

# INVESTIGACIONES

## COMPETÊNCIAS DO ORIENTADOR PROFISSIONAL BRASILEIRO

### PROFESSIONAL COMPETENCIES FOR BRASILIAN GUIDANCE PRACTITIONERS

### COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR PROFESIONAL BRASILEÑO

*Juliana Antunes\**, *Lucy Leal Melo-Silva\*\**,  
FFCLRP - USP, Brasil.

*Liliana Faria Maria do Céu Taveira\*\*\**,  
Universidade Minho, Portugal.

*Elvira Repetto Talavera\*\*\*\**, *Nuria Manzano Soto\*\*\*\*\**, *Paula Ferrer-Sama\*\*\*\*\**,  
UNED, España.

*Bryan Hiebert\*\*\*\*\**,

Uniersidad de Calgary, Canada

- 
- \* Juliana Bannwart Antunes es psicóloga, especialista en Psicodrama por el Instituto de Psicodrama de Campinas - SP (IPPGC) y en Orientación Profesional por el Instituto Sedes Sapientiae - SP. Maestra en Psicología por la Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Realiza intervenciones clínicas en psicoterapia y orientación profesional. Coautora del libros en el área de orientación profesional. Email: [julianab.antunes@usp.br](mailto:julianab.antunes@usp.br)
- \*\* Lucy Leal Melo-Silva es psicóloga, profesora del *Programa de Postgrado en Psicología* y del *Curso de Psicología* del Departamento de Psicología y Educación, de la Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP); miembro de la Asociación Brasileña de Orientadores Profesionales (ABOP) y de la *International Association Educational Vocational Guidance* (IAEVG). Es editora da *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, autora de libros en el área da Orientación Profesional y Formación en Psicología e investigadora del CNPq. E-mail: [lucileal@ffclrp.usp.br](mailto:lucileal@ffclrp.usp.br)
- \*\*\* Liliana Faria María do Céu Taveira, es profesora en la Universidade Minho, Portugal.
- \*\*\*\* Elvira Repetto Talavera Catedrática de Orientación Educativa en la Facultad de Educación de la UNED. Autora de numerosos artículos y libros sobre orientación y Directora de la investigación sobre *Estándares Internacionales de Cualificación de los orientadores*, promovida por la AIOSP/IAEVG/AIOEP. E-mail: [erepetto@edu.uned.es](mailto:erepetto@edu.uned.es)
- \*\*\*\*\* Nuria Manzano Soto Profesora de Orientación Profesional en la Facultad de Educación de la UNED y Directora adjunta del COIE (Centro de Orientación, Información y Empleo) de la UNED. Ha sido miembro del proyecto sobre *Estándares Internacionales de Cualificación de los orientadores*. E-mail: [nmanzano@edu.uned.es](mailto:nmanzano@edu.uned.es)
- \*\*\*\*\* Paula Ferrer-Sama Orientadora del COIE (Centro de Orientación, Información y Empleo) de la UNED y miembro del proyecto sobre *Estándares Internacionales de Cualificación de los orientadores*. E-mail: [pferrer@pas.uned.es](mailto:pferrer@pas.uned.es)
- \*\*\*\*\* Bryan Hiebert Profesor de la Universidad de Calgary (Canadá) y miembro del proyecto *Estándares Internacionales de Cualificación de los orientadores*.

## RESUMO

As transformações e novas demandas do mundo do trabalho têm protagonizado importantes discussões que repercutem no papel da Orientação Profissional. Tais discussões levaram à preocupação com a formação do orientador profissional, partindo do conceito de competências. Esta atenção foi intensificada a partir do estudo iniciado pela IAEVG, que abordou parâmetros de competências do orientador escolar e profissional no cenário internacional, propondo um modelo de competências centrais e especializadas. Baseado em tal modelo apresenta-se o levantamento das competências profissionais do orientador profissional brasileiro. Foi utilizado o questionário de avaliação de competências internacionais para orientadores escolares e profissionais desenvolvido por Repetto et al. (2004, 2008) e, a partir dos resultados, discutem-se a formação e atuação do orientador no Brasil e implicações para melhor qualidade de seus serviços.

**Palavras-chave:** competências; orientador escolar e profissional; formação, avaliação de serviços.

## ABSTRACT

Changes and new demands in the world of work have lead an important debate with implications in the role of Vocational Guidance. This debate has generated mayor attention on the concept of vocational counselor competency based training. This attention increased on the bases of the study initiated by the IAEVG, and its international approach of the competence standards, that proposed a model for core and specialized competencies. Based on that model, an adaptation of the professional competencies of the Brazilian vocational counselor is presented here. With this aim, an evaluation questionnaire developed by Repetto et als. (2004, 2008) was used; from the results of this questionnaire, training and work of guidance practitioners and implications for improving the quality of their service is discussed.

**Key words:** competencies, school and vocational counselor, training, services evaluation.

## RESUMEN

Las transformaciones y nuevas demandas del mundo del trabajo han protagonizado un importante debate que repercute en el papel que juega la Orientación Profesional. Este debate ha generado mayor atención sobre la formación del orientador profesional, basado en el concepto de competencias. Esta atención se intensificó a partir del estudio iniciado por la IAEVG, que abordó estándares de competencias del orientador escolar y profesional en un escenario internacional, proponiendo un modelo de competencias centrales y especializadas. Basado en tal modelo, se presenta una adaptación a las competencias profesionales del orientador profesional brasileño. Para ello, se utilizó un cuestionario de evaluación de competencias internacionales para orientadores escolares y profesionales desarrollado por Repetto et al. (2004, 2008) y, a partir de los resultados, se discute la formación e intervención del orientador en Brasil y las implicaciones para mejorar la calidad de sus servicios.

**Palabras clave:** competencias, orientador escolar y profesional, formación, evaluación de servicios.

## Introdução

Historicamente as intervenções em aconselhamento de carreira foram moldadas por influências do contexto social, econômico e cultural. Segundo Amudson et al. (2004) no século passado a rápida urbanização e imigração, fortemente influenciada por questões laborais, bem como a crescente industrialização e divisão do trabalho, aliadas ao desenvolvimento de ciências do comportamento humano propiciaram um ambiente favorável para um modelo de aconselhamento baseado em testes e inventários de interesses. E ainda hoje o entendimento do que seja um processo de orientação escolar e profissional, representado pelas ex-

pectativas por resultados simples e objetivos, sofre influências deste período em que este tipo de intervenção teve grande desenvolvimento. Não é difícil encontrar hoje em dia demandas por testes vocacionais e direcionamentos objetivos quanto às possibilidades de desenvolvimento profissional. Parece definir-se um período de transição entre o histórico do aconselhamento de carreira e a demanda atual. O avanço tecnológico, o impacto de quedas de barreiras provocadas pela globalização, a quantidade e a rapidez com que as informações são transmitidas mudam a forma que o trabalho é delineado e experimentado na sociedade atual, alterando também as relações de emprego, trazendo novas exigências para quem está às portas do mundo do trabalho e também para os já inseridos no mercado. Nas palavras de Carvalho (2005), é preciso considerar que “o trabalho clássico cede espaço ao trabalho delineado pela atualização da competência, impossível de ser medido pelo tempo da hora regular de um relógio” (p. 98).

Por ser um conceito polêmico e que permite diferentes enfoques, o conceito de *competência* deve ser diferenciado do de qualificação. Bertrand (2005) define-a como sendo o potencial para realizar algum objetivo em dado contexto, com caráter mais duradouro e ligado à formação e à experiência. Já a competência é a capacidade real para se alcançar determinado resultado, está mais ligada à ação e tem caráter transitório. Ainda quanto às definições deste último conceito, o autor a resume como sendo “a capacidade do indivíduo para exercer uma atividade profissional concreta, aplicando seus conhecimentos, suas habilidades (*savoir-faire*) e suas qualidades pessoais”. Observa-se que a competência está situada “em um contexto dado e em nível individual” (Fragnière, 1996a; Le Boterf, 1994, apud Bertrand, 2005, p. 24). Considerando esse caráter individual enquanto capacidade para desempenhar uma função ou realizar uma tarefa, a qualificação também difere pelo seu caráter mais geral, referindo-se ao trabalhador e à sua posição social em um sistema de classificação profissional. O autor também acrescenta que o interesse recente pela noção de competência pode ter implicações ideológicas no mundo do trabalho.

Considerando ainda as implicações que a diferença entre os conceitos de competência e qualificação têm no mundo do trabalho, Crespo, Gonçalves & Coimbra (2001) observam que só a aquisição de conhecimentos e qualificações profissionais não garante mais a atuação no mercado de trabalho. Observam-se por exemplo pessoas de altas qualificações podem encontrar dificuldades para empregar-se por serem *over qualified*. Outros critérios —que não somente a formação educacional e profissional— tiveram que ser encontrados para selecionar para o mercado, e a competência é um desses critérios. Desta forma, fica sobressaltada a mudança paradigmática da noção de *qualificações*, enquanto atributo individual e relativo às especificidades de cada posto de trabalho, para a idéia de *competências*, noção mais genérica e que se atualiza e se transfere aos diferentes contextos da vida dos indivíduos. Crespo, Gonçalves & Coimbra (2001), citando Coimbra (2000) e Imaginário (1999), ressaltam ainda que a formação profissional não deve restringir-se somente à aquisição de habilidades aplicáveis ao contexto de trabalho, numa visão estratégica, mas deve procurar investir no desenvolvimento pessoal e social do profissional, tendo também uma importante função no desenvolvimento. A ênfase colocada na equipe de trabalho, em detrimento de competências técnicas pessoais, defende a necessidade de promover competências generativas baseadas em processos sistêmicos possibilitando criatividade e adequação no enfrentamento de novas situações e contextos. De acordo com Coimbra (2000, apud Crespo; Gonçalves & Coimbra, 2001) o *skill*, definido como o saber fazer mais prático e especificamente preso a determinados contextos e condições de trabalho, ou às vezes a determina-

da ocupação, mesmo sendo um dos níveis mais elementares de competência não é o que forma profissionais com elevado nível de autonomia, iniciativa e criatividade, capazes de responder a novos desafios nas formas de organização do trabalho.

Rodríguez-Moreno (2006) ressalta as implicações práticas impostas pela lógica na qual o conceito de competências se baseia, e na busca por definições cita Le Boterf (2001), para quem este conceito pode ser entendido como a combinação de recursos endógenos, como as capacidades pessoais, atitudes e conhecimentos obtidos, e de recursos exógenos, que podem ser as redes de comunicação e ferramentas disponíveis. Essa combinação permite, em determinada situação profissional, chegar a um desempenho esperado. De forma semelhante, a definição trazida por Bunk (1994, apud Rodríguez-Moreno, 2006) relaciona o conceito de competência com autonomia de flexibilidade para resolver problemas profissionais e colaborar com o contexto de trabalho, lançando mão de um conjunto de conhecimentos, destrezas e atitudes necessárias para o exercício profissional. Também nesta definição encontramos comunicação entre os fatores internos e externos ao indivíduo.

Tornando permeável o trabalho dos orientadores profissionais às transformações ocorridas no mundo atual, mudanças que já foram descritas anteriormente, pode-se encontrar a aplicabilidade do conceito de competências também nesta área de trabalho e, a partir do uso e da valorização deste conceito, ressalta-se a importância de se avaliar as competências profissionais do próprio orientador, tendo como objetivo melhorias em sua trajetória de trabalho e na qualidade dos seus serviços oferecidos, mantendo uma postura ética diante de seu trabalho, adaptado frente à nova configuração social, econômica e cultural. Considerando as diversas definições de competência, espera-se que não sejam avaliados somente conhecimentos teóricos e técnicos adquiridos pelo orientador profissional durante sua formação, mas também atitudes diante do seu trabalho, como flexibilidade nas formas de realizar suas atividades, compromisso ético, além dos resultados objetivamente obtidos em suas atividades, traduzidos por rendimentos e eficácia. Ao pensar na avaliação da formação do orientador profissional a noção de capacidade, sustentada por atitudes e qualificação, deve dar lugar à ideia de competência, que carrega conceitos como motivação, mobilidade e autonomia. De acordo com Rodríguez-Moreno (2006) esta nova maneira de proceder valoriza a formação do profissional continuamente ao longo da vida (*lifelong learning*), priorizando o sujeito que aprende ao invés do que tem o conhecimento pronto. Quanto às possibilidades para o trabalho do orientador, é interessante ter em mente que o desenvolvimento de carreira é afetado, sem dúvida, por questões de desenvolvimento humano, e como este não cessa ao longo da vida, fazem-se necessárias intervenções em orientação profissional em diversos momentos da vida do cliente, sempre que houver dificuldades relacionadas ao trabalho, com toda abrangência que este tema comporta. Sua atuação não deve então endereçar-se somente a questões de trabalho, até porque o papel profissional define também o estilo de vida, as relações sociais, a divisão do tempo cotidiano e a harmônica adequação entre todos esses aspectos da vida das pessoas favorecem a saúde física e psíquica.

## Método

Como exemplo de ações no *cenário internacional* e a partir do entendimento da importância deste tema em 1999 a *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEGV) tomou a iniciativa de realizar uma pesquisa em diversos países para o

levantamento e estabelecimento das competências necessárias, em abrangência internacional, ao orientador profissional, iniciativa que certamente fortalece esta classe de trabalhadores e beneficia os clientes dos serviços oferecidos. A coordenação da equipe dessa pesquisa foi composta pelos quatro pesquisadores Repetto, Manzano, Ferrer-Sama e Hiebert (2008), sendo as três primeiras pertencentes à *Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía* (AEOP) e à *Universidad de Educación a Distancia* (UNED), em Madri, e o último pesquisador é vice-presidente da IAEVG e pertencente à *University of Calgary*, Canadá. Foi feita a validação do instrumento e, depois de validado, o questionário foi então aplicado em diversos países para fins daquele estudo (Repetto et al., 2008). Esta experiência fortaleceu a discussão em âmbito internacional sobre as competências necessárias ao orientador profissional, com possibilidades inclusive de se continuar a pesquisa pensando em um processo internacional de certificação, permitindo o intercâmbio de profissionais devidamente certificados pelos diversos países participantes.

Embora muitos *estudos brasileiros* sobre as teorias que fundamentam as intervenções em Orientação Profissional e sobre o desenvolvimento das práticas avaliação dos serviços oferecidos, essas ações de pesquisa e discussão ainda encontram-se localizadas em determinados contextos e em alguns âmbitos de trabalho. Há trabalhos dedicados à formação e avaliação dos serviços oferecidos, publicados na revista da Associação Brasileira de Orientação Profissional (ABOP), além de trabalhos que também retratam a preocupação com a relação entre teoria e prática, e a formação do orientador, como os de Prehn (1997); Lisboa (2000); Melo-Silva (2003a); Melo-Silva et al. (2003); Lassance & Sparta (2003); Melo-Silva, Lassance e Penna Soares (2004); Melo-Silva (2007). Apesar da qualidade dos estudos já realizados e do empenho dos pesquisadores em levar adiante a discussão e enriquecê-la com a participação dos orientadores profissionais, no cenário brasileiro essas ações ainda são pontuais, localizadas principalmente nas universidades, dentro dos cursos de graduação e pós graduação. A prática do orientador muitas vezes não se encontra tão sistematizada em termos de estudos e divulgação quanto poderia ser a fim de enriquecer as discussões iniciadas tanto pela ABOP quanto por outros pesquisadores nacionais.

## *Relato da experiência*

### *Instrumento*

O presente estudo apresenta um levantamento da avaliação de competências do orientador profissional brasileiro, tanto em termos das que já foram desenvolvidas em algum momento da sua formação, quanto as julgadas como necessárias ao desempenho de um trabalho competente. Este levantamento e avaliação são baseados no modelo de competências proposto pela IAEVG, a partir do estudo já citado. Para levantamento deste perfil foi utilizado o próprio Questionário de Avaliação de Competências Internacionais para Orientadores Escolares e Profissionais (Repetto et al., 2004). Este questionário consiste de uma lista de 100 competências definidas como conhecimentos, habilidade e atitudes, divididas em duas categorias: **competências centrais**, que devem ser requeridas de todos os profissionais independente de ambiente de trabalho, e **competências especializadas**, que são necessárias dependendo da área de trabalho e do grupo de clientes atendidos. Essas nove áreas pré-definidas pelo questionário são diagnóstico, orientação educacional, desenvolvimento de carrei-

ra, aconselhamento, administração de informações, consulta e coordenação, pesquisa e avaliação, programas e avaliação de serviços, construção da capacidade da comunidade, colocação. Para responder ao instrumento é solicitado aos participantes que avaliem, numa escala *likert* de quatro pontos, a **eficácia** do treinamento e do aprendizado recebidos em cada uma das competências em algum momento da sua formação, e a **relevância** daquela competência, ou seja, a necessidade de incluí-la na formação do orientador profissional sob perspectiva de seu âmbito de trabalho, aproximando-se de um modelo ideal.

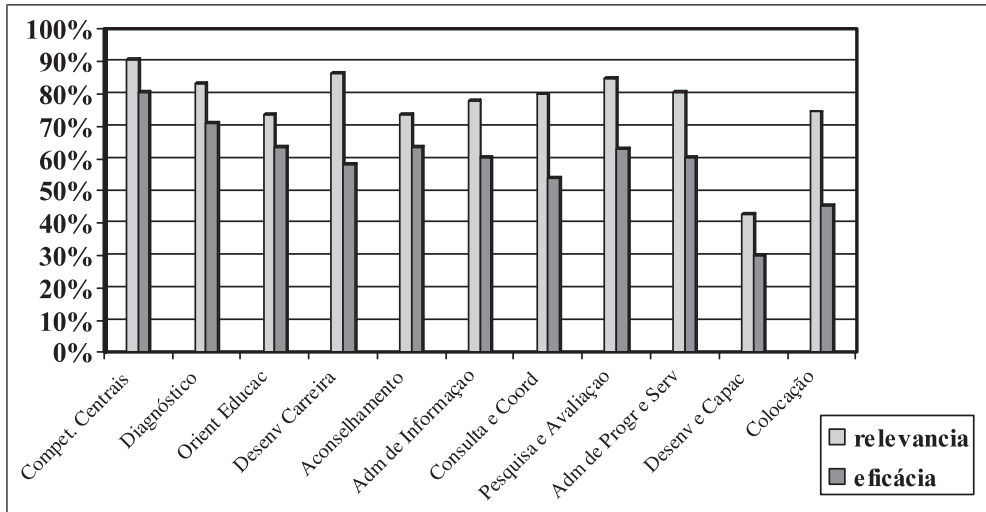
### *Procedimento*

Para realizar este estudo no Brasil o referido questionário foi inicialmente traduzido para a língua portuguesa. Foi enviada uma mensagem pela internet à lista de endereços de correios eletrônicos dos contatos da ABOP, que contém cerca de 10 mil endereços, sendo solicitado aos contatos daquela Associação que acessassem uma ligação eletrônica a qual direcionava o participante para o *site* da AEOP (*Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía*). Ali estava disponibilizado o questionário, que deveria ser respondido pelos participantes. A lista de contatos para a qual foi enviado o convite de participação era formada por associados, profissionais que se cadastram no próprio *site* da ABOP e também cadastros feitos em congressos e outros eventos promovidos pela Associação.

## **Resultados**

Participaram 63 profissionais, sendo 85.7% mulheres e 14.3% homens. Ao todo 87.3% eram Psicólogos, 7.9% Pedagogos e 4.8% vinham de outras áreas. Quanto aos **âmbitos de trabalho**, algumas das onze opções disponíveis foram assinaladas na seguinte ordem decrescente: *Educação Profissional (nível tecnológico)* 36.5%; *Psicologia (consultório)* 22.2%; *Trabalho e Emprego* 14.3%; *Ensino Médio* 9.5%; *Educação Profissional (nível básico)* e *Psicologia em clínica (escola de curso de Psicologia)* 3.2% cada. O *Contexto Comunitário* foi a área de intervenção com menor representatividade, contando com 1.6% dos respondentes. A opção *Outros* foi assinalada por 9.5%. Quanto ao **tipo de serviço proporcionado**, a *Prática de Orientação* abrangeu 52.4% dos participantes; a categoria *Supervisão de Serviços* teve 12.7%; o trabalho de *Formação de Orientadores* foi assinalado por 11.1% e à categoria *Outros* corresponderam 23.8%. Ainda quanto aos dados pessoais, foi solicitado que assinalassem as **Áreas de Especialização** abrangidas no trabalho. Dentre as dez opções, o *Desenvolvimento de Carreira* contou com 31.7%, seguido da *Orientação Educacional*, com 17.5%. As áreas de *Aconselhamento* e *Administração de Serviços e Programas* contaram, cada uma, 12.7% dos participantes, e as áreas de *Diagnóstico e Pesquisa e Avaliação* abrangem cada uma 11.1% dos respondentes, enquanto *Consulta e Coordenação* e *Desenvolvimento e Capacitação Comunitária* foram assinaladas por 1.6% dos participantes em cada uma dessas áreas.

Quanto ao julgamento da relevância e eficácia de cada uma das **competências centrais**, todas foram consideradas relevantes ou muito relevantes por mais de 90% dos profissionais, e para 80% dos profissionais ao treino nestas competências havia sido eficaz ou muito eficaz. Os dados que dizem respeito à avaliação das **competências especializadas** encontram-se graficamente representados abaixo.



**GRÁFICO 1.**  
Porcentagem de relevância e eficácia das competências especializadas.

## Conclusiones

Quanto ao *número de respondentes* do questionário, pode-se entender que este número é bastante pequeno em relação ao número de profissionais que teoricamente receberam o convite para responder ao instrumento, por correio eletrônico. Considera-se que o potencial brasileiro para orientadores profissionais é alto, pensando no grande número de universidades e centros formadores neste país. O critério de eleição dos participantes —contatos da ABOP— pode ter contribuído para o baixo número de participantes. Tal critério teve *a priori* a intenção de buscar profissionais interessados no desenvolvimento da orientação profissional brasileira, embora essa intenção não tenha sido satisfatoriamente contemplada. Ao pensar em algumas hipóteses para justificar o baixo número de participações não se deve desconsiderar a possibilidade de que muitos endereços eletrônicos pudessem estar desatualizados, sem que a mensagem chegasse ao receptor. Também o tamanho do questionário pode ter feito com que muitos dos profissionais não encontrassem suficiente disponibilidade de tempo para respondê-lo, já que nas instruções solicitava-se que fosse respondido sem interrupções, e que o intervalo de tempo requerido era de aproximadamente uma hora. Outro fator que pode justificar a baixa adesão é o fato de que o instrumento foi desenvolvido por uma equipe estrangeira, e posteriormente traduzido para o português, e embora a validação para uso internacional tivesse sido feita, esses dois fatores combinados possivelmente prejudicaram a boa adaptação do instrumento à realidade de trabalho dos orientadores profissionais brasileiros. Muitas das perguntas feitas e alguns termos usados não são familiares ao universo da Orientação neste país. Além disso, discute-se também o alcance e a dimensão do interesse do orientador profissional brasileiro em colaborar com o desenvolvimento de sua própria área de atuação, o que auxiliaria na sistematização e organização da prática da Orientação, acarretando possíveis restrições mercadológicas para profissionais

que pouco investem no seu desenvolvimento enquanto profissional ainda que destinadas a um salto qualitativo da prática nesta área. Desta forma para continuar a discussão dos dados será considerado que os dados são *ilustrativos* da realidade brasileira, e não *representativos*. A título informativo, embora não acrescentando dados para serem discutidos neste estudo, como experiência adicional está em andamento um processo de entrevista qualitativa com alguns dos sujeitos, escolhidos pelo critério de serem professores universitários ou de pós-graduação na disciplina de Orientação Profissional/Vocacional, e cujo roteiro foi delineado com base na discussão dos dados quantitativos.

Não só a harmonia entre a avaliação da eficácia e da relevância de determinada competência indica boa qualidade na formação recebida, mas também a diferença entre essas avaliações dá indícios significativos sobre a **formação profissional** do orientador brasileiro. É importante ressaltar que avaliar como não eficaz determinada competência não exclui a possibilidade de que a mesma ser avaliada como relevante. Considerando que a maioria deles graduou-se em Psicologia as significativas diferenças entre a percepção no nível de eficácia e relevância nas categorias *Desenvolvimento de Carreira, Consulta e Coordenação, Administração de Programas e Serviços, Administração de Informações e Colocação* podem dar indícios sobre algumas lacunas —consideradas relevantes pelos próprios profissionais— na formação do psicólogo brasileiro, durante sua graduação. Alia-se a essa discussão sobre os espaços deixados na formação a possibilidade de que nenhum curso formador é freqüentado pelo profissional da Orientação, visto que no Brasil não é exigido qualquer grau de especialidade ou estudos adicionais para a prática da orientação profissional, basta estar graduado em qualquer curso superior para estar “apto” ao trabalho como orientador. Outra possibilidade de discussão é a de que caso cursos formadores sejam freqüentados, estes também não preenchem as brechas deixadas pela graduação, visto que estes espaços são percebidos na avaliação dos participantes deste estudo. Interessante observar que também na área de *Pesquisa e Avaliação* houve diferenças significativas de percepção quanto à relevância e a eficácia no treino recebido nesta competência, indicando que embora esta não seja uma das prioridades da formação do Orientador Profissional, seja na graduação, pós-graduação *strictu sensu* ou em cursos de especialização, ainda assim os respondentes percebem esta competência como relevante para o trabalho na área da Orientação. Por estar presente exatamente nesta área, que sugere habilidade de pesquisar e avaliar, levanta-se a discussão se o orientador profissional sabe avaliar seu próprio trabalho e sua própria formação, isto é, com que critérios é feita a auto-avaliação (e, portanto, as respostas emitidas ao questionário) em termos de eficácia de determinada competência na formação recebida e de relevância daquela competência para o trabalho como orientador. De toda forma, e continuando a discussão dos dados à luz da formação profissional do orientador profissional no Brasil, em todas as competências o nível de relevância indicado está acima do nível de eficácia no treinamento recebido em todas as competências, o que faz pensar novamente na qualidade da formação do profissional de Orientação Profissional neste país. Esse dado importante aponta para a necessidade de aprimoramento da formação deste profissional no Brasil, com a melhoria da qualidade dos cursos de graduação e de cursos livres (formação e especialização), embora seja importante lembrar que somente a aquisição de conhecimentos não garante a qualidade nos serviços prestados se não for aliada ao desenvolvimento de competências profissionais. Apesar de haver indicadores para o questionamento da formação deste profissional deve-se considerar ao discutir esses dados que muitos dos profissionais que responderam ao questionário tiveram sua formação há vários anos, o que pode acarretar



falhas na memória do que foi transmitido enquanto conteúdo durante o curso de formação em Orientação Profissional/Ocupacional, seja ele de nível de graduação ou pós graduação.

Adicionando conceitos a esta discussão também se espera que todo profissional seja capaz de transformar, aprimorar e atualizar o conhecimento adquirido durante seu curso de formação (graduação / pós graduação), o que aumenta a exigência de cautela para analisar e discutir os dados obtidos através da avaliação da formação do Orientador Profissional no contexto brasileiro.

De acordo com Sparta (2003), no Brasil não existe regulamentação que determine conteúdos mínimos a serem cumpridos na formação dos orientadores profissionais; uma vez diplomados alguns profissionais já atuam nessa área independentemente de terem se dedicado ao estudo ou cursado alguma disciplina curricular na graduação sobre o tema, como já foi discutido anteriormente. A ausência de regulamentação e fiscalização causa atraso no desenvolvimento e desqualificação da prática em Orientação Profissional. Estudos como esse, de natureza crítica e avaliadora, podem subsidiar a definição de políticas públicas em Orientação e Educação Profissional/Vocacional e Desenvolvimento de Carreira, possibilitando ao profissional capacitar-se de acordo com parâmetros desejáveis, à sociedade reivindicar serviços acessíveis e de qualidade e ao cidadão desenvolver seu projeto de vida pessoal e profissional, como apontam Melo-Silva e Jacquemin (2001).

A presente experiência, além de contribuir com a produção de conhecimentos na área da Orientação Profissional, também é um avanço no contexto brasileiro da pesquisa iniciada internacionalmente pela AEOP/IAEVG, auxiliando no cumprimento de algumas das propostas feitas por essa mesma associação, isto é, trabalhar para que os resultados obtidos possam subsidiar a elaboração de programas de aquisição de competências na formação do orientador profissional, contribuindo com o fortalecimento da Orientação Profissional em termos de qualidade, ética e comprometimento em suas intervenções.

## Referências bibliográficas

- Amudson, N.; Harris-Bowlsbey, J. y Niles, G. (2005). *Essential Elements of Career Counseling: Issues and Techniques*. New Jersey: Prentice Hall
- Bertrand, O. (2005). *Avaliação e Certificação de Competências e Qualificações Profissionais*. Brasília. UNESCO/IPE.
- Carvalho, H. F. (2005). "Ambiente de competências: reflexões sobre a aplicabilidade do conceito de competências na Orientação Profissional". En Lassance, M.C.P. (ORG). *Intervenção e compromisso social: Orientação Profissional: teoria e técnica*. (97-106) São Paulo. Vetor.
- Crespo, C. A.; Goncalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2001). "A formação no mundo global: um dispositivo na promoção de competências transversais". En A. R. Sanches; Fernández, M. V. (Eds.). *Novos Horizontes para a formación profesional*. Atas do III Congresso Internacional de Galicia e Norte de Portugal, 2001, Santiago de Compostela, p. 465. Artigo completo disponível em <<http://www.psicologia.com.pt/artigos>>.
- Lassance, M. C. y Sparta, M. A. (2003). "Orientação Profissional e as transformações no mundo do trabalho". *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 13-19.
- Lisboa, M. D. (2000). "A formação de orientadores profissionais: um compromisso social multiplicador". En Lisboa, M. D. y Soares, D.H.P. (Org). *Orientação Profissional em ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo. Summus.

- Melo-Silva, L. L. (2007). *A Formação do Orientador Profissional no Brasil e as competências internacionais para o orientador*. I Congresso Latino Americano e III Simpósio Brasileiro de Orientação Profissional. Bento Gonçalves.
- Melo-Silva, L. L. (2003a). “Ética e competência na prática da orientação profissional”. En Melo-Silva, L. L. (Org). *Arquitetura de uma Ocupação: Orientação Profissional - teoria e técnica*. (29-43). São Paulo. Vetor.
- Melo-Silva, L. L. et al. (2003). “Um estudo preliminar sobre práticas em Orientação Profissional”. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 21-34.
- Melo-Silva, L. L. y Jacquemin, A. (2001). *Intervenção em orientação vocacional/profissional: avaliando resultados e processos*. (São Paulo. Vetor.)
- Melo-Silva, L. L.; Lassance, M.C.P. y Soares, D. H. (2004). “A Orientação Profissional no Contexto da Educação e Trabalho”. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (2), 31-52.
- Prehn, D. R. (1997). *Orientação ocupacional: redireccionando a vida profissional*. Anais do III Simpósio Brasileiro de Orientação Profissional. (143-149). Canoas. ULBRA.
- Repetto Talavera, E.; Malik, B.; Manzano Soto, N.; Ferrer-Sama, P. y Hiebert, B. (2004). “Competências Internacionais para Orientadores Educacionais e Vocacionais”. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (1), 1-14.
- Repetto Talavera, E.; Manzano Soto, N.; Ferrer-Sama, P. and Hiebert, B.(2008). “International competencies for educational and vocational guidance practitioners: an IAEVG trans-national study”. International Journal for Educational and Vocational Guidance. *The Journal of IAEVG*, 3, 133-201.
- Rios, T. A. (1993). *Ética e Competência*. São Paulo: Cortez
- Rodriguez-Moreno, M. L. (2006). “De la evaluación a la formación de competencias genéricas: aproximación a un modelo”. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (2), 33-47.
- Sparta, M. (2003). “O desenvolvimento da Orientação Profissional no Brasil”. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 1-11.

**Fecha de recepción: 10-10-2008**

**Fecha de revisión: 12-12-2008**

**Fecha de aceptación: 05-05-2009**