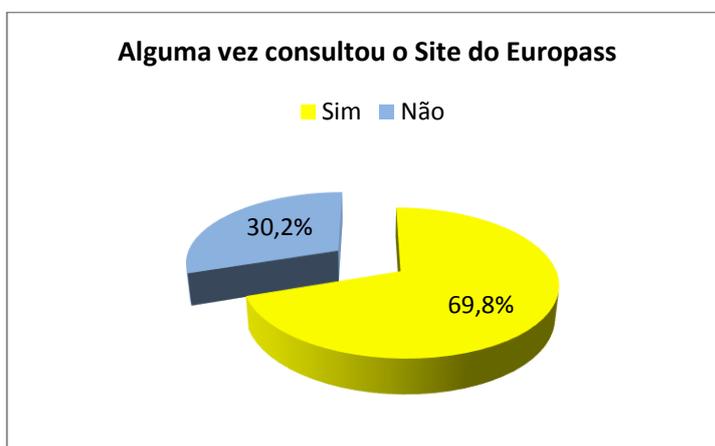
Dos candidatos da amostra que responderam conhecer o Europass, 69,8% confirmou já ter consultado o Site do Europass. Responderam nunca ter consultado 30,2%, o que é uma percentagem significativa de candidatos. Não responderam a esta questão 5,5% dos candidatos da amostra.

### 2. Já alguma vez consultou o site do Europass?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	155	66,0%	69,8%	69,8%
	Não	67	28,5%	30,2%	100,0%
	Total	222	94,5%	100,0%	
Missing System		13	5,5%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 3. Que opinião tem das condições de consulta do Site Europass?

As respostas dos candidatos mostram uma grande dispersão de opiniões. Os resultados assim o confirmam. A  $\mu=3,84$  está muito perto da mediana=4, mas a moda=1 alerta para o facto dos valores mais repetidos situarem-se no limite inferior da escala, em que o mínimo =1 e o máximo=7. O  $\sigma=2,036$  é muito elevado, pelo que o intervalo de confiança está entre [1,804; 5,876], para um grau e confiança a 95%.

A conclusão que se pode tirar das respostas dos candidatos é que a navegação no Site do Europass não é fácil para uma parte significativa de candidatos.

**Consulta do Site Europass**

Medidas Estatísticas	Valores
X	3,84
$\sigma$	2,036
Mediana	4
Moda	1
Intervalo Confiança	[1,804 ; 5,876]
Mínimo	1
Máximo	7

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

As respostas sobre as facilidades de navegação no Site do Europass levantam uma outra questão associada à idade e ao sexo dos candidatos. Como se pode observar pelo quadro 3.1, os homens representam 58% da amostra e a mulheres 42%. É equilibrada para as conclusões que se pretendem tirar.

Uma primeira análise ao quadro anterior pressupõe que as dificuldades em navegar na internet possam estar associadas ao problema da idade e do sexo dos candidatos. Os resultados não o confirmam porque 81% dos candidatos masculinos que responderam ter consultado o Site do Europass, têm idades compreendidas entre os 16 e os 40 anos, apenas 9% entre os 41 e os 50 anos e 11% têm mais de 50 anos. Em relação às candidatas, os resultados são muito semelhantes porque, em termos de percentagem, representam os mesmos 81% para as idades compreendidas entre os 16 e os 40 anos. Apenas 14% entre os 41 e os 50 anos e 5% para mais de 50 anos.

As idades e o sexo dos candidatos não justificam as dificuldades em navegar na internet, como se pode ver no quadro seguinte.

**3.1 Já alguma vez consultou o site do Europass?  
\* Idade \* Sexo (Crosstabulation)**

Sexo			Idade	Idade				Total
				16 a 30	31 a 40	41 a 50	>50	
Masculino	2. Já alguma vez consultou o Site do Europass?	Sim	Count	25	13	4	5	47
			% within 2. Já alguma vez consultou o Site do Europass?	<b>53%</b>	<b>28%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>
Feminino	2. Já alguma vez consultou o Site do Europass?	Sim	Count	22	12	6	2	42
			% within 2. Já alguma vez consultou o Site do Europass?	<b>52%</b>	<b>29%</b>	<b>14%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### 4. Com que objetivo consultou o Site do Europass?

A maioria dos candidatos que responderam a este inquérito consulta o Site do Europass. A questão é saber com que finalidades o fazem.

Da análise ao Quadro 4 conclui-se que a principal razão é “Descarregar documentos Europass” que representa 57% das respostas e 22% em termos de peso relativo, no conjunto dos 7 itens. Com 48% das respostas e um peso relativo de 19%, temos o “Saber mais sobre o Europass” e o “Procurar documentos que facilitem a mobilidade entre países europeus”. Segue-se com 31% das respostas e um peso relativo de 12% a “Procura de Emprego”. O item “Esclarecer dúvidas sobre o Europass” obteve 26% das respostas e tem um peso relativo de 10%. Este conjunto de questões está muito orientado para a mobilidade e representam, no conjunto, cerca de 83% das opções.

As restantes respostas, com menos expressão percentual, dizem respeito a “Procurar informação sobre a União Europeia” e “Procurar uma articulação entre a Educação/Formação e a experiência profissional”, ambas com 15% das respostas. Finalmente “Procurar informação sobre oportunidade de aprendizagem”, com apenas 14% das respostas dos candidatos. Estas questões representam, no seu conjunto, cerca de 17% das opções.

Está bastante claro que a procura de informação no Site, por parte dos candidatos, corresponde ao que é esperado pelo Centro Nacional Europass.

#### 4. Com Que Objectivo Consultou o Site

Questões	N	∑ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
4.1 - Procurar emprego	143	45	31%	12%
4.2 - Saber mais sobre o Europass	143	68	48%	19%
4.3 - Procurar documentos que facilitem a mobilidade entre países europeus	143	68	48%	19%
4.4 - Descarregar documentos Europass	143	81	57%	22%
4.5 - Procurar informação sobre a União Europeia	143	22	15%	6%
4.6 - Esclarecer dúvidas sobre o Europass	143	37	26%	10%
4.7 - Procurar informação sobre oportunidades de aprendizagem	143	20	14%	6%
4.8 - Procurar uma articulação entre a Educação/Formação e a experiência profissional	143	21	15%	6%
<b>Totais</b>		<b>362</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### 5. Quem são o grupo alvo do Europass?

Um dos objetivos deste trabalho é conhecer a perceção dos candidatos, relativamente ao que estes pensam serem os alvos dos documentos do Europass. Todas as hipóteses colocadas no questionário têm sido amplamente divulgadas pelo Europass.

Da análise ao Quadro 5 conclui-se que os “Candidatos a um emprego”, que representa 61% das respostas e 28% em termos de peso relativo, são o grupo mais representativo. Com 43% das respostas e um peso relativo de 19%, estão os “Alunos”. Seguem-se os “Empregadores (Empresas)” com 28% das respostas e um peso relativo de 13%. Em conjunto, estas respostas representam 77% das opções.

As respostas às questões como “Estabelecimentos Ensino Superior” e “Estabelecimentos Ensino e Formação” representam 22% e um peso relativo de 10%, em ambos os casos. Finalmente a questão “Outros”, aberta a opiniões, teve a participação de 5% das respostas dos candidatos e tem um peso relativo de 2%.

Comentários dos candidatos:

- Formandos
- Estagiários

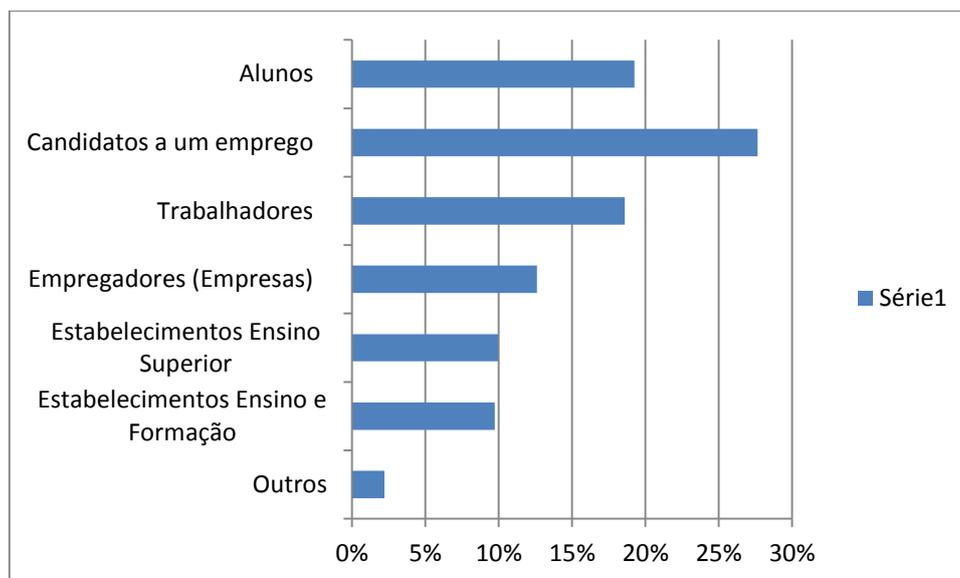
Conclui-se que os candidatos responderam segundo uma ordem de opções que era espectável: Em primeiro lugar as pessoas, em geral; seguem-se os empregadores (empresas); e finalmente os estabelecimentos de ensino e formação profissional.

## 5. Quem São os Grupos Alvo do Europass

Questões	N	Σ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
5.1 - Alunos	204	87	43%	19%
5.2 - Candidatos a um emprego	204	125	61%	28%
5.3 - Trabalhadores	204	84	41%	19%
5.4 - Empregadores (Empresas)	204	57	28%	13%
5.5 - Estabelecimentos Ensino Superior	204	45	22%	10%
5.6 - Estabelecimentos Ensino e Formação	204	44	22%	10%
5.7 - Outros	204	10	5%	2%
<b>Totais</b>		<b>452</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### Grupos Alvo do Europass e sua importância para os candidatos



Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

## 6. Documentos Europass (Quem conhece ou solicita)

Esta questão também foi incluída no questionário dos dirigentes de empresas e GRH. Tem por objetivo avaliar a que níveis os candidatos identificam os documentos Europass, através de três questões: Que documentos não conhecem, ou se conhecem alguns deles, quais; e finalmente, se Já utilizaram algum, qual ou quais?

Para responder a esta questão, vamos analisar as opiniões dos candidatos por cada um dos documentos:

### 6.1 Europass Curriculum Vitae

A análise ao Quadro 6.1 permite concluir que 18,2% dos candidatos não conhece o Europass Curriculum Vitae (ECV). Dos 81,8% dos candidatos que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem e deste 54,5% confirmaram-no. Uma parte significativa de 47,5% confirmou utilizar o ECV.

6.1 - Europass Curriculum Vitae

	Não Conhece			Conhece			Utilizou		
	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida
Não	162	68,9	<b>81,8</b>	90	38,3	<b>45,5</b>	104	44,3	<b>52,5</b>
Validos Sim	36	15,3	<b>18,2</b>	108	46,0	<b>54,5</b>	94	40,0	<b>47,5</b>
<b>Total</b>	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0
Missing System	37	15,7		37	15,7		37	15,7	
<b>Total</b>	235	100,0		235	100,0		235	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 6.2 Europass Passaporte de Línguas

O Europass Passaporte de Línguas (EPL) é um documento sobre o qual mantínhamos algumas expectativas, relativamente ao conhecimento e sua importância, por parte dos candidatos. É um documento que surpreendeu alguns dos entrevistados com quem falámos e que manifestaram desconhecê-lo.

Da análise ao Quadro 6.2 verifica-se que 45,5% dos candidatos confirma não conhecer o EPL. Dos 54,5% dos candidatos que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem e deste 49% confirmaram-no. Apenas 10,6% assinalou já ter utilizado. Na realidade, os candidatos da amostra que conhecem e utilizam o Europass Passaporte de Línguas são apenas 10,6%.

6.2 - Europass Passaporte de Línguas

	Não Conhece			Conhece			Utilizou		
	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida
Não	108	46,0	<b>54,5</b>	101	43,0	51,0	177	75,3	<b>89,4</b>
Validos Sim	90	38,3	<b>45,5</b>	97	41,3	49,0	21	8,9	<b>10,6</b>
<b>Total</b>	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0
Missing System	37	15,7		37	15,7		37	15,7	
<b>Total</b>	235	100,0		235	100,0		235	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 6.3 Europass Mobilidade

O Europass Mobilidade (EM) é um documento ainda menos conhecido que o anterior.

Da análise ao Quadro 6.3 verificamos que 61,9% dos candidatos desconhece o Europass Mobilidade. Dos 38,1% dos candidatos que não assinalaram “Não conhece”,

supostamente é porque também conhecem e deste 63,6% confirmam-no. Apenas 12,6% manifestaram ter utilizado o documento numa candidatura a emprego.

Apesar das limitações, o facto de ser utilizado por 12,6% dos candidatos em candidaturas a emprego, é bastante apreciável.

### 6.3 - Europass Mobilidade

	Não Conhece			Conhece			Utilizou		
	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida
Não	75	31,9	<b>38,1</b>	72	30,6	<b>36,4</b>	173	73,6	<b>87,4</b>
Validos Sim	122	123,0	<b>61,9</b>	126	53,6	<b>63,6</b>	25	10,6	<b>12,6</b>
<b>Total</b>	197	83,8	100,0	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0
Missing System	37	15,7		37	15,7		37	15,7	
<b>Total</b>	235	100,0		235	100,0		235	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 6.4 Europass Suplemento ao Certificado

O Europass Suplemento ao Certificado (ESC) é outro dos documentos que tem pouca expressão junto dos candidatos. Também é muito pouco conhecido e utilizado.

Há aqui também um grande trabalho a fazer de divulgação junto das instituições de formação profissional, já que para estas é uma mais-valia verem reconhecido pelos alunos um documento que lhes pode proporcionar muitas vantagens e que lhes deveria ser facultado gratuitamente.

Da análise ao Quadro 6.4 verifica-se que 60,1% dos candidatos desconhece o Europass Suplemento ao Certificado. Dos 39,9% dos candidatos que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem e deste 37,9% confirma-o. Apenas 3% manifestou ter utilizado numa candidatura a emprego.

### 6.4 - Europass Suplemento ao Certificado

	Não Conhece			Conhece			Utilizou		
	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida
Não	79	33,6	<b>39,9</b>	123	52,3	<b>62,1</b>	192	81,7	<b>97,0</b>
Validos Sim	119	50,6	<b>60,1</b>	75	31,9	<b>37,9</b>	6	2,6	<b>3,0</b>
<b>Total</b>	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0
Missing System	37	15,7		37	15,7		37	15,7	
<b>Total</b>	235	100,0		235	100,0		235	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 6.5 Europass Suplemento ao Diploma

O Europass Suplemento ao Diploma (ESD) é também outro dos documentos que não só tem pouca expressão, como também é muito pouco conhecido e solicitado pelos universitários.

Da análise ao Quadro 6.5 verifica-se que também neste caso 67,5% dos candidatos desconhece o Europass Suplemento ao Diploma. Dos 32,5% dos candidatos que não

assinaram “Não conhece”, supostamente é porque também conhecem o documento e deste 32,3% confirmaram-no. Apenas 3,5% manifestou tê-lo utilizado numa candidatura.

Os resultados são claros e mostram como são poucos os alunos que beneficiam deste instrumento de mobilidade, que tem o papel de completar as informações dos documentos facultados pelas escolas universitárias (Diploma e Certidões). As razões para esta situação estão provavelmente relacionadas com o trabalho que este documento exige aos serviços académicos e que foi referido por algumas das instituições, durante as entrevistas. Caso fosse exigido por todos os alunos, ou a escolas universitárias recusavam-se a entregá-lo, ou teriam de contratar pessoal para tratar deste documento e cobrar um determinado valor, apesar de estar instituído que é gratuito.

Há aqui também um grande trabalho de divulgação e negociação a fazer nas instituições de ensino superior, em particular junto das Associações de Estudantes, para que este assunto seja analisado internamente.

#### 6.5 - Europass Suplemento ao Diploma

	Não Conhece			Conhece			Utilizou		
	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida	Frequencia	Percentagem	Percentagem Válida
Não	64	27,4	<b>32,5</b>	64	27,2	<b>32,3</b>	191	81,3	<b>96,5</b>
Validos Sim	134	56,9	<b>67,5</b>	134	57,0	<b>67,7</b>	7	3,0	<b>3,5</b>
<b>Total</b>	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0	198	84,3	100,0
Missing System	37	15,7		37	15,7		37	15,7	
<b>Total</b>	235	100,0		235	100,0		235	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### Algumas opiniões de candidatos sobre documentos Europass:

- Penso que se deve sempre acrescentar mais alguma coisa pessoal.
- No âmbito da arquitetura/arte por vezes é necessário apresentar um portfólio em anexo.
- Não responde a todas as necessidades de informação, para explicar as condições de trabalho de um candidato.
- O curriculum Europass é muitas vezes desacreditado pelas empresas, pela sua organização arcaica e tratamento despersonalizado do currículo.
- Várias pessoas, tanto em Portugal como fora de Portugal, comentaram e aconselharam-me a adaptar o meu CV mais ao gosto empresarial. Gosto esse a que o Europass não se coaduna.
- O Europass é muito redutor. Num contexto onde as empresas têm menos de um minuto para decidir, não faz sentido um documento que pouco ou nada diz das características que realmente distinguem cada candidato, principalmente aptidões e competências pessoais (soft skills) não estejam presentes.
- A nível de formação e participação em colóquios não existem espaços suficientes
- O Europass C.V é um documento que, na conjuntura atual, é estandardizado e não prima pela diferença.
- Aspetos relacionados com artigos publicados, conferências, da autoria do candidato não são explorados

- Os documentos (CV) Europass são demasiado formatados a alguns contextos. Deveria existir um alinhamento mais amplo para que seja possível em determinadas profissões "puxar" pela respetiva área, verifique-se o exemplo de um criativo, onde o formato penaliza bastante.
- Necessidade de considerar dados concretos do trabalho realizado e dar uma maior visibilidade às competências atualmente mais consideradas pelos empregadores e que se perspetivam como diferenciadoras do candidato.
- Pouco funcional.
- Com a atual conjuntura, a procura de emprego é cada vez mais competitiva e não é possível demonstrar várias vocações como a criatividade...
- Informação pouco explícita e demasiado formal.
- Tendo em conta a minha atividade profissional, ser arquitetura que requer a apresentação de portfólio que não está incluído no documento EUROPASS.
- Nunca obtive um feedback positivo.
- Permitir juntar mais documentos.
- Em áreas criativas é sempre necessário acompanhar o CV de um portfólio.
- Embora os documentos Europass sejam bastante completos, não são muito claros o que torna a sua análise difícil para o empregador.
- Em arquitetura o Europass retira a vertente criativa que um CV de um arquiteto deve conter.
- Portfólio.
- Habilitações académicas e profissionais para apresentação no CV.
- Dependendo da área profissional, a apresentação dum portfólio é importante e crucial. No caso do currículo, dependendo do cargo a que se destina e ao seu contexto, este pode ser valorizado não estando em formato Europass. Seria mais personalizado, embora mantendo como base alguma da estrutura Europass.
- Para certas profissões não esclarece as competências do candidato a emprego. Também não esclarece bem as competências de liderança, capacidade de trabalhar em grupo, sentido de responsabilidade e capacidade criativa.

## 7. Conhece a página Facebook do Europass

O Facebook é um Site e um serviço de rede social que foi lançada em 2004, onde pessoas e organizações colocam mensagens e informações. O Europass tem utilizado este novo meio de divulgação para prestar um melhor serviço a todos os interessados. Para saber se realmente esta ligação cumpre os objetivos, decidiu-se incluir esta questão no questionário.

Como se pode observar pelo Quadro 7, o interesse pelo Facebook é quase nulo porque responderam a esta questão 110 candidatos, mas apenas 18 confirmaram utilizá-lo, ou seja, 16,3% da amostra. Não consultam o Facebook, entre homens e mulheres, 92 dos respondentes o que corresponde a 83,6%.

Os homens que responderam "sim" e que pertencem ao grupo etário dos 16 aos 40 anos representam 9% da amostra, enquanto as mulheres para o mesmo grupo etário representam 3%. No caso dos candidatos que responderam "não", os homens para o grupo etário dos 16 aos 40 anos, representam 32% da amostra, enquanto as mulheres 37%. No total, entre homens e mulheres para este grupo etário, responderam 80% da amostra. Este grupo deveria

ser o mais aberto a utilizar o Facebook como meio para apresentar sugestões que pudessem, de algum modo, melhorar o desempenho do Europass, pelo menos na sua perspetiva.

Os grupos etários com idades superiores a 40 anos representam 20% das respostas. No caso dos que responderam “sim”, os homens representa 3% e a mulheres 2% da amostra. Dos que responderam “não”, os homens representam 10% e as mulheres 6%.

Como conclusão, podemos afirmar que este meio de divulgação do Europass não tem dado o resultado esperado. Talvez por se tratar de um meio ainda recente, as pessoas em geral ainda não se adaptaram. Não deixa, no entanto, de ser mais um meio para chegar aos interessados e, talvez com o tempo, possa servir de veículo ao estabelecimento de pontes entre o Europass e a população que utiliza os seus documentos.

### 7. Conhece a página Facebook do Europass?

\* Idade \* Sexo (Crosstabulation)

Sexo			Idade				Total
			16 a 30	31 a 40	41 a 50	>50	
Masculino	Sim	Count	7	3	2	1	13
		% within 7. Conhece a página Facebook do Europass?	6%	3%	2%	1%	11,8%
Masculino	Não	Count	23	12	5	5	45
		% within 7. Conhece a página Facebook do Europass?	21%	11%	5%	5%	40,9%
Feminino	Sim	Count	3	0	1	1	5
		% within 7. Conhece a página Facebook do Europass?	3%	0%	1%	1%	4,5%
Feminino	Não	Count	25	15	6	1	47
		% within 7. Conhece a página Facebook do Europass?	23%	14%	5%	1%	42,7%
Total		Count	58	30	14	8	110
Total		% within 7. Conhece a página Facebook do Europass?	53%	27%	13%	7%	100%

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 8. Considera os documentos do Europass suficientes para apresentar as competências numa candidatura

Há queixas relativamente a algumas características dos documentos Europass, como são notórias em certas passagens deste relatório. No entanto, como se pode observar no Quadro 8, a maioria dos candidatos que responderam a este questionário, continuam a afirmar a importância do Europass como um conjunto de documentos onde se pode demonstrar as competências dos candidatos a um emprego.

A análise permite concluir que 81,7% dos candidatos concorda que os documentos do Europass são suficientes para apresentar as suas competências numa candidatura a emprego. Há razões, no entanto, para que apenas 18,3% da amostra não concorde. Dizem, geralmente, respeito a candidatos com formação e profissões que exigem outro tipo de demonstração das suas capacidades.

**8. Considera os documentos do Europass suficientes para apresentar as suas competências numa candidatura a emprego?**

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	161	68,5%	81,7%	81,7%
	Não	36	15,3%	18,3%	100%
	Total	197	83,8%	100%	
Missing System		38	16,2%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

**9. O Europass está a criar novos documentos (Europass Experiência de Vida e Europass Experiência Informática)**

Tem havido da parte das estruturas do Europass a preocupação em melhorar este instrumento de mobilidade, como o demonstra a elaboração deste estudo. Tentar evidenciar as competências dos candidatos de forma mais eficaz, tem sido um desafio para o Europass.

Estes dois novos documentos poderão contribuir para essa melhoria? Esta questão foi colocada no questionário com o objetivo de perceber o que pensam os candidatos e dar resposta às várias queixas que fizeram durante as entrevistas exploratórias.

As respostas não são muito conclusivas, talvez porque os candidatos da amostra ainda não conhecem os documentos agora proposto. A expectativa era relacionar estes dois novos documentos com a necessidade manifestada por alguns candidatos, relativamente a certas insuficiências do atual Europass.

A análise ao Quadro 9 permite observar que no caso do “Europass Experiência de Vida”, a  $\mu=3,56$  situa-se na parte superior da mediana=3, o que é interessante. A moda=1 significa que a maioria das respostas está concentrada no limite inferior da escala (mínimo=1 e máximo=7), o que se traduz na prática por uma maioria de opiniões bastante desfavorável. A confirmá-lo o  $\sigma=2,448$  demasiado elevado, pelo que o intervalo confiança situa-se entre [1,112; 7,000], para um grau e confiança a 95%. O intervalo de confiança reflete uma grande amplitude de opiniões, onde cabem os que não concordam com este novo documento e aqueles que aplaudem o seu aparecimento, o que se compreende.

A opinião dos candidatos em relação ao “Europass Experiência Informática” não é muito diferente da anterior. A  $\mu=3,51$  situa-se também na parte superior da mediana=3, o que também é interessante. A moda=1 significa que também a maioria das respostas está concentrada no limite inferior da escala (mínimo=1 e máximo=7), o que significa que a maioria

das opiniões é bastante desfavorável. Neste caso, o  $\sigma=2,30$  é ligeiramente inferior ao da variável anterior, mas conduz na mesma a um intervalo confiança de grande amplitude entre [1,21; 6,81], para um grau e confiança a 95%. A opinião dos candidatos relativamente a este novo documento é muito semelhante à anterior.

Em ambos os documentos propostos as opiniões dos candidatos refletem uma grande dispersão. Há muitas dúvidas entre os candidatos, quanto à necessidade de incluir estes dois novos documentos no Europass.

#### 9. Considera os documentos do Europass suficientes

		Europass Experiência de Vida	Europass Experiência Informática
N	Válidos	188	188
	Missing	47	47
Média		3,56	3,51
Mediana		3	3
Moda		1	1
Desvio padrão		2,448	2,3
Mínimo		1	1
Máximo		7	7

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### 10. Aconselha familiares e amigos a utilizarem os documentos do Europass?

Esta questão permite avaliar se os utilizadores do Europass acreditam verdadeiramente nas potencialidades dos documentos, ao ponto de os recomendarem a amigos e familiares.

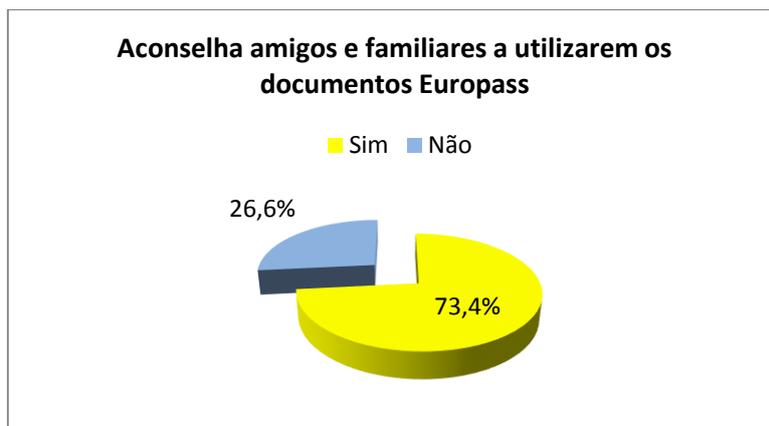
A resposta é afirmativa porque 73,4% dos candidatos estão dispostos a aconselhar familiares e amigos a utilizarem os documentos do Europass. Não pensam fazê-lo 26,6% dos candidatos da amostra, conforme Quadro 10.

#### 10. Aconselha familiares e amigos a utilizarem os documentos do Europass?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	138	58,7%	73,4%	73,4%
	Não	50	21,3%	26,6%	100%
	Total	188	80,0%	100%	
Missing System		47	20,0%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### **Europass Curriculum Vitae**

Neste capítulo só responderam os candidatos da amostra que reconheceram e/ou utilizaram o Europass Curriculum Vitae.

#### **11. Utiliza o Europass Curriculum Vitae**

Entendeu-se que a melhor forma de analisar esta questão, era através do cruzamento das respostas à utilização do ECV, com a idade e o sexo.

Como se pode observar pelo Quadro 11, cerca de 84% da amostra utiliza o ECV. Apenas cerca de 15% não o utiliza.

Os homens que responderam “sim” e que pertencem ao grupo etário dos 16 aos 40 anos representam cerca de 37% da amostra, enquanto as mulheres para o mesmo grupo etário representam aproximadamente 34%. No caso dos candidatos que responderam “não”, os homens para o grupo etário dos 16 aos 40 anos, representam 3% da amostra, enquanto as mulheres 7%.

Os grupos etários com idades superiores a 40 anos representam cerca de 20% das respostas. No caso dos que responderam “sim”, os homens representa 5% e a mulheres 9% da amostra. Dos que responderam “não”, os homens representam 6% e as mulheres 0%.

Como conclusão, podemos afirmar que o ECV é um documento com grande implantação na sociedade portuguesa. A percentagem de não utilizadores é pequena e corresponde aos casos em que os candidatos têm uma formação que necessita que o currículo inclua outro tipo de informações.

**11. Utiliza o Europass Curriculum Vitae?**  
\* Idade \* Sexo (Crosstabulation)

Sexo			Idade				Total
			16 a 30	31 a 40	41 a 50	>50	
Masculino	Sim	Count	25	14	3	2	44
		% within 11.Utilisa o Europass Curriculum Vitae?	24%	13%	3%	2%	41,9%
	Não	Count	2	1	3	3	9
		% within 11.Utilisa o Europass Curriculum Vitae?	2%	1%	3%	3%	8,6%
Feminino	Sim	Count	24	12	7	2	45
		% within 11.Utilisa o Europass Curriculum Vitae?	23%	11%	7%	2%	42,9%
	Não	Count	4	3	0	0	7
		% within 11.Utilisa o Europass Curriculum Vitae?	4%	3%	0%	0%	6,7%
Total	Count	55	30	13	7	105	
	% within 11.Utilisa o Europass Curriculum Vitae?	52%	29%	12%	7%	100,0%	

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

**12. Consultou as “Instruções para Preenchimento do Europass Curriculum Vitae”?**

Durante as entrevistas exploratórias detetaram-se algumas incoerências entre a prática e o que está escrito, particularmente nas “Instruções para Preenchimento do Europass Curriculum Vitae”. Esta foi a razão para se incluir esta pergunta no questionário.

As respostas indicam que 81% dos candidatos consultou as instruções antes de preencher o ECV. Apenas 19% não o fizeram, conforme Quadro 12.

**12. Consultou as “Instruções para Preenchimento do Europass Curriculum Vitae”?**

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	98	41,7%	81,0%	81,0%
	Não	23	9,8%	19,0%	100,0%
	Total	121	51,5%	100,0%	
Missing System		114	48,5%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

**13. Alguma vez se candidatou a uma oportunidade de emprego/aprendizagem com o Europass Curriculum Vitae?**

Esta questão tem o propósito de verificar se os candidatos da amostra já utilizaram o ECV.

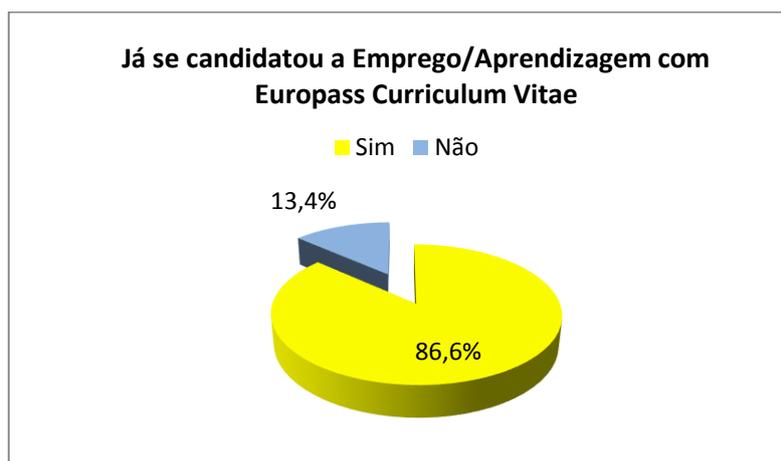
As respostas indicam que 86,6% dos candidatos utilizou o ECV em candidaturas a emprego. Os candidatos que não utilizaram este documento representam apenas 13,4%, conforme Quadro 13.

**13. Alguma vez se candidatou a uma oportunidade de emprego/aprendizagem com o Europass Curriculum Vitae?**

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	103	43,8%	86,6%	86,6%
	Não	16	6,8%	13,4%	100%
	Total	119	50,6%	100%	
Missing System		116	49,4%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



**14. Como interpretou a recetividade das empresas quando entregou Europass Curriculum Vitae?**

Estas questões introduzem a relação entre os candidatos e as entidades empregadoras. É importante conhecer as reações dos dirigentes sempre que um candidato entrega um processo de candidatura a um emprego, com documentos Europass.

Colocada a questão sobre a recetividade das empresas quando lhes é entregue o ECV, 53,7% das respostas indicam que os Dirigentes “Não fizeram comentários”, ou seja, aceitaram o documento sem qualquer reparo.

A questão “Boa. Foi a pedido da empresa”, obteve 22,1% das respostas que correspondem a uma vontade expressa dos empregadores em receber o ECV. A pergunta sobre se “Gostaram porque era muito esclarecedor”, obteve apenas 4,2% das respostas. Neste primeiro conjunto enquadram-se as respostas positivas.

A questão “Desconheciam o documento”, obteve 14,7%. Não se trata de uma resposta negativa em termos de ECV, mas de um desconhecimento que não deve dificultar a aceitação do documento.

As restantes questões obtiveram fracas percentagens. Consideram-se neste grupo: “Não aceitaram e pediram outro modelo”, com 2,1%; “Consideraram insuficientes as informações”, com 2,1%; e finalmente, “Pediram esclarecimentos” com 1,1%. Ver Quadro 14.

A conclusão que podemos retirar é que há situações pontuais de não-aceitação – já comentadas por candidatos e dirigentes -, mas com muito pequena expressão. A maioria dos candidatos da amostra é de opinião que o ECV tem uma boa aceitação no mercado do trabalho.

#### Comentários Questão 14.4

- Experiência que tinha ao certo em determinada área.

#### Comentários Questão 14.5

- De uma forma geral...
- Competências pessoais. Personal achievements

#### 14. Como interpretou a reatividade da(s) empresa(s), quando entregou o seu Europass Curriculum Vitae? Assinale a situação que corresponde há sua opinião

Questões	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
14.1 - Boa. Foi a pedido da(s) empresa(s)	21	8,9%	22,1%	22,1%
14.2 - Não fizeram comentários	51	21,7%	53,7%	75,8%
14.3 - Desconheciam o documento	14	6,0%	14,7%	90,5%
14.4 - Pediram esclarecimentos	1	0,4%	1,1%	91,6%
14.5 - Consideraram insuficientes as informações	2	0,9%	2,1%	93,7%
14.6 - Não aceitaram e pedirm outro documento	2	0,9%	2,1%	95,8%
14.7 - Gostaram porque era muito esclarecedor	4	1,7%	4,2%	100,0%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>40,4%</b>	<b>100,0%</b>	
Missing System	140	59,6%		
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>100,0%</b>		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### 15. O Europass Curriculum Vitae já contribuiu para encontrar um emprego?

Esta é a questão mais pertinente do inquérito, porque coloca a situação das empresas aceitarem o ECV no processo de candidatura e este ter sido esclarecedor ao ponto de contribuir para um posto de trabalho.

As respostas não são esclarecedoras porque os candidatos da amostra dividem-se. Os que responderam afirmativamente representam 55,3%, enquanto aqueles que responderam negativamente representam 44,7%. Ver Quadro 15.

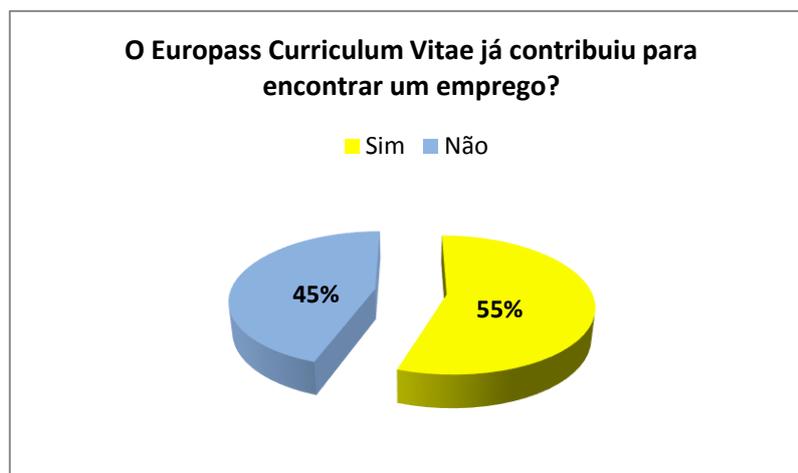
Não há muitas conclusões a retirar, a não ser que a maioria realmente conseguiu um emprego e que os outros, apesar das respostas serem negativas, podem ter sido outras circunstâncias a negar-lhes aquela oportunidade.

#### 15. O Europass Curriculum Vitae já contribuiu para encontrar um emprego?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	57	24,3%	55,3%	55,3%
	Não	46	19,6%	44,7%	100%
	Total	103	43,8%	100%	
Missing System		132	56,2%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



#### Europass Passaporte Línguas

A este capítulo só responderam os candidatos da amostra que reconheceram e/ou utilizaram o Europass Passaporte Línguas.

#### 16. Utiliza o Europass Passaporte Línguas?

Como já era de esperar, a maioria dos candidatos desta amostra, 56,2%, afirmaram nunca ter utilizado o EPL. No entanto, não deixa de surpreender que 43,8% o utilizem, se tivermos em conta que quase todos os candidatos abordados nas entrevistas exploratórias desconheciam o EPL. Ver Quadro 16.

### 16. Utiliza o Europass Passaporte de Línguas?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	39	16,6%	43,8%	43,8%
	Não	50	21,3%	56,2%	100%
	Total	89	37,9%	100%	
Missing System		146	62,1%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 17. Assinale as razões porque não utilizou o Europass Passaporte Línguas?

Pretendemos com estas questões ter a perceção dos candidatos, relativamente ao que estes pensam sobre o EPL. Optou-se por relativizar as questões no seu conjunto, através do critério da soma.

Da análise ao Quadro 17 conclui-se que 64% dos candidatos consideram que “O Europass Curriculum Vitae já tem informação sobre línguas estrangeiras”. Esta mesma questão tem um peso relativo importante de 45%, no conjunto dos 5 itens. Também a questão “Não considero importante a informação sobre línguas estrangeiras” obteve 29% das respostas e vai no mesmo sentido da anterior. O peso relativo desta questão é de 21%. A questão sobre “As empresas não valorizarem o documento” representa 22% da amostra e tem um peso relativo de 15%. Todas estas questões vão no mesmo sentido de desvalorização do EPL.

A questão “Não sei preencher o documento”, com 16% das respostas e um peso relativo de 12%, não sendo uma resposta negativa, mostra que uma parte da amostra tem dificuldade em preencher o EPL. Não sabemos se por não conhecê-lo ou por ter tentado e não ter conseguido. A questão “Outra” obteve 11% das respostas e representa a percentagem de candidatos que quiseram dar a sua opinião.

Em conclusão, algumas das respostas e esta questão são muito negativas, se considerarmos que as instituições de ensino confirmaram ajudar os seus alunos a preencher o documento. No entanto, as respostas anteriores também demonstram uma utilização do EPL, superior ao esperado. Esta dúvida pode querer dizer que os candidatos não acreditam na eficácia do documento, mas que o utilizam por entenderem que talvez as empresas possam valorizá-lo no processo de candidatura.

Comentários questão 17.5:

- Não tenho conhecimentos suficientes para ter um documento só dedicado a línguas
- Não utilizo o modelo Europass Curriculum

#### 17. Razões Por Que Não Utilizou o Europass Passaporte Línguas

Questões	N	∑ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
17.1 - Não sei preencher o documento	55	9	16%	12%
17.2 - O Europass Curriculum Vitae já tem informação sobre línguas estrangeiras	55	35	64%	45%
17.3 - Não considero importante a informação sobre línguas estrangeiras	55	16	29%	21%
17.4 - As empresas não valorizam o documento	55	12	22%	15%
17.5 - Outra. Qual	55	6	11%	8%
<b>Totais</b>		<b>78</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

#### 18. Alguma vez entregou o Europass Passaporte Línguas?

As dúvidas levantadas pelas questões anteriores têm possibilidade de serem esclarecidas, através da pergunta agora formulada se “alguma vez entregou o EPL.

Responderam afirmativamente 59,6% dos candidatos da amostra que, em processos de candidatura a emprego, entregaram o EPL. Não o fizeram 40,4%, conforme Quadro 18.

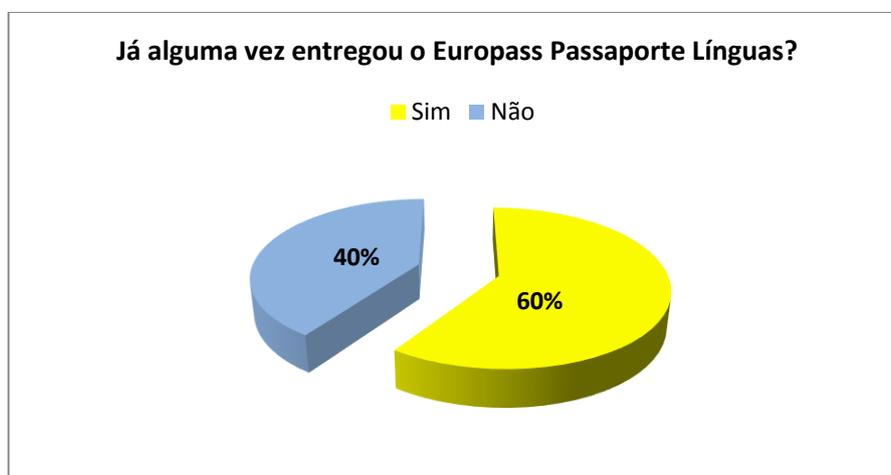
Os resultados mantêm a mesma coerência, pelo que se mantém a ideia anterior de existirem dúvidas quanto ao interesse do documento por parte dos candidatos, mas que o entregam por acreditarem que pode ser útil. Respeitam a tradição de que “mais vale prevenir do que remediar”.

### 18. Alguma vez entregou o Europass Passaporte de Línguas?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	31	13,2%	59,6%	59,6%
	Não	21	8,9%	40,4%	100%
	Total	52	22,1%	100%	
Missing System		183	77,9%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 19. O Europass Passaporte Línguas valoriza o Europass Curriculum Vitae?

As opiniões dos candidatos, relativamente a esta questão, são muito objetivas e pragmáticas, pelo menos para uma parte dos candidatos da amostra. Há uma percentagem que demonstra conhecer o EPL, a par de outra que desconhece o documento. Esta dicotomia espelha a divisão de opiniões.

Responderam 60% dos candidatos da amostra que concordam com a ideia de que o EPL “Regista o conhecimento linguístico adquirido em contexto informal”. Também o seu peso relativo no conjunto dos 4 itens é de 40,6%, o que prova a importância desta observação. A pergunta “Complementa a informação do Europass Curriculum Vitae” obteve 56% das respostas e representa um peso relativo de 37,5%. A questão “Facilita a comparação dos conhecimentos linguísticos com outros candidatos” foi assinalada por 33% dos candidatos e representa 21,9% das respostas, em termos de peso relativo. Ver Quadro 19.

Em conclusão, as respostas ao conjunto das questões que aqui foram colocadas, demonstram que uma parte dos candidatos conhece bem o EPL. Aqueles que não responderam fazem parte do grupo que tem dúvidas sobre o documento, mas que mesmo assim uma parte o entrega com o Europass Curriculum Vitae.

### 19. O Europass Passaporte Línguas Valoriza o Europass Curriculum Vitae?

Questões	N	Σ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
19.1 - Complementa a informação do Europass Curriculum Vitae	43	24	56%	37,5%
19.2 - Regista o conhecimento linguístico adquirido em contexto informal	43	26	60%	40,6%
19.3 - Facilita a comparação dos conhecimentos linguísticos com outros candidatos	43	14	33%	21,9%
<b>Totais</b>		<b>64</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 20. Como interpretou a recetividade das empresas quando entregou o Europass Passaporte Línguas?

Estas questões também introduzem a relação entre candidatos e entidades empregadoras. É importante conhecer as reações dos Dirigentes, sempre que um candidato entrega um processo de candidatura a um emprego com documentos Europass. Nesta questão também optamos pelo critério da soma.

Colocada a questão “Não fizeram comentários” sobre a recetividade das empresas sempre que os candidatos entregam o EPL, 50% concorda com a observação. Esta questão representa, em termos de peso relativo, 37% no conjunto dos 5 itens.

A questão “Desconheciam o documento” foi assinalada por 33% dos candidatos e tem um peso relativo de 25%, no conjunto dos itens. Não se trata de uma resposta negativa, mas de um desconhecimento que não deve dificultar a aceitação do EPL, sempre que este for entregue.

A pergunta, “Boa. Foi a pedido da empresa” obteve 21% das respostas, com um peso relativo de 16%. Neste caso trata-se da entrega do EPL a pedido da empresa.

A questão “Consideram que facilitou o reconhecimento das competências linguísticas do candidato” foi assinalada por 17% dos candidatos e representa 12%, em termos de peso relativo no conjunto dos 5 itens.

A questão sobre a possibilidade de “Não aceitarem. Considerarem suficiente a informação linguística do Europass Curriculum Vitae”, teve pouco acolhimento, já que apenas foi assinalada por 14% dos candidatos e tem o menor peso relativo, com 11% no conjunto dos 5 itens. Este grupo representa os candidatos que não conhecem o EPL e que têm a convicção de que a informação do ECV é suficiente.

A conclusão a retirar é que o EPL sempre que entregue nas empresas é bem aceite. Apenas uma pequena parte – cerca de 14% - não aceita o documento. Ver quadro seguinte.

#### Comentários da questão 20.6

- Não entreguei
- Não utilizei

- Nunca o entreguei.

## 20. Como interpretou a Recetividade das Empresas Na Entrega do Europass Passaporte de Línguas?

Questões	N	∑ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
20.1 - Boa. Foi um pedido da(s) empresa(s)	42	9	21%	16%
20.2 - Não fizeram comentários	42	21	50%	37%
20.3 - Desconheciam o documento	42	14	33%	25%
20.4 - Não aceitaram. Consideraram suficiente a informação linguística do Europass Curriculum Vitae	42	6	14%	11%
20.5 - Consideraram que facilitou o reconhecimento das competências linguística do candidato	42	7	17%	12%
<b>Totais</b>		<b>57</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### Europass Mobilidade

A este capítulo só responderam os candidatos da amostra que reconheceram e/ou utilizaram o Europass Mobilidade.

## 21. Anexa o Europass Mobilidade ao seu Europass Curriculum Vitae?

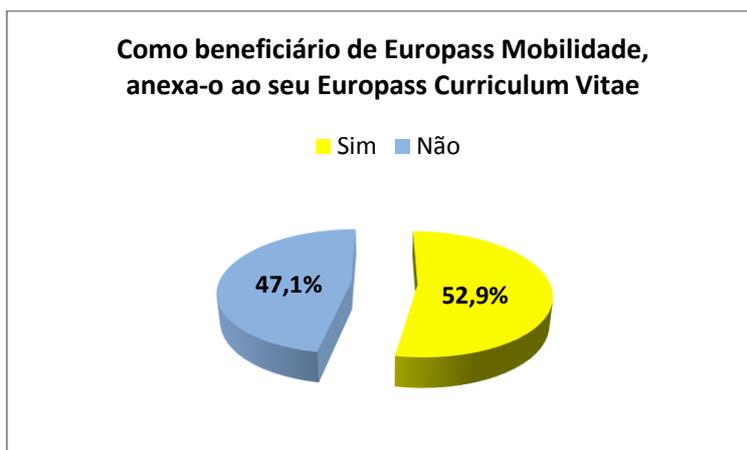
Os candidatos que responderam a esta questão já tinham confirmado conhecer o Europass Mobilidade. Destes, afirmaram já ter anexado o documento ao seu currículo 52,9%. Apesar de conhecerem não o utilizaram 47,1%. Ver quadro seguinte.

### 21. Como beneficiário do Europass Mobilidade, anexa-o ao seu Europass Curriculum Vitae?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	45	19,1%	52,9%	52,9%
	Não	40	17,0%	47,1%	100,0%
	Total	85	36,2%	100,0%	
Missing System		150	63,8%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



## 22. Utiliza o Europass Mobilidade?

Esta questão, apesar das semelhanças com a anterior, tem por objetivo identificar de entre os candidatos que anexaram o Europass Mobilidade ao Europass Curriculum Vitae, aqueles que regularmente o utilizam. Neste caso, as respostas deveriam ser mais coincidentes, mas apresentam algumas diferenças.

Assim, 38,1% afirmam já ter utilizado o EM, mas na questão anterior 52,9% dos candidatos afirmaram anexar o documento ao Europass Curriculum Vitae. Os candidatos que não utilizam o Europass Mobilidade representam 61,9% da amostra.

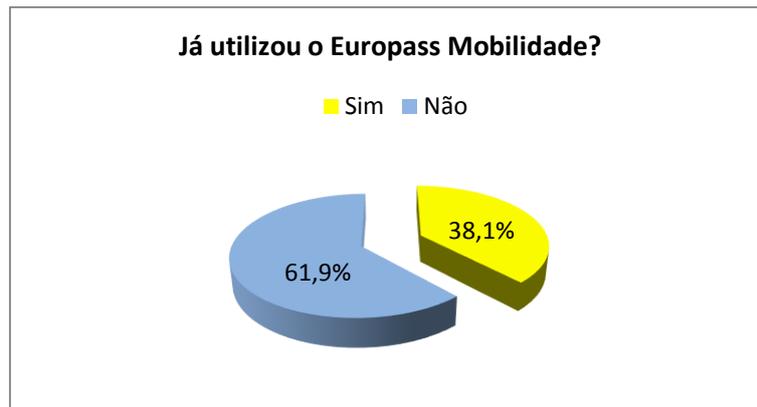
Estes resultados apresentam algumas diferenças que não deveriam existir, porque se compararmos esta resposta com as da questão anterior, há uma diferença de 4,8%.

### 22. Já utilizou o Europass Mobilidade?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	32	13,6%	38,1%	38,1%
	Não	52	22,1%	61,9%	100%
	Total	84	35,7%	100%	
Missing System		151	64,3%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 23. Razões para não utilizar o Europass Mobilidade

O Europass Mobilidade é um documento que não é fácil de obter. Depende da candidatura de uma organização de ensino, cujo processo ainda tem de ser enviado ao Centro Nacional Europass. Entende-se, por tudo isto, que não seja um documento fácil de obter e do conhecimento da maioria dos candidatos e empregadores.

Antes de analisar as questões propostas, é importante ter como referência as respostas dos dirigentes de empresas, quando confrontados com a pergunta se conheciam o EM. Responderam não conhecer o documento 68,5% e dos 31,5% que conhecem, só 4,5% das empresas pede o documento aos candidatos que o possuem. Há realmente um grande desconhecimento, quer relativamente à sua existência, quer quanto à sua utilidade.

Em relação ao Quadro 23, a questão “Não interessa” pretende avaliar a importância do documento. Responderam 76,9% dos candidatos da amostra que concordam com a ideia de que o documento não tem interesse. Apenas 23,1% é de opinião que o EM pode ser útil. A própria questão e a percentagem da amostra com opinião tão negativa, são preocupantes.

A questão “As empresas não lhe atribuem valor” é a opinião de 75% dos candidatos. Apenas 25% acredita que as empresas lhe atribuem algum valor. A maioria tem razão, porque apenas 4,5% dos dirigentes pediu este documento.

A questão “É demasiado grande” é a menos penalizada, mas mesmo assim o desagrado é manifestado por 69,2%. É de opinião contrária 30,8% dos candidatos. No entanto, consideramos difícil um candidato ter opinião sobre a dimensão do EM, a menos que seja comentado pelos empregadores que não querem perder tempo a ler tão vasto documento, para um simples posto de trabalho e para o qual concorrem centenas de candidatos.

A questão “Não é importante para a candidatura” é apoiada por 78,8% dos candidatos e apenas 21,2% tem opinião contrária. Esta avaliação é perturbadora, principalmente por ser confirmada pelos candidatos que deveriam ser os primeiros a defender o documento.

As respostas à questão “Não é suficiente para demonstrar as competências adquiridas”, representam a opinião de 86,5% dos candidatos. Não estão de acordo apenas 13,5%. Esta avaliação põe mais uma vez em causa o documento.

A desilusão, relativamente a um documento que pode ter bastante utilidade numa candidatura, está associada a um problema que é referido muitas vezes pelas instituições de ensino e formação profissional, e que se traduz na falta de profissionalismo das entidades de acolhimento nos processos de mobilidade. As queixas referem-se principalmente a um deficiente preenchimento do EM e aos sistemáticos atrasos na entrega do documento aos interessados. Parece tratar-se de um documento com o qual não se pode contar.

### 23. Razões Por Que Não Utilizou o Europass Mobilidade?

Questões		Frequência	Percentagem
23.1 - Não interessa	Sim	40	76,9%
	Não	12	23,1%
Total		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
23.2 - As empresas não lhe atribuem valor	Sim	39	75,0%
	Não	13	25,0%
Total		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
23.3 - É demasiado grande	Sim	36	69,2%
	Não	16	30,8%
Total		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
23.4 - Não é importante para a candidatura	Sim	41	78,8%
	Não	11	21,2%
Total		<b>52</b>	<b>100,0%</b>
23.5 - Não é suficiente para demonstrar as competências adquiridas	Sim	45	86,5%
	Não	7	13,5%
Total		<b>52</b>	<b>100,0%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 24. Considera o Europass Mobilidade um documento importante numa candidatura a emprego?

Neste caso, a opinião dos candidatos é curiosa pela diversidade de opiniões. A  $\mu=3,85$  situa-se muito próxima da mediana=4. Já a moda=1 significa que a maioria das respostas está concentrada no limite inferior da escala (mínimo=1 e máximo=7), o que permite concluir que a maioria das opiniões é bastante desfavorável. O  $\sigma=2,116$  é significativamente elevado, pelo que conduz a um intervalo confiança de grande amplitude entre [1,734; 5,966], para um grau e confiança a 95%. A opinião dos candidatos relativamente ao EM é muito controversa.

A conclusão que se pode tirar é que há um conjunto de candidatos que é de opinião que o EM não é um documento importante para uma candidatura a emprego, e um outro conjunto de candidatos, bastante semelhante, que tem opinião contrária. Não há meio-termo. Quadro 24.

**24. Considera o Europass Mobilidade um documento importante numa candidatura a emprego?**

N	Válido	75
	Missing	160
Média		3,85
Mediana		4
Moda		1
Desvio Padrão		2,116
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

**25. Situações em que utilizou o Europass Mobilidade**

Esta é a última questão do capítulo Europass Mobilidade. Pretende-se identificar as situações em que este documento é mais utilizado.

O “Reconhecimento de competências” que representa 62% das respostas dos candidatos da amostra é a situação em que o EM é mais utilizado. Estão presentes nestas respostas todo o tipo de mobilidades (cursos de formação, estágios, candidaturas a emprego, etc). O peso relativo desta questão, no conjunto dos 3 itens, é de 53%. Valores bastante significativos.

A “candidatura a um emprego” significa que o EM é utilizado pelos candidatos com o objetivo de valorizar o currículo. Para 36% dos candidatos o EM pode realmente contribuir para melhorar a informação do Europass Curriculum Vitae e ser mais um contributo numa candidatura a emprego. O peso relativo das respostas dos candidatos a esta questão, no conjunto dos 3 itens, é de 31%. As respostas a esta questão representam a percentagem de candidatos cujo interesse centra-se em candidaturas a emprego.

A questão “Outra” representa a percentagem de candidatos que quiseram dar a sua opinião.

**Comentários da Questão 25.3**

- Visita / estágio
- Formação na EU.
- Visita de estudo.
- Formação noutros países da UE
- Estágio profissional
- Formação

## 25. Situações em que utilizou o Europass Mobilidade

Questões	N	Σ (Respostas)	% Respostas	Peso Relativo
25.1 - Candidatura a um emprego	39	14	36%	31%
25.2 - Reconhecimento de competências	39	24	62%	53%
25.3 - Outra. Qual?	39	7	18%	16%
<b>Totais</b>		<b>45</b>		<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

## Capítulo Europass Suplemento ao Diploma

A este capítulo só respondem os candidatos da amostra que reconheceram e/ou utilizaram o Europass Suplemento ao Diploma.

## 26. Frequentou o Ensino Superior

Este capítulo é destinado aos candidatos que frequentaram um curso superior. No entanto, reconhece-se que responderam candidatos que estão a terminar o curso

Pela análise do Quadro 26, conclui-se que 72,5% dos candidatos da amostra têm curso superior. Os restantes 27,5% representam os candidatos que ainda estão a completar formação superior.

### 26. Frequentou o ensino Superior?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	37	15,7%	72,5%	72,5%
	Não	14	6,0%	27,5%	100,0%
	Total	51	21,7%	100,0%	
Missing System		184	78,3%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

## 27. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Diploma é emitido pela instituição que frequentou?

O Europass Suplemento ao Diploma não certifica o grau académico nem substitui o diploma universitário. Apenas este último garante o reconhecimento oficial. A sua principal valia está em ajudar a compreender melhor as qualificações do candidato, principalmente fora do país.

São provavelmente as características do ESD que o afastam do conhecimento geral, porque são poucas as situações em que é requerido nas universidades.

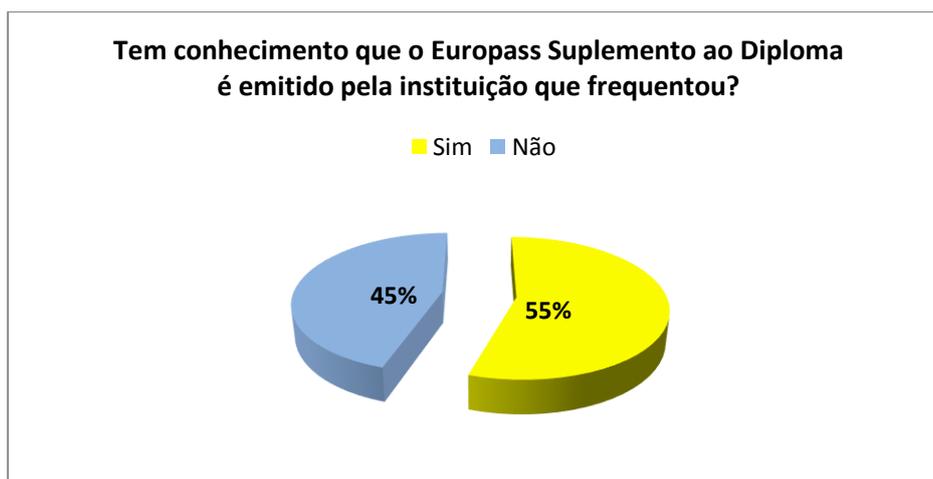
A análise ao Quadro 27 permite concluir que 55% dos candidatos reconhecem que o ESD é emitido pela instituição de ensino que frequentou. Não sabem que o documento é emitido pela sua universidade 45%. Face às características do documento, a percentagem de candidatos que se identifica com o ESD é bastante significativa.

**27. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Diploma é emitido pela instituição que frequentou?**

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	22	9,4%	55,0%	55,0%
	Não	18	7,7%	45,0%	100,0%
	Total	40	17,0%	100,0%	
Missing System		195	83,0%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



**28. Sabe que a emissão do Europass Suplemento ao Diploma é obrigatória e gratuita?**

Os candidatos que responderam a esta questão, também o fizeram relativamente à questão anterior, pelo que não é de estranhar que 60% confirme saber que o documento é fornecido obrigatoriamente pela instituição e a título gratuito. Apenas 40% desconhece a situação.

### 28. Sabe que a emissão do Europass Suplemento ao Diploma é obrigatória e gratuita?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	24	10,2%	60,0%	60,0%
	Não	16	6,8%	40,0%	100%
	Total	40	17,0%	100%	
Missing System		195	83,0%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 29. Tem o Europass Suplemento ao Diploma?

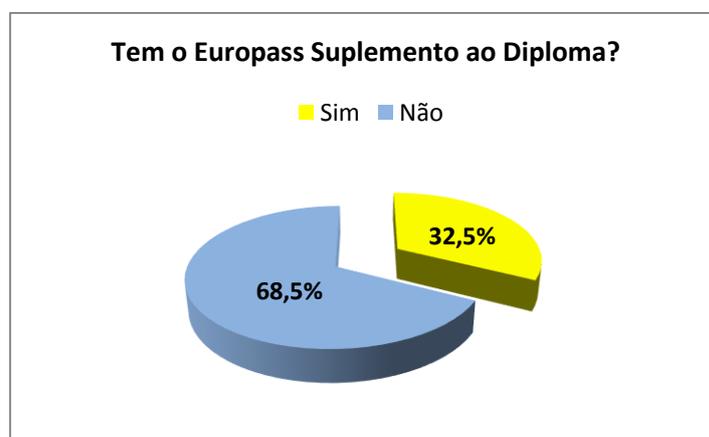
A maioria dos candidatos (67,5%) reconhece não ter o ESD. Têm em seu poder o documento, 32,5% dos candidatos da amostra.

### 29. Tem o Europass Suplemento ao Diploma?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	13	5,5%	32,5%	32,5%
	Não	27	11,5%	67,5%	100%
	Total	40	17,0%	100%	
Missing System		195	83,0%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 30. Razões para não terem o Europass Suplemento ao Diploma

As razões para a falta de conhecimento do que é e representa o Europass Suplemento ao Diploma, já foram referidas anteriormente. Nesta questão pretendemos apenas perceber as razões por que os candidatos não têm o documento.

Para 57,7% dos candidatos uma das razões para não terem o ESD é por “desconhecerem o documento”. Supostamente os restantes 42,3% conhecem mas não têm o ESD, conforme Quadro 30.

A questão “Ainda não terminou o grau académico”, obteve 80,8% das respostas. Estes candidatos ainda não são licenciados. Os 19,2% de respostas negativas correspondem aos candidatos licenciados.

A questão “Não solicitou o Diploma”, foi assinalada por 50% dos candidatos, por provavelmente se enquadrarem entre aqueles que ainda não terminaram o curso e que decidiram responder a este capítulo do inquérito. A outra metade (50%) não solicitou nem tem interesse no documento. Talvez a razão seja o desconhecimento do que é o EM.

A questão “A instituição de ensino não emitiu” foi respondida por 69,2% dos candidatos que provavelmente já pediram o EM, mas que ainda não lhes foi entregue. Os restantes 30,8% pretendem apenas dizer que ainda não solicitaram o documento na instituição de ensino superior. As respostas a esta questão não estão em consonância com as anteriores.

A questão “A instituição de ensino superior desconhece o documento” foi assinalada por 92,3% dos candidatos desta amostra e que frequentam a universidade. Apenas 7,7% não concorda com a afirmação. Perante este resultado, só podemos concluir que este tema não é assunto de que se fale nas instituições de ensino superior.

A questão “Outra” foi respondida por 96,2% dos candidatos que pretendiam apresentar as suas ideias. Na realidade nenhum dos candidatos que manifestou vontade em dar a sua opinião o fez, infelizmente.

A conclusão a tirar é que há falta de rigor por parte de alguns dos respondentes o que não é admissível até por se tratar de universitários (alunos e licenciados).

### 30. Razões Por Que não Tem o Europass Suplemento ao Diploma?

Questões		Frequência	Percentagem
30.1 - Desconheço o documento	Sim	15	57,7%
	Não	11	42,3%
Total		<b>26</b>	100,0%
30.2 - Ainda não terminei o grau académico	Sim	21	80,8%
	Não	5	19,2%
Total		<b>26</b>	100,0%
30.3 - Não solicitei o diploma	Sim	13	50,0%
	Não	13	50,0%
Total		<b>26</b>	100,0%
30.4 - A instituição de ensino superior não emitiu	Sim	18	69,2%
	Não	8	30,8%
Total		<b>26</b>	100,0%
30.5 - A instituição de ensino superior desconhece o documento	Sim	24	92,3%
	Não	2	7,7%
Total		<b>26</b>	100,0%
30.6 - Outra. Qual?	Sim	25	96,2%
	Não	1	3,8%
Total		<b>26</b>	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 31. Vantagens que reconhece pela utilização do Europass Suplemento ao Diploma

Estas questões estão relacionadas com a perceção que os candidatos têm sobre o reconhecimento de outras entidades, externas e internas, sobre o Europass Suplemento ao Diploma.

A questão do “Reconhecimento do grau académico” obteve 63,6% de respostas, o que se traduz numa avaliação positiva do documento. Não são da mesma opinião 36,4% dos candidatos da amostra. Há, neste caso, uma forte convicção de que o ESD pode ser útil numa candidatura, pelo menos para uma maioria dos respondentes deste questionário.

Relativamente à questão sobre a “Possibilidade do reconhecimento das qualificações obtidas noutros países europeus”, apenas 9,9% dos candidatos acredita que possam ser valorizadas em Portugal. É de opinião contrária 90,9% dos candidatos que não acredita que essas qualificações possam ter algum valor no futuro e principalmente no nosso país.

A questão sobre se o “documento é facilitador da candidatura a um emprego” obteve 81,8% das respostas. Apenas 18,2% não concorda com a ideia. As respostas a esta e à questão anterior, pelo menos no que diz respeito ao questionário sobre os candidatos, demonstram alguma incoerência, o que introduz dúvidas sobre as verdadeiras opiniões dos respondentes a este inquérito.

A questão "Outra" foi respondida por 90,9% dos candidatos que supostamente pretendiam apresentar as suas ideias, mas que não concretizaram nenhuma.

A conclusão a tirar, também neste caso, é que há falta de rigor por parte de alguns dos respondentes, pela incoerência que se deteta em algumas das respostas.

### 31. Vantagens Que Reconhece Pela Utilização do Europass Suplemento ao Diploma?

Questões		Frequência	Percentagem
31.1 - Reconhecimento do grau académico	Sim	14	63,6%
	Não	8	36,4%
Total		<b>22</b>	100,0%
31.2 - Possibilidade do reconhecimento das qualificações obtidas noutros países europeu	Sim	2	9,1%
	Não	20	90,9%
Total		<b>22</b>	100,0%
31.3 - Documento facilitador da candidatura a um emprego	Sim	18	81,8%
	Não	4	18,2%
Total		<b>22</b>	100,0%
31.4 - Outra. Qual?	Sim	20	90,9%
	Não	2	9,1%
Total		<b>22</b>	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### Europass Suplemento ao Certificado

A este capítulo só responderam os candidatos da amostra que reconheceram e/ou utilizaram o Europass Suplemento ao Certificado.

### 32. Frequentou o ensino profissional

Esta questão delimita os candidatos que responderam não ter frequentado o ensino profissional e que passam de imediato para às questões demográficas.

Relativamente ao Quadro 32 frequentaram o ensino profissional 49% dos candidatos da amostra.

### 32. Frequentou o ensino profissional?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	24	10,2%	49,0%	49,0%
	Não	25	10,6%	51,0%	100,0%
	Total	49	20,9%	100,0%	
Missing	System	186	79,1%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 33. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Certificado é emitido pela instituição de Formação profissional

As respostas a esta questão são conclusivas, se considerarmos que 72% dos candidatos, a grande maioria, está informado sobre quem tem a responsabilidade e a obrigação de emitir o ESC. Apenas 28% apresenta dúvidas, mas provavelmente por desconhecimento.

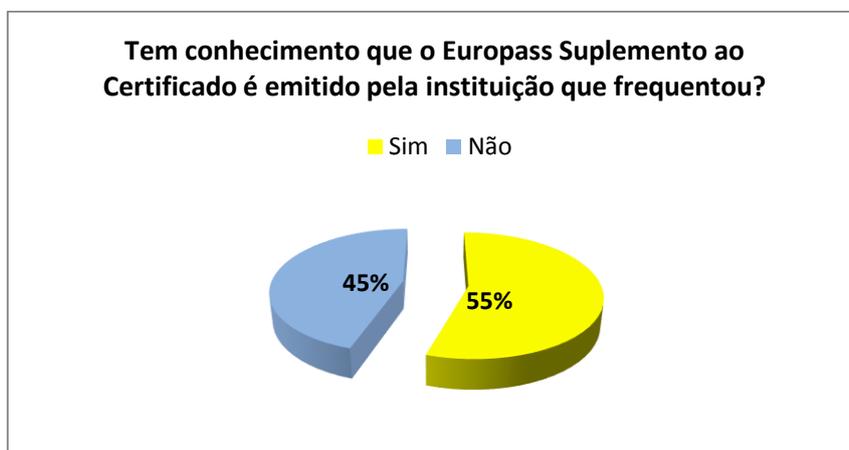
Particularmente para as instituições de formação profissional é da maior importância a emissão do ESC, como meio de promoção das suas próprias instituições.

### 33. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Certificado é emitido pela instituição de formação profissional?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	18	7,7%	72,0%	72,0%
	Não	7	3,0%	28,0%	100,0%
	Total	25	10,6%	100,0%	
Missing	System	210	89,4%		
Total		235	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 34. Tem o Europass Suplemento ao Certificado

Responderam a esta questão 58,3% dos candidatos que afirmaram ter o ESC. Não têm o documento 41,7% dos candidatos.

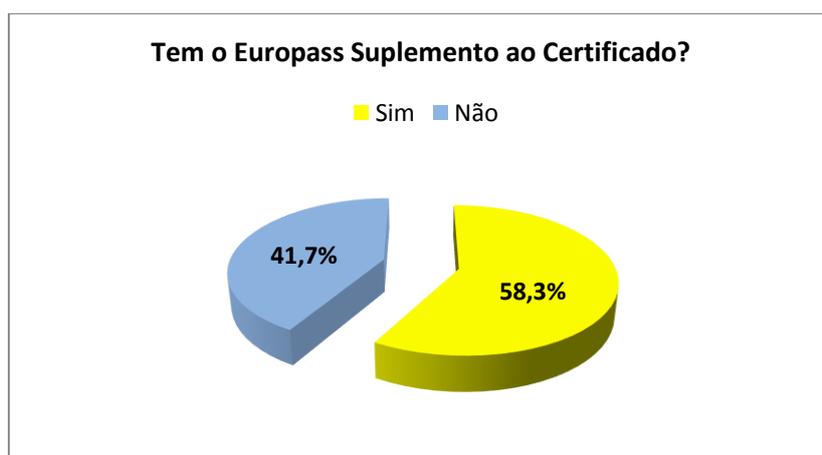
Esta questão não fica esclarecida se não soubermos as razões por que é que 41,7% dos candidatos não têm o ESC.

34. Tem o Europass Suplemento ao Certificado?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	14	6,0%	58,3%	58,3%
	Não	10	4,3%	41,7%	100%
	Total	24	10,2%	100%	
Missing	System	211	89,8%		
Total		235	100%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráfico do quadro anterior:



### 35. Razões por que não tem o Europass Suplemento ao Certificado

Lamentavelmente as respostas a estas questões estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam 16 candidatos. No entanto, vamos tentar proceder à análise.

Também neste caso “Desconhecem o documento” 62,5% dos candidatos que concordam com a afirmação. Conhecem o documento 37,5% dos candidatos.

A questão “Não solicitei o Certificado”, foi assinalada por 43,8% dos candidatos. Não responderam 56,3%, provavelmente por não necessitarem do ESC.

A questão “A instituição de Formação Profissional não emitiu” foi assinalada 43,8% dos candidatos da amostra. Duas hipóteses podem ser consideradas neste caso: a instituição ainda não emitiu o documento, ou a instituição desconhece o documento. Dos restantes candidatos, 56,3% provavelmente ainda não solicitou o documento na secretaria da instituição.

A última questão deste bloco, “A instituição de Formação Profissional desconhece o documento” é, surpreendentemente, assinalada por 75% dos candidatos, não tendo respondido 25%. Estas respostas talvez ajudem a compreender a razão por que algumas instituições de Formação Profissional não passam os certificados.

A conclusão a tirar deste conjunto de questões, apesar da falta de qualidade estatística, é que a informação é insuficiente quer nos candidatos, quer nas instituições, quanto ao significado e importância em facultar o ESC aos seus alunos, até do ponto de vista da sua diferenciação no mercado.

### 35. Razões por que não tem o Europass Suplemento ao Certificado

Questões		Frequência	Percentagem
35.1 - Desconheço o documento	Sim	10	62,5%
	Não	6	37,5%
Total		16	100,0%
35.2 - Não solicitei o Certificado	Sim	7	43,8%
	Não	9	56,3%
Total		16	100,0%
35.3 - A instituição de Formação Profissional não emitiu	Sim	7	43,8%
	Não	9	56,3%
Total		16	100,0%
35.4 - A instituição de Formação Profissional desconhece o documento	Sim	12	75,0%
	Não	4	25,0%
Total		16	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 36. Vantagens que reconhece pela utilização do Europass Suplemento ao Certificado

Lamentavelmente as respostas a estas questões também estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam os mesmos 16 candidatos. No entanto, vamos tentar proceder à análise. Estas questões também estão relacionadas com a perceção que os candidatos têm do reconhecimento que outras entidades, externas e internas, possam ter sobre o ESC.

A questão “Facilita a mobilidade de trabalho no mercado europeu” foi assinalada por 62,5% dos candidatos da amostra, não tendo concordado 37,5%. As respostas evidenciam alguma desconfiança no documento, apesar de a maioria estar de acordo com a ideia de que facilita a mobilidade.

Relativamente à questão “Possibilita o reconhecimento das qualificações obtidas na formação profissional”, 56,3% dos candidatos concordam com a ideia. Não estão de acordo 43,8%. Há uma maioria que está de acordo, mas uma parte significativa dos respondentes tem dúvidas sobre a eficácia do documento.

A questão “Facilita a compreensão do certificado pelas entidades europeias” obteve os mesmos resultados que a anterior: concordam 56,3%, discordam 43,8%. As respostas também vão no mesmo sentido, mas neste caso em relação às entidades europeias.

A questão sobre se o “documento é facilitador da candidatura a um emprego”, obteve 93,9% das respostas afirmativas. Apenas 6,3% dos candidatos da amostra discordam. Há uma forte convicção da “bondade” deste instrumento, por parte dos candidatos que responderam a esta questão.

A primeira conclusão a tirar, é que os candidatos que responderam a este conjunto de questões estão conscientes que o ESC pode ser importante ajuda para as suas carreiras profissionais, apesar da pouca disponibilidade das instituições de formação profissional em facultar o documento aos seus alunos. A segunda conclusão é que há necessidade de reforçar a comunicação junto das instituições de formação profissional. Não basta a espaços fazer ações de formação, é necessário ter uma abordagem estratégica que mantenham aquelas organizações sempre em contacto e contactáveis. Talvez através das suas associações seja mais fácil e com melhores resultados.

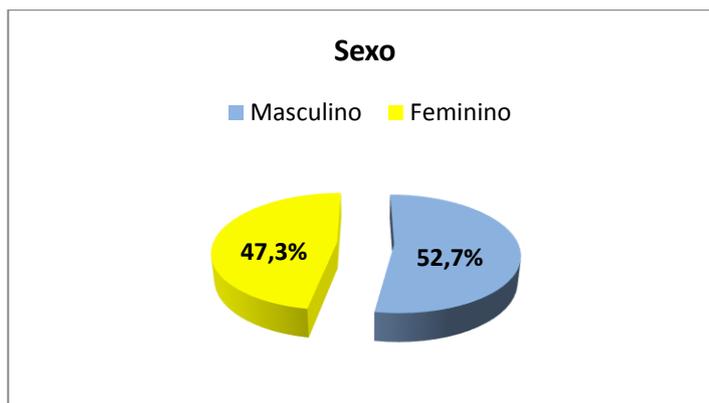
### 36. Vantagens que reconhece pela utilização do Europass Suplemento ao Certificado

Questões		Frequência	Percentagem
36.1 - Facilita a mobilidade de trabalho no mercado europeu	Sim	10	62,5%
	Não	6	37,5%
Total		<b>16</b>	100,0%
36.2 - Possibilita o reconhecimento das qualificações obtidas na formação profissional	Sim	9	56,3%
	Não	7	43,8%
Total		<b>16</b>	100,0%
36.3 - Facilita a compreensão do Certificado pelas entidades europeias	Sim	9	56,3%
	Não	7	43,8%
Total		<b>16</b>	100,0%
36.4 - Documento facilitador de candidatura a emprego	Sim	15	93,8%
	Não	1	6,3%
Total		<b>16</b>	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

### 37. Dados demográficos (sexo e idade)

A média de idades da amostra de “Candidatos” é de 32,5 anos e está distribuída por 52,7% de homens e 47,3% de mulheres.



Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Entendeu-se, no entanto, que para um maior esclarecimento das características desta amostra, era preferível analisá-la por intervalos etários, distribuídos por homens e mulheres, conforme Quadro 38.

A maior concentração de respondentes da amostra está nos dois primeiros grupos etários: dos 16 aos 30 anos; e dos 31 aos 40 anos. Os homens representam 78% da amostra e as mulheres de 83%.

Os respondentes da amostra com idades superiores a 40 anos distribuem-se de forma diferente. Nos homens a distribuição é mais homogénea, porque o grupo etário dos 41 aos 50 anos representa 12% da amostra e o grupo etário de maiores de 50 anos representa 10%. Nas mulheres há uma maior concentração no grupo etário dos 41 aos 50 anos com 13% da amostra, enquanto que no grupo etário de maiores de 50 anos a percentagem desce para 4%.

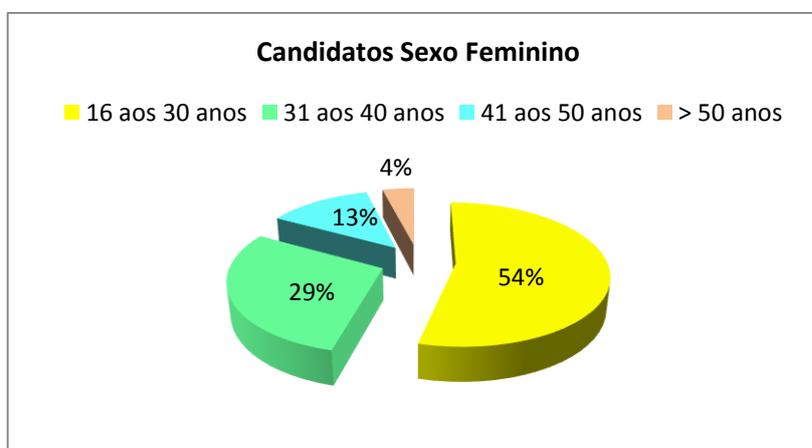
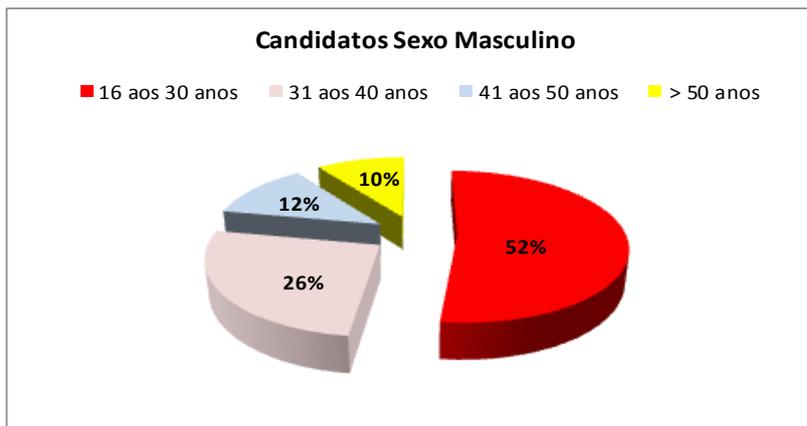
### 38. Idade

\* **37Sexo** (Crosstabulation)

Sexo		Idade				Total
		16 a 30	31 a 40	41 a 50	>50	
Sexo	Masculino	30	15	7	6	58
		52%	26%	12%	10%	100%
	Feminino	28	15	7	2	52
		54%	29%	13%	4%	100%
Total		58	30	14	8	110

Nota: Dados do quadro SPSS de Candidatos

Gráficos do quadro anterior:



# **Capítulo II**

## **Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos**

O questionário desenhado para Dirigentes e Diretores de Recursos Humanos tem por objetivo avaliar o impacto dos documentos do Europass, na contratação de “candidatos”. Quando ocorre a necessidade de contratar um trabalhador, é usual pedir o currículo e outros documentos ao candidato para se proceder a uma avaliação, geralmente através de vários critérios que os dirigentes reconhecem serem importantes para o desempenho do posto de trabalho.

Consoante a profissão e o nível do posto de trabalho a ocupar, também as informações solicitadas pela entidade contratante são diferentes. Esta é uma das circunstâncias que pode levar a entidade contratante a exigir que o candidato apresente referências que permitam distingui-lo de outros candidatos.

O que se pretende, através deste questionário, é saber se as entidades contratantes reconhecem nos documentos Europass as características necessárias para demonstrar os méritos de uma candidatura, quer do ponto de vista formal, quer em termos de conteúdo. Estas são algumas das principais questões colocadas no questionário que foi enviado às empresas. Foram rececionados 391 questionário dos quais 163 (41,7%) foram considerados inválidos.

### 1. Conhece os documentos Europass

A primeira questão é eliminatória porque se os dirigentes não conhecem os documentos Europass, não estão em condições de poder continuar a responder. Pretendemos com esta questão saber até que ponto as entidades empresariais conhecem o Europass e se este é um instrumento útil.

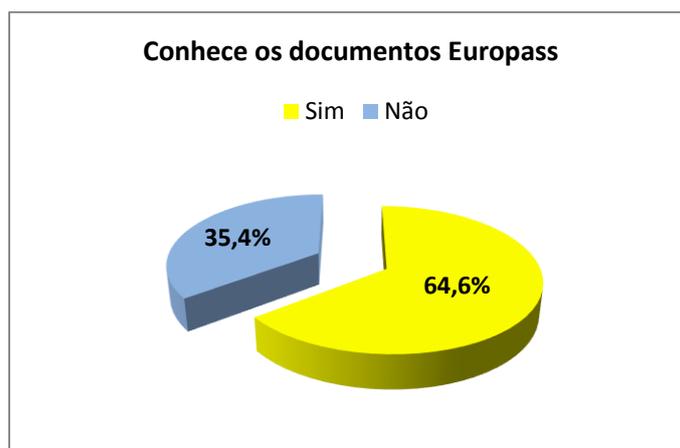
A primeira conclusão é que 64,6% dos dirigentes que responderam ao questionário conhecem os documentos Europass e apenas, mas significativos, 35,4% não conhecem nenhum dos documentos, conforme Quadro 1.

#### 1. Conhece os documentos Europass

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	146	64,6%	64,6%	64,6%
	Não	80	35,4%	35,4%	100,0%
	Total	226	100,0%	100,0%	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

Gráfico do quadro anterior:



## 2. Documentos Europass (Conhece ou solicita)

A todos os dirigentes que responderam conhecer os documentos Europass (64,6%), foi perguntado a que níveis os identificavam: Que documentos não conheciam, se conheciam alguns deles, quais; e finalmente, se já tinham solicitado algum, qual ou quais?

Para responder a estas questões vamos analisar as opiniões dos dirigentes, relativamente a cada um dos documentos Europass.

### 2.1 Europass Curriculum Vitae

Da análise ao Quadro 2.1 podemos concluir que 16,5% dos dirigentes responderam não conhecer o ECV. Dos 83,5% que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem o documento e, neste caso, confirmaram-no 73,9% e destes, 24,3% também o solicitaram.

A percentagem de respondentes ao questionário é baixa, no entanto também não ficamos a saber se os que não afirmaram ter solicitado, aceitam este documento do Europass nas suas empresas.

2.1 - Europass Curriculum Vitae

		Não Conhece			Conhece			Solicita		
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Validos	Não	96	24,6	<b>83,5</b>	30	7,7	<b>26,1</b>	87	22,3	<b>75,7</b>
	Sim	19	4,9	<b>16,5</b>	85	21,7	<b>73,9</b>	28	7,2	<b>24,3</b>
	<b>Total</b>	115	29,4	100,0	115	29,4	100,0	115	29,4	100,0
Missing System		276	70,6		276	70,6		276	70,6	
<b>Total</b>		391	100,0		391	100,0		391	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

## 2.2 Europass Passaporte de Línguas

O Europass Passaporte de Línguas é um documento para o qual temos bastantes expectativas em perceber qual é a sua importância para os dirigentes. Foi um documento que surpreendeu muitos dos entrevistados na fase exploratória deste trabalho, por desconhecerem o documento. Alguns dos que manifestaram conhecê-lo, referiram que a informação sobre o conhecimento linguístico já estava contemplada no Europass Curriculum Vitae.

Da análise ao Quadro 2.2 verificamos que 58,9% não conhece o EPL. Dos 41,1% que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem o documento e deste 36,6% confirmaram-no. Apenas 6,3% manifestou vontade em solicitá-lo aos candidatos a emprego.

Apesar dos valores serem baixos, a expectativa de um pior resultado não se confirmou. Alguns dirigentes não só conhecem o EPL, como o solicitam.

**2.2 - Europass Passaporte de Línguas**

		Não Conhece			Conhece			Solicita		
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Validos	Não	46	11,8	<b>41,1</b>	71	18,2	63,4	105	26,9	<b>93,8</b>
	Sim	66	16,9	<b>58,9</b>	41	10,5	36,6	7	1,8	<b>6,3</b>
	<b>Total</b>	112	28,6	100,0	112	28,6	100,0	112	28,6	100,0
Missing System		279	71,4		279	71,4		279	71,4	
<b>Total</b>		391	100,0		391	100,0		391	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

## 2.3 Europass Mobilidade

O Europass Mobilidade é outro dos documentos que tem pouca expressão junto dos dirigentes. As suas características não são propícias a uma grande divulgação, porque depende da participação em projetos de mobilidade que também não são muitos e, portanto, não envolvem muitos candidatos. O documento é tão desconhecido como o anterior.

No entanto, é um documento que pode ajudar a transmitir a experiência e as competências dos candidatos, não só porque é preenchido por entidades oficiais, como pode ser numa língua acordada entre o beneficiário e a organização. Ao contrário do Europass Curriculum Vitae e do Europass Passaporte de Línguas não é de autoavaliação.

As razões que concorrem para que o documento seja tão pouco conhecido estão, a nosso ver, no desinteresse manifesto de algumas entidades de acolhimento, que prestam um mau serviço ao EM.

Da análise ao Quadro 2.3 verificamos que 68,5% dos dirigentes não conhecem o Europass Mobilidade. Dos 31,5% dos dirigentes que não assinalaram “Não conhece”, é porque reconhecem o documento, e deste 27,9% confirmaram-no. Apenas 4,5% manifestou interesse em solicitá-lo aos candidatos a emprego.

### 2.3 - Europass Mobilidade

		Não Conhece			Conhece			Solicita		
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Validos	Não	35	9,0	<b>31,5</b>	80	20,5	<b>72,1</b>	106	27,1	<b>95,5</b>
	Sim	76	19,4	<b>68,5</b>	31	7,9	<b>27,9</b>	5	1,3	<b>4,5</b>
	<b>Total</b>	111	28,4	100,0	111	28,4	100,0	111	28,4	100,0
Missing System		280	71,6		280	71,6		280	71,6	
<b>Total</b>		391	100,0		391	100,0		391	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

### 2.4 Europass Suplemento ao Certificado

O Europass Suplemento ao Certificado é outro dos documentos que tem pouca expressão junto de dirigentes e GRH. Também é muito pouco conhecido e solicitado. Trata-se, também, de um documento importante para a entidade contratante como anexo ao Certificado Profissional, porque dá uma descrição geral do curso e dos créditos.

Da análise ao quadro 2.4 verificamos que 64,9% dos dirigentes desconhece o Europass Suplemento ao Certificado. Dos 35,1% dos dirigentes que não assinalaram “Não conhece”, supostamente é porque conhecem e deste 31,5% confirmam-no. Apenas 6,3% manifestou interesse em solicitá-lo aos candidatos a emprego.

O que se estranha neste caso são as escolas profissionais não utilizarem o Europass Suplemento ao Certificado como fator de diferenciação no seu mercado. Certamente que o aluno ao beneficiar de um instrumento tão útil para a empregabilidade passe a valorizar mais o centro de formação que lhe proporcionou a saída profissional. No caso das entidades empregadoras, também não é compreensível não solicitarem um documento que os ajudaria a selecionar e contratar um trabalhador. Só por desconhecimento porque compreendiam melhor as competências do seu titular.

### 2.4 - Europass Suplemento ao Certificado

		Não Conhece			Conhece			Solicita		
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Validos	Não	39	10,0	<b>35,1</b>	76	19,4	<b>68,5</b>	104	26,6	<b>93,7</b>
	Sim	72	18,4	<b>64,9</b>	35	9,0	<b>31,5</b>	7	1,8	<b>6,3</b>
	<b>Total</b>	111	28,4	100,0	111	28,4	100,0	111	28,4	100,0
Missing System		280	71,6		280	71,6		280	71,6	
<b>Total</b>		391	100,0		391	100,0		391	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

### 2.5 Europass Suplemento ao Diploma

O Europass Suplemento ao Diploma é outro dos documentos pouco conhecido e solicitado pelos dirigentes.

Da análise ao Quadro 2.5 verificamos que 61,6% dos dirigentes confirmaram desconhecer Europass Suplemento ao Diploma. Dos 38,4% dos dirigentes que não assinalaram “Não

conhece”, supostamente é porque conhecem e deste 33% confirmam-no. Apenas 6,3% manifestou interesse em solicitá-lo aos candidatos a emprego.

Tal como o documento anterior, também o ESD é importante para a entidade empregadora como documento anexo ao Diploma do Ensino Superior, por facilitar a sua compreensão.

### 2.5 - Europass Suplemento ao Diploma

		Não Conhece			Conhece			Solicita		
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Frequência	Percentagem	Percentagem Válida
Validos	Não	43	11,0	<b>38,4</b>	75	19,2	<b>67,0</b>	105	26,9	<b>93,8</b>
	Sim	69	17,6	<b>61,6</b>	37	9,5	<b>33,0</b>	7	1,8	<b>6,3</b>
	<b>Total</b>	112	28,6	100,0	112	28,6	100,0	112	28,6	100,0
Missing System		279	71,4		279	71,4		279	71,4	
<b>Total</b>		391	100,0		391	100,0		391	100,0	

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

### 3. O Europass é adequado a uma candidatura a emprego?

Os documentos do Europass têm por finalidade contribuir para “alcançar a transparência de qualificações e competências, promovendo a mobilidade na educação, formação e no mercado de trabalho”.

Como um dos principais objetivos liga os candidatos às empresas, é importante perceber se os documentos Europass representam um instrumento útil para a seleção e recrutamento de profissionais.

A análise ao Quadro 3, que coloca a tónica na “adequação dos documentos Europass a uma candidatura de emprego”, permite concluir que a maioria dos dirigentes e GRH têm uma posição favorável, a que corresponde uma percentagem de 67,3%. Apenas 32,7% entende que os documentos não são adequados.

#### 3. Considera os documentos do Europass adequados a uma candidatura de emprego

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	70	31,0%	67,3%	67,3%
	Não	34	15,0%	32,7%	100,0%
	<b>Total</b>	104	46,0%	100,0%	
Missing System		122	54,0%		
<b>Total</b>		226	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

#### 4. Considera todos os documentos do Europass igualmente adequados a uma candidatura de emprego?

Face às múltiplas observações de representantes de entidades empregadoras durante a fase exploratória, decidiu-se colocar um conjunto de questões por documento Europass, umas referidas pelos entrevistados/especialistas e outras que se entendeu poderem contribuir para a melhoria dos documentos.

As respostas aos diferentes documentos só foram assinaladas pelos dirigentes que responderam afirmativamente à questão anterior e que corresponde a 67,3% da amostra.

##### 4.1 Europass Curriculum Vitae

Lamentavelmente as respostas, neste caso, estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam 25 dirigentes. No entanto, vamos proceder à análise.

Nesta questão o importante era saber-se, se do ponto de vista das empresas a informação veiculada pelo Europass Curriculum Vitae era suficiente para avaliar um candidato a emprego. A resposta é afirmativa para 72% dos dirigentes da amostra. Em termos de peso relativo representa 45%, no conjunto dos 4 itens propostos. Há alguma margem para melhorar o documento na opinião de 28% dos dirigentes.

Esta questão procura responder a uma dúvida que se formou, devido às observações muitas vezes repetidas, de que era impossível “para certas profissões, esclarecer as competências específicas dos candidatos”. Trata-se realmente de uma questão problemática, por dificultar a evidência de competências através do Europass Curriculum Vitae. Os empresários referem-se a profissões com currículos muito técnicos como, por exemplo, o caso de um engenheiro com vasta experiência em projetos que pretende apresentar, como referências, a conceção de urbanizações que tenha concebido e dirigido, ou o caso de um *design* que pretende apresentar um *portfólio* com os seus trabalhos, ou o caso de um investigador que pode estar interessado em apresentar a síntese de um projeto, entre outros. A esta questão responderam afirmativamente 36% dos dirigentes da amostra, e representa 23% em termos de peso relativo, no conjunto dos 4 itens. A conclusão que se tira das respostas dos dirigentes é que a maioria está de acordo com o currículo, no entanto uma parte (36%) pensa que poderá ser melhorado.

Também esta questão não se diferencia muito da anterior, já que coloca o tema no facto do Europass Curriculum Vitae “ser muito formatado, e dificultar a distinção entre candidatos, em particular nas áreas criativas”. Responderam afirmativamente 44% dos dirigentes da amostra, o que representa 28% em termos de peso relativo, no conjunto dos 4 itens. A conclusão é que cerca de metade (44%) dos dirigentes estão de acordo que o documento é demasiado formatado e que deve ser melhorado.

As duas questões anteriores merecem ser debatidas pela organização e provavelmente em instâncias europeias.

A questão “Outra” foi assinalada por 8% dos dirigentes que pretende manifestar-se. A percentagem de respostas e a dimensão da amostra não permitiu reunir um número significativo de opiniões sobre esta questão.

Comentário dos respondentes:

- O ECV demonstra falta de criatividade do candidato. Os Europass'es são os últimos da fila a serem avaliados.

**Assinale as Situações que Melhor Definem a Sua Opinião  
(Europass Curriculum Vitae)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
4.1 - A informação sobre o candidato não é suficiente	25	18	<b>72%</b>	45	<b>45%</b>
4.2 - Não permite, para certas profissões, esclarecer as competências específicas do candidato	25	9	<b>36%</b>	23	<b>23%</b>
4.3 - É muito formatado. Dificulta a distinção entre candidatos (áreas criativas, docência,...)	25	11	<b>44%</b>	28	<b>28%</b>
4.4 - Outra	25	2	<b>8%</b>	5	<b>5%</b>
<b>Totais</b>		<b>40</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

## 4.2 Europass Passaporte de Línguas

Lamentavelmente também neste caso as respostas estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam 21 dirigentes. No entanto, vamos proceder à análise.

Relativamente ao EPL foram colocadas quatro questões bastante pertinentes e que necessitavam de resposta, quer pela questão relacionada com a responsabilidade, quer em termos da pertinência do próprio documento.

Nesta questão foi colocada a tónica no facto do documento “não validar oficialmente as competências linguísticas”. Há realmente muito “livre arbítrio” no preenchimento do documento e, neste caso, 81% dos dirigentes confirmaram a sua insatisfação neste capítulo, representando 61% em termos de peso relativo aos 4 itens.

Esta pergunta confronta duas realidades: O Europass Curriculum Vitae que tem um capítulo com a classificação das competências linguísticas; e o Europass Passaporte de Línguas para descrever o contexto em que foi feita a aprendizagem. A questão foi colocada nos seguintes termos: “O Europass Curriculum Vitae já permite conhecer as competências linguísticas”. Apenas 19% dos dirigentes da amostra confirmaram esta tese, representando 14% em termos do peso relativo dos 4 itens. A conclusão que se pode tirar é que o documento, apesar de pouco conhecido, é reconhecido como importante pelos dirigentes das empresas. O problema, neste caso, é que são poucos (6,3%) os que dão valor ao documento porque o conhecem melhor. A divulgação concertada poderá torná-lo quase tão importante como o ECV numa época de apelo à internacionalização.

Uma outra questão é colocada de forma liminar: “O documento Europass Passaporte de Línguas não tem qualquer interesse”. Trata-se de uma questão de certa forma provocatória, mas que pretende identificar os dirigentes com opiniões mais negativas sobre o documento. Apenas 24% dos dirigentes da amostra tem esta opinião, o que corresponde a 18% em termos de peso relativo, no conjunto dos 4 itens. Podemos concluir que a maioria dos dirigentes que respondeu a esta questão, não concorda com a ideia de que o documento não interessa (76%).

Como o número de resposta é pequeno, o significado das conclusões é mais limitado.

A questão “Outra” foi assinalada por 10% dos dirigentes e GRH que pretende dar a sua opinião. A percentagem de respostas e a dimensão da amostra limitam o seu número.

Comentário:

- Nada (Não valida oficialmente as competências linguísticas)

#### **Assinale as Situações que Melhor Definem a Sua Opinião (Europass Passaporte Línguas)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
4.5 - Não valida oficialmente as competências linguísticas	21	17	<b>81%</b>	61	<b>61%</b>
4.6 - O Europass Curriculum Vitae já permite conhecer as competências linguísticas	21	4	<b>19%</b>	14	<b>14%</b>
4.7 - Não tem qualquer interesse	21	5	<b>24%</b>	18	<b>18%</b>
4.8 - Outra	21	2	<b>10%</b>	7	<b>7%</b>
<b>Totais</b>		<b>28</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

### **4.3 Europass Mobilidade**

Também neste caso as respostas estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam 19 dirigentes. No entanto, vamos proceder à análise.

Em nenhuma das entrevistas exploratórias com empresários para preparação deste estudo, foi reconhecida a existência do Europass Mobilidade. Para tentar perceber as razões dos empresários foram colocadas um conjunto de questões, entre elas, a importância deste documento numa candidatura a emprego.

Não são de estranhar os resultados se considerarmos que 27,9% dos dirigentes afirmou conhecer o documento e que destes, apenas 4,5% é que o tinham solicitado, conforme quadro 2.3.

Esta questão coloca a tónica no facto do documento “não descrever rigorosamente o percurso do candidato”. Responderam afirmativamente a esta questão 79% dos dirigentes da amostra. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 5 itens, é de 56%.

Podemos assim concluir que os dirigentes que conhecem o documento mas que são poucos, têm uma opinião desfavorável em relação ao documento descrever com algum rigor o percurso do candidato.

Uma outra questão refere que o documento “não é importante para uma candidatura a emprego”. Responderam afirmativamente 26% dos dirigentes da amostra. Não têm a mesma opinião 74%. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 5 itens, é de 19%. As respostas a esta questão confirmam que os dirigentes que conhecem melhor o documento (4,5%) consideram-no importante.

Esta questão tem por objetivo avaliar o interesse dos empresários pelo Europass Mobilidade, tendo-se optado por colocar a pergunta em termos de “não ter qualquer interesse “. Responderam afirmativamente 21% dos dirigentes. Não têm a mesma opinião 79% e o peso relativo desta resposta no conjunto dos 5 itens é de 15%. Também neste caso a maioria dos dirigentes não concorda com a afirmação.

A questão “Outra” representa 16% das respostas e corresponde ao conjunto de dirigentes que pretende dar a sua opinião. A percentagem de respostas e a dimensão da amostra limitam o seu número.

Comentário:

- PODE SER FALSO (pergunta: Não é importante para a candidatura a emprego)

#### **Assinale as Situações que Melhor Definem a Sua Opinião (Europass Mobilidade)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
4.9 - Não descreve rigorosamente o percurso do candidato	19	15	<b>79%</b>	56	<b>56%</b>
4.11 - Não é importante para a candidatura a um emprego	19	5	<b>26%</b>	19	<b>19%</b>
4.12 - Não tem qualquer interesse	19	4	<b>21%</b>	15	<b>15%</b>
4.13 - Outra	19	3	<b>16%</b>	11	<b>11%</b>
<b>Totais</b>		<b>27</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

#### **4.4 Europass Suplemento ao Certificado**

Também neste caso as respostas estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Responderam apenas 17 dirigentes. No entanto, vamos proceder à análise.

O Europass Suplemento ao Certificado é um documento anexo ao Certificado de Formação Profissional e dá uma descrição geral do curso e dos créditos do Diploma de Formação Profissional. É um documento de grande interesse para os empresários porque

é certificado. Foram colocadas algumas questões relacionadas com as características do ESC e com seu interesse para uma candidatura a emprego.

Na primeira questão pretendeu-se avaliar se o Europass Suplemento ao Certificado “deveria ser mais descritivo”. Responderam afirmativamente 82% dos dirigentes. Não concordam apenas 18%. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 3 itens, é de 64%. Em conclusão, podemos afirmar que a opinião dos dirigentes aponta para a necessidade de tornar o documento mais descritivo, melhorando a informação sobre as capacidade e competência dos candidatos.

Nesta questão pretende-se avaliar se o documento “não tem qualquer interesse”. Responderam 29% dos dirigentes concordando com a ideia proposta. Não concordam 71%. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 3 itens, é de 23%. Neste caso as respostas foram em sentido inverso da anterior, o que faz todo o sentido. No entanto, há uma pequena franja de dirigentes, cerca de 11%, que não respondeu de forma correta: ou “o documento não interessa”; ou “deve ser mais descritivo”. As duas ideias em conjunto não parecem ser racionais.

A questão “Outra” obteve 18% de respostas e corresponde ao conjunto de dirigentes que pretende dar a sua opinião. A percentagem de respostas e a dimensão da amostra limitam mais uma vez o seu número.

Comentário:

- Nada (questão: não tem qualquer interesse)

#### **Assinale as Situações que Melhor Definem a Sua Opinião (Europass Suplemento ao Certificado)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
4.14 Deveria ser mais descritivo	17	14	82%	64	64%
4.15 Não tem qualquer interesse	17	5	29%	23	23%
4.16 Outra	17	3	18%	14	14%
<b>Totais</b>		<b>22</b>		100	100%

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

#### **4.5 Europass Suplemento ao Diploma**

Estamos perante mais um caso em que as respostas estão comprometidas por falta de qualidade estatística. Apenas responderam 17 dirigentes. No entanto, vamos proceder à análise.

O Europass Suplemento ao Diploma é um documento anexo ao Diploma do Ensino Superior e destina-se a facilitar a compreensão sobre o significado do diploma, em termos das competências adquiridas pelo titular.

As questões que aqui são colocadas relacionam-se com a forma, com o interesse do documento e com a possibilidade de poder passar a abranger os cursos pré-Bolonha.

Na primeira questão afirma-se que o documento “não regista de forma clara as qualificações obtidas”. Responderam, confirmando esta ideia, 47% dos dirigentes. Não concordam 53%. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 5 itens, é de 40%. Podemos concluir que entre os dirigentes há uma divisão de opiniões, relativamente à convicção de que este documento não regista de forma adequada as qualificações dos licenciados.

Esta outra questão pretende avaliar se o “documento deveria abranger os cursos pré-Bolonha”. Confirmaram esta ideia apenas 24% dos dirigentes. Não têm opinião 76%. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 5 itens, é de 20%. Esta parece não ser uma preocupação dos dirigentes. No entanto, é uma questão relevante para muitos licenciados a quem a direção do Europass deve atender.

Esta questão procura avaliar se, neste caso, o Europass Suplemento ao Diploma também “não tem qualquer interesse”. Concordam com esta ideia 35% dos dirigentes da amostra. Não responderam 65%. Em termos de peso relativo representa 30%, no conjunto dos 5 itens. As respostas, neste caso, aprofundam o desagrado manifestado na questão 4.17, mas também não representam a maioria.

A questão “Outra” obteve 12% das respostas e corresponde ao conjunto de dirigentes que pretende, mais uma vez, dar a sua opinião. A percentagem de respostas e a dimensão da amostra limitam os comentários.

Comentário:

- Nada (Resposta à questão: “Não tem qualquer interesse”)

**Assinale as Situações que Melhor Definem a Sua Opinião**  
(Europass Suplemento ao Diploma)

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
4.17 - Não regista de forma clara as qualificações obtidas	17	8	47%	40	40%
4.19 - O documento deveria abranger os cursos pré-Bolonha	17	4	24%	20	20%
4.20 - Não tem qualquer interesse	17	6	35%	30	30%
4.21 - Outra	17	2	12%	10	10%
<b>Totais</b>		<b>20</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

A dimensão da amostra tratada neste capítulo, em termos estatísticos, não garante a qualidade dos resultados, pelo que deverão ser tomadas algumas precauções em relação à extrapolação dos resultados.

## 5. Opções da empresa sobre o modelo específico de Currículo Vitae

Muitas empresas optam por formatos específicos de currículo que entregam aos candidatos a emprego, como também muitos candidatos utilizam o seu próprio modelo ou optam pelo Europass Curriculum Vitae. Com tanta diversidade de opiniões, o Europass pretende saber como se comportam os dirigentes nesta questão.

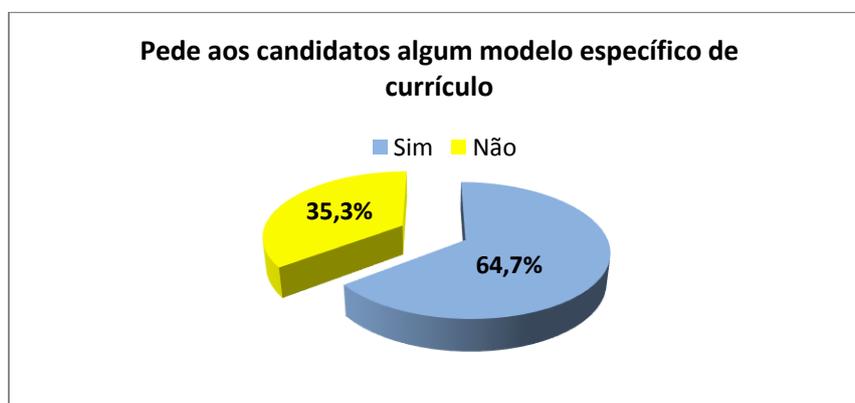
A percentagem de dirigentes de empresas que confirmam pedir um modelo específico de currículo, nesta amostra, é de 35,3%. Aceitam qualquer tipo de currículo – entre eles o ECV - 64,7% dos dirigentes, conforme Quadro 5.

### 5. Pede aos candidatos algum modelo específico de Currículo Vitae?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	30	13,3%	35,3%	35,3%
	Não	55	24,3%	64,7%	100,0%
	Total	85	37,6%	100,0%	
Missing	System	141	62,4%		
Total		226	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

Gráfico do quadro anterior:



## 6. Assinale a opção que corresponde às regras da sua organização

O quadro seguinte esclarece as opções das empresas quanto há escolha do modelo de currículo a utilizar num processo de candidatura a um emprego.

Dos 35,3% dos dirigentes que afirmaram pedir um currículo específico, 95,5% pede o Europass Curriculum Vitae. Apenas 4,5% dos dirigentes sugere o formato disponibilizado pela empresa.

Se considerarmos que 64,7% dos dirigentes não pede um modelo específico de currículo e que o mais lógico é receberem o Europass Curriculum Vitae. Se considerarmos que em 33,7% das candidaturas é entregue o Europass Curriculum Vitae, é muito provável que a percentagem

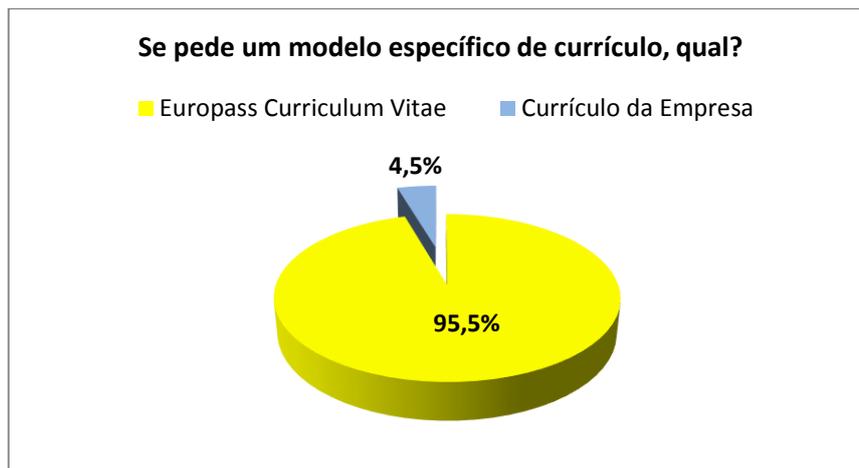
destes currículos, em processos de candidatura a um emprego em Portugal, seja superior a 90%.

### 5. Pede aos candidatos algum modelo específico de Curriculum Vitae?

			6. Assinale a opção que corresponde às regras da sua organização		Total
			6.1 - Sugere o formato currículo disponibilizado pela empresa	6.2 - Sugere a entrega do Europass Curriculum Vitae	
5. Pede aos candidatos algum modelo específico de currículo?	Sim	Count	1	21	22
		% within 5. Pede aos candidatos algum modelo específico de currículo?	4,5%	95,5%	100,0%
Total		Count	1	21	22
		% within 5. Pede aos candidatos algum modelo específico de currículo?	4,5%	95,5%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

Gráfico do quadro anterior:



### 7. O Europass Currículo Vitae evidência de forma clara as diferentes capacidades e Competências de um candidato

Uma preocupação deste questionário prende-se com as evidências relativas às diferentes capacidades e competências, que os candidatos pretendem ver demonstradas no capítulo Europass Curriculum Vitae. Trata-se de um dos mais importantes documentos do Europass e aquele que tem maior visibilidade. Entre as competências analisadas são de realçar a “Experiência Profissional”, “A Educação e Formação”, “Aptidões e Competências Pessoais” e “Informação Adicional”.

Para avaliar as competências e as capacidades referidas, optou-se por uma questão que evidenciasse, não só o valor médio das opções dos respondentes, mas também o grau de

concentração dessa mesmas opiniões. O método escolhido para esta avaliação foram as escalas não comparativas, escalas de diferencial semântico, associado a legendas bipolares.

### 7.1 Experiência Profissional

Pode o Percurso Profissional contribuir para uma melhor compreensão das capacidades e competências dos candidatos. Esta é a questão.

A análise ao Quadro 7.1 conduz-nos a uma  $\mu=5,14$  ligeiramente acima da mediana=5 e da moda=5, numa escala com um mínimo=1 e um máximo=7. Trata-se de uma distribuição muito centrada na média e com as opiniões bastante concentradas. Apesar do  $\sigma=1,644$  ser ligeiramente elevado, o intervalo confiança situa-se na parte superior da série ordenada, entre [3,496; 6,784], para um grau e confiança a 95%. Conclui-se que, de uma forma geral, os dirigentes têm uma opinião muito favorável sobre o capítulo “Percurso Profissional” poder contribuir para um melhor esclarecimento das capacidades e competências dos candidatos.

#### Percurso Profissional

7.1 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências

N	Válidos	73
	Missing	153
Média		5,14
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,644
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

### 7.2 Educação e Formação

O capítulo da Educação e Formação do Europass Curriculum Vitae permite ao candidato transcrever cursos, disciplinas, universidade(s) que frequentou e as classificações que obteve. Para o empresário, esta informação pode ajudá-lo na seleção de candidatos a um posto de trabalho. No entanto, coloca-se a questão de saber se a opinião do empresário corresponde às expectativas promovidas pelo Europass. Interessa, portanto, conhecer a opinião dos dirigentes relativamente a esta questão.

A análise ao Quadro 7.2 conduz-nos a uma  $\mu=5,23$ , muito próxima da mediana=6 e da moda=6, numa escala com um mínimo=1 e um máximo=7. Também neste caso a distribuição está muito centrada na média. Apesar do  $\sigma=1,577$  também ser ligeiramente elevado, o intervalo confiança beneficia principalmente do valor da “moda”, situando-o

na parte superior da série ordenada, entre [3,543; 6,717], para um grau e confiança a 95%. Trata-se de um resultado ligeiramente superior ao do Percurso Académico.

Podemos assim concluir que os dirigentes estão convictos de que o capítulo “Educação e Formação” demonstra cabalmente os conhecimentos e competências dos candidatos.

### Percurso Académico

7.2 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências

N	Válidos	73
	Missing	153
Média		5,23
Mediana		6
Moda		6
Desvio Padrão		1,577
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

### 7.3 Aptidões e Competências Pessoais

Esta questão é a mais abrangente porque introduz as “Competências Sociais e Pessoais”, a “Capacidade de Trabalho em Equipa” e a “Auto Motivação”.

A maioria das questões apresenta médias superiores à mediana, mas o intervalo inclui valores abaixo da mediana, ou seja, nem todas as opiniões são positivas apesar de o serem maioritariamente:

- **Competências Sociais e Pessoais**

A análise a esta questão (Quadro 7.3) conduz-nos a uma  $\mu=4,43$  ligeiramente abaixo da mediana=5 e da moda=5, numa escala com um mínimo=1 e um máximo=7. A distribuição está centrada na média mas com as opiniões dos dirigentes menos concentradas. Apesar do  $\sigma=1,716$  ser neste caso mais elevado, o intervalo de confiança ainda se situa maioritariamente na parte superior da série ordenada, entre [2,584; 6,016], para um grau e confiança a 95%. Não deixa de ser um bom resultado, mas com uma maior dispersão.

Trata-se de um item cujas respostas não são tão consensuais, se considerarmos que a dispersão de valores é maior. A conclusão que se pode tirar das opiniões dos dirigentes é que, de uma forma geral, este item do Europass Currículo Vitae responde aos objetivos, mas com menor qualidade que os anteriores.

### Competências sociais e pessoais

7.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências

N	Válidos	70
	Missing	156
Média		4,43
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,716
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

- **Capacidade de Trabalho em Grupo**

A análise a esta variável conduz-nos a uma  $\mu=4,24$ , ligeiramente inferior à mediana=5 e ligeiramente superior à moda=4, numa escala com um mínimo=1 e um máximo=7. Trata-se de uma distribuição centrada na média mas por valores inferiores. Como o  $\sigma=1,845$  é elevado, o intervalo de confiança mostra uma maior dispersão situando-se na série ordenada entre [2,395; 6,085], para um grau e confiança a 95%. Conclui-se que, de uma forma geral, os dirigentes têm uma opinião menos favorável sobre a possibilidade do capítulo “Capacidade de trabalho em grupo” poder contribuir para um melhor esclarecimento das capacidades e competências dos candidatos.

### Capacidade de trabalho em equipa

7.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências

N	Válidos	70
	Missing	156
Média		4,24
Mediana		4
Moda		4
Desvio Padrão		1,845
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

- **Auto Motivação**

Esta é talvez a variável que os dirigentes menos valorizam entre as Aptidões e Competências Pessoais.

A análise conduz-nos a uma  $\mu=4,16$ , ligeiramente superior à mediana=4 mas inferior à moda=5, numa escala com um mínimo=1 e um máximo=7. Como o  $\sigma=1,854$  é elevado, o intervalo de confiança mostra uma maior dispersão situando-se entre [2,306; 6,014], para um grau e confiança a 95%. O resultado ainda é positivo porque os valores mais altos e que mais se repetem (moda) são superiores à mediana e concentram-se na parte superior da série ordenada. No entanto, a maioria dos dirigentes ainda tem uma opinião maioritariamente favorável sobre a possibilidade desta variável explicar a capacidade de Auto Motivação dos candidatos.

#### Auto motivação

7.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências

N	Válidos	70
	Missing	156
Média		4,16
Mediana		4
Moda		5
Desvio Padrão		1,854
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

#### 7.4 Informação Adicional

Esta variável tem por objetivo fazer uma análise do perfil do candidato.

A opinião dos dirigentes relativamente à possibilidade da Informação Adicional ajudar a completar o perfil do candidato, é superior à própria informação sobre as Competências Sociais e Pessoais, o que não deixa de surpreender. Neste caso, a  $\mu=4,74$  situa-se ligeiramente abaixo da mediana=5 e da moda=6. Esta distribuição tem como característica não estar centrada na média. Como o  $\sigma=1,686$  ainda é elevado, o intervalo de confiança está entre [3,054; 6,426], para um grau de confiança a 95%.

Neste caso, a maioria dos valores concentram-se na parte superiores do intervalo, o que nos diz que a opinião da maioria dos dirigentes é favorável à ideia de que a Informação Adicional pode ajudar a explicar melhor as capacidades e competências dos candidatos.

### Análise do Perfil

7.4 - Esta informação, em conjunto com a anterior, permite uma análise do perfil do candidato?

N	Válidos	69
	Missing	157
Média		4,74
Mediana		5
Moda		6
Desvio Padrão		1,686
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e GRH

### 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa?

Todos os candidatos, de uma forma geral, sempre que se apresentam a uma entrevista de emprego, entregam um currículo. No entanto, para o Europass a questão coloca-se em saber se os seus documentos contribuem ou não para a seleção de candidatos.

A dúvida é pertinente, porque durante as entrevistas de preparação deste questionário, muitos foram os comentários sobre a capacidade dos documentos Europass demonstrarem as competências, a criatividade, os conhecimentos tecnológicos e a capacidade de liderança.

É evidente que um instrumento como o Europass, que tem de dar respostas às necessidades de milhões de cidadãos europeus, com múltiplas profissões e experiências adquiridas ao longo de anos, possa satisfazer a todos. Trata-se de um exercício difícil se não impossível.

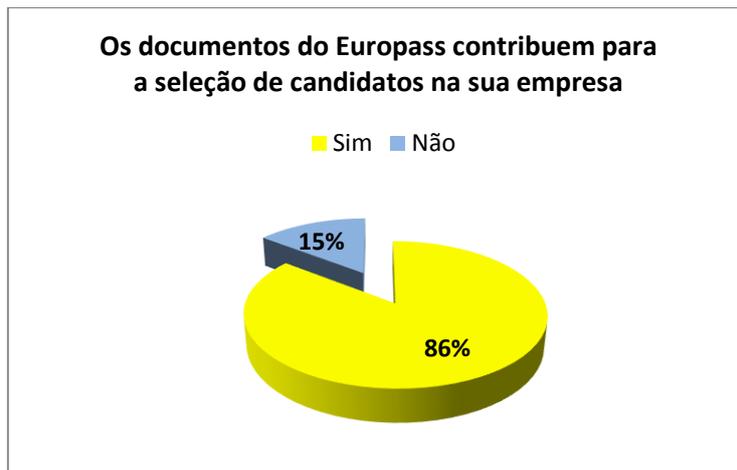
A questão, neste caso, foi a de saber se “o Europass contribui para a seleção de candidatos na sua empresa”. Responderam afirmativamente 85,5% dos dirigentes e apenas 14,5% não concordam. Talvez, estes últimos, representem empresas para as quais os documentos Europass não respondem às necessidades de uma candidatura a emprego, conforme se pode observar no Quadro 8.

### 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	59	26,1%	85,5%	85,5%
	Não	10	4,4%	14,5%	100,0%
	Total	69	30,5%	100,0%	
Missing	System	157	69,5%		
Total		226	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS de Dirigentes e Gestores de Recursos Humanos

Gráfico do quadro anterior:



### 9. Que documentos Europass contribuem para a seleção de candidatos

Respondida a questão sobre se o Europass contribui para a seleção de candidatos nas empresas, o importante, agora, é perceber como se identificam as empresas com os vários documentos do Europass.

Para esta avaliação decidiu-se cruzar duas variáveis: “Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa”; com “assinale os documentos que na sua empresa contribuem para a seleção de candidatos”. Cruzadas as séries de respostas, verifica-se que o documento mais solicitado pelos dirigentes é o Europass Curriculum Vitae, com 100% das respostas.

Os restantes documentos do Europass são muito menos utilizados, como se tem verificado ao longo deste relatório. O Europass Passaporte de línguas obteve apenas 6% das respostas, o Europass Mobilidade 4%, o Europass Suplemento ao Diploma 11%, e o Europass Suplemento ao Certificado 11%. Os dados analisados constam do Quadro 9.

### 9. - Europass Curriculum Vitae

8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa?

			8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa?	Total
			Sim	
9.1 - Europass Curriculum Vitae	Sim	Count	54	54
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	100%	100%
9.2 - Europass Passaporte de Línguas	Não	Count	51	51
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	94%	94%
	% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	6%	6%	
9.3 - Europass Mobilidade	Não	Count	52	52
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	96%	96%
	Sim	Count	2	2
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	4%	4%
9.4 - Europass Suplemento ao Certificado	Não	Count	48	48
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	89%	89%
	Sim	Count	6	6
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	11%	11%
9.5 - Europass Suplemento ao Diploma	Não	Count	48	48
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	89%	89%
	Sim	Count	6	6
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	11%	11%
Total		Count	54	54
		% within 8. Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua	100%	100%

## **10. Completado o questionário, foi solicitado aos dirigentes que dessem alguns contributos para a melhoria dos documentos Europass.**

As sugestões apresentadas são por documento e incluem todas as respostas, mesmo que repetidas:

### **Europass Curriculum Vitae**

- A sua leitura não está facilitada; a organização gráfica deveria ser mais “clean”. A organização da informação tira muito espaço.
- Impossibilidade de alterar campos e sequência de campos no CV. Indicação mais específica de competências de gestão ao nível do CV.
- Deveria ter uma parte, mesmo que fosse pequena, que obrigasse o candidato a descrever duma forma simples e pessoal o porquê do preenchimento do C.V. e o porquê da procura do trabalho pretendido.
- O Europass é demasiado impessoal e mecanizado. Não mostra a real capacidade do candidato.
- Falta informação sobre liderança, trabalho em equipa, perfil psicológico, entre outros. É demasiado formal mas útil para a maioria das candidaturas a emprego.
- Colocar as Habilitações Académicas antes da Experiência Profissional
- Só tem interesse se alguém se responsabilizar pela validade das afirmações do candidato
- Criação de categorização de funções, bem como níveis de experiência.
- Modelizar os temas através de respostas "fechadas", ou seja, graduar as respostas tal como fizeram com o questionário, e complementar com conteúdos escritos pelo autor do CV que justifiquem a mesma graduação escolhida.
- Nada a acrescentar
- Deveria permitir um maior conhecimento da capacidade inovadora do candidato. Para certas profissões, o currículo do Europass não explicita todo o percurso profissional: projetos de engenharia, projetos de design e outros mais específicos.

### **Europass Passaporte de Línguas**

- É a melhor forma de organização do Europass.
- Não Conheço.
- Só tem interesse se alguém se responsabilizar pela validade das afirmações do candidato
- Nada a acrescentar
- Desconhecia. No entanto, a informação sobre conhecimento de línguas do currículo do candidato na maioria dos casos é suficiente.

### **Europass Mobilidade**

- Não Conheço.
- Só tem interesse se alguém se responsabilizar pela validade das afirmações do candidato.

- Nada a acrescentar.
- Desconheço. Nunca vi este documento.

#### **Europass Suplemento ao Certificado**

- Não Conheço.
- Só tem interesse se alguém se responsabilizar pela validade das afirmações do candidato
- Nada a acrescentar
- Desconheço.

#### **Europass Suplemento ao Diploma**

- Não Conheço.
- Só tem interesse se alguém se responsabilizar pela validade das afirmações do candidato
- Nada a acrescentar
- Desconheço.

# **Capítulo III**

## **Instituições de Ensino e Formação Profissional**

O Questionário às Instituições de Ensino tem por objetivo avaliar o nível de solicitações dos alunos, relativamente aos documentos disponibilizados pelo Europass, assim como a opinião das instituições, em relação ao trabalho que têm de realizar.

Na fase exploratória para a definição do problema, foi notório que havia alguma insatisfação relativamente ao processo burocrático. É evidente que não foram só apresentadas críticas, por diversas vezes comentaram que os documentos do Europass podiam fazer a diferença depois de concluído o curso, por se tratar de uma mais-valia para os alunos.

Este questionário foi colocado numa plataforma informática e enviado para uma base de dados de instituições de ensino existente na PROALV. Foram rececionados 800 questionário, dos quais 328 (41%) foram considerados inválidos.

## 7. Os candidatos solicitam apoio no preenchimento dos documentos Europass

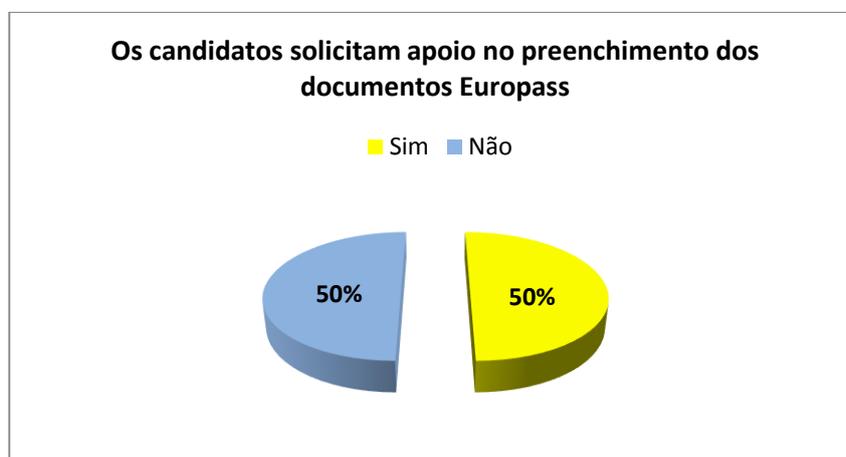
Concluída a fase de inquérito, havia a expectativa de se saber qual o nível de envolvimento das Instituições de Ensino, por solicitação dos alunos/candidatos. A primeira conclusão é que metade das instituições (50%) reconhece que tem dado apoio aos candidatos, mas que a outra metade (50%) considera que não lhe é solicitado esse apoio, conforme Quadro 1.

**7. Como instituição de ensino é-lhe solicitado pelos candidatos apoio no preenchimento dos documentos Europass?**

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidos	Sim	236	29,5%	<b>50,0%</b>	50,0%
	Não	236	29,5%	<b>50,0%</b>	100,0%
	Total	472	59,0%	100,0%	
Missing	System	328	41,0%		
Total		800	100,0%		

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



No entanto, como a distribuição entre instituições de ensino que apoiam ou não os candidatos está muito repartida, tornou-se necessário compreender a opinião de cada um dos grupos, principalmente no que diz respeito aos documentos em que apoiam o preenchimento.

## 8. Documentos do Europass apoiados no preenchimento, pelas entidades de ensino

Esta questão tem por objetivo identificar os documentos e a dimensão da ajuda dada pelas instituições no apoio aos alunos.

### 8.1 Europass Curriculum Vitae

De entre os documentos Europass, o ECV é o mais apoiado pelas instituições de ensino, como aliás já se tinha constatado durante as entrevistas da fase exploratória. Para clarificar as opiniões, cruzamos duas variáveis para percebermos, de entre os candidatos que pedem apoio no preenchimento de documentos Europass, aqueles que o fazem ao nível do ECV. O Quadro 8.1 mostra que as entidades que apoiam os alunos no preenchimento dos documentos e que assinalaram fazê-lo ao nível do ECV, representam 73,2% da amostra. Apenas 26,8% das instituições de ensino não tem apoiado aos alunos no preenchimento.

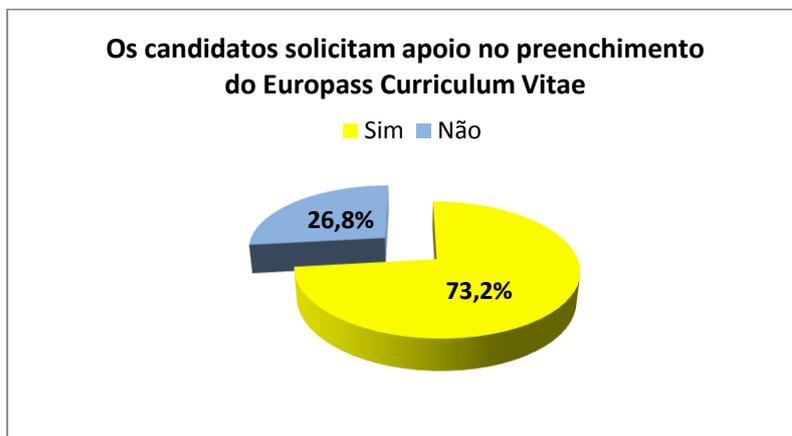
#### 8.1 - Europass Curriculum Vitae

##### Os candidatos solicitam apoio no preenchimento dos documentos Europass?

		2.1 - Europass Curriculum Vitae		Total
		Não	Sim	
1.Os candidatos solicitam apoio no preenchimento dos documentos Europass?	<b>Sim</b>	26,8%	73,2%	100,0%
Total		26,8%	73,2%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



## 8.2 Europass Passaporte Línguas

O Europass Passaporte de Línguas já não tem o mesmo apoio no preenchimento, por parte das instituições de ensino. Apenas 23,9% dos respondentes afirma apoiar os alunos, enquanto 76,1%, a maioria, não tem qualquer tipo de intervenção, conforme se pode constatar pela análise do Quadro 8.2.

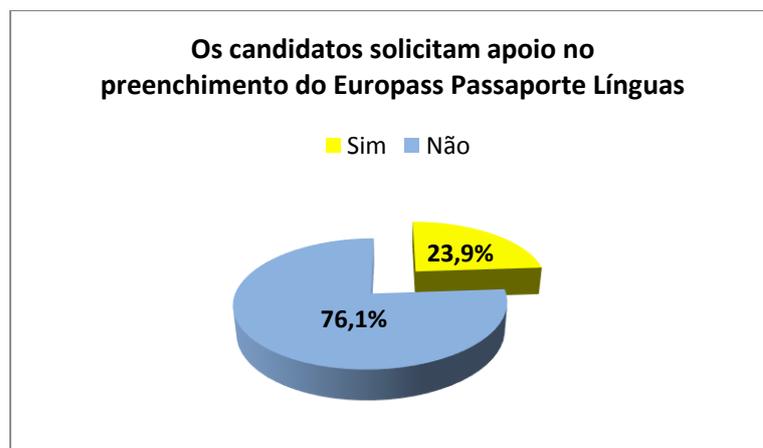
### 8.2 - Europass Passaporte Línguas

#### Os candidatos solicitam apoio no preenchimento dos documentos Europass?

		2.2 - Europass Passaporte Línguas		Total
		Não	Sim	
1.Os candidatos solicitam apoio no preenchimento dos documentos Europass?	<b>Sim</b>	76,1%	23,9%	100,0%
Total		76,1%	23,9%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



## 9. Documentos do Europass disponibilizados pelas entidades de ensino

De entre os documentos do Europass, há um conjunto que é disponibilizado pelas instituições de ensino e formação profissional (Europass Mobilidade, Europass Suplemento ao Certificado e Europass Suplemento ao Diploma), sempre que solicitados pelos alunos/candidatos. O que se pretende com esta questão, é evidenciar os documentos disponibilizados e quantificar o envolvimento das instituições de ensino e formação profissional.

### 9.1 Europass Mobilidade

Pela análise do Quadro 9.1, podemos concluir que 67,2% das instituições de Ensino têm apoiado os alunos, candidatando-se a programas de mobilidade e gerindo a entrega do

Europass Mobilidade. Apenas 32,8% das entidades não se candidatou aos programas de mobilidade, pelo que não entregou o documento.

Também 13,6% das instituições que realizaram projetos de mobilidade entregaram o EM, apesar de não lhes ter sido solicitado pelos participantes. Os restantes 86,4% representam as entidades de ensino que não se candidataram a nenhum programa de mobilidade.

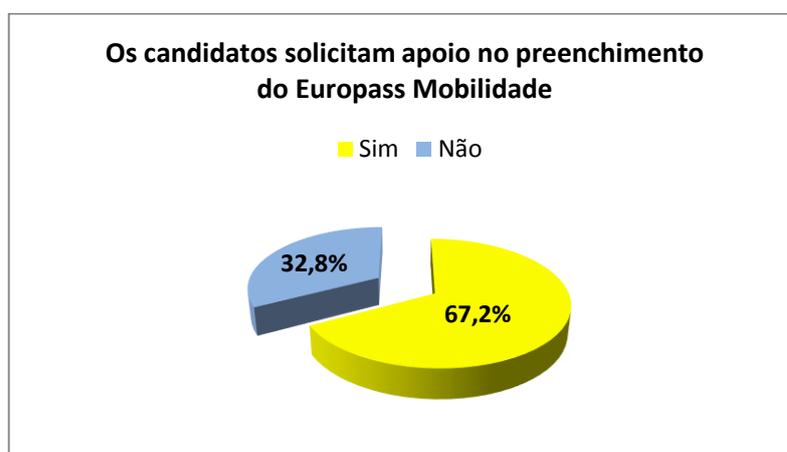
### 9.1 - Europass Mobilidade

#### Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?

		3.1 - Europass Mobilidade		Total
		Não	Sim	
1.Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?	Sim	32,8%	67,2%	100,0%
	Não	86,4%	13,6%	100,0%
Total		58,6%	41,4%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



### 9.2 Europass Suplemento ao Certificado

O Europass Suplemento ao Certificado, em Portugal, tem obrigatoriamente de ser solicitado ao Ponto Nacional de Referência para as Qualificações. Trata-se de um documento anexo aos certificados de Ensino Secundário, Ensino Básico e de Formação Profissional.

Da análise ao Quadro 9.2 concluímos que apenas 13,6% das instituições de Ensino apoiam os candidatos na obtenção do Europass Suplemento ao Certificado. Nunca apoiaram os alunos na obtenção deste documento 86,4%.

As instituições de ensino a quem os alunos não solicitaram o Europass Suplemento ao Certificado, mas que acabaram por recebê-lo, representam apenas 3,3%. Os restantes 96,7%, não só não apoiaram na obtenção do documento, como implicitamente também não o entregaram.

Não é de estranhar o reduzido apoio na obtenção deste documento pelo que representa de burocracia. Talvez não haja outra opção, mas se for possível resolver esta dificuldade sem reduzir o risco de falsificação, seria o ideal.

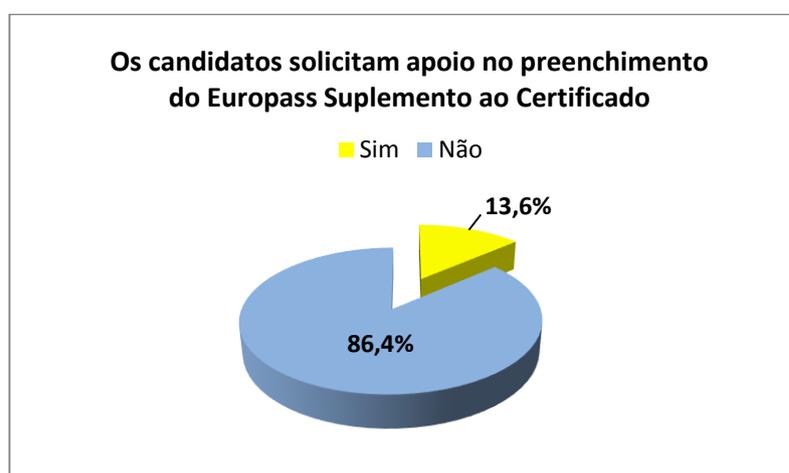
## 9.2 - Europass Suplemento ao Certificado

### Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?

		3.2 - Europass Suplemento ao Certificado		Total
		Não	Sim	
1.Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?	<b>Sim</b>	86,4%	13,6%	100,0%
	<b>Não</b>	96,7%	3,3%	100,0%
Total		91,4%	8,6%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



## 9.3 Europass Suplemento ao Diploma

O Europass Suplemento ao Diploma é disponibilizado pelas instituições de Ensino Superior. Como se pode verificar através da análise ao Quadro 9.3, apenas 15,7% das instituições de Ensino Superior, apoiam os candidatos na obtenção deste documento Europass. A não entrega deste documento, apesar destas instituições confirmarem a sua disponibilidade em fazê-lo, representa 84,3%.

Por outro lado, 7,6% das instituições de Ensino Superior a quem os candidatos não solicitaram o Europass Suplemento ao Diploma, acabaram por entregá-lo. Os restantes 92,4% correspondem a instituições de Ensino Superior a quem não foi solicitado o documento mas que também não o entregou.

Neste caso, não se trata de burocracia porque é a própria instituição de Ensino Superior a emitir o documento. O Europass Suplemento ao Diploma não substitui o Diploma de Licenciatura, mas pode garantir que as qualificações do Ensino Superior sejam mais facilmente entendidas, especialmente fora do país onde o candidato se diplomou.

Para que este documento tenha algum significado, é necessário perceber as razões pelas quais as instituições de Ensino Superior não o disponibilizam e os alunos não o requerem. Será por desconhecimento destes últimos? Ou por interesse das instituições de ensino superior?

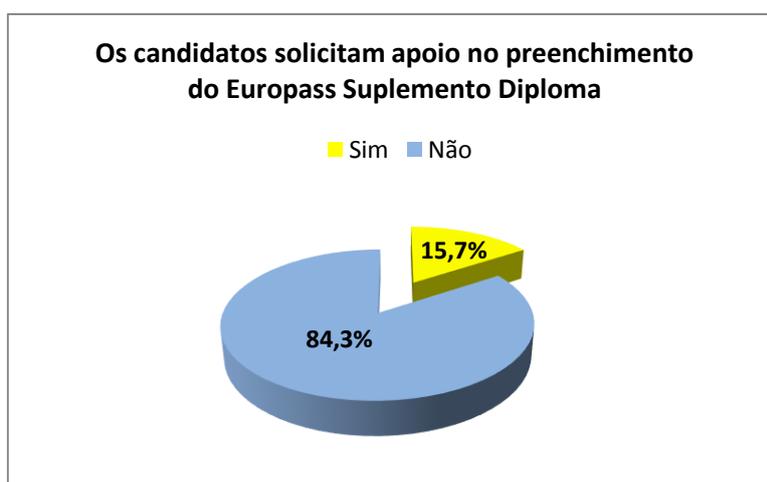
### 9.3 - Europass Suplemento ao Diploma

#### Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?

		3.3 - Europass Suplemento ao Diploma		Total
		Não	Sim	
1.Os candidatos solicitam apoio no preenchimento/obtenção dos documentos Europass?	<b>Sim</b>	84,3%	15,7%	100,0%
	<b>Não</b>	92,4%	7,6%	100,0%
Total		88,2%	11,8%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



## 10. Quantidade de pedidos de documentos Europass

Nas entrevistas da fase exploratória, foi por várias vezes referido por responsáveis de instituições de ensino e formação profissional que o trabalho administrativo de organização e preenchimento dos documentos Europass, em particular do Europass Mobilidade, eram difíceis e morosos. Nos casos em que o número de candidatos é elevado, tinham necessidade de contratar pessoal.

Para avaliar o impacto daquelas afirmações, foi colocada uma questão sobre a “quantidade de pedidos de documentos Europass, que em média, as instituições de ensino tinham disponibilizado” durante o último ano.

Como se pode constatar pela análise do quadro seguinte, 75,7% das instituições de ensino preparam menos de 50 processos Europass anualmente. Entregam entre 50 e 100 processos 11,8%, entre 101 e 150 processos 4,1%, entre 151 e 200 processos 3,0% e com mais de 200 processos 5,3%.

De salientar que de uma amostra de 472 respondentes, apenas responderam 169 (35,8%) instituições de ensino e formação profissional a esta questão. É provável que as instituições que não responderam (303), não tenham tratado qualquer processos Europass.

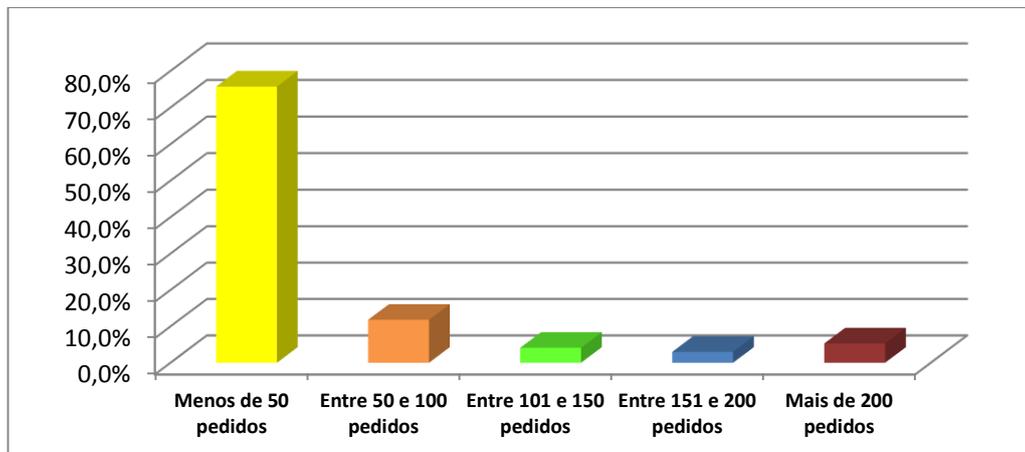
10. Quantidade aproximada de pedidos de documentos Europass que, em média, ajudou a preparar/disponibilizar durante o último ano?

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidas	Menos de 50 pedidos	128	27,1%	75,7%	75,7%
	Entre 50 e 100 pedidos	20	4,2%	11,8%	87,6%
	Entre 101 e 150 pedidos	7	1,5%	4,1%	91,7%
	Entre 151 e 200 pedidos	5	1,1%	3,0%	94,7%
	Mais de 200 pedidos	9	1,9%	5,3%	100,0%
<b>Total</b>		<b>169</b>	<b>35,8%</b>	<b>100,0%</b>	
Missing System		303	64,2%		
<b>Total</b>		<b>472</b>	<b>100,0%</b>		

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:

**Pedidos de documentos Europass durante o ano anterior**



Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 11. O Europass Curriculum Vitae evidencia, de forma clara, as diferentes competências e capacidades de um candidato

Uma outra preocupação deste questionário prende-se com as evidências relativas às diferentes capacidades e competências que os candidatos pretendem ver demonstradas no capítulo Europass Curriculum Vitae, dado tratar-se do mais importante documento do Europass e o que tem maior visibilidade. Entre as competências que vão ser analisadas são de realçar a “Experiência Profissional”, “A Educação e Formação”, “Aptidões e Competências Pessoais” e a “Informação Adicional”.

Para avaliar das competências e capacidades referidas, optou-se por uma questão que evidenciasse, não só o valor médio das opções dos respondentes, como também o grau de concentração dessas mesmas opiniões. O método utilizado nesta avaliação foram as escalas não comparativas, escalas de diferencial semântico, associado a legendas bipolares.

### 11.1 Experiência Profissional

A questão foi colocada nos seguintes termos: “Considera que este item do currículo espelha claramente as competências do Percorso Profissional do candidato?”

Na opinião dos responsáveis pelas instituições de ensino, a informação veiculada pelo Percorso Profissional espelha claramente as competências dos candidatos. Os resultados assim o confirmam. A  $\mu=5,14$  situa-se próxima da mediana=6 e da moda=7. O  $\sigma=1,512$  não é muito elevado, pelo que o intervalo de confiança [3,898; 6,922] para um grau e confiança a 95%, não deixa de ser um bom resultado, se considerarmos a escala utilizada em que o mínimo=1 e o máximo=7. A maioria dos valores encontra-se na parte superior da mediana, na série ordenada.

Na opinião dos responsáveis das instituições de ensino e formação profissional, o item Percorso Profissional responde aos objetivos propostos.

### Percurso Profissional

#### 5.1 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências do candidato

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		5,41
Mediana		6
Moda		7
Desvio Padrão		1,512
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 11.2 Educação e Formação

Pretendemos com esta questão avaliar se o Percurso Académico, no âmbito do Europass Currículo Vitae, responde aos objetivos propostos. A questão foi colocada nos seguintes termos: “Considera que este item do currículo espelha claramente as competências do Percurso Académico do candidato?”

Os valores são bastante positivos porque a  $\mu=5,57$ , está muito próxima da mediana=6 na sucessão de valores da série ordenada. A moda=7 representa também um valor muito elevado, se o considerarmos numa escala de diferencial semântico, em que o mínimo=1 e o máximo=7. O  $\sigma=1,379$  não é muito elevado, pelo que o intervalo de confiança [4,191; 6,949] para um grau de confiança a 95%, não apresenta uma grande dispersão.

Na opinião dos responsáveis, o item Percurso Académico responde aos objetivos propostos.

### Percurso Académico

#### 5.2 - Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências.

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		5,57
Mediana		6
Moda		7
Desvio Padrão		1,379
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 11.3 Aptidões e Competências Pessoais

Esta questão é a mais abrangente porque introduz as questões das “Competências Sociais e Pessoais”, da “Capacidade de Trabalho em Equipa” e da “Auto Motivação”. Qualquer uma delas apresenta médias próximas da mediana, e para um grau de confiança a 95%, os intervalos de confiança incluem valores abaixo da mediana, mas a maioria na parte superior do intervalo. Apesar de algumas opiniões menos favoráveis, na sua maioria são bastante positivas:

- **Competências Sociais e Pessoais**

Em termos de sucessão de valores, a  $\mu=4,96$  situa-se muito próxima da mediana=5 e da moda=5. Trata-se de uma distribuição centrada na média. O  $\sigma=1,514$  não representa um valor muito elevado, pelo que o intervalo de confiança [3,446; 6,474], para um grau de confiança a 95%, traduz-se num resultado bastante interessante, se considerarmos que a escala utilizada tem um mínimo=1 e um máximo=7.

Na opinião das instituições de ensino e formação profissional, as Competências Sociais e Pessoais podem ser valorizadas por esta componente do Europass Curriculum Vitae, pelo que também responde aos objetivos para o qual foi propostos.

#### Competências Sociais e Pessoais

##### 5.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências.

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		4,96
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,514
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

- **Capacidade de Trabalho em Grupo**

Tal como na variável anterior, a  $\mu=4,80$  situa-se ligeiramente abaixo da mediana=5 e da moda=5. Trata-se também neste caso de uma distribuição centrada na média. O  $\sigma=1,541$  situa-se em valores semelhantes aos casos anteriores mas ligeiramente mais elevado, o que se traduz numa maior dispersão de opiniões, pelo que o intervalo de confiança [3,259; 6,341], para um grau de confiança a 95%. Não deixa ainda de ser um bom resultado se considerarmos que a escala tem o mínimo=1 e o máximo=7.

Trata-se de um resultado positivo mas de menor qualidade que o anterior. Os resultados mostram uma opinião um pouco menos favorável e menos concentrada, relativamente à competência deste item explicar a Capacidade de Trabalho em Grupo de um candidato. No entanto, na opinião dos responsáveis pelas instituições de ensino, este item ainda responde positivamente aos objetivos propostos pelo Europass Curriculum Vitae.

### Capacidade de trabalho em equipa

#### 5.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências.

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		4,80
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,541
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

- **Auto Motivação**

É a variável que os dirigentes de instituições de ensino e formação profissional menos valorizam.

Tal como na variável anterior, a  $\mu=4,76$  situa-se muito próxima da mediana=5 e da moda=5, ambas muito concentradas à volta da média. O  $\sigma=1,549$  é ligeiramente mais elevado que no item anterior, o que indica uma ainda maior dispersão de opiniões, situando-se no intervalo de confiança entre [3,211; 6,309], para um grau de confiança a 95%. No entanto, não deixa de ser também um bom resultado se se considerar que a escala tem um mínimo=1 e um máximo=7.

O resultado é positivo mas com uma opinião menos favorável, relativamente à possibilidade desta variável conseguir explicar a capacidade de Auto Motivação dos candidatos. A conclusão que se pode tirar das opiniões dos dirigentes de instituições de ensino e formação profissional é que, de uma forma geral, também consideram que este item do Europass Curriculum Vitae responde aos objetivos.

## Auto motivação

### 5.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências.

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		4,76
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,549
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 11.4 Informação Adicional

Esta variável, em conjunto com a anterior, tem por objetivo fazer uma análise do perfil do candidato. Na opinião dos responsáveis das instituições de ensino e formação profissional, a Informação Adicional responde melhor aos objetivos que o item Aptidões e Competências, o que até certo ponto é surpreendente.

Neste caso, a  $\mu=5,05$  da série situa-se ligeiramente mas acima dos valores da mediana= 5 e da moda=5, mas todos muito centrados na média. O  $\sigma=1,399$  é inferior a algumas das variáveis anteriores, pelo que o intervalo de confiança entre [3,898; 6,922], para um grau de confiança a 95%, situa a maioria dos valores na parte superior da sucessão de valores numa escala em que o mínimo=1 e o máximo=7.

A conclusão que podemos tirar da opinião dos dirigentes de instituições de ensino e formação profissional é que esta variável explica bem o perfil do candidato.

## Análise do Perfil

### 5.4 Esta informação em conjunto com a anterior permite uma análise do perfil do candidato?

N	Válidos	274
	Missing	198
Média		5,05
Mediana		5
Moda		5
Desvio Padrão		1,399
Mínimo		1
Máximo		7

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 12. Em projetos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade

O Europass Mobilidade regista as atividades de mobilidade e é um documento da responsabilidade do CNE – Centro Nacional Europass, da entidade organizadora da mobilidade e da entidade de acolhimento. O Europass Mobilidade é também um documento que permite registar um percurso de aprendizagem, um estágio, uma formação profissional ou cursos realizados na Europa e em países terceiros.

Nesta questão interessa-nos a opinião das instituições de ensino e formação profissional sobre o Europass Mobilidade, para podermos avaliar da “bondade” do documento. É importante perceber, de entre os respondentes da amostra que confirmaram participar em projetos de mobilidade, ao abrigo de que programas o fizeram e se os candidatos requereram o Europass Mobilidade. Para obtermos os resultados pretendidos, considerámos a relação entre duas variáveis: a “participação das entidades de ensino em projetos de mobilidade”, e as respostas a cada um dos “programas de mobilidade”.

### 7.1 Programa Erasmus

Erasmus é um programa de cooperação e mobilidade no âmbito do Ensino Superior que apoia projetos de cooperação e mobilidade entre a Europa e países terceiros. Tem por objetivo tornar a União Europeia num polo de excelência, no domínio do Ensino Superior.

A análise do Quadro 7.1 permite-nos concluir que apenas 22,8% das Instituições de Ensino Superior requereu o Europass Mobilidade, após a conclusão do programa de mobilidade. A maioria das instituições (77,2%) não requereu o documento.

7.1 – Erasmus

		7.1 - Erasmus		Total
		Não	Sim	
6. No caso de participação em projectos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	77,2%	22,8%	100,0%
Total		77,2%	22,8%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 7.2 Programa Leonardo da Vinci

O Programa Leonardo da Vinci destina-se essencialmente a promover a mobilidade dos recém-graduados, através da realização de estágios profissionais.

A análise do Quadro 7.2 permite-nos concluir que 69,8% das Instituições de Ensino Superior requereu o Europass Mobilidade, após a conclusão do programa de mobilidade. Participaram em programas Leonardo da Vinci mas não requereram o Europass Mobilidade, 30,2% das instituições de ensino.

## 7.2 - Leonardo da Vinci

		7.2 - Leonardo da Vinci		Total
		Não	Sim	
6. No caso de participação em projectos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	30,2%	69,8%	100,0%
Total		30,2%	69,8%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 7.3 Programa Grundtvig

O Programa Grundtvig dirige-se e atende às necessidades de ensino e aprendizagem dos intervenientes em todas as formas de educação para adultos, bem como às necessidades dos estabelecimentos e organizações que oferecem ou promovem essa educação. Neste caso, a grande maioria das instituições de ensino e formação profissional que participou em projetos de mobilidade, ao abrigo do programa Grundtvig, não requereu o Europass Mobilidade e representam 17,3% da amostra, conforme Quadro 7.3.

Participaram em programas de mobilidade Grundtvig mas não requereram o Europass Mobilidade 82,7% dos respondentes da amostra, um número bastante significativo.

### 7.3 – Grundtvig

		7.3 - Grundtvig		Total
		Não	Sim	
6. No caso de participação em projectos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	82,7%	17,3%	100,0%
Total		82,7%	17,3%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 7.4 Programa Comenius

O Programa Comenius tem por objetivo melhorar a qualidade e reforçar a dimensão europeia da educação, desde o ensino pré-escolar até ao secundário, bem como dos estabelecimentos e organizações que oferecem esses mesmos níveis de ensino.

As instituições de ensino e formação profissional que participaram em projetos de mobilidade, ao abrigo do programa Comenius, e que requereram o Europass Mobilidade, representam 31,5% da amostra, conforme Quadro 7.4.

Participaram em programas Comenius mas não requereram o Europass Mobilidade, 68,5%.

#### 7.4 – Comenius

		7.4 - Comenius		Total
		Não	Sim	
6. No caso de participação em projectos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	68,5%	31,5%	100,0%
Total		68,5%	31,5%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

#### 7.5 Outros programas

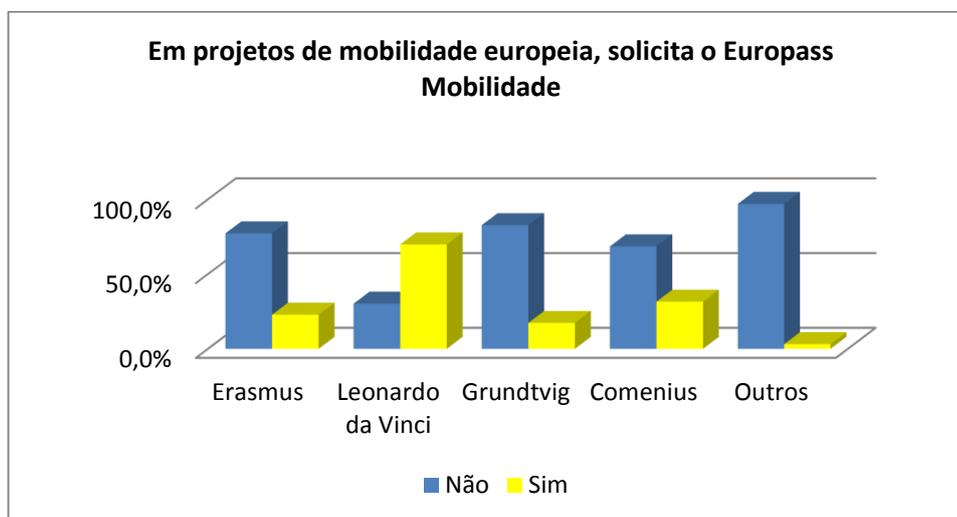
Algumas instituições de ensino recorrem a programas de mobilidade fora do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida (LLP). Também foi nosso objetivo avaliar se nestes casos as instituições de ensino requereram o Europass Mobilidade.

O resultado é muito pouco significativo porque apenas 3,1% das instituições de ensino confirmou ter participado em programas de mobilidade fora do Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida e requerido o Europass Mobilidade. A grande maioria (96,9%) não requereu o documento, conforme Quadro 7.5.

#### 7.5 - Outros. Quais?

		7.5 - Outros. Quais?		Total
		Não	Sim	
6. No caso de participação em projectos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	96,9%	3,1%	100,0%
Total		96,9%	3,1%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 8. Considera os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego

Esta questão resume um dos principais objetivos dos documentos Europass, que é o de saber se as instituições de ensino “consideram os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego”.

As instituições de ensino que participaram em projetos de mobilidade representam 88,3% da amostra e consideraram que os documentos do Europass são, na sua opinião, facilitadores numa candidatura a emprego. As instituições de ensino que não tendo participado em projetos de mobilidade mas que consideram os documentos Europass como importantes para uma candidatura a emprego, representam neste caso 89% da amostra.

A conclusão que se pode tirar destes resultados é bastante positiva para o Europass porque, de uma forma geral, a maioria das instituições de ensino estão de acordo quanto à importância do documento. Ver Quadro 8.

### 8. Considera os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego?

		8. Considera os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego?		Total
		Não	Sim	
6. Na participação em projetos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?	Sim	88,3%	11,7%	100,0%
	Não	89,0%	11,0%	100,0%
Total		88,6%	11,4%	100,0%

Nota: Dados do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Em anexo (Questão 8) são apresentados os comentários das instituições de ensino que assinalaram **não**, na questão “Considera os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego?”.

## 9. Importância dos Documentos Europass

Nesta questão vamos analisar a opinião das instituições de ensino sobre a importância dada pelas empresas, a cada um dos documentos do Europass.

Como podemos verificar no quadro abaixo, o documento mais importante para as empresas, na opinião das instituições de ensino, é o Europass Curriculum Vitae com 89% das respostas. O peso relativo do Europass Curriculum Vitae no conjunto de respostas aos 5 documentos é de 45%. A opinião sobre este documento é muito favorável.

O Europass Passaporte de Línguas recolheu 40% das opiniões que consideram este documento importante para as empresas. O seu peso relativo no conjunto dos documentos é de 20%.

O Europass Mobilidade obteve 41% das opiniões que consideram este documento importante para as empresas. O peso relativo no conjunto dos 5 documentos é de 21%.

O Europass Suplemento ao Certificado recolheu 11% das opiniões que consideram este documento importante para as empresas. O peso relativo no conjunto dos 5 documentos é de 6%.

O Europass Suplemento ao Diploma obteve 16% das opiniões que consideram este documento importante para as empresas. O peso relativo no conjunto dos 5 documentos é de 8%.

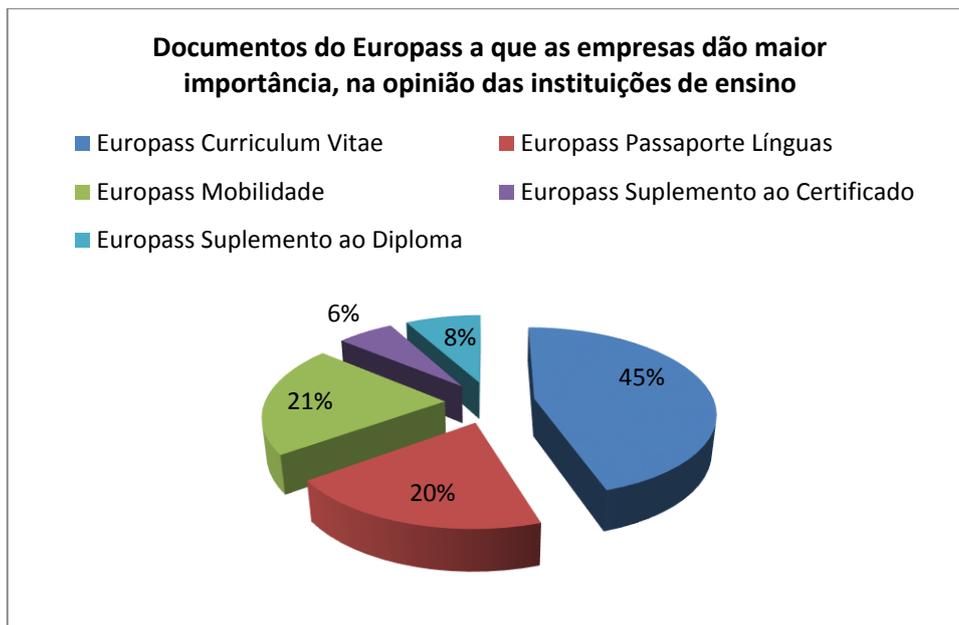
A conclusão que se pode tirar destes resultados é que as instituições de ensino consideram que para as empresas, os documentos do Europass mais importantes são o Europass Curriculum Vitae, o Europass Passaporte de Línguas e o Europass Mobilidade. O Europass Suplemento ao Certificado e o Europass Suplemento ao Diploma não têm grande significado.

### Documentos do Europass a Que as Empresas dão Maior Importância (Opinião das Instituições de Ensino)

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
9.1 - Europass Curriculum Vitae	263	235	<b>89%</b>	45	<b>45%</b>
9.2 - Europass Passaporte de Línguas	263	104	<b>40%</b>	20	<b>20%</b>
9.3 - Europass Mobilidade	263	108	<b>41%</b>	21	<b>21%</b>
9.4 - Europass Suplemento ao Certificado	263	30	<b>11%</b>	6	<b>6%</b>
9.5 - Europass Suplemento ao Diploma	263	43	<b>16%</b>	8	<b>8%</b>
<b>Totais</b>		<b>520</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



## 10. Contributo para a melhoria dos documentos Europass

Face às múltiplas observações de representantes de Instituições de Ensino, aquando das entrevistas exploratórias de preparação para este estudo, decidiu-se apresentar um conjunto de questões por documento Europass, umas referidas pelos entrevistados/especialistas, e outras, que correspondem a observações já anteriormente comentadas.

### 10.1 Europass Curriculum Vitae

As questões sobre a autoavaliação são comuns a todos os documentos e têm por objetivo avaliar dificuldades no preenchimento dos documentos. Responderam 59% das instituições de ensino e formação profissional confirmando não haver dúvidas relativamente ao Europass Curriculum Vitae. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 5 itens, é de 50%. Podemos assim concluir que a autoavaliação não constitui problema para as instituições de ensino.

A questão sobre a “dificuldade em preencher/desenvolver competências pessoais” tem por objetivo confirmar a pergunta anterior mas com a variante competências pessoais. Foi assinalada por 19% das instituições de ensino mas o peso relativo no conjunto dos 5 itens é de 16%. A baixa percentagem de resposta pressupõe que, também neste caso, as instituições de ensino não têm qualquer tipo de dificuldade, nem sequer com a questão das competências pessoais.

Uma observação que foi repetida várias vezes nas entrevistas, mas que consta deste questionário, coloca o problema no facto do Europass Curriculum Vitae ser “formatado e dificultar a expressão da criatividade”. Esta posição foi sustentada por apenas 28% das instituições de ensino mas no conjunto dos 5 itens, o seu peso relativo é de 23%. Há

alguma razão para a existência de reclamações, mas era espectável uma maior percentagem.

Um outro comentário, também muitas vezes referido, desvalorizava o Europass Curriculum Vitae por ser “orientado para a autoavaliação”. Concordam com esta opinião apenas 7% das instituições de ensino, o que corresponde a 6% em termos de peso relativo, no conjunto dos 5 itens. Apesar das muitas manifestações contra a autoavaliação por parte dos empresários, as instituições de ensino não são da mesma opinião.

A questão “Outra” obteve 7% de respostas que correspondem a comentários dos dirigentes de instituições de ensino sobre o Europass Curriculum Vitae.

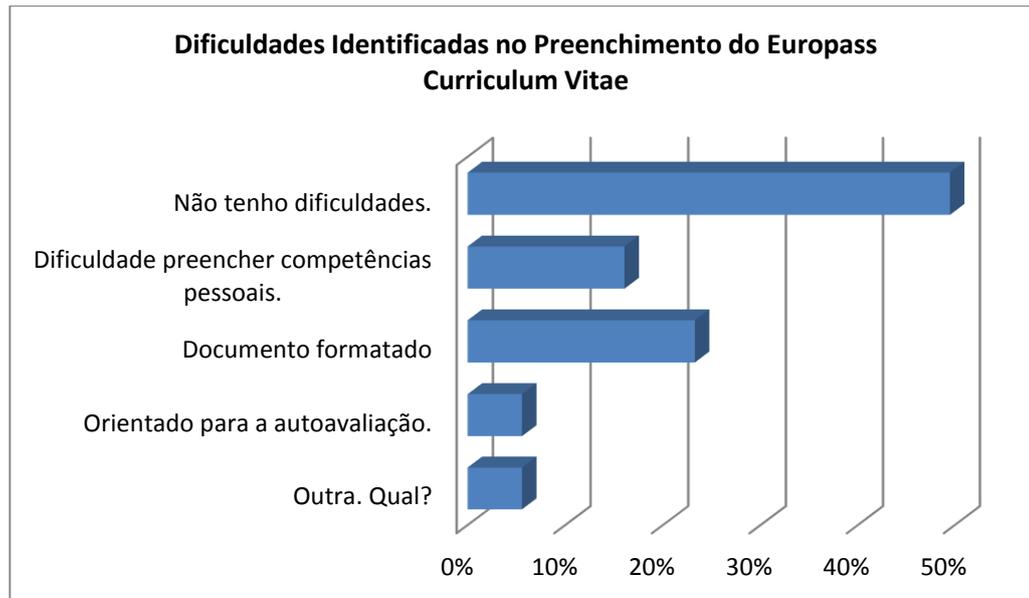
Resumo dos comentários:

- Demasiada burocracia
- Formatação do documento, que não permite acrescentar linhas com muita facilidade.
- Como trabalho com pessoas que não vêm, o preenchimento do documento pré-formatado é praticamente impossível de ser realizado autonomamente, porque está demasiado complicado.
- Divisão dos diferentes tipos de formação (habilitações académicas e formação complementar); Divisão da experiência profissional
- A disposição da informação não é suficientemente clara.
- Preenchimento e assinatura do documento por entidades de acolhimento
- Nos recém-diplomados dos cursos profissionais é importante colocar no curriculum as competências técnicas adquiridas, no modelo do Europass nem sempre é fácil os diplomados encontrarem forma de as colocar

#### Dificuldades Identificadas no Preenchimento Documentos Europass (Europass Curriculum Vitae)

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
10.1 - Não tenho dificuldades.	255	151	<b>59%</b>	50	<b>50%</b>
10.2 - Dificuldade em preencher/desenvolver competências pessoais.	255	49	<b>19%</b>	16	<b>16%</b>
10.3 - Documento formatado: dificuldade em expressar a criatividade.	255	71	<b>28%</b>	23	<b>23%</b>
10.4 - Orientado para a autoavaliação.	255	17	<b>7%</b>	6	<b>6%</b>
10.5 - Outra. Qual?	255	17	<b>7%</b>	6	<b>6%</b>
<b>Totais</b>		<b>305</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 10.2 Europass Passaporte de Línguas

O documento Europass Passaporte de Línguas coloca várias questões com alguma pertinência.

A questão inicial é comum a todos os documentos de autoavaliação e tem por objetivo avaliar as dificuldades no preenchimento do Europass Passaporte Línguas. Responderam 58% das instituições de ensino e formação profissional que confirmaram não ter qualquer dúvida. O peso relativo desta questão, no conjunto dos 4 itens, é de 55%. Podemos assim concluir que também neste caso as instituições de ensino não têm problemas.

Avaliar o interesse do Europass Passaporte de Línguas, na perspetiva de que a informação sobre conhecimentos linguísticos, ou parte dela, já consta do Europass Curriculum Vitae, foi assinalado apenas por 24% das instituições de ensino que reconhecem ser um documento necessário por explicar o contexto da aprendizagem. Se considerarmos o peso das respostas relativamente aos 4 itens, o valor passa a 23%. A maioria das instituições de ensino reconhece a importância do Europass Passaporte de Línguas e não o confunde com o capítulo sobre línguas do Europass Curriculum Vitae.

A questão relacionada com as “dificuldades em fazer a autoavaliação” recebeu 14% das respostas que confirmam aquela opinião. O peso relativo das respostas, no conjunto dos 4 itens, é de 13%. Também neste caso e por contrapartida de resultados anteriores, podemos afirmar que a maioria das instituições de ensino (86%) concorda que não existem dificuldades na autoavaliação.

A questão “Outra” obteve 9% de respostas e corresponde ao conjunto de instituições de ensino e formação profissional que manifestou vontade em comentar algumas situações. Os dados analisados constam do quadro seguinte.

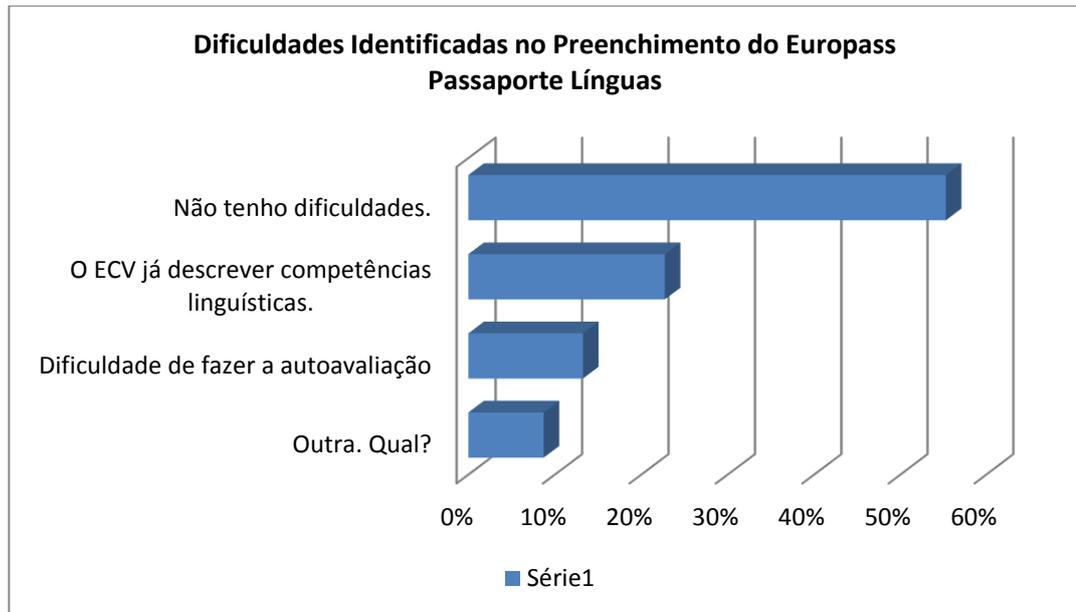
Resumo dos comentários:

- Não se aplica. Nunca utilizámos
- Nunca preenchi o Europass passaporte de línguas
- Não utilizo
- Nunca utilizei
- NÃO UTILIZAMOS
- Nunca usei
- Desconheço
- Nenhuma experiência
- Não conheço o documento
- Não temos experiência de preenchimento
- Nunca preenchi

**Dificuldades Identificadas no Preenchimento Documentos Europass  
(Europass Passaporte Línguas)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
10.6 - Não tenho dificuldades.	251	146	<b>58%</b>	55	55%
10.7 - O Europass Curriculum Vitae já permite descrever as competências linguísticas.	251	60	<b>24%</b>	23	23%
10.8 - Dificuldade de fazer a autoavaliação	251	35	<b>14%</b>	13	13%
10.9 - Outra. Qual?	251	23	<b>9%</b>	9	9%
<b>Totais</b>		<b>264</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 10.3 Europass Mobilidade

Durante a fase exploratória, algumas das instituições de ensino reclamaram ter dificuldades no preenchimento deste documento, não pela sua complexidade mas pelo trabalho de recolha da informação. Foram, aliás, mostradas algumas situações concretas. Para compreendermos aquelas dificuldades, foram incluídas algumas questões que podem ajudar a melhorar o trabalho das instituições de ensino e formação profissional.

Colocada a questão de “não ter dificuldades no preenchimento”, foi assinalada por 50% das instituições de ensino que confirmaram não ter qualquer dificuldade no preenchimento do Europass Mobilidade. Também em termos do peso relativo, no conjunto dos 5 itens, a percentagem é de 42%.

O “ter dificuldades em preencher”, que representa o oposto da questão anterior, também vem confirmar não existirem dificuldades, se considerarmos que apenas 14% tem esta opinião. Neste caso, o peso relativo, no conjunto dos 5 itens, é de 11%. Pelos resultados destas duas questões, conclui-se que não há qualquer dificuldade no preenchimento do documento. As dificuldades aqui referidas têm a ver com os conteúdos e não com o trabalho exigido no preenchimento do EM.

Uma outra questão, também referida pelas instituições de ensino e formação profissional, tem a ver com “o seu preenchimento ocupar muito tempo” e caso este “documento seja requerido por muitos candidatos, ser necessário contratar pessoal”. Responderam apenas 17% das instituições da amostra. O peso relativo, no conjunto dos 5 itens, é de 14%. A percentagem aqui em causa talvez seja a posição de 12% das instituições de ensino que preparam anualmente mais de 100 documentos, e/ou de outras que não utilizam os meios que têm disponíveis para preencher o EM, por desconhecimento.

Também a questão relacionada com a necessidade de transformar o EM, que hoje é em papel, para o “formato digital”, foi assinalado por 31% das instituições de ensino e

formação profissional. Em termos relativos e no conjunto dos 5 itens, a percentagem passa para 26%. Este resultado permite-nos concluir que uma percentagem significativa de instituições de ensino e formação profissional está aberta à possibilidade deste documento passar a ser em formato digital.

A questão “Outra” obteve 9% das respostas que correspondem aos comentários de alguns dirigentes de instituições de ensino.

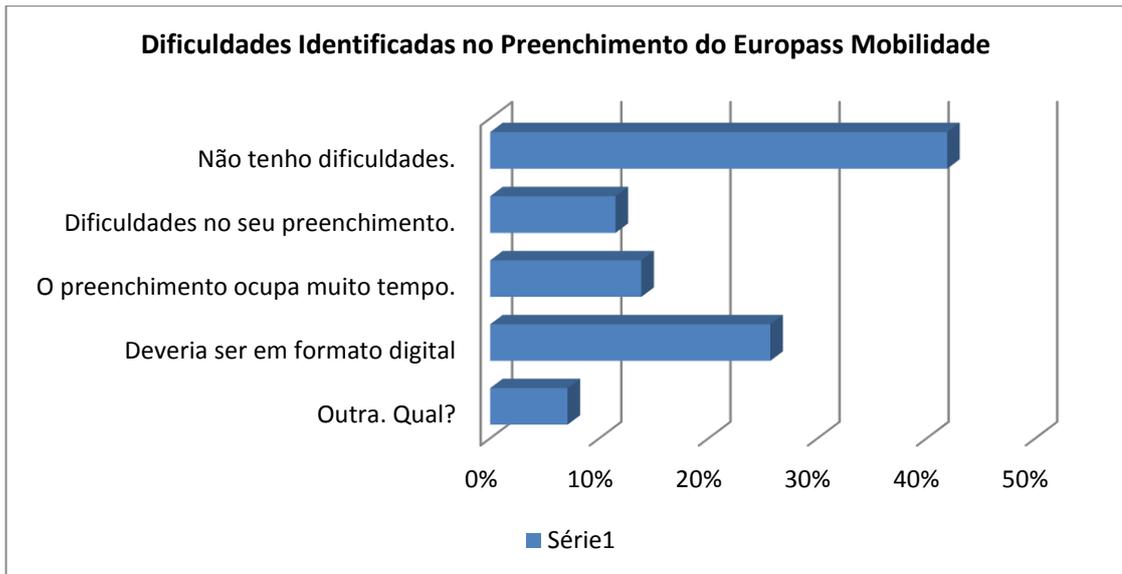
Resumo dos comentários:

- O Europass Húngaro é on-line e funciona muito bem.
- Demasiadas entidades envolvidas para na sua execução.
- Não uso
- Em certos aspetos, muitos dos campos não se adequam às necessidades de uma mobilidade quando os envolvidos são, por exemplo, os profissionais da formação.
- NÃO UTILIZAMOS
- É um processo que envolve muita burocracia
- Nunca tive acesso
- Nenhuma experiência
- Excesso de trâmites burocráticos, desde o seu pedido até à sua validação.
- Não temos experiência de preenchimento
- Na recetividade das instituições de acolhimento preencherem e assinarem o documento
- Não conheço
- Nunca preenchi

#### Dificuldades Identificadas no Preenchimento Documentos Europass (Europass Mobilidade)

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
10.10 - Não tenho dificuldades.	247	124	<b>50%</b>	42	42%
10.11 - Dificuldades no seu preenchimento.	247	34	<b>14%</b>	11	11%
10.12 - O seu preenchimento ocupa muito tempo.	247	41	<b>17%</b>	14	14%
10.13 - Deveria ser em formato digital e não em papel.	247	76	<b>31%</b>	26	26%
10.14 - Outra. Qual?	247	21	<b>9%</b>	7	7%
<b>Totais</b>		<b>296</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

#### 10.4 Europass Suplemento ao Certificado

Este documento colocou várias questões importantes. A primeira, “não tenho dificuldades” em preencher o documento, foi assinalada por 48% das instituições de formação profissional, o que corresponde a 40% em termos de peso relativo, no conjunto dos seis itens. Conclui-se, pela percentagem de respostas da maioria das instituições de formação profissional, que não têm dificuldades em preencher o Europass Suplemento ao Certificado.

A questão sobre a “ausência de áreas de formação” foi assinalada por apenas 8% das instituições de ensino, o que corresponde a 7% em termos do seu peso relativo, no conjunto dos seis itens. Esta não é uma questão importante para a maioria das instituições de ensino que encontraram forma de resolver esta possível dificuldade.

Uma outra questão coloca a tónica na “dificuldade em encontrar Europass Suplemento ao Certificado, para os diferentes níveis de qualificação”. Têm esta opinião apenas 18% das instituições de formação profissional, o que corresponde a 15% em termos do seu peso relativo, no conjunto dos seis itens. Neste caso não se confirmam as dificuldades por diversas vezes referidas.

Uma questão que pensávamos ser reclamada pela grande maioria das instituições de formação profissional é sobre a possibilidade do ESC ser bilingue (Português e Inglês). Assinalaram esta questão apenas 22% das instituições, o que corresponde a 19% em termos do seu peso relativo, no conjunto dos seis itens. A conclusão que se pode tirar deste resultado é que a questão bilingue deve ter a atenção dos responsáveis do Europass, porque ainda não é uma prioridade para a maioria das instituições de formação profissional, que ainda não perceberam que muitos dos seus alunos só terão oportunidades de trabalho fora do país.

A “obrigatoriedade” do ESC é outra das questões levantadas por algumas das instituições de formação profissional. O resultado permitiu concluir que a maioria das instituições não

está de acordo, se considerarmos que apenas respondeu 9% da amostra, a que correspondem 8% em termos de peso relativo, no conjunto dos seis itens.

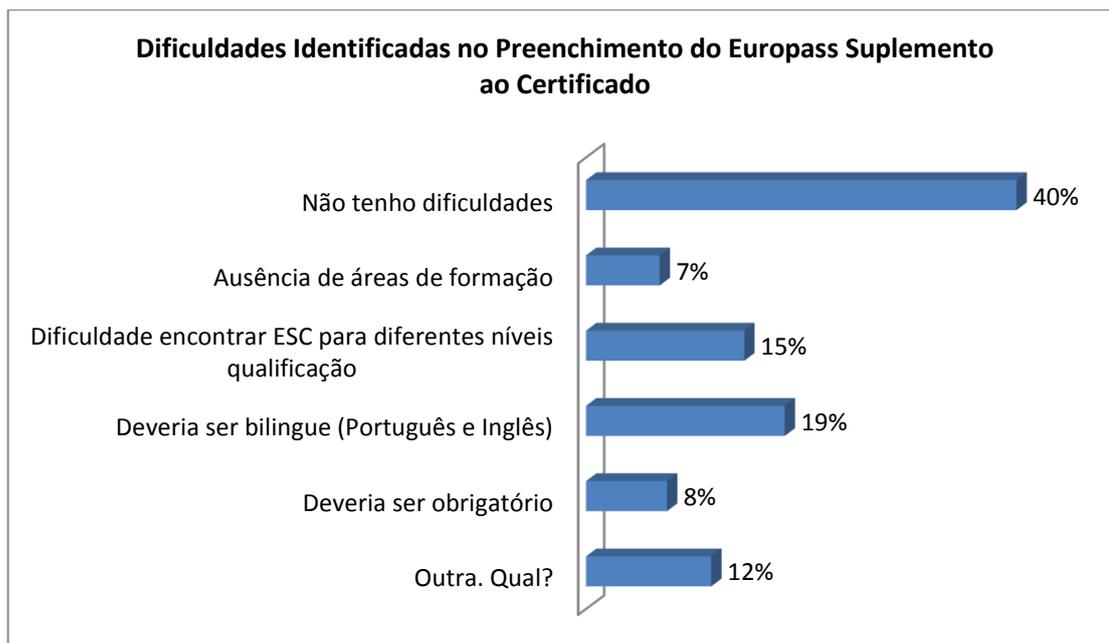
A questão “Outra” obteve 14% de respostas que correspondem a comentários das instituições de formação profissional, sobre o ESC.

Resumo dos comentários:

- Não temos experiência de preenchimento deste documento.
- Não conheço bem o documento
- Não se aplica. Nunca utilizámos
- Demasiado burocrático
- Nunca preenchi
- Nunca utilizei
- NÃO UTILIZAMOS
- Não se aplica
- Nunca fiz
- Não sei do que se trata
- Nenhuma experiência
- Não conheço o documento
- Não temos experiência de preenchimento
- Não foi testado

**Dificuldades Identificadas no Preenchimento Documentos Europass  
(Europass Suplemento ao Certificado)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
10.15 - Não tenho dificuldades.	245	117	<b>48%</b>	40	<b>40%</b>
10.16 - Ausência de áreas de formação.	245	20	<b>8%</b>	7	<b>7%</b>
10.17 - Dificuldade em encontrar o Europass Suplemento ao Certificado, para os diferentes níveis de qualificação.	245	43	<b>18%</b>	15	<b>15%</b>
10.18 - Deveria ser bilingue (Português e Inglês).	245	54	<b>22%</b>	19	<b>19%</b>
10.19 - Deveria ser obrigatório	245	22	<b>9%</b>	8	<b>8%</b>
10.20 - Outra. Qual?	245	34	<b>14%</b>	12	<b>12%</b>
<b>Totais</b>		<b>290</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

### 10.5 Europass Suplemento ao Diploma

Também foram colocadas várias questões sobre o Europass Suplemento ao Diploma às quais se procurou responder.

A questão “não ter dificuldades” refere-se ao preenchimento do Europass Suplemento ao Diploma que foi assinalada por 55% das instituições de ensino superior, o que corresponde a 52% em termos relativos, no conjunto dos quatro itens. Também neste caso as instituições de ensino superior confirmaram não ter dificuldade em preencher os conteúdos deste documento.

Uma questão comentada pelas instituições de ensino superior foi sobre o “tempo que ocupa o preenchimento” do ESD. A esta questão responderam apenas 12% da amostra, o que corresponde a 11% em termos do seu peso relativo, no conjunto dos quatro itens. As percentagens neste caso são baixas, porque cerca de 12% das instituições de ensino é que preenchem anualmente mais de 100 documentos.

A questão que expressa a vontade “deste documento abranger os cursos pré-Bolonha”, foi assinalada por apenas 25% das instituições de ensino superior. O peso relativo no conjunto dos quatro itens é de 23%. É uma situação nacional que deve ter uma resposta da instituição Europass.

A questão “Outra”, cujos comentários estão transcritos abaixo, representa 14% das respostas a que correspondem 13% em termos do seu peso relativo no conjunto dos quatro itens.

Resumo dos comentários:

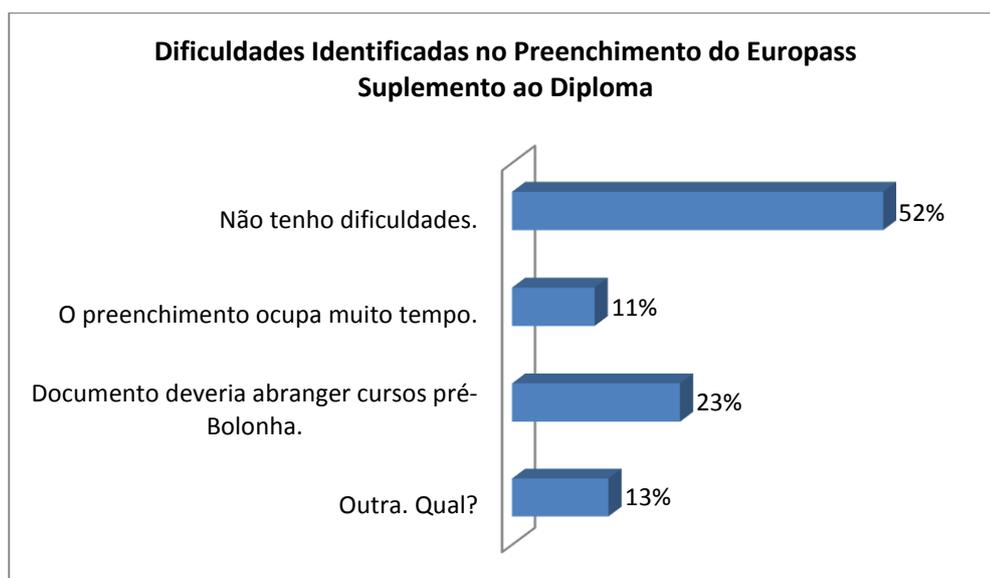
- Não temos experiência de preenchimento deste documento.

- Não utilizo
- Não conheço bem o documento
- Saber onde se encontra e quando se aplica
- Não se aplica. Nunca utilizámos
- Não se aplica
- Gostaria de saber mais pormenores
- Nenhuma experiência
- Desconheço as dificuldades porque não é necessário, tendo em conta que trabalho na área de ensino e formação de nível secundário
- Não temos experiência de preenchimento
- Não aplicável nesta instituição
- Nunca preenchi
- Sem conhecimentos para responder a esta questão

**Dificuldades Identificadas no Preenchimento Documentos Europass  
(Europass Suplemento ao Diploma)**

	N	Soma das respostas Assinaladas	Percentagem (Por questão)	Passar para a Base 100 (Total Respostas)	Percentagem (Total Respostas)
10.21 - Não tenho dificuldades.	245	135	<b>55%</b>	52	52%
10.22 - O preenchimento ocupa muito tempo.	245	30	<b>12%</b>	11	11%
10.23 - O documento deveria abranger os cursos pré-Bolonha.	245	61	<b>25%</b>	23	23%
10.24 - Outra. Qual?	245	35	<b>14%</b>	13	13%
<b>Totais</b>		<b>261</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## 11. Contributo para a melhoria dos documentos Europass

Os contributos para a melhoria dos documentos Europass encontram-se em anexo: Europass Curriculum Vitae (11.1); Europass Passaporte Línguas (11.2); Europass Mobilidade (11.3); Europass Suplemento ao Certificado (11.4); e Europass Suplemento ao Diploma (11.5).

## 12. Instituições de Ensino

O questionário inclui uma questão que pretende saber como se distribuem as instituições de ensino nesta amostra: 34,8% Escolas de Ensino Profissional; 23,5% Escolas do Ensino Superior; 23% Escolas do Ensino Secundário; e 18,7% Escolas do Ensino Básico.

Podemos concluir que se trata de uma distribuição bastante homogeneia, principalmente porque o Ensino Profissional, o Ensino Superior e o Ensino Secundário têm percentagens muito próximas, o que confere ao questionário um maior realismo.

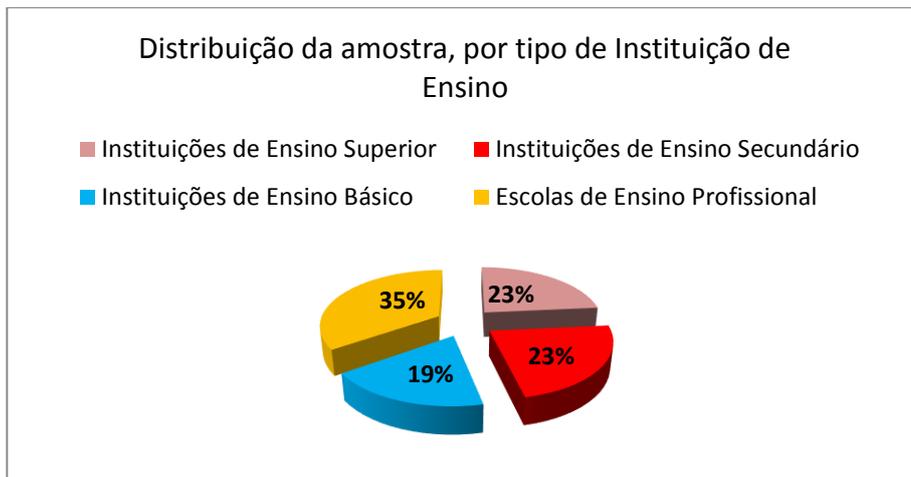
Os resultados constam do quadro seguinte:

### 12. Assinale o Tipo de Instituição de Ensino a que Pertence

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Válidas	Instituições de Ensino Superior	54	11,4%	23,5%	23,5%
	Instituições de Ensino Secundário	53	11,2%	23,0%	46,5%
	Instituições de Ensino Básico	43	9,1%	18,7%	65,2%
	Escolas de Ensino Profissional	80	16,9%	34,8%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>48,7%</b>	<b>100,0%</b>	
	Missing System	242	51,3%		
<b>Total</b>		<b>472</b>	<b>100,0%</b>		

Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

Gráfico do quadro anterior:



Nota: Dados recolhidos do quadro SPSS das Instituições de Ensino

## Conclusões

O grande objetivo do Europass é contribuir para a melhoria da mobilidade dentro da União Europeia. A oportunidade deste estudo, passados alguns anos desde a sua implementação em Portugal no ano de 2005, é contribuir para a melhoria de algumas práticas de gestão, principalmente no que concerne aos vários documentos que compõem o Europass.

Este estudo teve por base os três principais intervenientes no processo Europass - Candidatos, Instituições de Ensino e Formação Profissional e Empresas - e, no âmbito de cada um, o impacto dos documentos - Europass Curriculum Vitae (ECV), Europass Passaporte Línguas (EPL), Europass Mobilidade (EM), Europass Suplemento ao Certificado (ESC) e Europass Suplemento ao Diploma (ESD) - na sociedade Portuguesa.

Uma questão importante, antes de qualquer outra, é perceber até que ponto os documentos Europass são do conhecimento dos principais intervenientes. Se considerarmos que 95,5% dos candidatos, 64,6% dos empregadores e 73,2% das instituições de ensino os conhecem, as respostas confirmam uma grande identificação da sociedade portuguesa com o Europass. Inclusive, 67,3% dos dirigentes reconhecem que os documentos do Europass já contribuíram para a seleção e contratação de candidatos para as suas empresas.

O Europass é conhecido. No entanto, de entre os documentos que o compõem, o ECV é o único que mantém as mesmas percentagens, em termos de conhecimento, e o nível elevado de utilização. Como exemplo, cerca de 87% dos candidatos confirmaram ter utilizado este documento em oportunidades de emprego.

Se compararmos as respostas dos candidatos a emprego com as dos empresários, em termos de seleção e contratação, não são muito diferentes. Para mais de 67% dos empresários o ECV é apropriado a uma candidatura e para 55,3% dos candidatos, o documento já os ajudou a encontrar um emprego. Também para 72% dos empresários, a informação disponibilizada pelo ECV é suficiente para a seleção e contratação de profissionais. Para os empresários, a única divergência refere-se à dificuldade em distinguir candidatos só pela leitura dos ECV, com 44% das respostas e a não clarificação das responsabilidades, com 36% das respostas.

Das entrevistas aos candidatos sobressaiu a dúvida, se as empresas tinham alguma preferência sobre o tipo/formato de currículo. Colocava-se a questão das empresas sugerirem um currículo interno e até a hipótese de não aceitarem o ECV. As respostas foram bastante importantes, porque 64,7% das empresas não manifestou um interesse especial por um tipo de currículo, o que subentende que também aceita todos os que lhe sejam apresentados. No entanto, dos 35,3% de dirigentes que queriam um modelo específico de currículo, 95,5% prefere o ECV e apenas 4,5% pretende um documento personalizado da empresa. Para 86,6% dos candidatos a opção é o ECV.

Também uma conclusão interessante prende-se com a opinião dos candidatos sobre a perceção que têm da recetividade dos empresários pelo ECV, em confronto com a opinião dos próprios empresários em aceitarem o documento. Para 53,7% dos candidatos as empresas aceitam bem o ECV, já 22,1% dos candidatos são de opinião que os empresários consideram o ECV como o documento mais adequado para uma candidatura a emprego. Para os empresários, a informação sobre os candidatos é suficiente e confirmada por 72%.

As instituições de ensino e formação profissional também têm uma forte intervenção na área do apoio ao preenchimento do ECV, a pedido dos candidatos. Cerca de 73% das instituições confirmam esse apoio.

É evidente que um documento com a dimensão europeia como ECV não pode satisfazer todos da mesma maneira, quando estamos em presença de uma tão grande variedade de profissões e currículos, em que se procura evidenciar a especialização, a criatividade e a investigação, entre outros. Para estes casos deverão ser encontradas outras respostas mais adequadas. Apesar da situação privilegiada do ECV na sociedade europeia e em particular em Portugal, há sempre espaço para melhorar.

Não é, portanto, um acaso, a forte implantação de ECV na sociedade Portuguesa, porque há um grande empenho de todos os intervenientes em cooperar no processo de mobilidade. Acima de tudo por entenderem que pode ser uma ajuda preciosa para todos. Daí apelidá-lo de ser a “locomotiva do Europass”.

O EPL é um dos documentos Europass que deve ter uma atenção especial. Os vários intervenientes conhecem o documento, mas poucos o utilizam ou solicitam. Cerca de 55% dos candidatos conhecem o EPL, mas apenas 10,6% o utiliza. As instituições de ensino e formação profissional referem que apenas 23,9% dos candidatos solicitam apoio para o seu preenchimento e mais de 41% das empresas reconhecem o documento, mas apenas é solicitado, em processo de candidatura, por 6,3% dos empresários.

A primeira conclusão é que há um grande desconhecimento sobre o EPL. É um documento que tem por objetivo completar a informação do ECV, esclarecendo o contexto em que os conhecimentos linguísticos foram adquiridos. No entanto, julgamos que as causas estão identificadas porque as empresas, em 81% dos casos reclamam que para elas o documento não é válido porque não é oficializado e 24% considera que não tem qualquer interesse, remetendo a informação sobre conhecimentos linguísticos para o ECV. Por sua vez, as instituições de ensino e formação profissional que têm responsabilidades na divulgação deste documento, 24% consideram que o ECV já descreve as competências linguística e 14% considera que a autoavaliação cria dificuldades.

A falta de informação que se traduz no fraco empenho das instituições de ensino e formação profissional conduz a uma grande confusão de sentimentos entre os candidatos. Assim vemos: Os empresários reconhecem ter recebido o EPL em 50% das candidaturas, mas 33% desconheciam o documento. No entanto, 59% dos candidatos entregou o EPL na esperança, provavelmente, que este fosse considerado na candidatura a emprego; do lado dos candidatos a confusão é grande se considerarmos que 64% corrobora na ideia que o ECV já tem informação linguística, que 29% não considera o documento importante e que também 22% pensa que as pessoas não valorizam o EPL, o panorama não é animador. Mas, por outro lado, há a esperança que possa ser mais utilizado, porque os candidatos reconhecem a importância do EPL quando 60% é de opinião que regista o conhecimento linguístico, 56% considera que completa a informação do ECV e que 33% acredita facilitar a comparação entre candidaturas. No entanto, segundo os dirigentes de empresas, este documento apenas contribui em 6% para a seleção e recrutamento de candidatos a emprego.

Os candidatos são quem está mais próximo dos objetivos que orientam o EPL. Falta todo um trabalho de divulgação sobre a importância do documento, a começar nas instituições de ensino e formação profissional e a terminar nas empresas. É de grande importância para as empresas a informação complementar sobre os conhecimentos linguísticos dos candidatos, não como avaliação formal (ECV) mas pelo contexto em que foi feita a aprendizagem (EPL). O EPL pode ajudar bastante as empresas na fase de seleção dos candidatos. Desta forma poderíamos resolver parte das dúvidas das empresas.

O EM tem outro tipo de problemas, para além de ser pouco conhecido. Apenas 38,1% dos candidatos reconhece o documento e somente 12,6% o utilizou. Dos que utilizaram o documento, 52,9% entregou o EM conjuntamente com o ECV em processos de candidatura a emprego. Para os dirigentes, o EM também não é um documento familiar. Apenas 31,5% reconhece o documento e só o solicitam 4,5% dos empresários.

Por parte das instituições de ensino e formação profissional o envolvimento com o EM só se verifica quando há participação em projetos de mobilidade. Da sua experiência, apenas 67,2% dos candidatos envolvidos em projetos de mobilidade solicitam o EM. No entanto, há queixas por parte de todos os intervenientes. Para 86,5% dos candidatos o documento não ajuda a demonstrar as competências adquiridas, para 78,8% não é importante para uma candidatura a emprego e para 69,2% é demasiado grande. Relativamente às respostas dos dirigentes, também 79% considera que o documento não descreve rigorosamente o percurso do candidato, enquanto para 26% não é importante numa candidatura a emprego, pelo que não tem qualquer interesse para 21%. Apenas 4% dos empresários reconhece este documento como válido numa candidatura a emprego

As instituições de ensino e formação profissional são as mais queixosas. Para 31% o documento deveria ser em formato digital, mas 17% também considera que o preenchimento é demasiado demorado e para 14% de difícil preenchimento. Durante as entrevistas, alguns dos dirigentes de instituições de ensino e formação profissional, referiram que tinham de contratar pessoal só para tratar do EM. Tentamos perceber esta realidade introduzindo uma questão relacionada com a quantidade de documentos tratados anualmente e o resultado foi surpreendente porque 75,7% das instituições apenas trata até 50 documentos, 11,8% entre 51 e os 100 documentos; 4,1% entre 101 e 150 documentos; 3,1% entre 151 e 200 documentos. Com mais de 200 documentos apenas 5,3% das instituições.

A importância do EM está associada aos programas de mobilidade. Os programas que mais solicitam o EM, segundo as instituições que participam na amostra, são por ordem decrescente: Leonardo da Vinci com 48%; seguido do Comenius com 22%; do Erasmus com 16%; e do Grundtvig com 12%.

Apesar das características do EM não serem propícias a uma divulgação generalizada, pode ser muito útil para evidenciar o percurso académico e/ou profissional de um candidato. Da parte das instituições de ensino e formação profissional, segundo lista de comentários que produziram, a má utilização (preenchimento) é a causa do desinteresse de parte significativa dos intervenientes: campos preenchidos incorretamente; conteúdos mal explicados; atrasos no envio do EM por parte das instituições de acolhimento; entre outras queixas. Esta falta de profissionalismo compromete o documento.

O ESC também não é dos documentos mais conhecidos do Europass. Reconhecem-no 39,9% dos candidatos mas apenas o utilizam 3%, uma baixíssima percentagem. As empresas apresentam valores muito semelhantes, se considerarmos que conhecem o ESC 35,1% e que só o solicitam 6,3%.

Para as instituições de formação profissional o ESC não apresenta dificuldades. No entanto, fazem alguns comentários com o objetivo de melhorar o documento. Sugerem, por exemplo, que se organizem sessões de esclarecimento para as entidades emissoras, e 82% das instituições de formação profissional consideram que o documento deveria ser mais descritivo. As instituições de ensino profissional para quem o ESC não interessa, representam 29% da amostra.

Os candidatos têm uma opinião bastante favorável relativamente ao ESC, porque 93,8% considera o documento facilitador numa candidatura a emprego, cerca de 63% que facilita a mobilidade, 56,3% que facilita a compreensão do certificado pelas entidades contratantes e, também, 56,3% que possibilita o reconhecimento das qualificações obtidas na formação profissional, o que no seu conjunto corresponde aos objetivos do Europass. Queixam-se 75% dos candidatos que não têm o ESC, porque algumas instituições de formação profissional desconhecem o documento.

Relativamente às empresas, o seu grau de conhecimento é semelhante ao dos candidatos e das instituições de formação profissional. Os dirigentes consideram que o ESC contribui em 11% das situações, para a seleção de candidatos a um emprego. De entre os comentários, talvez sejam de realçar duas questões: 82% dos dirigentes considera que o ESC deveria ser mais descritivo (dizem o mesmo as instituições de formação profissional); e 29% considera que o certificado é suficiente para uma candidatura a emprego.

O ESD, pelas suas características, não é muito conhecido pelas empresas nem pelos candidatos. Os dirigentes que conhecem o documento representam 38,4%, mas apenas 6,3% o solicitam na fase de candidatura. No caso dos candidatos 32,5% conhece e tem o documento, mas somente 3,5% habitualmente entrega o ESD juntamente com o ECV e o Diploma universitário, na fase de candidatura. Segundo as instituições de ensino superior, apenas 15,7% dos recém-licenciados e já com o diploma, requer o ESD. De uma forma geral os dados confirmam que se trata de um documento muito pouco conhecido para a maioria dos interessados na mobilidade.

Os candidatos, no entanto, têm uma boa opinião do ESD. Para 63,6% o documento reconhece o grau académico e para 81,8% o documento é solicitado pelos empregadores. Neste último caso, julgamos existir uma confusão por desconhecimento entre o ESD e o diploma universitário (este sim, é pedido por quase todas as empresas), se considerarmos que apenas 6,3% dos empregadores solicita o ESD. Em termos internacionais, apenas 9,1% dos candidatos acredita no reconhecimento das suas capacidades e competências a partir deste documento. Também para 92,3% dos candidatos, as instituições de ensino superior ou desconhecem ou alheiam-se do ESD e 69,2% afirma tê-lo solicitado mas que nunca lhes foi entregue.

Para 47% dos dirigentes o ESD não regista de forma clara as qualificações. É difícil aceitar esta opinião, se considerarmos que o ESD só é passado a quem tem o diploma. Só por desconhecimento.

O ESD e o Diploma universitário em conjunto não podem ser mais esclarecedores, até porque são bilingues. Um comentário bastante pertinente e referido por 24% dos dirigentes considera que o ESD deveria abranger os cursos pré-Bolonha. Este comentário também é referido por 25% das instituições de ensino superior.

Para que o ESD chegue a todos os licenciados que o requeiram, as instituições de ensino superior são de opinião que deveria haver uma base de dados nacional de suporte à emissão de ESD, assim como também deveria ser feito um esforço de divulgação deste documento pelo Europass. Julgamos que neste caso concreto o problema reside no trabalho que as instituições de ensino superior teriam se tivessem de passar o ESD a todos os licenciados. Trata-se de um documento bastante complexo e portanto demorado o preenchimento, que para as instituições de ensino superior tem de ser entregue gratuitamente. Todos os documentos emitidos pelas instituições de ensino superior são pagos e por valores significativos, para o nível de rendimentos de parte da sociedade portuguesa.

Depois de tudo o que foi referido, constata-se que:

- O ECV é o documento mais reconhecido por empresas, candidatos e instituições de ensino e formação profissional;
- O EPL é prejudicado, apesar da importância que tem no conjunto dos documentos Europass, devido a uma confusão entre a informação da Grelha de Autoavaliação do ECV e o conteúdo do EPL que regista o contexto em que os conhecimentos linguísticos foram adquiridos;
- O EM que apesar da sua importância como registo certificado das mobilidades é desvalorizado por falta de profissionalismo de algumas instituições de acolhimento;
- O ESC que tem o apoio de todos os intervenientes, razão porque é reconhecido pela sua importância e utilidade; e finalmente
- O ESD que apesar de não ser muito utilizado quanto o deveria ser, interfere na organização e recursos das instituições de ensino superior.

## Recomendações

O **Europass Curriculum Vitae** é bastante reconhecido na sociedade Portuguesa. No entanto, pode ser melhorado em alguns aspetos:

1. **Europass Curriculum Vitae** (informatizado) que permitisse a criação de espaços para juntar documentos PDF. Esta alteração permitiria incluir áreas como “Projetos”, “Liderança/Responsabilidade” e “Investigação”, entre outras. Este poderia ser uma 2ª versão de ECV<sup>(2)</sup>.

Numa primeira apresentação o candidato entregava o ECV<sup>(1)</sup> – o atual -, mas talvez mais simplificado, para permitir uma leitura rápida na fase de seleção de candidatos. Após ser selecionado, o candidato entregava o ECV<sup>(2)</sup>, mais completo e que já incluía algumas áreas mais desenvolvidas às quais se juntavam os ficheiros em PDF. As áreas específicas, numa primeira fase, e que teriam os ficheiros PDF seriam:

- “Projetos” - para portfólios criativos, sínteses de projetos urbanísticos, experiências profissionais, etc.;
- “Liderança/Responsabilidade” - para sínteses de projetos de gestão liderados pelo candidato, sínteses de projetos de liderança de equipas de venda, sínteses de projetos de gestão de projetos, etc.; e
- “Investigação” - para apresentação de sínteses de projetos de investigação.

A inclusão de ficheiros em PDF e a possibilidade de ter duas versões do ECV, ajudava a resolver o problema da formatação do ECV que dificulta a comparação entre currículos.

Não foram incluídas as áreas “Experiência de vida” e “Experiência informática” porque o Europass está a criar estes dois documentos. No entanto, seguindo o critério anterior, o ECV poderia acomodar aquelas áreas específicas, não duplicando a informação dedicada à identificação pessoal.

2. **Aumento da base de dados do Europass** para permitir que ao ECV instalado na base de dados do Europass (Euros) possa receber os ficheiros PDF;

O **Europass Passaporte Línguas** é um documento que gera alguma confusão na sociedade Portuguesa, por desconhecimento e pelos problemas que essa situação cria. Algumas soluções para melhorar a sua influência:

1. **Informatização do Europass Passaporte Línguas.** Atualmente os candidatos têm acesso a um “*template*” para preencher o EPL. A solução proposta passa por carregar o documento numa base de dados, numa primeira fase, e posteriormente juntá-lo ao ECV na base de dados Euros. Quem consultasse o ECV teria também a possibilidade de avaliar o passaporte de línguas anexado. Os dois documentos seriam analisados em conjunto, particularmente em candidaturas europeias.
2. **Plano de divulgação.** O maior problema do EPL são as confusões à volta do documento e que criam dúvidas quer nos candidatos, quer nas instituições de ensino e formação profissional, porque a finalidade deste documento são a mobilidade e as entidades

empregadores, na sua maioria, não só não sabem o que é o EPL como o desvalorizam. Para ultrapassar esta dificuldade deveria ser criado um plano de ação/comunicação que envolvesse as três entidades:

#### **Empresas**

- Preparar um pequeno inquérito para identificar as dúvidas que existem sobre o EPL, principalmente na relação entre o EPL e o ECV;
- Combinar com entidades que têm contactos com o tecido empresarial português (CCP, AIP, ICEP, IAPMEI, etc.) para ajudarem a enviar às suas associadas (bases de dados mais eficazes) o pequeno inquérito;
- Consoante as respostas, organizar formação sobre as vantagens da utilização do EPL nas associações industriais e comerciais do país.

Este estudo permitiu concluir que o principal problema não reside nem nos candidatos nem nas instituições de ensino. No entanto, para melhorar a informação deveriam ser desenvolvidas algumas ações:

#### **Candidatos**

- A grande maioria de utilizadores do EPL são estudantes. Uma forma de chegar a estes grupos seria através das Associações de Estudantes. Planear ações de formação nas escolas era uma solução;

#### **Instituições de ensino e formação Profissional**

- Também neste caso poderíamos optar por preparar um pequeno inquérito que seria enviado às instituições que constam da base de dados da PROALV/Europass e, a partir das respostas, iniciar um plano de informação/divulgação.

O **Europass Mobilidade** é um documento cujos problemas ultrapassam as nossas fronteiras. As queixas são apresentadas principalmente por instituições de ensino e formação profissional, e têm a ver com questões de ordem profissional. Este documento não é muito conhecido nem nunca será, principalmente porque depende de projetos de mobilidades e estes são relativamente escassos, pelo que não vale a pena investir muito na sua divulgação. E EM fará o seu caminho. No entanto, recomenda-se:

1. **Responsabilizar as instituições promotoras e de acolhimento pelo não cumprimento das regras a estabelecer.** Definir um prazo para entrega do EM à instituição de origem, o que teria três vantagens: o candidato à mobilidade sabia quanto tempo tinha de esperar até receber o EM; a instituição de acolhimento sabia a data limite para preparar e enviar o documento; e a instituição que organizou a mobilidade, o prazo em dias para entregar o documento ao interessado. O não cumprimento dos prazos, por qualquer das entidades, teria uma penalização de inibição de participar em projetos de mobilidade, por tempo a determinar;
2. **Responsabilizar as instituições de acolhimento pela qualidade do preenchimento (EM).** Definir uma penalização para estes casos, que passaria por inibir a instituição

durante um certo tempo de receber alunos e docentes em mobilidade. Seria uma solução acertada;

Para controlar as soluções apresentadas, sugere-se a criação de um modelo de reclamação que a instituição queixosa apresentaria ao Europass do respetivo país.

3. **Estudar melhor o Europass Mobilidade.** As queixas referem-se a dificuldades no preenchimento, redundância de dados (outros documentos associados já têm parte da informação pessoal) e demasiado tempo para o preencher. O estudo que se propõe, deveria assentar naqueles três pontos;
4. **Formato digital.** Atualmente os candidatos têm acesso a um “*template*” para preencher o EM. A solução que se propõe passa por “carregar” o documento numa base de dados, numa primeira fase, e posteriormente juntá-lo ao ECV na base de dados Euros. Quem consultasse o ECV teria também a possibilidade de avaliar o Europass Mobilidade anexado. Ficavam disponíveis na base de dados do ECV, o EPL e o EM que em conjunto facilitavam a mobilidade.

O **Europass Suplemento ao Certificado**, apesar de pouco conhecido, tem a particularidade de ser um documento bem aceite por todos os intervenientes. Um maior reconhecimento deste documento seria o aconselhável:

1. **Certificação.** Os centros de formação profissional têm que estar certificados pela DEGERT para poderem concorrer a projetos financiados pelo Estado Português. Negociar a obrigatoriedade das instituições de formação profissional entregarem o ESC a todos os alunos que terminam o curso, passaria e constar como mais uma condição entre os critérios de certificação. Uma outra hipótese seria:
2. **Preparar plano de divulgação e esclarecimento em centros de formação profissional.** Os centros de formação profissional poderiam tirar vantagem face à concorrência, se entregassem o ESC em conjunto com o diploma do curso. As características do ESC facilitam a mobilidade, porque esclarecem aspetos que o diploma não contempla, o que é uma vantagem para qualquer candidato a um emprego. A instituição de formação profissional ao entregar o ESC aos alunos que terminam os seus cursos estaria a contribuir para que estes mais facilmente conseguissem um posto de trabalho. A escola beneficiava porque essa informação passava a constar no mercado da formação profissional.

Para identificar as instituições de formação profissional que necessitam deste tipo de apoio:

- Preparar um pequeno inquérito para identificar as dúvidas que poderão existir sobre o ESC, nas instituições de formação profissional;
- Enviar o inquérito através da base de dados das instituições de formação profissional, existente na PROALV/Europass;
- Consoante as resposta, organizar ações de divulgação sobre as vantagens da utilização do EPL nas instituições identificadas.

3. **Bilingue.** O facto de o ESC ser bilingue, pode ajudar os candidatos a concorrerem a empregos no exterior. Este é um “*pedido*” que na atualidade faz todo o sentido;
4. **Tornar o ESC mais descritivo.** Deve ser estudada uma forma de organizar o ESC por forma a torná-lo mais descritivo. Esta é uma proposta reclamada por empresas e instituições de formação profissional.

O **Europass Suplemento ao Diploma** é talvez o documento mais difícil de promover. Depende da disponibilidade das Reitorias e das Direções das escolas universitárias aceitarem essa missão, que tem custos elevados para qualquer instituição pública ou privada. Sugestões para melhorar a imagem do ESD:

1. **As escolas universitárias.** Para que as escolas universitárias se disponibilizem a entregar a cada um dos alunos que termina a licenciatura e requer o ESD, é necessário reunir com as direções e se houver abertura reunir com os Serviços Académicos. Estas ações devem ser organizadas em escolas públicas e privadas;
2. **As associações de estudantes.** Para convencer as escolas universitárias, nada melhor do que reunir com as Direções das Associações de Estudantes e explicar-lhes a importância de ESD para a mobilidade. Os alunos contribuiriam para uma maior abertura da escola que passaria a emitir o ESD sempre que o requeressem. Estas ações devem ser organizadas em escolas públicas e privadas;
3. **Tornar o preenchimento mais facilitado.** O primeiro passo seria utilizar o *template* do ESD já disponível e juntar um formato pré-preenchido com os dados de cada curso, a ser preparado pelas respetivas escolas universitárias. Cada escola universitária tem os cursos organizados de forma diferente. A melhor maneira de resolver este problema é informaticamente:
  - Criar um programa que trate de dois tipos de dados: Base de dados de alunos de cada escola (já existe); e *templates* organizados por curso e colocados em ficheiro ou base de dados;
  - Novos *templates*. Os conteúdos de cada curso seriam reescritos de acordo com o que está previsto para o ESD. A partir do atual *template*, criavam-se novos *templates* que passavam a incluir os textos com os conteúdos reescritos, um por curso e por escola. Na prática teriam o mesmo trabalho que atualmente têm para preencher um ESD, por cada curso da sua escola. Este trabalho seria feito uma única vez e só voltaria a mexer nos *templates* em caso de alteração ou anulação de um curso;
  - Da base de dados de alunos de cada escola o programa informático retirava os dados pessoais necessários ao preenchimento do ESD e iria buscar o *template*, de acordo com o curso do candidato para imprimi-lo. Da junção dos dados dos dois ficheiros ou bases de dados, obtinha-se o ESD de forma fácil e com pouco dispêndio de tempo. Passaria a ser automático;
  - O processo administrativo passava por receber os pedidos de ESD, inseri-los no sistema informático (ecrã do computador) e mandar imprimir o ESD.

4. **Base de dados nacional de suporte.** A proposta anterior, orientada para o preenchimento do ESD, encaminha para uma solução informática. A Base de Dados Nacional de Suporte - *templates* por curso e por escola - seria a solução que envolveria as soluções de todas as escolas universitárias que entendessem aderir ao processo. O Europass organizava a solução informática que disponibilizava às escolas, ficando estas com o encargo de “carregar” os cursos no sistema informático.
5. **Abranger os cursos pré-Bolonha.** Esta é uma das questões políticas do Europass e da PROALV/Europass. Esta situação é reclamada por instituições de ensino, empresas e candidatos. É uma caso de simples resolução.

## Metodologia

A metodologia utilizada neste estudo:

1. Definição do problema da pesquisa, que inclui o estudo sobre o Europass e respetivos documentos (Europass Curriculum Vitae; Europass Passaporte de Línguas, Europass Mobilidade; Europass Suplemento ao Certificado e Europass Suplemento ao Diploma), de modo a compreender a sua organização, objetivos e funcionalidades;
2. A pesquisa exploratória incluiu entrevistas com responsáveis de Instituições de ensino e formação profissional, empresários (Dirigentes) e GRH envolvidos na contratação de pessoal para as empresas e candidatos a emprego. Em todas estas entrevistas procurou-se perceber as dificuldades relacionadas com o preenchimento dos documentos enquanto candidatos, importância dos documentos e da informação enquanto empresários, preparação dos documentos enquanto instituições de ensino e formação profissional. A investigação utilizou apenas dados primários;
3. Foram elaborados três documentos de trabalho de campo: “Questionário aos candidatos”; “Questionário às empresas”; e o “Questionário às instituições de ensino e formação profissional”. Foi efetuado um pré-teste a cada um dos três questionários e corrigidos os erros detetados.  
Depois de aprovados pela Direção, os questionários foram colocados numa plataforma informática da PROALV;
4. Na seleção das amostras entendeu-se que não seria necessário criar critérios especiais, porque as amostras seriam aleatórias, mas por tipo de questionário. Relativamente à dimensão das amostras:
  - 4.1 Foi enviado o endereço do “Questionário às instituições de ensino e formação profissional” para a base de dados de Instituições de Ensino e Formação Profissional da PROALV, com cerca de 1.000 entradas. No Site do Europass também foi disponibilizado o acesso ao mesmo questionário;
  - 4.2 Foi também enviado o endereço do “Questionário aos candidatos” para a base de dados de candidatos da PROALV (Europass) com mais de 1.000 entradas. No Site do Europass também foi disponibilizado o endereço deste questionário;
  - 4.3 Para as empresas foi utilizada uma base de dados com cerca de 5.000 empresas, cedida gentilmente pela CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, que também colaborou enviando o endereço do “Questionário às empresas” para as suas associadas espalhadas pelo país, que por sua vez enviaram para as empresas suas associadas. Este questionário também ficou disponível no Site da CCP;
  - 4.4 A APESPE também se disponibilizou enviando gentilmente aos seus associados do setor do comércio e indústria, distribuídos por todo o território nacional, os endereços do “Questionário às Empresas” com considerações sobre a importância de responder a este inquérito;

- 4.5 Como resultado obtivemos 800 respostas das instituições e ensino e formação profissional (80%), 367 respostas dos candidatos (36,7%), e 391 respostas das empresas, num total de 1.558 respostas. Neste caso não temos informação sobre a percentagem de respostas das empresas porque não sabemos quantas receberam os endereços da CCP e da APESPE. A base de dados das empresas cedida pela CCP (5.000) teve praticamente todos os *emails* devolvidos;
  - 4.6 Como não existem estudos anteriores, não foi possível utilizar outros métodos de determinação das amostras, pelo que se decidiu por uma amostra não-probabilística por conveniência.
5. O período para responder aos questionários iniciou-se a 3 de Setembro e terminou a 27 de Setembro. Foram recebidas 1.558 respostas das quais 623 foram consideradas inválidas.

Lisboa, 13 de Novembro de 2012

## Anexo

### Comentários

#### “Questionário das Instituições de Ensino e formação profissional”

##### Questão 8

- São demasiado sintéticos para uma boa avaliação dos percursos curriculares e profissionais
- É solicitada mais informação que a disponibilizada no CV
- Não é solicitado na candidatura ao emprego público
- As instituições de acolhimento que devem preencher os documentos fazem-no de forma apressada e, por vezes, pouco clara. Deste modo, pela nossa experiência, a informação prestada raramente é relevante.
- Considero que o documento tem que ser muito melhorado não apenas no conteúdo mas também no layout. Documentos manuscritos não têm o necessário e desejável cunho profissional.
- Da análise sistemática de currículos tem resultado que o formato Europass tem uma leitura menos imediata e é complexo no preenchimento, especialmente quando, dentro da mesma empresa, a pessoa vai acumulando ou diminuindo funções.
- O formulário do Europass Mobilidade é visualmente pouco apelativo e o facto de ser manuscrito dificulta o preenchimento e a futura utilização do mesmo;
- Os empregadores não reconhecem a importância ou utilidade do documento e não estão muito sensibilizados para o seu preenchimento
- O CV Europass não demonstra claramente as aptidões de carácter científico do candidato
- Não tenho conhecimento detalhado e não usamos
- É necessário ter treino e experiência no desenvolvimento de CV, para se poder evidenciar o que o empregador pretende.
- O documento é demasiado otimista, segundo a minha experiência...
- Os aspetos que são referidos como muito bons não correspondem à realidade (esta é a minha experiência)
- Porque a maior parte dos empregadores não o conhece
- Não há evidências objetivas suficientes para ilustrar o contrário.
- O documento não é exigido, nem considerado para efeitos de emprego.
- Nunca precisei, por isso não sei responder com precisão a esta questão.
- Consideramos que as empresas ainda não estão sensibilizadas para a certificação de mobilidades e para as competências descritas nestes documentos. O Europass mobilidade não se encontra totalmente difundido junto das entidades empregadoras, as quais não lhe atribuem a devida importância.

- É muito difícil termos recetividade de empresas e instituições estrangeiras no preenchimento do Europass mobilidade, quando solicitamos o reconhecimento de conhecimentos e competências adquiridas por um alunos e/ou estagiário.
- No caso do Europass CV, muitos empregadores ainda não conhecem o documento ou acham-no de difícil leitura. Há ainda outros que consideram que, ao utilizar este modelo, todos os candidatos a emprego se tornam iguais, o que os prejudica em sede de seleção.
- Mesmo no caso de empregadores estrangeiros temos este feedback.
- Quanto ao Europass Mobilidade, acham o documento muito extenso e não prático em termos de preenchimento.
- Não tenho conhecimento/experiência na situação mencionada para me pronunciar.
- A uniformização pode figurar como ausência de criatividade ou espelho do candidato. Considero importante a nomenclatura do Quadro Europeu das Língua.
- Nem sempre o preenchimento do Europass é facilitador para a garantia de um emprego. Alguns empregadores desconhecem o Europass, não se debruçam na leitura atenta dos currículos dos candidatos.
- Não valorizam as competências que vão para além da formação profissional e académica. Para maior orientação dos candidatos deveria existir um banco de dados com empresas e empregadores (de cada país), para onde os candidatos pudessem enviar os seus currículos. Tal como nos projetos de intercâmbio europeus, deveria haver um apoio e um verdadeiro intercâmbio na procura de empregos, estágios e formação profissional, na Europa, com base no Europass.
- Existem tantos modelos disponíveis para a realização de CV, que da experiência que temos verificamos que o Europass não é adequado a todas as áreas de formação assim como do subtópico que se pretende realçar no CV.
- A informação que se coloca no CV é redutora no sentido em que não permite destacar, de uma forma evidenciada, as características pessoais. Ao ler vários Cv's "parece" que os candidatos são todos "iguais"

### **Questão 11.1**

- Tem uma formatação muito rígida. Deveria permitir a alteração de alguns campos, para que o cv seja adaptado ao contexto a que se destina. Deveria ser mais simples a sua utilização, maior parte dos formandos mais jovens tem dificuldade em preenchê-lo
- Está ok
- Não temos sugestões.
- Obrigatoriedade de indicação da formação académica de base após apresentação dados pessoais.

- Permitir uma maior personalização de determinados campos (por exemplo, é difícil com esta formatação, referir as experiências de estágios extracurriculares). Por exemplo, na autoavaliação das línguas, a seguir à indicação dos níveis de língua, deveria haver um campo para descrever cursos de línguas que frequentaram, em vez de colocar no campo da área de Educação e Formação. Deveria haver também um campo diferenciador de formação profissional e participação em congressos /conferências, e não remeter essa informação para a Informação Adicional. Outra sugestão: no início do CV deveria haver um campo, em vez de ser trabalho pretendido, ser um resumo do seu CV (salientar os aspetos principais).
- Deveria ser em Formato Digital
- No Campo da identificação de competências linguísticas, os códigos atribuídos para as respetivas competências não são muito intuitivas e nem sempre são do conhecimento da Entidades Empregadora;
- Existir sempre um campo para assinatura uma vez que a maioria dos concursos/candidatura a emprego o exige.
- O documento facultado aos interessados deveria ter um anexo onde constassem informações básicas de preenchimento, um campo livre em cada item, que permitisse ao interessado inserir informação que considerasse úteis/esclarecedoras.
- O documento deveria ser feiro em formato FDP Online e não Word, com aquela formatação, que não nos permite acrescentar linhas com muita facilidade.
- Não tenho sugestões a fazer
- Não ser um documento em formato Word, e sim em PDF, com campos editáveis
- Maior relevância ao percurso científico do candidato e suplementos ao diploma
- Nada a apontar
- É um pouco confuso e a informação mais importante deveria ser destacada.
- A criação de um formulário em formato PDF que permitisse o preenchimento e a omissão ou adição de novos campos de preenchimento, já que no ficheiro Word estas tarefas se tornam complicados devido à formatação/apresentação do documento.
- Possibilidade de discriminar melhor as competências adquiridas.
- Seria importante a existência de uma secção específica para experiências transnacionais. Tendo em conta o mercado de trabalho global em que hoje vivemos, estas experiências tendem a ser cada vez mais valorizadas. O que temos constatado é que em muitos dos casos os jovens não inserem experiências Erasmus ou Leonardo da Vinci, ou se o fazem, não mencionam o âmbito em que essas experiências foram realizadas.
- Era Importante que fossem diversificadas as entradas para os diferentes campos.
- Existe um conjunto vasto de situações (modos e designações de responsabilidades) que não estão previstas no modelo.
- As pessoas referem muitas vezes que este modelo é muito limitativo e não deixa espaço para a criatividade de cada um.

- Por vezes têm dificuldade em perceber onde colocar determinadas atividades.
- O excesso de campos, quer na secção da experiência profissional quer das habilitações académicas, dificulta por vezes uma leitura clara dos pontos essenciais, ao mesmo tempo que aumenta desnecessariamente a dimensão do documento.
- Nada a acrescentar
- IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA EM TODAS AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
- Foto obrigatória
- Descrição de tarefas já realizadas
- Capacidade de deslocação ao estrangeiro
- Demasiado rígido, deveria ser mais fácil adaptar às diferentes candidaturas e ofertas de emprego em termos de formatação (demasiadas caixas de texto que dificultam a eliminação e alteração de algumas parcelas do CV).
- Uniformização de currículos.
- Ser mais sucinto
- Nada a acrescentar.
- Permitir diferentes esquemas de preenchimento e apresentação, daí decorrendo maior criatividade.
- Não tenho sugestões. Acho útil.
- Nunca utilizei
- Possibilidade de subdivisões da Formação (habilitações académicas, formação complementar) e da Experiência Profissional (por diferentes tipos de experiências)
- Penso que está bem estruturado.
- Simplificar a formatação do documento
- Possibilidade de descarregar nas versões Word e/ou PDF quando se preenche o modelo On-line. (Invariavelmente dá mensagem de erro e só deixa descarregar em HTML).
- Tornar a sua utilização acessível e conhecida por todos (utilizadores, entidades empregadores e instituições de ensino).
- Tornar a sua utilização obrigatória.
- Melhorar os processos que facilitam a introdução de dados e a sua consulta por todos. Neste sentido, poder-se-ia criar um sistema de informação europeu, onde as instituições e utilizadores possam inserir os dados, valida-los tornando-os disponíveis para qualquer tipo de interessados. Ver exemplo da Caderneta individual de competências e a sua inserção no SIGO. Por exemplo, no próprio sigo, complementar esta plataforma com os documentos Europass.
- Redesenhar a configuração do CV, de forma a facilitar o preenchimento do documento. A questão prende-se com a forma e não com o conteúdo.
- Aumentar o destaque que as experiências pessoais detêm no curriculum

- Incluir N.º de Identificação de Cartão de Cidadão;
- Permitir alterar parte da sua estrutura, de forma a considerar a originalidade de quem preenche o documento
- Melhorar a definição de competências sociais
- Nada tem a sugerir. Considero que o documento está bem organizado, é de fácil leitura e fornece todos os dados relevantes do candidato.
- De pouca aplicação.
- A formatação Word não é de simples utilização.
- ESTÁ BEM ELABORADO.
- Nada a assinalar
- No campo educação - deveria ser solicitado num campo o nível de escolaridade alcançado e noutro o nome do curso exemplo: nível de escolaridade - 12ºano; curso: Técnico de XXX; diploma profissional: 4. Deveria haver, ou no campo da educação ou noutro, a possibilidade de diplomados sem experiência profissional significativa colocarem os trabalhos/tarefas/competências mais relevantes desenvolvidas ao longo da formação.
- Considero estar bem estruturado
- A descrição das aptidões e competências pessoais (sociais, organização técnicas e artísticas) não é de fácil compreensão para os jovens.
- Bem-intencionado para facilitar a organização de candidatos pouco experientes.
- Há estudos realizados sobre a percentagem de empregados em espaço europeu usando este documento?
- Maior visibilidade das competências para além da formação profissional e académica.
- Nada a acrescentar

### **Questão 11.2**

- Não conheço
- Está ok. A dificuldade é exclusivamente na autoavaliação dos participantes. Não é muito rigoroso devido a essa razão.
- Deveria ser em Formato Digital
- Nada a referir
- Não tenho sugestões a fazer
- Sem comentários
- Nada a apontar
- Nunca utilizei.

- Este documento deveria ser fundamentado através da realização de uma avaliação de capacidades linguísticas, pois a autoavaliação, principalmente nesta área, é na maioria dos casos bastante subjetiva. De forma a ser um instrumento de maior utilidade, seria recomendado que o seu preenchimento fosse realizado por um professor da língua a ser avaliada.
- Sem sugestão:
- Nada a acrescentar
- IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA EM TODAS AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
- Níveis de competências um pouco ambíguos. Deveriam existir menos níveis.
- Maior precisão sobre as competências linguísticas
- Ser mais sucinto
- Nada a acrescentar.
- Dificilmente espelha a realidade.
- Nunca utilizei
- Não temos experiência com este documento.
- Mais divulgação junto de escolas
- Não utilizamos pelo que não podemos indicar pontos a melhorar.
- Tornar a sua utilização acessível e conhecida por todos (utilizadores, entidades empregadores e instituições de ensino).
- Tornar a sua utilização obrigatória.
- Melhorar os processos que facilitam a introdução de dados e a sua consulta por todos. Neste sentido, poder-se-ia criar um sistema de informação europeu, onde as instituições e utilizadores possam inserir os dados, valida-los tornando-os disponíveis para qualquer tipo de interessados. Ver exemplo da Caderneta individual de competências e a sua inserção no SIGO. Por exemplo, no próprio sigo, complementar esta plataforma com os documentos Europass.
- Nada a assinalar
- Adequado
- Nunca utilizei.
- De pouca utilidade.
- Normalização a nível europeu do sistema de créditos no processo de avaliação.
- Considero estar bem estruturado
- Deveria ser automático e obrigatória a sua passagem por parte da universidade
- Um quadro mais abrangente que permitisse aos candidatos fazer a sua autoavaliação no desempenho linguístico.

- Nada a acrescentar

### Questão 11.3

- Deveria ser automático e obrigatória a sua passagem por parte da universidade
- Um banco de dados que apoiasse os candidatos na escolha de países onde pudessem trabalhar ou formar-se.
- Nada a acrescentar
- Ok
- Como instituição de ensino, temos tido alguma dificuldade em conseguir que as entidades de acolhimento preencham o documento Europass Mobilidade de forma precisa e cuidada. Com frequência, a informação é colocada nos campos errados e tem pouca relevância. No contacto com as empresas, ficámos com a impressão que o documento constitui um acréscimo de trabalho pouco apreciado. Talvez a simplificação do documento contribuísse à sua melhor aceitação.
- O documento deveria ser em formato digital.
- O documento final deveria ser informatizado. Seria mais claro e apelativo.
- Deveria ser em Formato Digital
- Nada a referir
- Deveria ser obrigatório para estudantes em mobilidade Nacional e Internacional.
- Simplificar o processo burocrático.
- Poderia ser em suporte digital, facilitando assim o preenchimento em parceria do documento.
- Não tenho sugestões a fazer
- Preenchimento On-line
- Suporte físico mais fácil de transportar
- Deveria ser emitido apenas pela entidade de origem do estudante, pois muitas vezes a entidade de destino do estudante não preenche o documento atrasando/invalidando o processo.
- Descrições das competências por vezes sobrepõem-se. Poderia ser talvez um único campo de resposta aberta.
- O documento deveria ser disponibilizado em formato digital, para preenchimento, tal como é feito noutros países, inclusivamente poder ser preenchido por todas as partes On-line
- Deveria ser possível preencher informaticamente, em vez de ser preenchido à mão. Este é um documento importante para os alunos, pelo que ficaria mais apresentável preenchido por meio informático e depois impresso.
- Penso que devia ser escrito em duas línguas e o preenchimento em formato digital.

- O preenchimento e processo de emissão deste documento deveriam ser em digital. Esta forma facilitaria o trabalho de todas as partes envolvidas, ajudaria a eliminar o excesso de papel que as instituições enfrentam quando gerem processos desta natureza e imprimiriam ao documento final um aspeto bastante mais profissional e apelativo.
- Sem sugestão
- Nada a acrescentar
- IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA EM TODAS AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
- Seria importante que o preenchimento fosse feito informaticamente
- Ser possível fazer o preenchimento de forma digital, para que a entidade de envio não tivesse que remeter os documentos em formato papel para que a entidade de acolhimento os preencha.
- Ainda não preenchi nenhum, é o primeiro ano que participamos num projeto Leonardo FPI.
- Ser mais sucinto
- Não deveria ser exigida também a sua apresentação em papel.
- Dificilmente espelha a realidade.
- Ser bilingue, em formato digital e com campos abertos para especificações dos estágios e competências adquiridas ou a adquirir
- Formulário Digital, guardando os dados numa base de dados central.
- Simplificar aos procedimentos.
- As entidades de acolhimento consideram muito moroso o preenchimento do documento. Muita da informação que é solicitada já consta em outros documentos (por exemplo as classificações obtidas)
- Mais divulgação junto de escolas e empresas
- Tal como já apontado anteriormente, o preenchimento deveria ser possível On-line e não apenas em formato papel.
- Possibilidade de ser preenchido em formato digital, existindo um modelo aberto que teria de ser posteriormente validado pela Agência Nacional (por exemplo com um campo visível de validação, com um número de Europass Mobilidade introduzido pela AN, para que não existissem fraudes).
- Desta forma seria possível ter um Europass Mobilidade com melhor apresentação e evitar situações em que os beneficiários iniciam a mobilidade sem levar o documento Europass Mobilidade para ser assinado pela entidade de acolhimento.
- Tornar a sua utilização acessível e conhecida por todos (utilizadores, entidades empregadores e instituições de ensino).
- Tornar a sua utilização obrigatória.

- Melhorar os processos que facilitam a introdução de dados e a sua consulta por todos. Neste sentido, poder-se-ia criar um sistema de informação europeu, onde as instituições e utilizadores possam inserir os dados, valida-los tornando-os disponíveis para qualquer tipo de interessados. Ver exemplo da Caderneta individual de competências e a sua inserção no SIGO. Por exemplo, no próprio sigo, complementar esta plataforma com os documentos Europass.
- Deveria ser preenchido em formato digital.
- Deveria ser um documento mais simples pois é muito difícil explicar aos parceiros no estrangeiro o seu preenchimento.
- Nada a assinalar
- Deveria ser de preenchimento rápido On-line
- Quando se envia o pedido para a Agência, o formulário tem muitas informações. O documento que nos é enviado só tem a identificação do candidato sendo que as outras informações não surgem. Isto constitui uma perda de tempo, já que será necessário voltar a preencher o documento.
- O documento enviado pela Agência nacional poderia vir em formato digital. Seria mais fácil imprimi-lo. Contudo, será necessário enviar a capa "Europass" que tem um impacto muito importante.
- Reduzir a solicitação de informação
- Outra forma, mais simples, de requerer o Europass Mobilidade à A.N
- Preenchimento eletrónico
- Possibilidade da entidade de envio preencher o documento e enviar automaticamente o mesmo para a entidade de acolhimento preencher.
- Possibilidade de considerar assinaturas eletrónicas
- Clareza e simplicidade na sua organização
- Nunca utilizei.
- Simplificação do processo
- O seu preenchimento deveria ser informatizado.
- Alguma utilidade.
- Acesso mais fácil à identificação das competências associadas aos perfis profissionais, em países diferentes, poderá ajudar no preenchimento do documento
- Mais acessível; dificuldade em perceber os procedimentos de solicitação.
- Normalização a nível europeu do sistema de créditos no processo de avaliação.
- Este documento deveria ser em formato digital
- Considero estar bem estruturado

#### Questão 11.4

- Não conheço
- Ok
- Seria indicada uma sessão de esclarecimento para as eventuais entidades emissoras ou até um debate para adaptá-lo às diversas realidades
- Este documento só está, atualmente, a ser solicitado nos cursos com professores provenientes da Roménia, em carácter obrigatório. Deveria ser solicitado em todas as mobilidades e cursos realizados no interior da União Europeia e por todos os países participantes.
- Onde encontrar e como aplicar, estar mais explícito.
- Nada a referir
- Simplificar o processo burocrático.
- Não tenho sugestões a fazer
- Sem comentários
- Nada a apontar
- Nunca utilizei.
- Penso que devia ser escrito em duas línguas e o preenchimento em formato digital.
- Em formato bilingue.
- Sem sugestão
- Nada a acrescentar
- IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA EM TODAS AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
- Desconheço.
- Ser mais sucinto
- Nada a acrescentar.
- Não tenho sugestões
- Nunca utilizei
- Encontrar mais e melhor informação sobre o mesmo
- Não temos experiência com este documento.
- Não utilizamos pelo que não podemos indicar pontos a melhorar.
- Tornar a sua utilização acessível e conhecida por todos (utilizadores, entidades empregadores e instituições de ensino).
- Tornar a sua utilização obrigatória.

- Melhorar os processos que facilitam a introdução de dados e a sua consulta por todos. Neste sentido, poder-se-ia criar um sistema de informação europeu, onde as instituições e utilizadores possam inserir os dados, valida-los tornando-os disponíveis para qualquer tipo de interessados. Ver exemplo da Caderneta individual de competências e a sua inserção no SIGO. Por exemplo, no próprio sigo, complementar esta plataforma com os documentos Europass.
- Nada a assinalar
- Adequado
- Nunca utilizei.
- Para incluir no processo dos professores.
- Considero estar bem estruturado
- Deveria ser automático e obrigatória a sua passagem por parte da universidade
- Uma uniformização dos códigos europeus atribuídos ao nível e área de formação. Maior visibilidade das competências / qualificação / graduação / classificação (nota final) atribuída aos candidatos.
- Validação e equivalência de cursos em todos os países da Europa.
- Nada a acrescentar

#### **Questão 11.5**

- Não conheço
- Ok
- Onde encontrar e como aplicar, estar mais explícito.
- Nada a referir
- Deveria existir uma Base de Dados Nacional suporte à sua emissão.
- Simplificar o processo burocrático.
- Não tenho sugestões a fazer
- Sem comentários
- Nada a apontar
- Nunca utilizei.
- Penso que devia ser escrito em duas línguas e o preenchimento em formato digital.
- Sem sugestão
- Nada a acrescentar
- IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA EM TODAS AS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
- Desconheço.

- Ser mais sucinto
- Nada a acrescentar.
- Não tenho sugestões
- Nunca utilizei
- Encontrar mais e melhor informação sobre o mesmo
- Não temos experiência com este documento.
- Não utilizamos pelo que não podemos indicar pontos a melhorar.
- Tornar a sua utilização acessível e conhecida por todos (utilizadores, entidades empregadores e instituições de ensino).
- Tornar a sua utilização obrigatória.
- Melhorar os processos que facilitam a introdução de dados e a sua consulta por todos. Neste sentido, poder-se-ia criar um sistema de informação europeu, onde as instituições e utilizadores possam inserir os dados, valida-los tornando-os disponíveis para qualquer tipo de interessados. Ver exemplo da Caderneta individual de competências e a sua inserção no SIGO. Por exemplo, no próprio sigo, complementar esta plataforma com os documentos Europass.
- Nada a assinalar
- Não aplicável
- Nunca utilizei.
- Alguma utilidade
- Considero estar bem estruturado
- Deveria ser automático e obrigatória a sua passagem por parte da universidade
- Um diploma que permitisse a validação e equivalência de cursos em todos os países da Europa.
- Nada a acrescentar

Nota: Os comentários foram transcritos para este relatório exatamente como se encontram nas respostas ao questionário. Sem qualquer alteração.

**EUROPASS**  
(Candidatos)

**Informação Geral**

1. Conhece o Europass?  
 Sim|\_\_\_| Não |\_\_\_| Se respondeu **Não**, termina o inquérito
  
2. Já alguma vez consultou o site do Europass?  
 Sim|\_\_\_| Não |\_\_\_| Se respondeu **Não**, passa à questão 5.
  
3. Qual é a sua opinião sobre as condições de consulta do site do Europass. Classifique o grau de facilidade.  

	Nada fácil	Muito fácil
Grau de facilidade	1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___ 7___	
  
4. Com que objetivo consultou o site do Europass? Pode assinalar mais do que uma opção.
 

4.1 Procurar emprego	___
4.2 Saber mais sobre o Europass	___
4.3 Procurar documentos que facilitem a mobilidade entre países europeus	___
4.4 Descarregar documentos Europass	___
4.5 Procurar informação sobre a União Europeia	___
4.6 Esclarecer dúvidas sobre o Europass.	___
4.7 Procurar informação sobre oportunidades de aprendizagem,	___
4.8 Procurar uma articulação entre a Educação/Formação e a experiência profissional	___
  
5. Quem são os grupos alvo do Europass? Pode assinalar mais do que uma opção.
 

5.1 Alunos	___
5.2 Candidatos a um emprego	___
5.3 Trabalhadores	___
5.4 Empregadores (Empresas)	___
5.5 Estabelecimentos Ensino Superior	___
5.6 Estabelecimentos Ensino e Formação	___
5.7 Outros.	___

Quais? \_\_\_\_\_
  
6. Assinale os documentos do Europass que conhece e/ou já utilizou:
 

Documentos a título pessoal	Não Conhece	Conhece	Utilizou
6.1 Europass Curriculum Vitae	___	___	___
6.2 Europass Passaporte de Línguas	___	___	___
Documentos a serem emitidos por entidades competentes			
6.3 Europass Mobilidade	___	___	___
6.4 Europass Suplemento ao Diploma	___	___	___
6.5 Europass Suplemento ao Certificado	___	___	___
  
7. Conhece a página Facebook do Europass?  
 Sim|\_\_\_| Não |\_\_\_|
  
8. Considera os documentos do Europass suficientes para apresentar as suas competências numa candidatura a emprego?  
 Sim|\_\_\_| Não |\_\_\_| Se assinalou **Não** a esta questão, faça o seu comentário  


---



---

9. O Europass está a criar novos documentos. Classifique o grau de importância que estes documentos poderão ter na apresentação das competências dos candidatos.

	Nada importante	Muito importante
Europass Experiência de Vida	1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___ 7___	
Europass Experiência Informática	1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___ 7___	

10. Aconselha familiares e amigos a utilizarem os documentos do Europass, como instrumentos facilitadores para a inserção no mercado de trabalho?

Sim|\_\_\_| Não |\_\_\_|

Se assinalou **Conhece** em Europass Curriculum Vitae, passe à questão 11

Se assinalou **Não Conhece** em Europass Curriculum Vitae, passe à questão 16

### Europass Curriculum Vitae

11. Utiliza o Europass Curriculum Vitae?

Sim |\_\_\_| Não |\_\_\_| Se respondeu **Não**, passa à questão 16

12. Consultou as "Instruções para Preenchimento do Europass Curriculum Vitae"?

Sim |\_\_\_| Não |\_\_\_|

13. Alguma vez se candidatou a uma oportunidade de emprego/aprendizagem com o Europass Curriculum Vitae?

Sim |\_\_\_| Não |\_\_\_| Se respondeu **Não**, passa ao Europass Passaporte de Línguas

14. Como interpretou a reatividade da(s) empresa(s), quando entregou o seu Europass-Curriculum Vitae?

Assinale a situação que corresponde há sua opinião pessoal:

14.1 Boa. Foi a pedido da(s) empresa(s) |\_\_\_|

14.2 Não fizeram comentários |\_\_\_|

14.3 Desconheciam o documento |\_\_\_|

14.4 Pediram esclarecimentos |\_\_\_| Em que itens? \_\_\_\_\_

14.5 Consideraram insuficientes as informações |\_\_\_| Em que itens \_\_\_\_\_

14.6 Não aceitaram e pediram outro modelo |\_\_\_|

14.7 Gostaram porque era muito esclarecedor |\_\_\_|

15. O Europass Curriculum Vitae já contribuiu para encontrar um emprego?

Sim |\_\_\_| Não |\_\_\_|

Se assinalou **Conhece** em Europass Passaporte Línguas, passe à questão 16

Se assinalou **Não Conhece** em Europass Passaporte Línguas, passe à questão 21

### Europass Passaporte de Línguas

16. Utiliza o Europass Passaporte de Línguas como anexo do Europass Curriculum Vitae?

Sim |\_\_\_| Não |\_\_\_| Se respondeu **Sim**, passa à questão 18

17. Assinale a(s) razão(ões) porque **Não** utilizou o Europass Passaporte de Línguas?

17.1 Não sei preencher o documento |\_\_\_|

17.2 O Europass Curriculum Vitae já tem informação sobre línguas estrangeiras |\_\_\_| Se assinalou

- 17.3 Não considero importante a informação sobre línguas estrangeiras  uma das opções,  
 17.4 As empresas não valorizam o documento  passe à questão 21  
 17.5 Outra \_\_\_\_\_

18. Alguma vez entregou o Europass Passaporte de Línguas?

Sim  Não

19. O Europass Passaporte de Línguas valoriza o Europass Curriculum Vitae porque:

- 19.1 Complementa a informação do Europass Curriculum Vitae   
 19.2 Regista o conhecimento linguístico adquirido em contexto informal   
 19.3 Facilita a comparação dos conhecimentos linguísticos com outros candidatos   
 19.4 Outra.  Qual \_\_\_\_\_

20. Como interpretou a receptividade da(s) empresa(s), quando entregou o seu Europass Passaporte de Línguas? Assinale a sua opinião (X).

- 20.1 Boa. Foi um pedido da(s) empresa(s)   
 20.2 Não fizeram comentários   
 20.3 Desconheciam o documento   
 20.4 Não aceitaram. Consideraram suficiente a informação linguística do Europass Curriculum Vitae   
 20.5 Consideraram que facilitou o reconhecimento das competências linguística do candidato   
 20.6 Outra.  Qual \_\_\_\_\_

Se assinalou **Conhece** em Europass Mobilidade, passe à questão 21  
 Se assinalou **Não Conhece** em Europass Mobilidade, passe à questão 26

## Europass Mobilidade

21. Como beneficiário do Europass Mobilidade, anexa-o ao seu Europass Curriculum Vitae?

Sim  Não

22. Já utilizou o Europass Mobilidade?

Sim  Não  Se respondeu **Sim**, passa à questão 24

23. Assinale a razão por que **Não** utilizou o Europass Mobilidade? Pode indicar mais do que uma opção.

- 23.1 Não interessa   
 23.2 As empresas não lhe atribuem valor   
 23.3 É demasiado grande   
 23.4 Não é importante para a candidatura   
 23.5 Não é suficiente para demonstrar as competências adquiridas   
 23.6 Outra.  Qual \_\_\_\_\_ passa à questão 26

24. Considera o Europass Mobilidade um documento importante numa candidatura a emprego? Classifique o grau de importância que atribui a este documento.

Nada importante

Muito importante

Europass Mobilidade 1\_\_\_|2\_\_\_|3\_\_\_|4\_\_\_|5\_\_\_|6\_\_\_|7\_\_\_|

25. Assinale a situação em que utilizou o Europass Mobilidade? Pode indicar mais do que uma opção.

- 25.1. Candidatura a um emprego   
 25.2. Reconhecimento de competências   
 25.3. Outra  Qual \_\_\_\_\_

Se assinalou **Conhece** em Europass Suplemento ao Diploma, passe à questão 26  
 Se assinalou **Não Conhece** em Europass Suplemento ao Diploma, passe à questão 32

## Europass Suplemento ao Diploma

26. Frequentou o ensino Superior?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passa à questão 32

27. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Diploma é emitido pela instituição que frequentou?

Sim  Não

28. Sabe que a emissão do Europass Suplemento ao Diploma é obrigatória e gratuita?

Sim  Não

29. Tem o Europass Suplemento ao Diploma?

Sim  Não  Se respondeu **Sim**, passa à questão 31

30. Assinale a razão por que **Não** tem o Europass Suplemento ao Diploma? Pode indicar mais do que uma opção.

- |  |                          |                    |
|--|--------------------------|--------------------|
| 30.1 Desconheço o documento                                  | <input type="checkbox"/> |                    |
| 30.2 Ainda não terminei o grau académico                     | <input type="checkbox"/> | Se assinalou       |
| 30.3 Não solicitei o diploma                                 | <input type="checkbox"/> | uma das opções,    |
| 30.4 A instituição de ensino superior não emitiu             | <input type="checkbox"/> | passa à questão 32 |
| 30.5 A instituição de ensino superior desconhece o documento | <input type="checkbox"/> |                    |
| 30.6 Outra   | <input type="checkbox"/> | Qual _____         |

31. Assinale a vantagem que reconhece pela utilização do Europass Suplemento ao Diploma. Pode indicar mais do que uma opção.

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| 31.1 Reconhecimento do grau académico  | <input type="checkbox"/>            |
| 31.2 Possibilidade do reconhecimento das qualificações obtidas noutros países europeus | <input type="checkbox"/>            |
| 31.3 Documento facilitador da candidatura a um emprego                                 | <input type="checkbox"/>            |
| 31.4 Outra   | <input type="checkbox"/> Qual _____ |

Se assinalou **Conhece** em Europass Suplemento ao Certificado, passa à questão 32

Se assinalou **Não Conhece** em Europass Suplemento ao Certificado, passa à questão 37

## Europass Suplemento ao Certificado

32. Frequentou o ensino profissional?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passa à questão 37

33. Tem conhecimento que o Europass Suplemento ao Certificado é emitido pela instituição de formação profissional?

Sim  Não

34. Tem o Europass Suplemento ao Certificado?

Sim  Não  Se respondeu **Sim**, passa à questão 36

35. Assinale a razão por que **Não** tem o Europass Suplemento ao Certificado? Pode indicar mais do que uma opção.

- |  |                          |                    |
|--|--------------------------|--------------------|
| 35.1 Desconheço o documento  | <input type="checkbox"/> |                    |
| 35.2 Não solicitei o Certificado                                   | <input type="checkbox"/> | Se assinalou       |
| 35.3 A instituição de Formação Profissional não emitiu             | <input type="checkbox"/> | uma das opções,    |
| 35.4 A instituição de Formação Profissional desconhece o documento | <input type="checkbox"/> | passa à questão 37 |
| 35.5 Outra   | <input type="checkbox"/> | Qual _____         |

36. Assinale a vantagem que reconhece pela utilização do Europass Suplemento ao Certificado? Pode indicar mais do que uma opção.

- 36.1 Facilita a mobilidade de trabalho no mercado europeu
- 36.2 Possibilita o reconhecimento das qualificações obtidas na formação profissional
- 36.3 Facilita a compreensão do Certificado pelas entidades europeias
- 36.4 Documento facilitador de candidatura a emprego
- 36.5 Outra  Qual \_\_\_\_\_

### **Europass - Dados demográficos**

37 Sexo  Masculino  Feminino

38 Idade \_\_\_\_\_ Anos

**EUROPASS**  
(GRH / Dirigentes)

1. Conhece os documentos Europass?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, termina o inquérito!

2. Assinale, de entre os documentos do Europass indicados, aquele(s) que conhece e/ou solicita:

	Não Conhece	Conhece	Solicita
2.1 Europass Curriculum Vitae	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Europass Passaporte de Línguas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Europass Mobilidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Europass Suplemento ao Certificado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 Europass Suplemento ao Diploma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Considera o(s) documento(s) do Europass adequado(s) a uma candidatura de emprego?

Sim  Não  Se respondeu **Sim**, passa à questão 5

4. Se **Não** considera adequados o(s) documento(s) do Europass que assinalou como conhecendo, assinale as situações que melhor definem a sua opinião:

**Europass Curriculum Vitae**

- 4.1 A informação sobre o candidato não é suficiente
- 4.2 Não permite, para certas profissões, esclarecer as competências específicas do candidato
- 4.3 É muito formatado. Dificulta a distinção entre candidatos (áreas criativas, docência,...)
- 4.4 Outra  Qual \_\_\_\_\_

**Europass Passaporte de Línguas**

- 4.5 Não valida oficialmente as competências linguísticas
- 4.6 O Europass Curriculum Vitae já permite conhecer as competências linguísticas
- 4.7 Não tem qualquer interesse
- 4.8 Outra  Qual \_\_\_\_\_

**Europass Mobilidade**

- 4.9 Não descreve rigorosamente o percurso do candidato
- 4.10 O seu preenchimento ocupa muito tempo
- 4.11 Não é importante para a candidatura a um emprego
- 4.12 Não tem qualquer interesse
- 4.13 Outra  Qual \_\_\_\_\_

**Europass Suplemento ao Certificado**

- 4.14 Deveria ser mais descritivo
- 4.15 Não tem qualquer interesse
- 4.16 Outra  Qual \_\_\_\_\_

**Europass Suplemento ao Diploma**

- 4.17 Não regista de forma clara as qualificações obtidas
- 4.18 O seu preenchimento ocupa muito tempo
- 4.19 O documento deveria abranger os cursos pré-Bolonha
- 4.20 Não tem qualquer interesse
- 4.21 Outra  Qual \_\_\_\_\_

5. Pede aos candidatos algum modelo específico de Curriculum Vitae?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passa à questão 7

6. Assinale a opção que corresponde às regras da sua organização:

- 6.1 Sugere o formato Currículo Vitae disponibilizado pela empresa
- 6.2 Sugere a entrega do Europass Currículo Vitae
- 6.3 Outra  Qual \_\_\_\_\_

7. O Europass Curriculum Vitae evidência de forma clara as diferentes capacidades e competências de um candidato. Classifique o grau de importância dos itens abaixo indicados (X), considerando que 1 representa Nada importante e 7 Muito importante.

#### "Experiência Profissional"

7.1 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível do:

	Nada importante	Muito importante
Percurso Profissional	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__	

#### "Educação e Formação"

7.2 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível do:

Percurso Académico	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
--------------------	-----------------------------

#### "Aptidões e Competências Pessoais"

7.3 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível das:

Competências sociais e pessoais	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
Capacidade de trabalho em equipa	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
Automotivação	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__

#### "Informação Adicional"

7.4 Esta informação em conjunto com a anterior permite uma análise do perfil do candidato?

Análise do perfil	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
-------------------	-----------------------------

8 Os documentos do Europass contribuem para a seleção de candidatos na sua empresa?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passe à questão 11

9 Se respondeu Sim à questão anterior, assinale o(s) documento(s) que na sua empresa contribue(m) para a seleção de candidatos.

- 9.2 Europass Curriculum Vitae
- 9.2 Europass Passaporte de Línguas
- 9.3 Europass Mobilidade
- 9.4 Europass Suplemento ao Certificado
- 9.5 Europass Suplemento ao Diploma

10 Como entidade empregadora e/ou de recrutamento, gostaríamos que nos indicasse contributos para a melhoria dos documentos do Europass.

10.1 Europass Curriculum Vitae

---

---

10.2 Europass Passaporte de Línguas

---

---

10.3 Europass Mobilidade

---

---

10.4 Europass Suplemento ao Certificado

---

---

10.5 Europass Suplemento ao Diploma

---

---

**EUROPASS**  
(Instituição de ensino)

21. Como instituição de ensino é-lhe solicitado pelos candidatos, apoio no preenchimento dos documentos Europass?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passa à questão 3

22. Assinale os documentos do Europass que apoia no preenchimento.

22.1 Europass Curriculum Vitae   
22.2 Europass Passaporte Línguas   
22.3 Nenhum dos anteriores

23. Assinale os documentos do Europass que disponibiliza.

23.1 Europass Mobilidade   
23.2 Europass Suplemento ao Certificado   
23.3 Europass Suplemento ao Diploma   
23.4 Nenhum dos anteriores  Se respondeu **Não**, passa à questão 5

24. Assinale a quantidade aproximada de pedidos de documentos Europass que, em média, ajudou a preparar/disponibilizar durante o último ano?

Menos de 50 pedidos   
Entre 50 e 100 pedidos   
Entre 101 e 150 pedidos   
Entre 151 e 200 pedidos   
Mais de 200 pedidos

8. O Europass Curriculum Vitae evidencia de forma clara as diferentes capacidades e competências de um candidato? Classifique o grau de importância dos itens abaixo indicados (X), considerando que 1 representa Nada importante e 7 Muito importante.

**"Experiência Profissional"**

7.5 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível do:

	Nada importante	Muito importante
Percurso Profissional	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__	

**"Educação e Formação"**

7.6 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível do:

Percurso Académico	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
--------------------	-----------------------------

**"Aptidões e Competências Pessoais"**

7.7 Considera que este item do Currículo Vitae espelha claramente as competências ao nível das:

Competências sociais e pessoais	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
Capacidade de trabalho em equipa	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
Automotivação	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__

**"Informação Adicional"**

7.8 Esta informação, em conjunto com a anterior, permite uma análise do perfil do candidato?

Análise do perfil	1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__ 7__
-------------------	-----------------------------

6. No caso de participação em projetos de mobilidade europeia, solicita o Europass Mobilidade?

Sim  Não  Se respondeu **Não**, passa à questão 8

24. Se respondeu **Sim** à questão anterior, assinale ao abrigo de que programa(s)?

- 34.1 Erasmus
- 34.1 Leonardo da Vinci
- 34.1 Grundtvig
- 34.1 Comenius
- 34.1 Outros  Quais \_\_\_\_\_

8. Considera os documentos do Europass facilitadores numa candidatura a emprego?

- Sim  Não  Se respondeu Não, faça o seu comentário
- 

9. As empresas reconhecem a importância dos documentos Europass? Assinale, de entre os documentos indicados, aquele(s) que em sua opinião as empresa dão importância:

- 9.1 Europass Curriculum Vitae
- 9.2 Europass Passaporte de Línguas
- 9.3 Europass Mobilidade
- 9.4 Europass Suplemento ao Certificado
- 9.5 Europass Suplemento ao Diploma

10. Que dificuldades identifica ao preencher os documentos Europass?

#### Europass Curriculum Vitae

- 10.1 Não tenho dificuldades
- 10.2 Dificuldade em preencher/desenvolver competências pessoais.
- 10.3 Documento formatado: dificuldade em expressar a criatividade.
- 10.4 Orientado para a autoavaliação.
- 10.5 Outra  Qual \_\_\_\_\_

#### Europass Passaporte de Línguas

- 10.6 Não tenho dificuldades
- 10.7 O Europass Curriculum Vitae já permite descrever as competências linguísticas.
- 10.8 Dificuldade de fazer a autoavaliação.
- 10.9 Outra  Qual \_\_\_\_\_

#### Europass Mobilidade

- 10.10 Não tenho dificuldades
- 10.11 Dificuldades no seu preenchimento.
- 10.12 O seu preenchimento ocupa muito tempo.
- 10.13 Deveria ser em formato digital e não em papel.
- 10.14 Outra  Qual \_\_\_\_\_

#### Europass Suplemento ao Certificado

- 10.15 Não tenho dificuldades
- 10.16 Ausência de áreas de formação.
- 10.17 Dificuldade em encontrar o Europass Suplemento ao Certificado, para os diferentes níveis de qualificação.
- 10.18 Deveria ser bilingue (Português e Inglês).
- 10.19 Outra  Qual \_\_\_\_\_
- 10.20 Deveria ser obrigatório

#### Europass Suplemento ao Diploma

- 10.21 Não tenho dificuldades
- 10.22 O preenchimento ocupa muito tempo.
- 10.23 O documento deveria abranger os cursos pré-Bolonha.
- 10.24 Outra  Qual \_\_\_\_\_

11. Como entidade de ensino gostaríamos que nos indicasse contributos para a melhoria dos documentos do Europass. (Respostas opcionais)

11.1 Europass Curriculum Vitae

---

---

11.2 Europass Passaporte de Línguas

---

---

11.3 Europass Mobilidade

---

---

11.4 Europass Suplemento ao Certificado

---

---

11.5 Europass Suplemento ao Diploma

---

---

12. Assinale o tipo de instituição de ensino.

Instituições de Ensino Superior

Instituições do Ensino Secundário

Instituições de Ensino Básico

Escola de Ensino Profissional