

Competências do orientador profissional: uma proposta brasileira com vistas à formação e certificação

Maria Célia Pacheco Lassance¹

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre

Lucy Leal Melo-Silva

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto

Marúcia Patta Bardagi

Universidade Luterana do Brasil, Santa Maria

Ângela Carina Paradiso

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre

Considerações iniciais

As mudanças ocorridas nas formas de vida desde o século passado e o impacto da globalização e das tecnologias de informação e comunicação influenciaram sobremaneira a natureza do trabalho e das relações de emprego, trazendo novas exigências para os trabalhadores já inseridos no mercado de trabalho e às gerações de jovens que se preparam para o ingresso na força produtiva. 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). Mas, o que é competência? O conceito é polêmico e muitas vezes definido sob diferentes enfoques.

O conceito de competência foi originalmente desenvolvido no contexto da administração, especificamente na área de recursos humanos. Assim, em uma das diversas definições “competência é o conjunto de qualificações (*underlying characteristics*) que permite à pessoa uma *performance* superior em seu trabalho ou situação” e que “as competências podem ser previstas e estruturadas de modo a estabelecer-se um conjunto ideal de

qualificações” (Dutra, 2004, p. 29). O autor considera ainda que “muitas pessoas e alguns teóricos compreendem a competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades” (p. 28) – o que, em sua opinião, é um entendimento pouco instrumental, porque não garante que as pessoas irão realizar todas as competências que possuem (o que é conhecido como agregar valor à organização e realizar entrega profissional). Para Dutra (2004), o conceito de competência é um conceito em construção e que tem se mostrado muito efetivo para explicar a realidade vivida pelas empresas na gestão de pessoas.

Por sua vez, na perspectiva educacional, Carvalho (2005) destaca que “... na era do ciberespaço o trabalhador expressa sua força de trabalho através da competência, entendendo-a como uma capacidade continuamente melhorada de aprender e inovar, atualizada de maneira imprevisível em contextos variáveis” (p. 98). Para Rios (1993), ser competente é *saber fazer bem*. E *saber fazer bem* tem um duplo caráter – uma dimensão *técnica* e uma dimensão *política*:

¹ Endereço para correspondência: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 212, 90035-003, Porto Alegre, RS. Fone: (51) 3316-5454. E-mail: maria.lassance@ufrgs.br

A dimensão *técnica* é a do *saber* e a do *saber fazer*, isto é, do domínio dos conteúdos que o sujeito necessita para desempenhar seu papel, aquilo que se requer dele socialmente, articulado com o domínio das técnicas, das estratégias que permitam que ele realize seu trabalho. A dimensão *política* vai ao encontro daquilo que é *desejável*, que está estabelecido *valorativamente* com relação à sua atuação, nesse caso, o *bem* responde a necessidades historicamente definidas pelos homens de uma determinada sociedade. (Rios, 1993, p. 47).

Se competência é palavra de ordem no mundo do trabalho, também é útil o debate no contexto da formação dos trabalhadores de um modo geral e, em especial, do orientador profissional, uma vez que a prática da orientação e do aconselhamento de carreira sofre impacto direto de tais alterações do mercado e das formas de trabalho. Observa-se, portanto, a necessidade de se estabelecer, no contexto brasileiro, parâmetros para a formação e desenvolvimento de competências mínimas para o exercício profissional que resulte em oferta de serviços cada vez mais qualificados (Melo-Silva, 2003). Ainda, as mudanças sofridas pela própria área da orientação profissional e de carreira, sobretudo no Brasil, implicam em reformulações da estrutura formativa dos profissionais inseridos nesse contexto de trabalho, sejam eles psicólogos, educadores, ou outros profissionais que atuam em áreas de interface com a orientação.

A orientação profissional e de carreira, no Brasil, desenvolveu-se como uma prática voltada ao público adolescente, cujas intervenções objetivam primordialmente auxiliar adolescentes que aspiram ao ingresso no Ensino Superior. Desta forma, a atuação tem sido circunscrita, muitas vezes, ao alunado de escolas privadas do Ensino Médio. Nesse contexto de atuação, a formação do orientador está voltada a uma capacitação para o trabalho em grupos, o entendimento das questões da adolescência e o conhecimento do mundo profissional marcado pela formação superior.

No cenário atual, entretanto, além das mudanças contextuais que afetam o trabalho e a

inserção profissional, vive-se um período de expansão e redefinição dos propósitos e do alcance da orientação profissional e de carreira. De forma geral, se concebe o desenvolvimento de carreira como um processo contínuo e dinâmico que não se inicia nem se encerra na adolescência ou em um contexto exclusivo de transição, por exemplo, a transição escola-trabalho. O indivíduo relaciona-se com o trabalho e vivencia o papel de trabalhador ao longo de sua vida e essa relação sofre inúmeras transformações e reorganizações nas trajetórias de carreira. Além disto, é importante assumir que o indivíduo que trabalha também desempenha outros papéis relevantes ao longo da vida, e está inserido simultânea ou seqüencialmente em diversos papéis e cenários, como o da educação formal, do lar e família, dos serviços comunitários e do lazer, delineando um estilo de vida próprio (Super, 1980; Super & Nevill, 1986; Super & Sverko, 1995). Nessa perspectiva, o papel da orientação profissional e de carreira, como campo teórico e prático, é relevante e deve acompanhar a relação dinâmica entre o indivíduo, o trabalho e outros papéis de vida. Intervenções de carreira são possíveis com crianças, adolescentes, adultos inseridos ou não no mundo produtivo, pré-aposentados, indivíduos com necessidades especiais, jovens em situação de risco e com grupos profissionais específicos, entre outros. Nesse sentido, é natural pensar que este alargamento do escopo da orientação implique em mudanças também significativas na formação do profissional e, indubitavelmente, na definição de políticas públicas que visem à implementação e à avaliação de serviços em diferentes cenários e contextos.

A preocupação com a formação dos profissionais que atuam na área é uma questão recorrente e bastante antiga no contexto internacional, no qual, desde a década de 1950 recomenda-se o treinamento e o exercício da profissão de orientador (*counselor*). Em países desenvolvidos, a orientação educacional e vocacional tem sido política de Estado. Observam-se relações entre desenvolvimento social e econômico e a oferta de serviços de orientação e educação para a carreira. A UNESCO, por exemplo, recomenda

que a educação continuada seja uma política dos governos para o desenvolvimento de uma sociedade do conhecimento e centrada na inclusão universal ao direito de participação qualificada no sistema produtivo. A União Européia, no “Memorando sobre Educação Continuada” de 2000, declara como princípio a educação continuada e inclusiva, tornando a orientação uma ferramenta fundamental (Jenschke, 2003). Assim, assume-se a orientação de carreira e o aconselhamento como “da maior importância para todos os clientes que estão em educação e treinamento. Seu papel deveria ser ampliado para a preparação de estudantes e adultos, para enfrentar a possibilidade real de frequentes mudanças, o que poderia incluir períodos de desemprego e emprego no setor informal” (Jenschke, 2003, p. 38). A partir destas considerações, a *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG, AIOSP, sigla em francês) propôs uma contribuição para o Programa Internacional da UNESCO e a Formação e Educação Técnica e Vocacional, com uma retomada das propostas e da conceituação de orientação e carreira.

Em 2001, a AIOSP, ao comemorar seus 50 anos de existência, discutiu, em duas conferências, a necessidade de se estabelecer critérios de excelência na prestação de serviços de orientação profissional e de carreira, para que sejam efetivamente úteis para indivíduos, economias e sociedades em um trabalho de cooperação internacional. Naquele ano, adotou a “Declaração da AIOSP sobre orientação vocacional e profissional” em 17 de setembro, na conferência de Paris. Nessa declaração, sete pontos são definidos como centrais para o desenvolvimento da orientação educacional e vocacional, estabelecendo:

- a) o direito universal de acesso à orientação;
- b) que os provedores de serviços devem ter um padrão de qualidade reconhecido em formação profissional;
- c) que as necessidades dos clientes devem ser respeitadas e o atendimento deve ser realizado por um orientador competente e profissionalmente credenciado, com a formação alicerçada no respeito aos diferentes modos de vida;

- d) a necessidade de formação continuada aos orientadores para desenvolvimento de competências específicas e atualização;
- e) que o treinamento e o desempenho dos orientadores sejam supervisionados e os serviços avaliados sistematicamente;
- f) que as pessoas com necessidades especiais e desvantagens sociais devem receber orientação com métodos apropriados, que levem em conta suas particularidades;
- g) que os orientadores e provedores de serviços de orientação devem comprometer-se com padrões de qualidade reconhecidos e endossar e seguir um código de ética, como o estabelecido em 1995 (Jenschke, 2003).

Em setembro de 2003, na Conferência de Berna, a assembleia da AIOSP aprovou o documento intitulado “Competências Internacionais para os Profissionais de Orientação e de Educação”, que estão organizadas em dois conjuntos: (a) Competências centrais e (b) Competências especializadas – distribuídas em dez áreas, quais sejam, diagnóstico, orientação educativa, desenvolvimento de carreira, aconselhamento, administração da informação, consulta e coordenação, pesquisa e avaliação, gestão de programas e serviços, construção da capacidade da comunidade, e colocação (Repetto Talavera, Lévano, Soto, Ferrer-Sama & Hiebert, 2004).

Discussões sobre o estabelecimento de diretrizes de formação e competências do orientador de carreira têm sido realizadas sistematicamente no cenário internacional. Associações como a *National Career Development Association* (NCDA) e a *International Association for Educational and Vocational Guidance* (IAEVG), como apontado anteriormente, disponibilizam diretrizes de competências e éticas direcionadas aos seus associados.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) - Comunidades Européias publicou em 2004 uma obra que resultou de um conjunto de revisões, realizadas entre 2001 e 2003, de políticas nacionais de Orientação Escolar e Profissional de 48 países. “Em cada país, as revisões avaliaram a forma como a or-

ganização, a gestão e a prestação dos serviços de Orientação Escolar e Profissional contribuíram para a implementação da aprendizagem ao longo da vida e de políticas pró-ativas para o mercado de trabalho” (OCDE, 2004, p. 5). Essa publicação, um guia para decisores, aborda, entre outros temas, as possibilidades de oferta de serviços de orientação em diferentes contextos e cenários e também focaliza a formação e qualificação do orientador, assim como defende a garantia da qualidade da Orientação. A publicação apresenta em cada capítulo os problemas e desafios, as perguntas chave, medidas de política e exemplos de boas práticas. No que se refere à formação e qualificação, registra-se que os governos, e aí estão incluídos os países do primeiro mundo, têm sido pouco ativos na definição do conteúdo e do processo de formação dos técnicos da Orientação. Destaca-se que poucas ações são efetivadas para propiciar a ligação dessa matéria aos objetivos das políticas públicas de educação, formação e emprego. Se este debate é atual em países do primeiro mundo, ele também é atual e necessário nos demais países.

No Brasil, a discussão sobre critérios de competência para a formação e qualificação do orientador profissional tem sido restrita a iniciativas isoladas e pontuais. Porém ela foi institucionalmente desencadeada pela ABOP por meio de uma versão preliminar deste ensaio no sítio da ABOP (www.abopbrasil.org.br). Em função do crescimento da área no país e da maior oferta de cursos de formação, cria-se um contexto no qual uma discussão mais aprofundada torna-se fundamental. O estabelecimento de diretrizes nacionais criará a oportunidade de maior consistência nos parâmetros mínimos para a qualidade da formação do orientador de carreira e, conseqüentemente, dos serviços prestados à população.

Foi em sintonia com a necessidade de discussão sobre a formação e a competência do orientador profissional que a Revista da ABOP publicou em 1999 um fascículo especial sobre formação, como um convite ao debate. A partir de 2003, com a publicação da Revista Brasileira de Orientação Profissional (sucessora da Revista da ABOP) e da série de livros “Orientação Profissional: teoria

e técnica” (Melo-Silva, Santos, Simões & Avi, 2003; Lassance, Paradiso, Bardagi, Sparta & Frischenbruder, 2005; Barros, Lima & Escalda, 2007) o debate sobre a questão das competências passou a ser ampliado com a publicação mais intensa de exemplos de práticas e a divulgação dos artigos na íntegra no Portal de Periódicos em Psicologia (PEPSIC), que possibilita o amplo acesso às coleções de revistas científicas disponibilizadas por meio da metodologia SciELO, gerando a produção de indicadores estatísticos de uso e impacto da literatura científica.

Nesse sentido, difundir a produção do conhecimento e reunir os orientadores profissionais em atuação no país legitima o papel da ABOP de liderança neste domínio. Assim, entende-se que cabe à ABOP, como única instância associativa na área de Orientação Profissional e de Carreira no Brasil, alinhar-se aos esforços de cooperação internacional e estabelecer diretrizes nacionais de formação do orientador de carreira e prestação de serviços em orientação e aconselhamento de carreira, guardadas as especificidades culturais e do sistema educacional brasileiro. A presente proposta não é uma tentativa de padronizar excessivamente ou circunscrever o espaço de atuação e a escolha de paradigma do orientador profissional brasileiro, uma vez que a diversidade é desejável e enriquecedora para a área. Mas, ao contrário, busca uma maior sistematização nos processos de treinamento e formação, que alinhem o trabalho desenvolvido no Brasil com as propostas e o desenvolvimento da área no âmbito internacional. A partir das diretrizes internacionais, e tendo em vista que a formação brasileira de orientadores é feita de forma assistemática, este texto configura-se, portanto, como um disparador temático para a discussão sobre o estabelecimento de competências básicas a serem contempladas na formação dos orientadores profissionais brasileiros, necessárias para a certificação.

Este texto, como apontado anteriormente, foi divulgado na Internet e os itens apresentados na próxima seção, foram discutidos e acordados na reunião de trabalho convocada pela Diretoria da ABOP e realizada em 16 de junho de 2007, no Colégio Pio XII, em São Paulo, sob a coordenação

da Presidenta Rosane Schotgues Levenfus, do Vice-Presidente Mauro Magalhães e da associada Fátima Fernandes Sousa Trindade. A relação dos presentes encontra-se no Anexo A.

Diretrizes Nacionais para a Formação em Orientação Profissional e de Carreira

Com base no anteriormente exposto, uma proposta de diretrizes nacionais para a formação em Orientação Profissional elaborada pelas autoras deste ensaio, é focalizada em três conjuntos de competências, habilidades e conhecimentos: (1) formação teórica, (2) formação prática, e (3) desenvolvimento pessoal e ético. Os itens dos três conjuntos constituem recomendações gerais. Como resultado da reunião de trabalho, as competências consensuais foram mantidas, enquanto que aquelas que requerem maior reflexão estão registradas com as observações entre parênteses na relação a seguir:

(1) Formação Teórica

1. Conhecer a história da Orientação Profissional e de carreira e evolução do pensamento na área no Brasil e no mundo.
2. Dominar teorias e modelos clássicos e contemporâneos em psicologia das carreiras.
3. Dominar teorias de aconselhamento de carreira e técnicas associadas.
4. Compreender as diferenças individuais no desenvolvimento de carreira em função do gênero, nível socioeconômico, orientação sexual, raça, etnia e necessidades especiais.
5. Conhecer as teorias do desenvolvimento humano e desenvolvimento de carreira ao longo do ciclo vital.
6. Conhecer as técnicas e modelos relacionados ao planejamento de carreira, informação e colocação profissional.
7. Dominar teorias e técnicas de entrevista.
8. Dominar teorias e técnicas grupais.
9. Avaliar contextos e cenários.
10. Realizar avaliação psicológica em geral e de carreira em particular (para psicólogos).
11. Conhecer legislação, estrutura e funcionamento do sistema educativo e de formação (fundamental, médio, técnico e superior).

12. Ter conhecimento básico da estruturação do mundo do trabalho, legislação e políticas de emprego e trabalho.
13. Conhecer psicossociologia do trabalho.
14. Ter conhecimento básico das Teorias das organizações e das instituições (estrutura organizacional, modelos de gestão, gestão de mudanças, cultura organizacional).
15. Ter conhecimento das condições de implantação de políticas públicas de formação e trabalho. (Requer maior aprofundamento)
16. Dominar metodologia de redação científica para divulgação da produção do conhecimento teórico e prático. (Requer maior aprofundamento)

(2) Formação Prática

Desenvolver habilidades de intervenção em orientação profissional e de carreira individual, em grupos e institucional para realizar:

- a. avaliação: seleção e utilização de instrumentos e técnicas de avaliação em orientação de carreira;
- b. contextualização da problemática do cliente;
- c. planejamento de intervenção;
- d. participação, liderança e gerenciamento de equipes multidisciplinares; (Requer maior aprofundamento); e
- e. construção, implementação e avaliação de programas de orientação profissional e de carreira.

(3) Desenvolvimento Pessoal e Ético *Desenvolvimento Pessoal*

- Ter conhecimento do seu próprio desenvolvimento de carreira, critérios de tomada de decisão e escolhas profissionais.
- Desenvolver o autoconhecimento (clareza dos próprios valores, estilos de vida e crenças).
- Manter-se atualizado, acompanhando a produção científica na área.
- Conhecer e respeitar o Código de Ética Profissional da respectiva profissão (e as normas éticas da IAEEV/AIOSP), realizando práticas e técnicas profissionais adequadas à sua qualificação técnica e formação profissional.

Relação e Responsabilidades Éticas para com os Clientes

- Respeitar o direito de escolha dos clientes.
- Garantir a confidencialidade do processo de orientação profissional. A revelação de qualquer informação confidencial, inclusive para fins científicos, requer a expressa permissão do cliente.
- Manter-se atualizado com as leis e políticas sobre direito dos clientes.
- Evitar toda e qualquer forma de discriminação e preconceito em relação a condição socioeconômica, nível de escolaridade, gênero, raça, crenças religiosas, orientação sexual ou necessidades especiais.
- Reconhecer quando sua competência não é suficiente para atender às necessidades dos clientes, buscando supervisão técnica ou encaminhando-os a outros especialistas.
- Refletir com o cliente sobre seus valores profissionais em situações em que apresente valores anti-sociais prejudiciais a ele próprio ou a outras pessoas e suas repercussões.

Considerações finais

Este ensaio objetiva desencadear o debate sobre a definição de critérios de competência para a formação e o exercício da atividade de orientação

profissional e de carreira. O debate é dinâmico e está aberto. A publicação impressa deste texto visa a registrar esse momento histórico no qual diversos e diferentes pensadores da área se reuniram para refletir sobre competências para a formação, a qualificação e a certificação dos profissionais e serviços na área. Visa, também, a tornar público o avanço da comissão da ABOP que trabalha no assunto. A reunião de trabalho foi excelente no aproveitamento das discussões e definiu, em princípio, que as competências são sugestões para a formação dos orientadores profissionais brasileiros e que são úteis como parâmetros para os docentes organizarem os conteúdos das disciplinas nos níveis de graduação e de pós-graduação. Reconheceu-se, ainda, a necessidade de se editar manuais brasileiros que focalizem as teorias de carreiras mais conhecidas e utilizadas, seus limites e suas aplicações em diferentes contextos e cenários e que deverão ser ensinadas na formação independentemente do referencial teórico-metodológico adotado pelo professor na sua prática profissional. Tanto este ensaio quanto a reunião de trabalho realizada em São Paulo constituem passos relevantes na direção da certificação. Os leitores estão convidados a participar do debate nos eventos e no sítio da ABOP, e a publicar textos formais na RevBOP tratando deste tema.

REFERÊNCIAS

- Barros, D.T.R., Lima, M.T. & Escalda, R. (2007). *Escolha e inserção profissionais: Desafios para indivíduos, famílias e instituições*. Vol. 3: Orientação Profissional: Teoria e técnica. São Paulo: Vetor Editora.
- Carvalho, H. F. (2005). Ambiente de competências: Reflexões sobre a aplicabilidade do conceito de competências na orientação profissional. Em M. C. P. Lassance, A. C. Paradiso, M. Bardagi, M. Sparta & S. L. Frishenbruder (Orgs.), *Intervenção e compromisso social*. Vol. 2: Orientação profissional: Teoria e técnica (pp.97-106). São Paulo: Vetor Editora.
- Dutra, J. S. (2004). *Competências: Conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna*. São Paulo: Atlas.
- Jenske, B. (2003). A cooperação internacional: Desafios e necessidades da orientação e do aconselhamento em face das mudanças mundiais no trabalho e na sociedade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4 (1/2), 35-55.
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., Bardagi, M.P., Sparta, M. & Frishenbruder, S. L. (2005). *Intervenção e compromisso social*. Vol. 2: Orientação profissional: Teoria e técnica. São Paulo: Vetor Editora.
- Melo-Silva, L. L. (2003). Ética e competência na prática de orientação profissional. Em L. L. Melo-Silva, M. A. Santos, J. T. Simões & M.C. Avi (Orgs.), *Arquitetura de uma ocupação*. Vol. 1: Orientação profissional: Teoria e prática (pp. 69-90). São Paulo: Vetor Editora.

- Melo-Silva, L. L., Santos, M. A., Simões, J. T. & Avi, M. C. (Orgs.). (2003). *Arquitetura de uma ocupação*. Vol. 1: Orientação profissional: Teoria e prática. São Paulo: Vetor Editora.
- OCDE – Comunidades Européias (2004). *Orientação escolar e profissional: Guia para decisores*. Lisboa: Gráfica Krispress.
- Repetto Talavera, E., Lévano, B. M., Soto, N. M., Ferrer-Sama, P. & Hiebert, B. (2004). Competências internacionais para orientadores profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5 (1), 1-14.
- Rios, T. A. (1993). *Ética e competência*. São Paulo: Cortez.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E & Nevill, D. (1986). *The Salience Inventory: Theory, application, and research (Manual)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Super, D.E. & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey Bass.

Recebido em: 31/07/07

Aceite: 11/08/07

Sobre as autoras

Maria Célia Pacheco Lassance é psicóloga pela PUC-SP, Mestre pela PUC-RS, e Doutoranda pelo PPG-Psicologia da UFRGS. É professora adjunta do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade do Instituto de Psicologia da UFRGS. Membro da equipe técnica do CAP-SOP e do NAE (Núcleo de Apoio ao Estudante) da UFRGS. Fundadora e ex-presidente da ABOP nas gestões 1995-1997 e 2001-2003.

Lucy Leal Melo-Silva é psicóloga, Docente da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Departamento de Psicologia e Educação, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Coordenadora do Programa Vita, do Serviço de Orientação Profissional (SOP), integrante do Centro de Pesquisas em Psicodiagnóstico (CPP). Membro da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais (ABOP) e da *International Association Educational Vocacional Guidance* (IAEVG). Autora de livros na área da Orientação Profissional e Formação em Psicologia.

Marúcia Patta Bardagi é psicóloga, Doutora em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e docente do curso de Psicologia da ULBRA – Santa Maria (RS) e do curso de especialização em Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da UFRGS.

Ângela Carina Paradiso é psicóloga, Mestranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), docente do curso de especialização em Orientação Profissional do Instituto de Psicologia da UFRGS.

ANEXO A

Relação dos participantes da reunião de 16/06/07

- Adriana Saba (Oficia da mudança, SP)
- Alessandra Suplicy Convey (Centro Universitário Monte Serrat / UNIMONTE, Santos, SP)
- Cláudia Yazigi (Banco do Brasil, SP)
- Cristiane Cortez (Faculdade IBTA, SP)
- Fabiano Fonseca da Silva (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo e Universidade Mackenzie, SP)
- Fátima Fernandes Sousa Trindade (Colégio Pio XII, SP)
- Kathia Maria Costa Neiva (Universidade Ibirapuera, SP)
- Lucy Leal Melo-Silva (Universidade de São Paulo, *campus* Ribeirão Preto SP)
- Marcelo Afonso Ribeiro (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, SP)
- Marcos Antônio L. Vono (Veris Educacional, SP)
- Maria Célia Pacheco Lassance (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS)
- Maria da Conceição Coropos Uvaldo (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo e Sedes Sapientiae, SP)
- Maria Elci Spaccaquerche (Programa OP *online* - OPBB e Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP)
- Maria Lúcia Petinelli (Choice Consulting, SP)
- Marilu Diez Lisboa (Instituto do Ser – Consultoria em Desenvolvimento Humano e Orientação Profissional, SP)
- Mauro de Oliveira Magalhães (Universidade Luterana do Brasil, RS)
- Priscila de Azevedo Costa (Faculdade IBTA, SP)
- Regina Crestani (Universitário, RS)
- Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP)
- Rosane Levenfus (Projecto, RS)
- Sílvio Duarte Bock (NACE – Orientação Vocacional, SP)
- Sônia Regina Pereira Piola Luque (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, SP)
- Valerij Peter Hepper (Instituto do Ser – Consultoria em Desenvolvimento Humano e Orientação Profissional, SP)
- Yvette Piha Lehman (Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, SP).