

# O PROFISSIONAL DE DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL: COMPETÊNCIAS PERCEPCIONADAS POR PROFISSIONAIS DE BALANÇO DE COMPETÊNCIAS EXPERIENTES E INEXPERIENTES

Patrícia Araújo  
Joaquim Luís Coimbra  
Luís Imaginário

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto

O Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências<sup>1</sup> surgiu há cerca de uma década em Portugal com o início do funcionamento dos Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências<sup>2</sup>. Este Profissional, entre outras funções, leva a cabo o processo de Balanço de Competências, sobre o qual iremos também explanar. De facto, não existe nenhum estudo aprofundado sobre as competências deste profissional nem, por outro lado, um perfil ou uma certificação (como por exemplo, um Certificado de Aptidão Profissional-CAP), o que faz com que exista grande variabilidade de profissionais e abordagens.

O nosso objectivo é então procurar **(a)** clarificar conceitos associados a esta temática; **(b)** contribuir para o aprofundamento dos poucos documentos sistematizados acerca do profissional de RVC (como por exemplo do Inofor<sup>3</sup>, da DGFV<sup>4</sup> ou da ANOP<sup>5</sup>); e, por ultimo, **(c)** comparar a percepção de competências julgadas como essenciais para o exercício desta função por parte de Profissionais RVC experientes (e sem formação específica para tal) em contraste as percepcionadas como relevantes por Futuros Profissionais RVC, que receberam formação específica neste campo.

Para tal, foi passado um questionário aberto aos 17 participantes do estudo.

A média de idades total é de aproximadamente 26,21 anos, possuindo todos uma licenciatura; Participaram no estudo um total de 4 elementos do sexo masculino e 13 do sexo feminino.

Procedeu-se a uma análise de conteúdo das respostas dos participantes, contrastando as respostas dos Futuros Profissionais RVC e dos já Profissionais de RVC. No final, proceder-se-á a uma discussão dos resultados e ainda uma reflexão comparativa sobre os perfis existentes e os dados obtidos pelo presente estudo.

## Introdução

O Balanço de Competências, originário de França (*Bilan de Compétences*) tem sido muito abordado nos últimos anos desde o primeiro ensaio de Balanço de Competências em Portugal, em meados dos anos 90 (Imaginário, 1998). No nosso país, estes temas têm sido tratados, maioritariamente, através de programas e iniciativas europeias, ligados às práticas de validação e reconhecimento de Competências. Foram, assim, criados o Sistema Nacional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências para pessoas adultas, a rede de centros CRVCC, e os “Cursos de Educação e Formação de Adultos” (Cursos EFA), dirigidos aos adultos que não possuem a escolaridade obrigatória correspondente ao seu grupo etário sem qualificação profissional e, prioritariamente, desempregados.

---

<sup>1</sup> Que a partir deste momento, passaremos a designar por Profissional de RVC.

<sup>2</sup> Que a partir deste momento, passaremos a designar por CRVCC'S.

<sup>3</sup> Instituto para a Inovação na Formação (Actualmente designado IQF – Instituto para a Qualidade da Formação)

<sup>4</sup> D.G.F.V. - Direcção Geral de Formação Vocacional (ex-ANEFA: Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos)

<sup>5</sup> A.N.O.P.-Associação Nacional das Oficinas de Projecto

Existem variadas definições de Balanço de Competências (DFGV, I.E.F.P., ANOP, AEP<sup>6</sup>, etc.). Numa tentativa de uniformizar o conceito, podemos dizer que o Balanço de Competências é um processo pessoal, voluntário e confidencial, que visa **(a)** apoiar os participantes na exploração de informação sobre si próprios e incentivar o investimento nessa exploração, análise das suas potencialidades e promoção da tomada de consciência e o reconhecimento das mesmas; **(b)** promoção da formulação de projectos pessoais e profissionais; **(c)** construção do Dossier/Portefólio pessoal, integrador de todo o processo; esta intervenção usa determinados materiais já, de algum modo, validados por organismos como a ANEFA (actual D.G.F.V. - Direcção Geral Formação Vocacional), ANOP (Associação Nacional de Oficinas de Projecto), etc., e poderá também incluir outros materiais produzidos e adaptados pelos profissionais à pessoa/grupo em questão. A construção de um Portefólio de Competências pessoal é também determinante para o sucesso da intervenção e para a obtenção da certificação, porém, esta actividade é muitas vezes subvalorizada e tecnicista, uma vez que se torna, por vezes, num aglomerado de “fichas de trabalho”.

No entanto, a intervenção de Balanço de Competências possui forte cariz de desenvolvimento vocacional, na medida em que incentiva a reflexão profunda sobre vivências e experiências do indivíduo e a reformulação do seu projecto de vida.

O Profissional do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências emergiu há cerca de uma década em Portugal com o início do funcionamento dos CRVCC's. A D.G.F.V. denomina-o como **Profissional de RVCC** e define-o como *“Elemento que integra a equipa técnica de um Centro RVCC, cuja principal função consiste em assegurar a correcta implementação dos procedimentos de identificação, reconhecimento e avaliação de competências adquiridas pelas pessoas adultas ao longo da vida, designadamente a aplicação da metodologia de Balanço de Competências e de Histórias de Vida.”* A terminologia não é exacta: podemos chamar profissional de RVC, profissional de BC e ainda Técnico de BC, Técnico de RVC, e quem sabe outras até que desconhecemos (utilizadas em micro-culturas organizacionais), apesar de simpatizarmos mais com a designação de Profissional. Esta variabilidade de denominações demonstra bem a “largueza” e indefinição formal da profissão, daí que seja necessário, não só conhecer a fundo a actividade deste profissional como também encontrar uma denominação ideal e começar a pensar numa certificação séria e reconhecida, por exemplo, em forma de um CAP-Certificado de Aptidão Profissional. O CRVCC (e também entidade formativa) onde decorreu este estudo, procedeu a uma iniciativa pioneira em Portugal que passou por levar a cabo uma acção de formação muito orientada para formar profissionais

---

<sup>6</sup> Associação Empresarial de Portugal

especializados em Educação e Formação de Adultos, acção essa que possuía conteúdos específicos do processo de Balanço e Portefólio de Competências.

Este Profissional, entre outras funções, leva a cabo o processo de Balanço de Competências, sobre o qual iremos também explicar.

### **Método**

Para esta investigação iremos utilizar o estudo de caso exploratório (Yin, 1994), já que o objectivo é explorar quais as competências percebidas como essenciais para a prática do Profissional de RVC.

#### Método de recolha de dados

##### Instrumento

A metodologia eleita para este estudo foi de índole qualitativa, já que procurávamos explorar quais as competências percebidas pelos participantes como essenciais para a profissão de Profissional de RVC (Anexo A), sem objectivo de as generalizar ou quantificar, mas sim de desvendar um perfil de competências, em cada um dos grupos estudados.

Assim, foi construído um questionário de resposta aberta, contendo um quadro para dados pessoais (idade, género, formação de base, experiência profissional) e uma questão: *“Que competências (sociais, interpessoais, técnicas, científicas, profissionais, saberes teóricos, etc.) considera serem as mais importantes para ser um (competente) profissional de RVC/BC/PC?”*

Reformulando, procurávamos saber a percepção dos dois grupos de participantes acerca do perfil de competências essenciais para se ser Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, Profissional de Balanço de Competências e Profissional de Portefólio de Competências (uma vez que a terminologia sobre esta profissão é diversa, incluímos estas três designações).

### **Procedimento**

Em finais de 2004, foi pedida a autorização para a administração do questionário escrito aberto num CRVCC, a formandos de uma acção de formação (que possuía um módulo onde foram ministrados conteúdos acerca do Balanço de Competências e Portefólio de Competências, bem como acerca do Perfil de um profissional), ao qual chamaremos Grupo 1 e também aos profissionais de RVC no activo (que levem a cabo processos de Balanço e Portefólio de Competências), ao qual chamaremos Grupo 2.

A administração decorreu no mesmo mês, nas instalações na entidade formativa, e todos os participantes demoraram cerca de 15 a 20 minutos a realizar a sua resposta.

Não foram levantadas quaisquer tipos de questões, apenas foi pedido um novo questionário por parte de um dos participantes, quando este já ia a meio do preenchimento.

### **Participantes**

Os participantes são 17 no total: 11 formandos de uma acção de formação (Grupo 1) e 6 profissionais de RVC - no activo- (Grupo 2), pertencentes à Área Metropolitana do Porto, mais concretamente no Vale do Sousa. Neste grupo de profissionais de RVC, incluiu-se todos os profissionais que realizam a actividade de Balanço de Competências, nas várias valências/projectos/iniciativas da entidade.

A média total de **idades** é de 26,21, e quanto à variável sexo, existem 2 elementos masculinos em cada um dos grupos em análise, num total de 4 homens.

#### **Caracterização do Grupo 1**

Do Grupo 1, dois elementos (aprox. 18%) são do sexo masculino e nove (aprox. 82%) são do sexo feminino; A Média de idades deste grupo é de 24,66 anos, tendo o elemento mais jovem 22 anos e o elemento com mais idade 28 anos.

Quanto à **formação de base**, um elemento provem da licenciatura em Sociologia, cinco da Licenciatura em Psicologia, um possui Licenciatura em Ciências da Educação, outro Licenciatura em Direito, dois têm Licenciatura em Psicopedagogia Curativa e, por último, um elemento cursou uma uma Licenciatura em Ensino de Português-Francês.

Quanto à variável **experiência profissional** geral, foram tomadas em consideração todo o tipos de experiências, contando com actividades laborais fora da formação de base (por exemplo, assistente de loja, monitor, etc.) e também foi considerada como experiência profissional a frequência de estágios profissionais.

No Grupo 1, a média de meses de experiência profissional é de aproximadamente 18 meses, sendo que 3 elementos não possuem qualquer tipo de experiência profissional e o elemento com mais experiência reporta 72 meses (em várias profissões)

#### **Caracterização do Grupo 2**

No Grupo 2, existem dois profissionais do sexo masculino e quatro do sexo feminino.

A média de **idades** é de 27,8, sendo a mínima de 26 anos e a máxima de 30 anos.

Quanto à **formação de base** existem quatro elementos com licenciatura em Psicologia e dois com licenciatura em Sociologia.

Na variável **experiência profissional**, o Grupo 2, possui uma média geral de 40,8 meses, sendo que o elemento com menos meses de experiência reporta 24 meses e o que apresenta mais tempo, 60 meses.

Quanto à variável **experiência profissional como Profissional de RVC**, apenas se verifica no Grupo 2, sendo a média de 22,4 meses, entre o menos experiente que labora há 4 meses e o mais experiente com 36 meses de trabalho.

#### Método de análise de dados

Na fase de análise do material, iremos utilizar a análise de conteúdo, que poderá ser definida como uma “*técnica de pesquisa para a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto de comunicações*” (Berelson, 1952:18).

Foram analisadas as respostas dos participantes, e criou-se categorias correspondentes a cada competência verbalizada.

#### **Análise de conteúdo**

Com algum apoio (apenas organizativo) do Programa QSR NUD\*IST (*Non-Numerical Unstructured Data Indexing Searching and Theorizing*), procedeu-se à análise de conteúdo dos documentos.

Após a recolha da listagem das competências referidas, foram criadas sub-categorias, onde foram enquadradas as várias competências verbalizadas pelos participantes como relevantes para o perfil do profissional de RVC.

Por último, procedeu-se a análise estatística dos valores quantitativos obtidos, não só das categorias, mas também alguns dos dados sociobiográficos (Idade, experiência profissional, etc., já referidas na caracterização dos participantes).

#### **Resultados**

As análises levaram-nos ao levantamento do total de 77 competências apontadas pelos participantes como mais importantes para o desempenho da função de Profissional de RVC/BC/PC.

A partir destas 77, foram criadas categorias, e obtivemos assim, 5 subcategorias, que passamos a denominar Eixos, de forma a facilitar a análise:

**Quadro 1. Representação das sub-categorias encontradas, Eixo atribuído, e total de competências por categoria**

<b>Eixo</b>	<b>Competências</b>	<b>Total de Competências</b>
<b>Eixo I</b>	<b>Características Personalísticas</b> Características que os participantes identificaram como relevantes na personalidade de um profissional de RVC;	<b>37</b>
<b>Eixo II</b>	<b>Competências Interpessoais</b> Características relacionadas com a forma como o Profissional se relaciona com os outros em geral.	<b>6</b>
<b>Eixo III</b>	<b>Competências Cognitivas</b> Características associadas a capacidades cognitivas de análise, observação, etc. do profissional de RVC;	<b>5</b>
<b>Eixo IV</b>	<b>Competências Burocráticas</b> Capacidade para lidar com tarefas laborais, saberes fazeres práticos associados à prática do Profissional de RVC;	<b>3</b>
<b>Eixo V</b>	<b>Competências relacionadas com formação/Educação/Conhecimentos</b> Conhecimentos, em domínios gerais ou especializados, que foram considerados essenciais para a prática de Balanço de Competências.	<b>26</b>
<b>Total de competências</b>		<b>77</b>

Deste Quadro podemos facilmente perceber que o Eixo que recebeu maior categorias foi o Eixo I, relacionado com **Características de Personalidade (37)**, seguidas do **Eixo V.- Competências relacionadas com formação/Educação/Conhecimentos (26)**; Os outros três Eixos possuem poucas verbalizações, mas serviram também para verificarmos as diferenças entre os dois grupos.

O Grupo 1 teve um total de 133 verbalizações acerca de competências enquanto que o Grupo 2 referiu 61, o que - tendo em conta a proporcionalidade- nos faz concluir que o Grupo 1 teve mais 17% de verbalizações que o Grupo 2.

No Grupo 1 a média de competências referida por cada sujeito é de 12, enquanto que no Grupo 2, é de 10,16.

O número de competências apontadas por cada sujeito variou entre 3 (participante do Grupo 2) e 17 (em dois participantes, uma de cada um dos Grupos).

A competência mais referida na totalidade (moda) é “*Relacionamento/ Comunicação interpessoal*”, categorizada no Eixo II-**Competências Interpessoais**

No Quadro Abaixo podemos ver a listagem das Dez competências mais referidas

**Quadro 2. Dez competências mais referidas pelos 17 participantes**

	<b>Eixo</b>
Relacionamento/Comunicação Interpessoal (11)	<b>II</b>
Saber teórico e científico (8)	<b>V</b>
Saber adequar a postura as diferentes pessoas com quem lida(7)	<b>II</b>
Empatia/Simpatia/Saber inspirar confiança (7)	<b>II</b>
Criatividade /imaginação/Improvisação (6)	<b>I</b>
Colocar de lado preconceitos /Não fazer juízos de Valor (5)	<b>I</b>
Disponibilidade/Prestabilidade (5)	<b>I</b>
Sensibilidade para lidar com as diferentes situações com que se depara (5)	<b>I</b>
Gestão de conflitos	<b>II</b>
Ser pessoa informada e esclarecida acerca de tudo/cultura geral (5)	<b>V</b>

Entre parentesis podemos ver a quantidade total de verbalizações dos participantes face a essa competência. Deste quadro, podemos facilmente reflectir que o Eixo II- Interpessoal, é sem dúvida o mais comum, seguido do Eixo V- Competências relacionadas com formação/Educação/Conhecimentos.

**Quadro 3. Competências mais referidas pelo Grupo 1 e Pelo Grupo 2**

<b>Competências mais referidas pelo GRUPO 1 - Futuros Profissionais</b>		<b>Competências mais referidas pelo GRUPO 2 - Profissionais Experientes</b>	
	<b>Eixo</b>		<b>Eixo</b>
<i>Relacionamento/Comunicação Interpessoal (8)</i>	<b>II</b>	Responsabilidade (3)	<b>I</b>
Colocar de lado preconceitos /Não fazer juízos de Valor (5)	<b>II</b>	<i>Relacionamento/comunicação interpessoal (3)</i>	<b>II</b>
Criatividade /Imaginação/Improvisação (5)	<b>II</b>	Facilitador de autonomia/motivador/compreender as motivações da pessoa (3)	<b>II</b>
<i>Saber teórico e científico (5)</i>	<b>V</b>	<i>Saber teórico e científico (3)</i>	<b>V</b>
Empatia/Simpatia/Saber inspirar confiança (5)	<b>II</b>	Saber analisar o referencial de competências chave (2)	<b>V</b>
Saber adequar a postura as diferentes pessoas com quem lida.(5)	<b>II</b>	Acreditar no que se faz/amor à camisola/sentir-se feliz com o que faz (2)	<b>I</b>

Enquanto que no grupo, as competências mais votadas pertencem aos Eixos II e V (Interpessoal e de Conhecimentos/Formação Educação, respectivamente), no grupo 2 surgem esses dois Eixos, acrescidos do Personalísticos.

As duas competências comuns nos 2 grupos são (a itálico): *Relacionamento/comunicação interpessoal* e Saber teórico e científico.

No entanto, é necessário ressaltar a importância de alguns pormenores, que apesar de não-relevantes quantitativamente, podem ajudar a perceber as diferenças na forma como cada grupo vê o perfil de competências do Profissional de RVC.

1. As competências (a que chamamos) **Burocráticas** (*Informática, organização, Planeamento e avaliação*), ironicamente, foram enunciados pelo grupo dos ainda estudantes (Futuros profissionais), o que pode ser explicado pelo facto dos profissionais, devido à sua prática diária, já terem interiorizado estas competências, e não as tenham verbalizado;

2. As competências (a que chamamos) **Cognitivas** (capacidade de análise das situações p resolver dificuldades, Como usa os saberes que tem, Distinguir o processo de RVC/BC/PC e a formação de base, Ser avaliador, Ser observador/atento) também tiveram no total muito mais votações no grupo 1(6 verbalizações), do que no grupo 2 (2 verbalizações);

3. Numa análise muito subjectiva, podemos considerar as competências enunciadas pelos participantes Grupo 2 como relevantes para o Perfil como muito mais centradas na prática (*Note-se, que apenas nuam competência houve uma verbalização de um participante do grupo 1, de resto o Grupo 1, nunca verbalizou nada no âmbito destas categorias*):

**Quadro 4. Competências verbalizadas pelo Grupo 2**

<b>Competências Verbalizadas pelos participantes do grupo 2</b>	<b>Eixo</b>
Acreditar no que se faz/amor à camisola/sentir-se feliz com o que faz.	<b>Eixo I</b>
Controlar o processo	<b>Eixo I</b>
Paciente/Consciente	<b>Eixo I</b>
Facilitador de autonomia/motivador/compreender as motivações da pessoa	<b>Eixo II</b>
Conhecimento da realidade social e económica onde intervem e ofertas EFA	<b>Eixo V</b>
Conhecimento dos dispositivos existentes em Portugal relativamente ao sistema EFA	<b>Eixo V</b>
Não “escolarizar” o sistema;	<b>Eixo V</b>
Postura crítica e reflexiva em relação às questões do emprego, educação formação, exclusão social, e seu próprio trabalho, etc.; ter noção dos índices de escolaridade e empregabilidade;	<b>Eixo V</b>
Saber "desocultar" as competências adquiridas ao longo da vida	<b>Eixo V</b>
Saber analisar o referencial de competências chave;	<b>Eixo V</b>
Ser profissional	<b>Eixo V</b>

4- Pensamos ser possível afirmar, que não existe total homogeneidade, e existe uma boa quota parte de subjectividade nas afirmações dos participantes, o que pode trazer riqueza de conteúdos ou divergência?!!!

## Discussão e Reflexão

Em Suma, podemos retirar algumas conclusões para reflexão:

- O Eixo com mais competências é o **Eixo I**, ou seja, relacionado com a Personalidade do Profissional de RVC; de seguida, Surge o **Eixo V**-Competências relacionadas com formação/Educação/Conhecimentos, o que denota grande sensibilidade da parte dos participantes para o facto de ser necessário formação de base e contínua, bem como conhecimentos do espaço social e económico onde actua, estatísticas, etc.
- O grupo 1 (futuros Profissionais) enunciou maior numero de competências (do total de 77) que o grupo 2 (Actuais Profissionais RVC);
- Em média, os sujeitos do grupo 1, verbalizaram mais competências (12 por sujeito) do que os do grupo 2 (10,16 por sujeito);
- As competências mais “votadas” pertencem ao Eixo II – Relacionamento Interpessoal (seguido do Eixo V- Competências relacionadas com formação/Educação/Conhecimentos, e por último o Eixo I-Características de Personalidade);
- O grupo 2 verbaliza mais competências de carácter prático, isto é, relacionadas por exemplo com o "desocultar" as competências adquiridas ao longo da vida, a análise do Referencial de Competências-Chave, a não “escolarização” do sistema [RVCC];
- O Grupo 2 não verbaliza competências nos Eixos III (Competências Cognitivas) e IV(Competências Burocráticas) – apesar de não podermos explicar este facto, julgamos dever-se à interiorização da competência de tal forma (devido à prática quotidiana).

Um estudo de conteúdo ganha mais pela riqueza e variabilidade dos conteúdos verbalizados do que propriamente pela contagem das mais comuns afirmações, no entanto, era necessário fazer este levantamento quantitativo.

Ao examinar a grelha geral da análise de Competências (Anexo B) é interessante observar o cariz e o contexto de cada uma das competências enunciadas pelos participantes como relevantes para a constituição de um Perfil de competências do Profissional de RVC (BC/PC) e pensamos que, agregando-as, é possível ter um bom princípio para a elaboração do mesmo de uma forma eclética.

Como já afirmamos noutras publicações (Araújo, Silva, Coimbra, Imaginário & Castro, 2004;2005) é urgente legalizar o perfil de profissional de BC, em particular, e/ou o perfil do profissional de RVC. Já decorrem formações neste sentido (incluindo a que o Grupo 1 deste estudo frequentou), mas não existe qualquer definição operacional sobre as competências deste profissional, ou reconhecimento desta formação como “oficial”. A potencial diversidade das intervenções deste Profissional leva a que pensemos que a sua formação de base deverá estar intimamente ligada às ciências sociais e humanas (nomeadamente Psicologia, Educação, Sociologia), o que é confirmado pela nossa Grelha de Análise das Competências (Anexo B) na qual é possível verificar que quase todos os participantes se referiram a este ou semelhante aspecto (como por exemplo, possuir conhecimentos de Orientação Vocacional ou Educação de Adultos) – e, porém, nem este pequeno detalhe está oficializado!

Houve, no entanto, questões não directamente referidas pelos participantes deste estudo que é o caso da Ética e deontologia, trabalhada, por exemplo pelo autor Francês, por Roger Schembri (cit. in Castro, 1995) que reflecte sobre as 5 tentações do Profissional de BC, entre outros que se debruçam sobre muitas questões directamente ligadas ao *Bilan des Compétences* na lógica francesa, mas são inexistentes reflexões Éticas e deontológicas, no nosso país e acerca do Sistema RVCC.

Enfim, este estudo não pretendia chegar a altos voos, mas antes alertar para a diversidade de opiniões dos Profissionais no Activo e dos Futuros Profissionais, que como pudemos ver, apesar de não muito divergentes apresentam características diferentes, o que sublinha a urgência de uma uniformização.

Estas análises não ficarão por aqui e continuaremos a trabalhar estes assuntos, quem sabe noutras perspectivas, porém o trabalho exploratório das percepções de Competências dos Profissionais Experientes de RVC VS Futuros Profissionais de RVC termina aqui, deixando o apelo a estudos neste âmbito por outros profissionais.

## Bibliografia

- Araújo, P., Silva, C., Coimbra, J., Castro, J. & Imaginário, L. (2004). “*Lógicas de Envolvimento em processos de Balanço de Competências*”. Livro “Desenvolvimento Vocacional ao longo da Vida” . Universidade do Minho/Editora Almedina
- Araújo, P., Silva, C., Coimbra, J., Castro, J. & Imaginário, L. (2005). “*O Balanço de Competências em Três Projetos de Iniciativa Comunitária*”. Livro de Actas XVII Colóquio promovido pela ADMEE-Europa sob o tema "Avaliação De Competências – Reconhecimento E Validação Das Aprendizagens Adquiridas Pela Experiência". Universidade de Lisboa (no prelo)
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Glencoe: The Free Press.  
Documentação da Agência Nacional para a Educação de Adultos (Actual D.G.F.V. - Direcção Geral de Formação Vocacional)
- Imaginário, L. (1998). *Ensaio de Balanço de Competências em Portugal*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade / Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional / Comissão Interministerial para o Emprego.
- Imaginário, L. (2000). *Balanço de Competências. Discursos e Práticas*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade / Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional / Comissão Interministerial para o Emprego.
- Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods (2.ªEd)*. Applied Social Research Methods, Vol. 5. Newbury Park, California: SAGE Publications.

**Anexo A**  
**Questionário Aberto administrado**

**Questionário - O Profissional de RVC/BC/PC**

Por fim, pedia-lhe que respondesse a uma questão final, com o máximo de atenção e sinceridade possível, tendo em conta toda a sua experiência e saber, não só obtidas por esta formação mas também ao longo da sua vida.

Este documento, servirá como avaliação de conhecimentos e também para estudos posteriores.

Seja sintético, mas esforce-se por abranger o máximo de informação possível. (pode escrever texto corrido, enumerar tópicos ou usar a metodologia que melhor lhe aprouver.)

**Dados Pessoais**

Idade:\_\_\_\_\_ | Sexo: M  F  | Formação de Base:\_\_\_\_\_

Experiência profissional: Sim\_\_\_\_\_ Não\_\_\_\_\_

Se Sim, que profissão(ões)?:\_\_\_\_\_

Quantos anos de experiência profissional?\_\_\_\_\_

Experiência profissional como Profissional de RVC/BC: Sim\_\_\_\_Não\_\_\_\_

Quantos anos de experiência?\_\_\_\_\_

“Que competências (sociais, interpessoais, técnicas, científicas, profissionais, saberes teóricos, etc.) considera as mais importantes para ser um (competente) profissional de RVC/BC/PC?”

Obrigado pela sua participação

**Anexo B**

**Grelha Geral da Análise de Competências**

(ver anexo em formato PDF)