

CONFERÊNCIA
Quadro Europeu de Qualificações e Acesso às Profissões

Presidente da Mesa – Domingos Xavier Viegas

Conferencista – Pedro Lourtie

Procurei organizar o tema que me foi proposto, do Quadro Europeu de Qualificações e Acesso às Profissões, em quatro pontos, sendo os dois primeiros muito rápidos. Devo dizer que comecei a preparar esta apresentação a semana passada em Cabo Verde e, à distância, pôs-se-me a questão de que quadro de qualificações é que se queria efectivamente falar, e entendi que seria bom clarificá-lo. Esse é o primeiro ponto. Depois, falarei brevemente do Processo de Bolonha e, a seguir, do Quadro de Qualificações no espaço europeu de ensino superior. Finalmente, apresentarei algumas reflexões sobre o acesso às profissões e a relação com este Quadro de Qualificações.

No âmbito do Processo de Bolonha, o quadro que foi desenvolvido e que foi adoptado pelos ministros em 2005, com o título em inglês de *A Framework for Qualification in the European Higher Education Area*, que eu traduzi como Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior, define as qualificações em quatro níveis. Mas disso falarei um pouco mais adiante, porque, simultaneamente e em paralelo, foi desenvolvido na União Europeia o *Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida*, de seu nome completo.

Este *Quadro Europeu de Qualificações* foi aprovado pela Recomendação n.º 2008 C 111/01, de 23 de Abril deste ano, portanto recentemente.

A questão que se coloca é saber se estamos a falar de um desenvolvimento paralelo ou de uma convergência entre o *Quadro*

¹ Presidente Adjunto para os Assuntos Pedagógicos do Instituto Superior Técnico.

Europeu de Qualificações e o Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior.

Devo dizer que, no início deste processo, quando o *Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior* foi adoptado em 2005, havia alguma divergência entre os dois quadros e parecia que as coisas não iriam exactamente convergir. O que se verifica, finalmente, é que temos dois quadros com formulações diferentes, mas que são semelhantes no seu conteúdo.

O objectivo de um quadro de qualificações é fazer uma descrição sistemática das qualificações oferecidas por um dado sistema educativo ou conjunto de sistemas – se estivermos a falar do espaço europeu, é um conjunto de sistemas educativos –, que compreende as possibilidades para os aprendentes evoluírem. Basicamente, a ideia é descrever sistematicamente estas qualificações e prever quais as possibilidades de evolução dos aprendentes dentro desse quadro (noção adaptada do colega Stephen Adam que tem trabalhado muito nestas áreas).

Os dois quadros têm níveis diferentes. Há quatro níveis no *Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior* ligado ao Processo de Bolonha, que correspondem aos três graus que nós mais conhecemos, a licenciatura, o mestrado e o doutoramento, e um quarto que antecede estes e é designado por ciclo curto, nome que tem sido usado no Processo de Bolonha. Temos, então, quatro níveis: ciclo curto, 1.º, 2.º e 3.º ciclos. No *Quadro Europeu de Qualificações* existem oito níveis, que vão desde o ensino básico até ao ensino superior e em que os quatro últimos correspondem aos do *Quadro* do Processo de Bolonha (5.º ao 8.º níveis). Correspondem em termos genéricos, embora não na sua formulação, que é diferente, mas a essência é semelhante.

Podemos pensar nos Quadros de Qualificações em vários âmbitos: primeiro, o âmbito europeu que é o destes quadros; depois, qualquer deles prevê que sejam desenvolvidos a nível nacional e, portanto, haverá quadros de qualificações a nível nacional; e a Recomendação da União Europeia prevê também o seu desenvolvimento a nível sectorial.

Em relação ao Processo de Bolonha, que tem como objectivo a criação do Espaço Europeu de Ensino Superior com as finalidades que já foram referidas hoje, é sobretudo da questão da empregabilidade que vamos falar no acesso às profissões. Mas também os paradigmas da educação centrada no aprendente, da educação orientada para os resultados e de uma diversidade organizada. O que nos interessa, e talvez essa seja a mensagem mais importante, é a formação que as pessoas vão adquirir, quais os conhecimentos, as competências e as capacidades que desenvolvem, não o processo pelo qual lá chegaram. Este é um aspecto importante do Processo de Bolonha. Não se discute a organização do sistema educativo, como é que se organiza para chegar a estas qualificações. Esse é um aspecto nacional, o que interessa é o resultado. Também a questão do financiamento se processa num quadro nacional. Cada um dos 46 países que participa no Processo de Bolonha tem os seus instrumentos para chegar aos resultados. Quanto do financiamento, se é público ou privado ou como é que as formações se organizam, não interessa no Processo de Bolonha, porque interessam os resultados que se atingem. Esses resultados podem ser melhores ou piores, para isso existe a garantia da qualidade, mas são os resultados que são fundamentais.

Centremo-nos, então, na questão do *Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior*, que se fundamenta nas finalidades do ensino superior e que são as mesmas que já eram consagradas pelo Conselho da Europa: a preparação para o mercado de trabalho, a cidadania activa numa sociedade democrática, o desenvolvimento pessoal e o desenvolvimento e manutenção de uma base de conhecimento alargada e avançada.

Estes objectivos foram ligeiramente reformulados em 2007, na Conferência de Londres, tendo sido acrescentado um ponto sobre o estímulo à investigação e à inovação. Esta é a base, em termos das finalidades do ensino superior, tendo o Quadro de Qualificações como finalidade própria a transparência internacional, ou seja, tornar as qualificações mais compreensíveis a nível internacional, nomeadamente a nível europeu. Contribuindo para o reconhecimento das qualificações,

na medida em que se as qualificações obtidas se inserirem nesse quadro teremos um referencial comum que nos permite compreendê-las, o que facilitará a mobilidade, quer dos aprendentes, quer dos graduados.

O documento que foi adoptado pelos ministros refere, como princípio de base, a aprendizagem ao longo da vida. Ou seja, a ideia é que estas qualificações e este quadro devem permitir que uma pessoa, ao longo da vida, reencaminhe os seus estudos e reorganize os seus percursos de formação.

O Quadro tem como primeira característica a organização nos tais três ciclos principais e num ciclo curto que deve ser incluído ou articulado com o 1.º ciclo (o que significa que ou é parte do 1.º ciclo ou, estando articulado, permite obter créditos para concluir um 1.º ciclo). Organiza-se através de objectivos ou resultados de aprendizagem, sendo a expressão inglesa *learning outcomes* talvez a mais conhecida. Estes *learning outcomes*, no caso concreto do *Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior*, estão organizados num conjunto de descritores de Dublin, de que falarei a seguir. Há também uma métrica, os créditos ECTS, que permitem medir a carga de trabalho.

A tabela a seguir apresenta uma comparação entre aquilo que está no Processo de Bolonha, no *Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior*, e o que existe em Portugal. Os mestrados integrados não fazem parte da lógica essencial do quadro de qualificações e para o doutoramento não está definido o número de créditos.

Portugal		Processo de Bolonha	
Grau ou diploma	Créditos	Créditos	Ciclo
diploma	120	120	curto
licenciatura	180/240	180/240	1.º
mestrado	Lic + 90/120 Excepcional/ 60	1.º c. + 90/120 > 60 nível de 2.º c.	2.º
	300/360		
doutoramento	--	--	3.º

O que se define é o que as pessoas são capazes de demonstrar que aprenderam, que adquiriram como conhecimentos e competências ao longo da sua formação – conhecimentos, capacidades, aptidões, atitudes –, ou seja, o perfil de profissional que se quer formar. O quadro a nível europeu tem de ser extremamente genérico, dado que abrange todas as áreas de conhecimento. São competências genéricas, aplicáveis em qualquer área do conhecimento. Para cada área do conhecimento teremos, depois, de desenvolver competências específicas.

No nosso Decreto-Lei n.º 74/2006, é retomado o que foi adoptado pelos ministros no Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior. Também houve projectos como o *Projecto Tuning*, em que se procurou identificar as competências necessárias em cada uma das áreas do conhecimento. Isto foi feito para algumas áreas, numa primeira fase para um número mais restrito e depois foi alargado a outras. Este é um trabalho que temos de fazer. Partimos de um referencial de competências genéricas e, para cada área, temos de perceber quais as aprendizagens essenciais.

Quanto aos descritores (os descritores ajudam a sistematizar as competências, conhecimentos e capacidades) são usados os de Dublin, com cinco categorias, enquanto que no Quadro Europeu de Qualificações, adoptado pela União Europeia, são usadas apenas três categorias: conhecimentos, aptidões e competências. Costumo organizar os cinco descritores de Dublin da seguinte forma: começando pelo conhecimento e compreensão, desenvolve-se para a aplicação de conhecimento e compreensão (a capacidade de mobilizar esses conhecimentos e de os aplicar) e para a formulação de juízos (*make judgements*) sobre uma determinada realidade (capacidade de análise). Depois, temos competências transversais. As que estão referidas nos descritores de Dublin são competências de comunicação e competências de aprendizagem, genéricas e válidas para qualquer área do conhecimento.

Quanto ao sistema de créditos, que provavelmente conhecem, foi criado para os programas de mobilidade e agora é também usado para a acumulação de créditos. Procura medir o esforço dos aprendentes através do número médio de horas de trabalho para obter sucesso numa determinada disciplina, curso, ou o que for. Um ano a tempo inteiro corresponde a 60 unidades e a carga de trabalho anual é de 1500 a 1800 horas (em Portugal, temos entre 1500 a 1680). Um crédito corresponde entre 25 a 30 horas de trabalho do estudante. Dá uma medida do esforço do estudante, admitindo que todos os estudantes se esforcem igualmente durante estas horas de trabalho.

As aprendizagens dependem não apenas do esforço, mas também do rendimento dessas aprendizagens, da forma como elas estão organizadas e rentabilizam o esforço do estudante. Pode-se dizer que o pressuposto da utilização do sistema de créditos é que o rendimento é semelhante nas várias instituições de ensino superior. Outra questão que me parece importante é que a soma ou a adição de créditos supõe que haja coerência e complementaridade entre os vários conjuntos de créditos. Como exemplo, se eu fizer 50 créditos de matemática em Lisboa e depois for fazer 50 créditos da mesma matemática em Coimbra, obviamente que não tenho 100 créditos, tenho 50, porque de facto não estive a aprofundar os meus conhecimentos nem a alargar a sua base, estive a repetir o que já tinha feito. Portanto, os créditos têm de ser qualificados pela área de conhecimento e pelo nível.

Em resumo, neste Quadro, temos um sistema de graus e diplomas comuns, temos uma linguagem comum que são os objectivos de aprendizagem, os *learning outcomes*, temos uma métrica comum, que são os créditos, e algo de que não falei ainda, temos uma documentação comum, que é o Suplemento ao Diploma.

É isto que é comum no Quadro de Qualificações do Espaço Europeu de Ensino Superior e que pode ser usado num quadro de aprendizagem ao longo da vida. Porque, ao definir os conhecimentos, competências e capacidades que se têm de atingir e que têm de ser

demonstráveis pelo aprendente para que possa ter um grau, temos um referencial também para o reconhecimento, validação e certificação de competências, contribuindo para a mobilidade e para o reconhecimento das qualificações, na medida em que sistematiza os resultados de aprendizagem.

Para a garantia da qualidade é também um referencial. Perante o que a instituição define como objectivos da formação, verifica-se se foram atingidos ou não. Espero que possa servir para o diálogo com empregadores e organizações profissionais, porque ao falarmos do que o diplomado é capaz de demonstrar, de fazer e utilizar, estamos mais próximo do que deverá ser a linguagem de um empregador ou de uma organização profissional, do que se falarmos de programas, capítulos e matérias.

Quanto ao acesso às profissões, começaria por falar das profissões reguladas ou regulamentadas, como quiserem. Já ouvi as duas formas, mas reguladas acho que serve para o efeito e é mais curto. Temos profissões que são reguladas a nível europeu, através de directiva europeia, como é o caso dos médicos, dos veterinários, dos arquitectos, etc. Temos outras que são reguladas a nível do país, no caso de Portugal, por exemplo, Engenharia Civil é uma profissão regulada. Depois, temos profissões que não são reguladas, ou ocupações profissionais que até nem devem ter a classificação de profissão, pois não constam da base de dados de profissões reguladas na União Europeia, foi esse o meu critério.

Comecei por encontrar a de Economista, que estava convencido que era regulada, mas não se encontra referida como regulada a nível nacional, apesar de ter uma Ordem e de haver formações específicas de Economia. Há também formações na área das Relações Internacionais, neste caso julgo que não temos uma organização profissional pelo menos que eu conheça, eventualmente se eu estiver enganado corrigir-me-ão. Existem funções de consultor, algumas de alto nível, mas que não correspondem a uma formação específica. Pensemos nas empresas de consultoria que recrutam os melhores alunos de Economia, de Engenharia, de Física, de Matemática ou de outra área qualquer. Não são

funções que correspondam propriamente ao que caracteriza uma profissão. É uma ocupação profissional que pode ser muito exigente, mas que não implica uma formação muito bem definida do ponto de vista do conjunto, do seu *corpus* científico e técnico. Em contrapartida, tem muitas exigências do ponto de vista das outras competências e, normalmente, exige uma formação de base em Matemática.

Há exigências mais concretas para as profissões reguladas. Nenhum de nós gostaria que a formação de um Médico não tivesse exigências concretas. Ou pelo menos não gostaria de ser tratado por um médico que fosse formado sem essas exigências concretas.

Uma formação dirigida para o exercício de uma profissão inclui uma parte de formação académica e uma parte de prática profissional, prática essa que pode ser enquadrada de várias formas. Pode ser enquadrada na própria instituição de ensino superior, é o que chamo de formações profissionais completas, em que a prática profissional é feita em simultâneo ou durante o período de formação académica. Ou pode ser enquadrada por outra instituição, seja uma associação profissional, seja uma organização do Estado.

Os resultados da aprendizagem podem conduzir a formações profissionalizantes, o que não é a mesma coisa da formação para a empregabilidade. Uma formação profissionalizante é mais exigente na medida em que, para além de competências profissionais genéricas, há todo um corpo científico e técnico que caracteriza essa profissão. Enquanto que a empregabilidade é um conceito mais alargado.

A empregabilidade deve ser um objectivo de qualquer formação, de qualquer ciclo, primeiro, segundo, terceiro ou mesmo do ciclo curto. Uma definição de empregabilidade muito usada no Reino Unido é: *A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.* Ou seja, o objectivo é dar ao graduado maiores possibilidades de obter emprego e ser bem sucedido nas suas

ocupações, são aquelas competências que, por vezes, caracterizo como sendo as que permitem “navegar” no mercado de trabalho, “navegar” como o termo usado na Internet.

No que se refere a competências para a empregabilidade, resolvi adaptar as definidas pelo *Council for Industry and Higher Education*, do Reino Unido. São competências necessárias ao mercado de trabalho e cuja importância cada vez mais os empregadores reconhecem mas a que, muitas vezes, as nossas instituições de ensino superior dão pouca atenção, na medida em que a atenção principal vai para os aspectos técnicos e científicos. Formamos pessoas com extensos conhecimentos técnicos e científicos mas a quem falta o tipo de competências que lhes permite adaptarem-se ao mercado de trabalho.

Estão organizadas em seis grupos de competências. Em primeiro lugar, competências cognitivas: ser capaz de identificar, analisar, resolver problemas, trabalhar a informação e volume de dados, avaliar riscos e tirar conclusões. Competências genéricas: trabalhar em equipa, ser capaz de comunicar (essa está nos descritores de Dublin), ser capaz de planear, organizar, ter sensibilidade interpessoal. Depois, as atitudes pessoais: de liderança, de iniciativa, competências e capacidades essenciais para o mercado de trabalho. As aptidões técnicas para as tecnologias de informação, que hoje são necessárias em qualquer profissão. Também a consciência organizacional: compreender a cultura, as políticas e os processos organizacionais. Quando se vai trabalhar tem de se perceber a organização, dado que não se vai estar isolado a resolver os problemas técnicos, mas inserido numa organização. Finalmente, o exercício profissional: avaliar os resultados do seu próprio exercício profissional, reflectindo sobre a sua prática, ser capaz de olhar para aquilo que se faz e superar-se.

Estes tipos de competências são essenciais para desenvolver um profissional e, portanto, para a empregabilidade. À medida que vamos tendo mais pessoas com uma formação superior e que a oferta de diplomados aumenta, os que terão mais capacidade de obter e de manter o emprego serão aqueles que tiverem estas competências.

A partir daqui, temos elementos para o Quadro de Qualificações em termos de objectivos de aprendizagem genéricos, sendo necessário juntar-lhes também os específicos. Faltará definir o volume de trabalho para atingir os objectivos, o que é expresso no número global de créditos, donde se retira o grau académico que faz sentido atribuir a essa formação. Mas há efeitos perversos que resultam de ao grau académico corresponder um certo prestígio social, o que provoca uma pressão para o grau académico mais avançado, no sentido da respectiva profissão ser mais prestigiada. Todos reconhecerão que isso corresponde a uma inflação artificial do nível de formação.

O essencial é definir o que é indispensável para uma determinada profissão. O que não significa que não possa haver pessoas com uma formação mais extensa que acedam a essa profissão.

Só uma referência aos percursos formativos e à ideia de que é possível ter percursos formativos diversos. É possível chegar ao mesmo resultado por caminhos diversos, o que significa que não se terá de começar por fazer uma formação curta, seguidamente o primeiro ciclo, depois o segundo ciclo e por aí fora. Os percursos podem ser diversos, o que interessa é o resultado. E é essa uma das mensagens do Processo de Bolonha.

A outra mensagem é que há competências que são transferíveis de formação para formação. A capacidade de comunicar ou a capacidade de aprender por si próprio são competências que valem em qualquer contexto. Mas não apenas estas, há outras competências mais específicas que devem ser valorizadas se uma pessoa resolver mudar de área de formação, como há competências relevantes que são adquiridas fora do sistema formal, em situações não formais ou informais. Estes são aspectos importantes para os percursos formativos – uma pessoa faz uma formação, vai trabalhar, adquire competências no seu posto de trabalho, nas suas relações pessoais ou em formações não formais, e isso deve ser valorizado no seu percurso de formação.

No Quadro de Qualificações – essa é a mensagem que aqui quero deixar –, o que é importante são os resultados e o que é necessário definir é a formação requerida para aceder a uma dada profissão.

Debate

Domingos Xavier Viegas – Muito obrigado, Prof. Pedro Lourtie, por este tema que nos trouxe, que tem a ver também com o Processo de Bolonha. Estamos com algum atraso, em todo o caso não queria deixar de dar oportunidade aos membros da assistência para colocarem questões.

Eduardo Marçal Grilo (Administrador da FCG) – Queria só colocar uma questão ao Prof. Pedro Lourtie, que tem a ver com a empregabilidade. Há um livro muito interessante, que saiu há cerca de dois meses, de três americanos, um deles é o Robert Litan, que é um homem da Kauffman Foundation, que se chama *Good Capitalism and Bad Capitalism*¹. É um livro interessantíssimo e que dá conta daquilo que são as experiências, analisando o desenvolvimento nos últimos 25 anos em 114 ou 115 países, e em que se percebe onde é que determinadas soluções resultaram melhor do que outras. Uma das conclusões que eles tiram é que o crescimento é um tema que preocupa mais a sociedade americana do que a europeia, pois os europeus vivem mais fascinados com a inflação, mas parece que as sociedades que hoje têm maior capacidade para crescer são aquelas que fazem duas coisas em simultâneo: por um lado, têm um conjunto de empresas e de grupos económicos de grande dimensão que são capazes de assegurar um crescimento sustentado e em que, por outro lado, há internamente grandes inovações, ou seja, é possível inovar dentro dos grandes grupos em paralelo com uma grande actividade de empreendedorismo, de criação de riqueza através da inovação, uma inovação constante em que, obviamente, o conhecimento que é gerado nas universidades tem uma importância enorme.

A questão que eu ponho é a seguinte: na empregabilidade, a importância das atitudes, isto é, como é que um diplomado, um graduado de uma universidade olha para o seu papel na sociedade, para o que é

¹ *Good Capitalism, Bad Capitalism, and the Economics of Growth and Prosperity* – William J. Baumol, Robert E. Litan e Carl J. Schramm – Yale University Press – 2007.

capaz de fazer pela sociedade – na célebre frase do Kennedy, de 20 de Janeiro de 1960, em que ele disse aos americanos “você não devem perguntar o que é que a América faz por vocês, mas o que é que vocês devem fazer pela América” –, nessa perspectiva a questão que se coloca não será que em vez de falarmos em empregabilidade devíamos falar em capacidade para integrar e contribuir para o desenvolvimento da sociedade? Aqui a empregabilidade é mais uma capacidade para produzir ideias novas, para ser inovador, para se ter iniciativa, para ter responsabilidade, para ser capaz de trabalhar com os outros. É um conjunto, uma espécie de capacidades habilitantes... Eu não estou a dizer nada que tu não tenhas dito, mas talvez devêssemos abrir mais o conceito de empregabilidade, porque é mais do que empregabilidade.

Domingos Xavier Viegas – A minha questão é se este tipo de qualificações aplicado ao ensino superior não tenderá a diminuir ou a desvalorizar uma formação de índole mais teórica, uma vez que se está a procurar pôr muita ênfase nos resultados, nas capacidades, no saber fazer? E até que ponto é que os próprios estudantes não poderão ser motivados a desvalorizar o conhecimento mais reflexivo e teórico?

Duarte Costa Pereira (Faculdade de Ciências da Universidade do Porto) – Reportando-me à questão que o Prof. Marçal Grilo pôs, não será que estas duas exigências, para o tal empreendedorismo com alguma dimensão, não se irão traduzir num nome já cunhado como “coopetição”, competição colaborativa, que é aquilo em que verdadeiramente a América difere da Europa e do próprio Japão? Há, de facto, empresas com grande dimensão que colaboram entre si e existe uma criatividade e uma inovação que são características da economia da informação, do capitalismo schumpeteriano?

Pedro Lourtie – Julgo que a questão que o Prof. Marçal Grilo pôs não é bem uma questão, ele deu a resposta, a questão é apenas do nome que se dá a isto. O termo que tem sido usado é, de facto, empregabilidade, *employability*, em inglês. O tipo de competências de que estamos aqui a falar – as capacidades de iniciativa, de liderança, etc.

–, no fundo estão muito ligadas também à capacidade de se ser empreendedor, do empreendedorismo. Portanto, a reflexão faz todo o sentido, assim arranjemos uma palavra razoável para isso, fácil de entrar no ouvido para poder servir para este efeito.

Relativamente à questão que o Prof. Domingos Xavier Viegas coloca do desenvolvimento mais teórico, aquilo que ali está e aquilo que eu disse não invalida as formações teóricas. É claro que se nós estivermos a falar de uma formação para uma determinada profissão, para além do *corpus* teórico dessa disciplina ou dessa profissão, obviamente que é necessário passar disso às aplicações, e que as pessoas saiam com capacidade de o aplicar. Mas isso não invalida a questão da empregabilidade, de forma nenhuma. Podemos ter formações teóricas a nível de primeiro ciclo, que não sejam destinadas a uma profissão concreta. Agora, em qualquer ciclo, em qualquer nível, as formações devem desenvolver nos seus diplomados um conjunto de conhecimentos e competências que lhes permita ter acesso ao emprego, isso julgo que é fundamental. Portanto, não invalida a questão teórica, aliás cada vez mais encontramos pessoas que têm formação numa determinada área e acabam a trabalhar numa área diferente, mas têm um conjunto de competências, de capacidades próprias, quer estas tenham sido desenvolvidas pela escola, quer tenham sido desenvolvidas pelo próprio noutras circunstâncias, e que lhes permitem fazer este movimento.

Para a empregabilidade é este tipo de competências que é fundamental. Podemos ter pessoas que tiveram formação, digamos, em História Medieval e estão à frente de uma empresa, a gerir uma empresa. Provavelmente, desenvolveram ao longo da sua vida um conjunto de competências que lhes permite desempenhar bem esta função, apesar de terem estudado uma coisa completamente diferente. Verificamos cada vez mais isso em termos das ocupações profissionais: as pessoas fazem formação numa área, mais tarde acabam a fazer uma função diferente, voltam a fazer uma formação, eventualmente noutra área para a qual entretanto se inclinaram e, depois, acabam por fazer uma terceira coisa completamente diferente também.

É esta mobilidade que se calhar há uns anos não era tão vulgar – uma pessoa fazia formação numa área, nomeadamente em termos de ensino superior, ia trabalhar nessa área e trabalhava nela toda a vida, mas hoje está cada vez mais posta em causa, em termos de carreira.

PAINEL II
Quadro Europeu de Qualificações
– A Perspectiva das Organizações Profissionais

Moderador – Rui Alarcão