

Artigo

Paradoxos contemporâneos para orientação profissional e de carreira: construção de outro enfoque para outro mundo

Marcelo Afonso Ribeiro^{a*} 

^aInstituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil

Resumo: A orientação profissional e de carreira (OPC) é um dos campos da psicologia aplicada que oferece auxílio especializado para refletir e planejar o futuro de trabalho e vem lidando com paradoxos na contemporaneidade. Paradoxos são situações contraditórias e conflitantes que acontecem simultaneamente, dificultando sua síntese. Com base na psicologia social e na produção emergente da área da OPC com questões e encaminhamentos em aberto, visamos identificar e discutir esses potenciais paradoxos contemporâneos para o campo no Brasil e apontar caminhos para enfrentá-los. A contemporaneidade está marcada por dificuldades de construção narrativa, identitária e histórica, além de referentes sociais sem autoridade validada, contextos de desinformação, imperativo do presente – que barra a construção do futuro –, flexibilização do trabalho e individualização da vida. Todos esses aspectos dificultam o conhecimento de si de e do mundo e a possibilidade de construção de trajetórias de trabalho digno, o que é central para intervenções em OPC. Ao longo deste artigo, discutem-se possíveis formas de enfrentamento dessas barreiras.

Palavras-chave: orientação vocacional, paradoxo, dignidade, trabalho, intervenção psicossocial.

Introdução

A orientação profissional e de carreira (OPC) é um campo da psicologia aplicada, fundado no início do século XX por Frank Parsons nos Estados Unidos, que oferece auxílio especializado para reflexão e planejamento relacional do futuro de trabalho e das carreiras. Desde então, muitas teorias e práticas foram sendo propostas ao longo do século passado para atender às constantes e gradativas demandas localizadas no tempo e no espaço, principalmente de adolescentes e jovens, atendidas/os em escolas e consultórios psicológicos (Ribeiro, 2023). Esse campo tem como eixos de intervenção o conhecimento do sujeito sobre si, os referentes sociais, laborais e profissionais, a informação profissional e do trabalho e a projeção do indivíduo no futuro (identidade) com um plano de ação (carreira), visando à realização em dado contexto. Isso requer as capacidades relacionais de narrar, refletir, explorar, organizar, projetar e planejar (Guichard, 2022).

Para Guichard (2022) e Ribeiro (2023), o *mainstream* da OPC focado na pessoa e na lógica da ciência moderna parte de demandas de ajustamento a um mundo mais estável e permanente até demandas de adaptação e mudança constantes a um mundo flexível, acelerado e mutante, e vem tentando responder e auxiliar com suas teorias e práticas àquelas/es que lhe requisitam ajuda. Dentre esses enfoques teórico-práticos, o *mainstream* da OPC transitou dos ajustamentos e adaptações dos

enfoques traço-fator e desenvolvimentista à agência e à adaptabilidade e reflexividade dos enfoques sociocognitivos e, mais recentemente, do *life design*, respectivamente.

Críticas foram feitas a este *mainstream*, sobre seu caráter psicologizante, elitista, adaptativista e conservador, que apenas conseguia atender a uma parcela muito restrita da população (adolescentes e jovens de classe média e alta buscando realizar escolhas profissionais e transições de carreiras) que busca encontrar a melhor possibilidade de carreira entre as existentes (Guichard, 2022; Sultana, 2018). A OPC passou a ser cobrada a ampliar seu público e a incorporar o contexto socioeconômico e cultural em suas teorias e práticas, deixando de se restringir ao auxílio à adaptação ao *status quo*. Busca-se, assim, desenvolver estratégias que promovam a emancipação social, econômica e cultural, retomando a proposta inicial da OPC como ação de transformação social, formulada por Frank Parsons. Nessa direção, inscrevem-se a Teoria da Psicologia do Trabalho, de Blustein, Kenny, Autin e Duffy (2019), bem como o movimento da OPC e justiça social, proposto por Hooley, Sultana e Thomsen (2021), que questionam o *mainstream* atual.

Duarte (2011) destaca que a OPC estava presa a uma noção unidimensional de carreira, restrita ao ambiente escolar e aos consultórios psicológicos, além de ancorada em princípios e conceitos do século XX já insuficientes para responder às demandas do século XXI. Nesse sentido, a autora defende a necessidade de criar modelos que considerem contexto, diversidade e individualidade, desenformando nosso pensamento. Duarte (2011) conclui que os parâmetros para a mudança

* Endereço para correspondência: marcelopsi@uol.com.br



envolvem: reconhecer a necessidade de transformação (crítica); problematizar o instituído, reconstruindo modos de compreender o mundo (desenformação); e comprometer-se efetivamente com a mudança (vontade). Trata-se, portanto, de uma provocação a uma inflexão conceitual e política de paradigma, como igualmente propõem Blustein et al. (2019) e Hooley et al. (2021).

Duarte (2011) postula o dilema contemporâneo da OPC e a forma de enfrentá-lo, no entanto, não explicita quais seriam os principais desafios. Assim, baseados na síntese das discussões de Guichard (2022) e Sultana (2018), os grandes desafios para a OPC no século XXI seriam: enfrentar a flexibilização e a precarização do mundo do trabalho e das carreiras; contextualizar suas teorias e práticas; expandir e diversificar seu público; e incorporar projetos de transformação social e princípios da diversidade, sustentabilidade, interculturalidade e interseccionalidade de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia em suas práticas.

Esse é um projeto por parte do *mainstream* da OPC em andamento no mundo com propostas incipientes, ainda sendo testadas e que visam dar conta dos novos e antigos públicos da OPC, com respostas parciais para incluir as questões contemporâneas elencadas, principalmente aquelas relativas ao enfrentamento de realidades sociais e de trabalho flexíveis e mutantes. Entre elas, a importância da agência, da autorregulação e da autoeficácia para o desenvolvimento de carreira da *teoria sociocognitiva* (Lent & Brown, 2019), a ideia da carreira como narrativa e da necessidade de coconstrução sucessiva da adaptabilidade e reflexividade do *life design* (Nota & Rossier, 2015) e a aprendizagem por meio de eventos não planejados da *happenstance learning theory* (Krumboltz, 2009). São propostas ainda focadas na dimensão individual, por isso não alcançam a dimensão sociocultural e não são potentes o suficiente para gerar mudanças necessárias que atendam plenamente às demandas de diversidade, sustentabilidade, interculturalidade e interseccionalidade. Dessa forma, recebem críticas pelas propostas que visam transformações significativas no escopo da OPC (Bock, 2002; Blustein et al., 2019; Guichard, 2022; Hooley et al., 2021).

Um projeto de ampliação e diversificação por parte da OPC ainda se encontra em fase inicial no Brasil, que se mantém mais próximo do *mainstream* tradicional da OPC, atuando com adolescentes e jovens de classes média e alta (ensino médio e universidade) por meio de estratégias adaptativistas de enfoques avaliativos, sociocognitivos e narrativos, ou seja, ainda enformada nos pensamentos e nas práticas tradicionais (Duarte, 2011), com pouca exceções (e.g., Bock, 2002; Silva, Paiva e Ribeiro, 2016). De qualquer maneira, há um projeto em andamento, principalmente em nível internacional, como propõem Blustein et al. (2019), Guichard (2022) e Hooley et al. (2021), que tenta dar conta da ampliação do público e do escopo da OPC. A crítica começa a acontecer, mas até este momento não parece ser potente o suficiente para

desenformar a OPC, principalmente pela ainda frágil vontade de mudança de paradigma.

Objetivos, justificativas e contextualização

Este ensaio busca complexificar o quadro apresentado da OPC contemporânea ao apontar que, para manter em ação um projeto orientado à mudança paradigmática, é necessário considerar uma série de potenciais paradoxos – vivenciados no campo da OPC, mas raramente analisados de forma articulada – com os quais a área da OPC teria que lidar para oferecer um trabalho fundamentado nas questões, demandas e configurações do século XXI. Paradoxos são situações contraditórias e conflitantes que acontecem simultaneamente, cuja síntese se torna difícil – e.g., nunca tivemos tanto acesso à informação e, ao mesmo tempo, nunca estivemos tão desinformados (Han, 2023; Sultana, 2021).

Assim, visamos identificar e discutir potenciais paradoxos contemporâneos para o campo da OPC e propor caminhos para enfrentá-los. Apontamos desde o início que a OPC atual precisa enfrentar esse desafio, do contrário, não conseguirá nem ampliar seu público, nem mesmo seguir auxiliando o público tradicional de adolescentes e jovens de classe média e alta, pois os enfoques tradicionais não dão mais conta de ambos os públicos na contemporaneidade – esta é a hipótese deste ensaio. Temos a clareza de que as questões aqui discutidas não são novas nem esgotam os paradoxos contemporâneos. Ainda assim, o exercício proposto consistiu em sistematizar e reunir, em um mesmo texto, as demandas que impactam diretamente a OPC, identificando quais são essas questões e de que modo a afetam, parcial ou plenamente. Se não forem devidamente analisadas, essas questões tendem a dificultar a ampliação e diversificação da OPC.

O eixo do ensaio será a psicologia social em diálogo com o direito e as ciências sociais, gerando discussões e propostas para a OPC, sempre de maneira psicossocial, ou seja, nas construções relacionais entre eu-outros/os, sendo o hífen, simultaneamente, símbolo de sua indissociabilidade e separação.

Configuração de paradoxos dos mundos sociais e do trabalho contemporâneo

Com esta configuração, não pretendemos dar conta de analisar todas as dimensões e todos os fenômenos constitutivos dos mundos sociais e do trabalho contemporâneo, mas eleger alguns que impactam diretamente a atuação em OPC, causando paradoxos e demandando, assim, reflexão e ação teórico-prática para enfrentá-los e oferecer um auxílio especializado situado, pertinente e potente.

Os principais fenômenos que abarcaremos em nossa discussão são os processos de construção de/a: (1) narrativas pessoais; (2) discursos sociais e referentes socioculturais; (3) informação; (4) futuro; e (5) dignidade

no trabalho. Salientamos que esses são eixos centrais de toda e qualquer intervenção em OPC, e vêm sofrendo rupturas, fragilizações e disfunções, respectivamente: (1) crise da narração; (2) pluralização e dispersão dos referentes sociais articulado ao declínio dos discursos de autoridade com individualização da vida; (3) desinformação, sociedade do controle e pós-verdade; (4) radicalidade da incerteza do futuro com instalação de um imperativo do presente; e (5) flexibilização e precarização do trabalho com institucionalização da instabilidade pela fluidez, transitoriedade e liminaridade das identidades de trabalho e individualização das carreiras.

Retomando a finalidade da OPC de oferecer auxílio especializado para a reflexão e o planejamento relacional do futuro de trabalho e das carreiras, cada paradoxo incide em e interpela diretamente um dos eixos da intervenção da OPC nas suas respectivas capacidades relacionais, impedindo ou dificultando o processo de orientação: crise narrativa (narrar e refletir), pluralização dos referentes sociais e a desinformação (explorar, organizar e projetar), radicalidade da incerteza do futuro (planejar) e flexibilização e precarização do trabalho (construir carreiras e identidades). Assim, como a OPC pode auxiliar na construção de trajetórias de trabalho digno diante destes paradoxos? Apresentaremos e discutiremos os paradoxos contemporâneos dos mundos sociais e do trabalho, incluindo, ao final, como cada um dos cinco paradoxos coconstruídos afeta a OPC e propondo, a seguir, recomendações teórico-práticos.

Paradoxo 1: Como gerar conhecimento de si se as capacidades relacionais de narrar e refletir estão barradas pela crise da narração?

O conhecimento de si é um dos pilares centrais das intervenções em OPC, o que segue sendo válido até os dias atuais. Pressupõe a capacidade de narrar e refletir, gerando a construção de si ou identitária, via produção de significados e sentidos e história de vida (Guichard, 2009). Fundamentadas numa perspectiva psicossocial, essas capacidades não são meramente psicológicas, são relacionais, pois dependem da relação com outras/os e com os contextos para acontecer, ou seja, as narrativas são construídas em relação aos discursos sociais dominantes naquele momento e lugar, sendo parcialmente sujeitas à colaboração e ao reconhecimento da/o outra/o (Gergen, 2022). Pressupõem a compreensão e aprendizagem sobre o mundo, não para o mundo, mediadas pela consciência crítica (Sultana, 2021).

Segundo Gergen (2022), *discursos* são posicionamentos coletivos, constituídos como narrativas coletivamente compartilhadas determinantes dos referentes sociais, construindo os significados e definindo os processos de significação vigente. Permanentes e estáveis, sustentam e norteiam as relações socioculturais, representando a distribuição de poder. As *narrativas* são posicionamentos individualizados construídos com

base nos discursos sociais, que requerem legitimação sociocultural para serem reconhecidas.

Assim, a narrabilidade e reflexividade, incorporadas à OPC pelo *life design* (Nota & Rossier, 2015), são capacidades psicossociais que permitiriam a construção de si pelas narrativas e pelas práticas em relação aos discursos sociais, gerando o conhecimento de si. A *narrabilidade* é a capacidade relacional que uma pessoa tem de narrar sua história com sentido de identidade para si mesma e para as/os outras/os, buscando reconhecimento e legitimidade sociocultural. E a *reflexividade* é um processo de interpretação dialógica da pessoa que possibilita tanto a reflexão (pensar sobre si) quanto a capacidade de gerar novas perspectivas para mudança quando confrontadas com situações de transição (Guichard, 2009).

Para Han (2023), narrar é se vincular, criando uma comunidade de significados e práticas relacionais. As narrativas devem se ancorar na pessoa, atribuindo um lugar e transformando o ser-no-mundo em um estar-em-casa dando à vida sentido, apoio e orientação. Esse processo geraria uma forma de desfecho, criador, ao mesmo tempo, de sentido e identidade.

Por conta disso, Han (2023) salienta que o mundo contemporâneo está vivendo uma crise da narração. Justifica que, ao mesmo tempo que se fala muito em narrativas e *storytelling* (e.g., *modus operandi* da rede social Instagram), “há um vácuo narrativo que se manifesta como um vazio de sentido e desorientação”, por conta do “uso inflacionário de narrativas” (p. 9). As transformações digitais e tecnológicas produziram um mundo no qual as narrativas foram parcialmente substituídas pela sequência provisória e temporalmente localizada de informações (narrativas contingentes, substituíveis e mutáveis sem poder vinculante), ou seja, um mundo saturado de informações fragmentadas que não constituem história e identidade e produzem o imperativo do presente (Augé, 2011).

Para Han (2023), nessa crise de narração, em que o *storytelling* se transformou em *storyselling*, a narrativa e a história se tornaram mercadorias – narrativas como produtos a serem consumidos sem envolvimento da pessoa no processo de construção narrativa – e não constituem um projeto que integra passado, presente e futuro, gerando identidade – o dialógico é, gradativamente, substituído pelo consumo.

Criamos um mundo cumulativo, feito de informações que não carregam significado, como as narrativas, gerando, paradoxalmente, excesso de informação simultaneamente à desinformação. A informação fragmenta o tempo em uma simples sequência de presente. Significado é direção, no entanto, hoje, estamos bem informadas/os, mas desorientadas/os.

O excesso narrativo gera fragilização e impotência na produção de sentidos, de histórias de vida e de identidades, impedindo, por conseguinte, a construção de projetos de vida e planos de ação – o futuro está comprometido pelo *storytelling* como *storyselling* do presente. A construção narrativa perde sua função de construção identitária,

porque não realiza sua finalidade de facilitar a consciência da permanência e das possibilidades e/ou necessidades de mudança, gerando uma sensação de que tudo seria provisório atualmente, como imperativo do presente (Augé, 2011). Esse vácuo narrativo abre espaço, por um lado, para a desorientação, sensação de provisoriidade e falta de história e, por outro lado, para a criação de espaços para a construção de narrativas messiânicas e fechadas oferecendo verdades absolutas.

Esse *panorama afeta a OPC*, pois a impossibilidade da produção narrativa geradora de história e identidade impediria parcial ou totalmente o conhecimento de si ou o buscaria em discursos totalizantes disponíveis: socialmente, nos discursos oferecidos nas redes sociais ou, no campo da OPC, em testes, técnicas, métodos e teorias que prometem construir um futuro de sucesso para a pessoa, ambas aceitas como propostas de sentido e identidade.

Tanto a utilização de estratégias tradicionais que parecem não atender mais às demandas contemporâneas quanto propostas messiânicas atuais, que prometem resolver tudo, precisam ser questionadas. A OPC deve se fundamentar na consciência crítica, deixando o consumismo passivo de discursos e práticas, desconstruindo simulacros contemporâneos produtores de imagens e mensagens que produzem vazio, não conteúdos, e não são capazes de gerar futuro, fomentando a desconstrução desses discursos e auxiliando na produção de narrativas e práticas contextualizadas, como propõem Hooley et al. (2021) e Silva et al. (2016). “Somente as narrativas abrem o futuro” (Han, 2023, p. 132) ao produzir história e identidade, possibilitando, por conseguinte, a construção de projetos de vida e planos de ação, em articulação com a informação de trabalho e os referentes sociais e laborais.

Em termos de *recomendações para a OPC*, primeiramente, devemos reconhecer que há uma dificuldade de construção narrativa, geradora de um imperativo do resultado em detrimento do processo e uma busca pelo consumo de produtos e estratégias pré-fabricadas. E, em segundo lugar, contribuir na construção da consciência crítica para questionar o normal dos discursos sociais dominantes e fomentar a problematização do atual *modus operandi* de produção de narrativas, visando desconstruir a lógica de produção narrativa contemporânea e auxiliar na produção de narrativas contextualizadas, sempre em relação com os grupos sociais da pessoa, como tentam sistematizar na prática Blustein et al. (2019) e Hooley et al. (2021).

Paradoxo 2: Como explorar e construir identidades diante da pluralização e dispersão dos referentes sociais articulados ao declínio dos discursos de autoridade?

A exploração e a construção identitária são processos importantes para a OPC e requerem a pesquisa de formas de ser a partir dos referentes sociais e laborais existentes, como

apontam Bohoslavsky (1983) e Guichard (2009). Sultana (2017) explica que, antes, havia referências claras homogêneas e universalizantes, muitas vezes excludentes, mas que produziam referentes sociais como guia de orientação, aos quais as pessoas podiam seguir ou se opor, pois eram reconhecidos e legitimados. As possibilidades de caminhos eram definidas e previsíveis, ou seja, identidades e carreiras eram modelos claros e legitimados.

Touraine (2016) aponta que os processos de construção socioculturais têm resultado na desinstitucionalização gradativa do mundo. Sultana (2017) diz que, agora, há produção de referências plurais, dispersas e pouco definidas como marca da flexibilização no processo constitutivo do mundo contemporâneo, sem distinguir qual delas é legítima.

Discursos sociais individualizantes, tanto econômico-políticos (e.g., neoliberalismo e empreendedorismo) quanto científicos (e.g., paradigma das competências – empregabilidade, adaptabilidade e resiliência (Sultana, 2024)), reforçam a pluralização e fragmentação das referências (Birman, 2006), a desinstitucionalização do mundo (Touraine, 2016) e a individualização da vida (Prilleltensky & Stead, 2012; Rosenfield, 2011; Sultana, 2021).

Rosenfield (2011) afirma que houve uma consequente institucionalização da instabilidade, que resultou na construção de uma nova forma de estabilidade contemporânea. Segundo Ribeiro (2024), em contraste com a estabilidade moderna – definida institucionalmente por meio da proteção, segurança e estabilidade associadas ao emprego formal –, seria determinada pela agência, definida como a capacidade relacional de regular, negociar e manter vínculos com o mundo do trabalho. Ou seja, caberia à pessoa a responsabilidade de garantir sua proteção, segurança e estabilidade numa *flexissegurança*.

Nesse contexto, conceitos como de carreira de Proteu, que propõe que a carreira seja individualizada com responsabilidade da pessoa sobre sua construção, e de carreiras sem fronteiras, que diz que a carreira deve ser um processo construído de forma dispersa pelo mundo das relações existentes, validam cientificamente essa configuração de mundo (Guichard, 2022; Ribeiro, 2024; Sultana, 2021). É um paradigma pautado na autorresponsabilização por questões estruturais e na ausência de alteridade, reduzindo a vida à sua dimensão individual solta pelo mundo.

Isso tem gerado, principalmente, a construção de identidades liminares, entendidas como práticas de formação identitária em que as pessoas permanecem, por períodos prolongados, entre duas ou mais posições de identidade, sem consolidar nenhuma delas. Trata-se de uma experiência esperada em momentos de mudança (identitárias transitórias), mas que se torna problemática quando vira um padrão de construção de si, pois inviabiliza o interjogo identitário entre permanência e mudança – processos e resultados esperadas da construção identitária –, deixando a pessoa sem referência (Ribeiro, 2021).

Uma consequência dessa situação de ampliação e diversificação das referências e das existências possíveis

é a desorientação, que deixa a pessoa sem rumo e permite a emergência e consolidação de discursos messiânicos ou totalitários de referência. Nessa arena discursiva, há o questionamento dos discursos modernos de autoridade (e.g., cientista, professor/a, jornalista, juiz/a, política/o, geração mais velha) e a emergência de figuras contemporâneas que se atribuem autoridade e acabam por ser tornar referências, principalmente por meio das redes sociais, onde qualquer um/a pode oferecer verdades parciais tomadas como absolutas – provisórias, contraditórias e com mudanças gradativas, o que produz desorientação.

A nova normatividade contemporânea produz pessoas flexíveis, entregues apenas a si mesmas e pretensamente capazes de se adaptar a situações. Ou seja, espera-se que esses indivíduos lidem com a instabilidade sem outro referencial que não o próprio eu (e.g., carreira de Proteu), não agindo, mas reagindo às pressões do contexto (Montanhana, 2014). A estabilidade contemporânea corrobora o discurso social muito veiculado de que hoje tudo é provisório e que devemos nos adaptar sempre (Ribeiro, 2024), como propõe a OPC, ao focar o desenvolvimento da adaptabilidade, da agência e da resiliência como fator central para a construção da carreira, fortemente criticado por Sultana (2021).

Assim, vivemos um momento de transição permanente, no qual nada favorece a construção contínua de novos discursos de autoridade que possam se tornar referências – ainda que provisórias – capazes de orientar a compreensão e a ação das pessoas no mundo. Desprovidas desses referenciais, elas são instadas a se construir continuamente, ficando soltas e sem referências. Concluindo, o mundo contemporâneo parece optar pelos oxímoros, como flexissegurança, transição permanente e carreira individual, que são figuras de linguagem pelas quais combinamos palavras de sentido oposto que se excluem mutuamente, mas que reforçam a expressão pelo seu contexto de produção.

Esse panorama afeta a OPC, pois o planejamento do futuro sempre acontece com base nos referentes sociais de cada pessoa, produzindo referência, estabilidade e segurança. Em um mundo que difunde o discurso de que o futuro deve ser individualmente construído com base em suas próprias competências e que há muitos referentes sociais disponíveis sem um discurso de autoridade que os valide, pessoas tendem a se sentir solitárias, impotentes e desesperançadas, o que pode impedir, parcial ou totalmente, sua intenção e possibilidade de projeção de futuro de trabalho.

Em termos de *recomendações para a OPC*, destaca-se, em primeiro lugar, a necessidade de problematizar o princípio dominante da carreira individual, segundo o qual sua construção depende somente da pessoa e poderia orientar-se apenas por critérios pessoais, como discutem Guichard (2022) e Sultana (2021). Defende-se que a carreira e sua projeção de futuro nunca constituem uma tarefa individual, pois se constroem em um contexto relacional. Torna-se, portanto, fundamental identificar, de maneira crítica e situada,

quem são os referentes sociais implicados nesse processo, a fim de possibilitar a projeção e o planejamento do futuro em relação com os referentes significativos, de maneira colaborativa e dialógica. Nessa perspectiva, é preciso reconhecer que não apenas referentes, mas também recursos, fomentos, redes e instituições – públicas ou privadas – devem colaborar nesse processo. A tarefa deve ser sempre vista como coletiva e dialógica, nunca individual, conforme postulam Bilon-Piórko, Hooley, Ribeiro e Sultana (2023), Blustein et al. (2019), Hooley et al. (2021), Rascován (2017) e Silva et al. (2016).

Paradoxo 3: Como se informar e construir verdades para a vida diante de um contexto marcado pela desinformação, sociedade do controle e pós-verdade?

A exploração e a organização da informação profissional e do trabalho igualmente se configuram como processos importantes para a OPC e fazem parte de qualquer intervenção para o planejamento do futuro de trabalho e das carreiras (Bohoslavsky, 1983; Duarte, 2011; Guichard, 2022). Ao contrário de parte dos países desenvolvidos, o Brasil nunca teve uma sistematização qualificada da informação profissional e do trabalho, mas sempre buscou lidar com o que existia (Ribeiro, 2023).

A consolidação das tecnologias de informação, principalmente via sites e blogs na internet e redes sociais produziram condições para oferta e sistematização de informação em quantidade e qualidade. Se é verdade que hoje há uma quantidade enorme de informação disponível, a qualidade e a veracidade dessas informações têm sido colocadas em xeque atualmente em função do movimento de desinformação existente, ou de desordem da informação, como prefere conceituar Jorge (2023).

Segundo Jorge (2023), há três desordens da informação vigentes. A *desinformação*, que produz falsidades, geralmente orquestradas, com a intenção de prejudicar alguém; a *informação maliciosa*, com finalidade de provocar danos a pessoas; e a *informação incorreta*, que produz dados equivocados que circulam pelas redes, não com o objetivo de prejudicar, em geral tomando a parte pelo todo (e.g., quando uma análise de um mundo do trabalho específico é generalizada para todos os mundos do trabalho). Esse panorama de desordem informacional faz com que as/os usuárias/os sejam as/os principais prejudicadas/os; ou seja, algo que deveria auxiliar na compreensão do mundo, pode gerar o oposto.

A *informação incorreta* tem uma circulação grande nas redes sociais – principal espaço em que as pessoas buscam informações e constroem suas bases e referentes de vida –, podendo levar a conclusões parciais e gerar decisões equivocadas (e.g., escolhas de carreira). Os discursos sociais contemporâneos, que fundamentam nossas referências e são base para nossas ações no mundo, eram tradicionalmente discursos de autoridade (e.g., cientista, professor/a, jornalista, juiz/a, política/o, geração

mais velha), mas agora estão dispersos e descentrados. Cabe a qualquer um/a produzi-los, fazendo com que as verdades (discursos sociais dominantes) passem da ciência para ideologia – do método científico à exploração emocional (McIntyre, 2018).

O regime moderno de verdade correspondia à sociedade disciplinar operada pelos discursos de autoridade de um grupo seletivo, no entanto, um regime de pós-verdade vem sendo instalado. Este regime corresponde à sociedades de controle (Deleuze, 1990), onde o poder explora novas liberdades e permite que a produção de verdades seja ampliada para todas/os, instaurando novas autoridades, como youtubers, influenciadoras/es digitais, religiosas/os e coaches. Esse sistema informacional é singular, difuso, provisório, contraditório e muda gradativamente, oferece verdades parciais como verdades absolutas (Birman, 2006), gerando mais desorientação do que referentes socioculturais para a vida.

Esse *panorama afeta a OPC*, uma vez que a informação sobre profissões e mundo do trabalho constitui um eixo central de suas intervenções. A ausência de informações de qualidade e situadas dificulta a projeção apropriada de si no futuro e pode levar à elaboração de planos de ação fundamentados em realidades inexistentes ou distorcidas pela forma como foram divulgadas, o que compromete o planejamento do futuro laboral.

Em termos de *recomendações para a OPC*, devemos evitar a utilização da *informação incorreta*, que aparece como informação estereotipada, parcial ou relacionada a uma dada realidade específica, e buscar auxiliar na procura ativa da informação em fontes mais fidedignas formais (e.g., relatórios do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea ou da Organização Internacional do Trabalho – OIT) e, principalmente, nas conversas com pessoas com as quais convivemos socialmente que tenham histórias de vida construídas em contextos e situações semelhantes e que estejam alguns anos à frente, pois se constituem em histórias reais e situadas. Isso pode auxiliar a restituir a noção de verdade e de autoridade em um contexto de pós-verdade e produzir uma malha de informações mais qualificadas e contextualizadas. A busca e identificação de informação qualificada tem se constituído em um dos grandes nós da OPC e pouco se discute a respeito, numa espécie de crença de que o que temos é suficiente e válido, como versa Ribeiro (2023).

Paradoxo 4: Como projetar e planejar o futuro diante de um contexto de radicalidade da incerteza do futuro com instalação de um imperativo do presente?

O auxílio especializado para reflexão e planejamento relacional do futuro de trabalho e de carreira é a finalidade da OPC, por isso o futuro é pilar básico para suas intervenções (Bohoslavsky, 1983). Para Boutinet (2004), o futuro é simultaneamente continuidade

e ruptura, sempre parcialmente indeterminado e, portanto, parcialmente angustiante. O ato de construir uma narrativa futura dá às pessoas uma história sobre seu futuro, e pensar sobre o futuro é essencial para a ação humana porque as imagens do futuro (metas, intenções, esperanças) permitem a antecipação que sobredetermina as causas dessas ações no presente. Augé (2011) versa que as incertezas do presente levam à radicalidade da incerteza do futuro. Segundo Boutinet (2004), o manejo e a operacionalização do tempo, nomeada de projeto, propicia a experimentação do futuro, organizando e dando base para a construção de si e do mundo, sendo conceito importante para a OPC e quase nunca definido e discutido tanto na literatura especializada quanto nas práticas de OPC, como assinalam Keating e Melis (2022).

Augé (2011) diz que convivemos com duas temporalidades na contemporaneidade: Chronos (tempo previsível, progresso e futuro planejado) e Kairós (tempo imprevisível, processo e futuro atuado). Chronos foi a característica dominante do mundo moderno, e embora ainda organize muitos espaços sociais e do trabalho (e.g., parte das instituições públicas burocratizadas), Kairós seria a atual temporalidade dominante, produzindo um tempo acelerado, no qual nada parece permanecer. Isso promoveu a instalação de uma crise da temporalidade, pois o futuro praticamente desapareceu e deu lugar a um presente imóvel, no qual vivemos no ápice do acontecimento num imperativo do presente, pouco processual, mais baseado nos resultados gerados do que no processo colocado em ação.

Segundo Birman (2006), vivemos como se fosse um presente absoluto, pois se não há a experiência de processo, o passado se torna descartável, uma vez que se tem a sensação de que ele não está exatamente direcionado ao resultado futuro, que seria o produto do processo, se esgotando no instante seguinte, antecipado a tornar-se presente o quanto antes. Essa experiência instantânea da vida, que termina quando é vivida e não constitui história, é uma vida de consumo, não de trabalho. Isso não significa que o tempo para, e o futuro não se tornará presente, pois o fluxo temporal continua, mas ele acontecerá à revelia da percepção da pessoa.

Por que o futuro se dissipou? As pessoas são chamadas a consumir passivamente imagens, mensagens e modelos oferecidos nas redes sociais – espaço privilegiado de sociabilidade atual – para construírem a si mesmas. No entanto, se esgotam no momento em que as pessoas os consomem, não se tornando nem referência nem história para a pessoa, produzindo vazio em vez de base para a vida.

Esse imperativo produz uma ideologia do presente, cuja função é “tornar obsoletas tanto as lições do passado quanto o desejo de imaginar o futuro” (Augé, 2011, p. 92), o que nos traz três paradoxos. Em primeiro lugar, a história termina quando acontece e não é uma referência para criar ou recriar o futuro. Em segundo lugar, o surgimento de dúvidas sobre nossa capacidade de influenciar nosso destino comum. E, finalmente, a

superabundância de meios proibiria o pensamento de fins, tornando qualquer processo de conscientização prejudicado ou barrado: a instauração do reinado das imagens e mensagens potencializadas pelas redes sociais virtuais constituiu um tempo acelerado e virtual, em que algoritmos prescritores de comportamentos substituem o simbólico construtor de relacionamentos (Augé, 2011).

Por que ela se impôs? Fim das grandes narrativas sobre o futuro com consequente perda das ilusões sobre os progressos da humanidade (e.g., pandemia, guerras, crise climática, precarização do trabalho e desigualdades), fim da história e reinado do acontecimento, com a crise da narração, a pluralização das referências e a flexibilização social e do trabalho, e reino das imagens e das mensagens potencializadas pela tecnologia (redes sociais). Concluindo, há a vivência de uma radicalização da incerteza do futuro com imperativo do presente, no qual a projeção de si e o planejamento de carreira ficam comprometidos.

Esse *panorama afeta a OPC*, pois a impossibilidade de projeção e planejamento de futuro (projeto e plano de ação) impede qualquer intervenção em OPC de acontecer: o futuro de trabalho é o fim mesmo da OPC e, sem ele, não há intervenção possível. Como construir um projeto num mundo em que o passado está bloqueado e o futuro é o eterno presente?

Em termos de *recomendações para a OPC*, devemos ficar atentas/os à necessidade de auxiliar no reencontro do sentido do tempo e reconstruir uma consciência histórica para construir uma contemporaneidade real e coletiva, ou seja, ajudar a reconstruir uma história de maneira situada, visando revincular as pessoas a seu mundo (presente) e sua história (passado), para que um projeto possa ser produzido (futuro), sustentando e fomentando o processo em vez do resultado rápido. Segundo Augé (2011), a saída estaria em retornar à conscientização crítica, deixando de lado o consumismo passivo – não tem potência plena de mudar o jogo, mas auxilia a redimensionar o que está posto, como vêm tentando operacionalizar Hooley et al. (2021) em suas práticas.

Paradoxo 5: Como auxiliar na construção de trajetórias de trabalho digno diante da flexibilização e precarização do trabalho com liminaridade das identidades de trabalho e individualização das carreiras?

Tradicionalmente, a OPC ajuda adolescentes e jovens na sua escolha profissional ou nas transições de carreira, focadas mais em profissões do que no trabalho propriamente dito. Autores como Blustein et al. (2019), Bock (2002) e Sultana (2021) já haviam sugerido esse foco no *trabalho* para a OPC. Dessa maneira, uma mudança de foco com ampliação de escopo para a OPC é proposta: das profissões e carreiras, formalmente institucionalizadas no mercado de trabalho, para o trabalho decente e/ou digno, existente ou a ser construído/reconhecido como trabalho legitimado nos mundos do trabalho, admitindo a

possibilidade da existência de outras formas alternativas de trabalho, pois, como propôs Sultana (2021, p. 11): “*Há alternativas – outro mundo é possível* [ênfase adicionada]”. Mas o que seria um trabalho decente ou digno? Antes de tudo precisamos definir os termos dessa expressão para justificarmos nossa escolha pelo trabalho digno.

Decência, do latim *decentia*, é a qualidade do que atende aos padrões morais e éticos vigentes em dada sociedade – uma concepção moral e histórica e, por conseguinte, normativa (Abramo, 2010). A concepção de trabalho decente da OIT tem justamente a função de estabelecer padrões básicos para que um trabalho seja considerado decente, sendo genérica para todas/os, baseada no modelo do emprego como modelo de trabalho dos países desenvolvidos, sem considerar diferenças interculturais, interseccionais e dos mundos do trabalho.

Rosenfield e Pauli (2012) apontam que trabalho decente é uma concepção universal, mas que deveria ser contextualizada, pois “o universal não é o ponto de partida, mas sim o de chegada” (p. 322), ou seja, tanto elementos contextuais quanto universais são centrais para um trabalho decente, como ponto de chegada, não de partida, não normativo, por isso a ideia de trabalho digno precisa ser incluída na discussão.

Dignidade advém do latim *dignitas*, significando merecimento, valor e/ou nobreza, ou seja, o direito de uma pessoa de ser valorizada e respeitada por si mesma e de ser tratada com ética. Hodson (2001) observa que a dignidade teria um caráter moral, correspondente às propriedades do considerado digno em função de suas qualidades ou posições sociais, mas aponta outra maneira de conceber a dignidade, proposta por Kant: a dignidade como princípio universal – princípio que reconhece o valor intrínseco de cada pessoa e estabelece que todos os indivíduos devem ser tratados com respeito, igualdade e liberdade, independentemente de qualquer marcador social. Isso implica que todas(os) são valiosas(os), únicas(os) e dignas(os) de proteção e de respeito em sua singularidade.

A dignidade seria, portanto, uma construção socio-historicamente consensuada como conquista da humanidade, independentemente de circunstâncias concretas e em permanente reconstrução (Hodson, 2001; Rosenfield & Pauli, 2012). Para Andorno (2009),

a dignidade humana é o *direito a ter direitos*, ou em outras palavras, o *direito a ser reconhecido como pessoa* . . . é o núcleo central dos direitos humanos; os direitos humanos são justificados pela referência à dignidade humana; os seres humanos têm direitos, *porque* são dignos de respeito . . . determina que *as pessoas nunca sejam tratadas de maneira a negar a elevada importância das suas próprias vidas* [ênfases adicionadas]. (pp. 440-441)

Nesse sentido, o adjetivo digno se refere ao direito a ser respeitada/o na diferença e na equidade a partir

de quem se é e pelo que se faz, o que demanda que a dignidade se constitua, simultaneamente, como direito humano e direito fundamental (Rosenfield & Pauli, 2012). Quando pensamos na dignidade no trabalho e o trabalho digno, devemos primeiramente deixar claro que a dignidade não é uma característica do trabalho, mas, sim, da pessoa, por isso não é o ato de trabalhar que dignifica a pessoas, mas, sim, as condições do trabalhar que geram dignidade à pessoa (Blustein & Allan, 2024). O trabalho digno, como concepção relacional, garante o direito da pessoa de ser valorizada e respeitada por si mesma e de ser tratada eticamente por quem ela é e pelo que ela faz em condições de respeito, equidade e liberdade, tendo de haver reciprocidade entre pessoas e contextos, o que gera normas apropriadas pelas/os agentes da relação.

Em resumo, todas/os devem ser respeitadas/os pelo que são e não pelo que achamos que deveriam ser, reduzindo as realidades e os interesses das/os outra/os aos nossos ou aos interesses dominantes. Assim, o trabalho digno, como direito fundamental, almeja que a dignidade no trabalho não seja sacrificada em prol de interesses econômicos, hierarquizações sociais ou discursos sociais dominantes (Hodson, 2001).

As carreiras e identidades de trabalho deveriam ser construídas a partir das próprias referências das pessoas em relação aos seus contextos, não de maneira adaptativa aos discursos sociais dominantes, entre eles, a necessidade da flexibilização, adaptabilidade e individualização do trabalho e da vida, sob risco de não gerar dignidade. Para a grande parte das pessoas, a flexibilização significa precarização e individualização da carreira, representando uma ruptura da história de vida e a impossibilidade de fazer projetos de trabalho (Sultana, 2024).

Baruch e Sullivan (2022), no contexto internacional, e Ribeiro (2024), no contexto nacional, identificaram, similarmente, as carreiras flexíveis (carreira de Proteu e carreira sem fronteiras) e as identidades liminares e de transição como tendências dominantes no mundo do trabalho, colocando as pessoas em situação permanente de solidão, transição e provisoriidade, o que as têm impedido de construir suas histórias (crise da narração) e dificultado as projeções de futuro (radicalidade da incerteza do futuro).

Uma maneira de enfrentar essa situação foi proposta por Arulmani (2014) e aprimorada por Hooley, Blake, Fonseca e Ribeiro (2024), que é a ampliação da conceituação de carreira, concebida como jornada mais individualizada para *livelihood planning*, que seria pensada como planejamento de um meio de vida de trabalho enraizado em um modo de vida mais comunitário e coletivo, de forma a abarcar e respeitar as diversas experiências de construção de si no trabalho em contextos relacionais. Pode, então, gerar dignidade no ambiente laboral e possibilitar a construção de trajetórias de trabalho digno com grande potência de concretizar os princípios de liberdade, justiça e solidariedade que estão vinculados, indissociavelmente, à dignidade humana.

Esse *panorama afeta a OPC*, pois ela se vê pressionada a responder aos discursos sociais dominantes de adaptabilidade de carreira, individualização da vida e flexibilização do trabalho, pautando suas reflexões e planejamentos como demanda, configurando-se o grande dilema de ajustar-se ou desafiar o sistema apresentado por Prilleltensky e Stead (2012).

Ao escolher ajustar-se, estrutura sua ajuda especializada em promover a busca do melhor existente para cada pessoa no mundo, contribuindo para o sucesso de seu futuro processo de adaptação via construção de um projeto e um plano de ação. A adaptação funciona para uma parte menor das pessoas, que têm sua caracterização mais próxima do postulado pelos discursos sociais dominantes, em função de vantagens geradas pela interseccionalidade de classe, gênero e raça, tendo sua dignidade no trabalho com grande probabilidade de se realizar.

A grande maioria, no entanto, não encontra opções dignas de trabalho entre as opções existentes e necessita de ações que visem à transformação sociocultural e econômica para que elas possam ser construídas, mas este parece ser um caminho alternativo pouco explorado e praticado na OPC, que tem um conjunto significativo de estratégias adaptativas, como destaca Sultana (2021, 2024).

Por último, é necessário apontar um paradoxo no interior deste paradoxo: a flexibilização é justamente o que permitiria a mudança (diversidade e dignidade dependem da concepção flexível de mundo). A diferença é que a flexibilização do trabalho vem acompanhada da individualização da vida, sendo potencialmente geradora de precarização, e deveria ser pensada como flexibilização com coletividade comunitária (Rascován, 2017), potenciadora do resgate do respeito à diferença e da ação comum (comunidade) expressa na concepção do *livelihood planning* (Arulmani, 2014).

Em termos de *recomendações para a OPC*, a tarefa central consiste reconhecer a diversidade de pessoas e contextos e incorporar, de modo efetivo, diversidade, interseccionalidade e interculturalidade nas intervenções, de modo a respeitar pessoas e contextos em sua alteridade e legitimar suas práticas. Tal orientação favorece a projeção de futuras trajetórias de trabalho digno – em uma perspectiva *livelihood planning* – ao reconhecer a existência de diferentes formas de ser, existir e viver, afastando-se de uma atuação normativa e regulatória. Auxiliar na construção dessas trajetórias coloca a OPC como estratégia emancipatória, focada na promoção da justiça social e concebida como prática de defesa de direitos, sempre construída com outras/os, e não para outras/os (Freire, 1979; Sultana, 2021).

Conclusões

Este ensaio identificou e discutiu potenciais paradoxos contemporâneos para a OPC visando apontar suas contradições e oferecer caminhos para enfrentá-los. Dificuldade de construção narrativa, identitária e da história,

verdades e referentes sociais sem autoridade validada, contexto de desinformação, imperativo do presente que barra a construção do futuro, flexibilização do trabalho e individualização da vida que dificultam ou impedem o conhecimento de si, a informação do trabalho, a identificação de referentes sociais, a projeção de si no futuro com plano de ação, e a possibilidade de construção de trajetórias de trabalho digno – elementos centrais para qualquer intervenção em OPC. É importante marcar que há tantos outros fenômenos igualmente relevantes que impactam as intervenções em OPC, entre eles, a descentralização do lugar e do significado do trabalho na vida das pessoas, o mundo digital, os problemas de saúde mental e as mudanças climáticas.

Todos esses fenômenos impactam a compreensão e a intervenção em OPC. A primeira medida a respeito deveria ser reconhecer que o que está sendo feito não está funcionando plenamente, pois está baseado numa OPC tradicional feita para um mundo que não existe mais. A OPC deveria romper com a tradição para poder mergulhar na contemporaneidade, compreendendo-a e atuando de forma mais apropriada e potente, auxiliando efetivamente na reflexão e no planejamento relacional do futuro de trabalho e carreira. Duarte (2011) indica o caminho: crítica, desenformação e vontade, mas que ainda não gerou propostas plenas, somente parciais, embora em construção. Estamos começando a ser críticas/os, mas ainda falta muito para reconstruirmos nossas teorias e práticas (desenformação) e mudarmos efetivamente (vontade). Assim, necessitamos de outro enfoque em OPC para outro mundo – *outro* não, *novo*, pois faz-se mister uma ruptura, não uma inovação a partir do existente:

processo, não progresso, via crítica, desenformação e vontade.

Devemos encerrar o século XX e iniciar, de verdade, o século XXI, buscando alternativas para atender às demandas dirigidas à OPC neste século. Para isso, diversidade, interseccionalidade, interculturalidade, dialogicidade e dignidade deveriam ser nossos princípios, chamando a atenção das/os orientadoras/es de que precisam repensar suas práticas e gerar mudanças na representação social da OPC entre todas/os para emancipar e não apenas regular. Nesse sentido, é fundamental prepará-las/os para mudar, a fim de reconhecer e legitimar formas distintas de ser, existir e viver.

O caminho não será fácil, mas é necessário. Como afirma Bohoslavsky (1983), a ética da OPC sustenta que escolhas e projetos devem advir das próprias pessoas, e não de modelos sociais e técnicos dominantes, reconhecendo-as como sujeitas/os de direitos, escolhas e narrativas. Trata-se de deslocar a ênfase da adaptação para a transformação, configurando a OPC como prática de defesa e promoção de direitos, comprometida com a construção de trajetórias de trabalho digno que respeitam a pessoa a partir de quem ela é e do que faz ou pretende fazer, e não do que supomos que deva ser ou fazer. Assim, abrem-se possibilidades para outros mundos possíveis, como versou Sultana (2021).

Declaração de disponibilidade de dados

Os conjuntos de dados analisados durante o estudo estão disponíveis com o autor correspondente mediante solicitação.

Contemporary paradoxes for career guidance and counseling: constructing another approach to another world

Abstract: Career guidance and counseling constitutes a specialized field of applied psychology that focuses on helping individuals reflect on and plan their working future. This field currently encounters several paradoxes that we aim to identify and discuss. Paradoxes consist of co-occurring contradictory and conflicting situations, making them challenging to synthesize. Drawing from social psychology and recent developments in the counseling field, we will explore these contemporary paradoxes and indicate strategies for addressing them. Today's world significantly challenge the construction of narratives, identities, and histories. We face a lack of validated social references, disinformation, and an overwhelming focus on the present that hinders future planning. Additionally, the flexibilization of work and the individualization of life complicate our understanding of ourselves and the world, making it hard to create dignified career trajectories. We will discuss potential strategies for coping with these challenges, emphasizing key elements crucial for effective counseling interventions.

Keywords: vocational guidance, paradox, dignity, work, psychosocial intervention.

Les paradoxes contemporains pour le consultation et conseil d'orientation: Construire une autre approche pour un autre monde

Resumé : Consultation et conseil d'orientation est l'un des domaine de la psychologie appliquée qui offre une aide spécialisée pour réfléchir et planifier l'avenir professionnel. De nos jours, ce domaine est confronté à plusieurs paradoxes que nous nous proposons d'identifier et de discuter. Les paradoxes sont des situations contradictoires et conflictuelles qui coexistent, rendant leur synthèse difficile. Sur la base de la psychologie sociale et des développements récents dans l'CCO, nous explorerons ces paradoxes contemporains et proposons des stratégies pour y faire face. La contemporanéité est marquée par des défis de construction narrative, identitaire et historiques. Nous sommes confrontés à un manque de références sociales validées, à des

contextes de désinformation et à une focalisation excessive sur le présent qui empêche la planification de l'avenir. En outre, la flexibilisation du travail et l'individualisation de la rendent difficile la connaissance de soi et du monde et la création de parcours professionnelles dignes. Nous discuterons des stratégies possibles de surmonter ces défis.

Mots-clés : orientation professionnelle et de carrière, paradoxe, dignité, travail, intervention psychosociale.

Paradojas contemporáneas para la orientación profesional y de carrera: construcción de otro enfoque para otro mundo

Resumen: La orientación profesional y de carrera (OPC) es uno de los campos de la psicología aplicada que se centra en ayuda especializada para reflexionar y planificar el futuro laboral y se enfrenta a paradojas en la contemporaneidad. Las paradojas son situaciones contradictorias y conflictivas que coexisten simultáneamente, por lo que resulta difícil sintetizarlas. Partiendo de la psicología social y de la producción emergente del campo de la OPC con cuestiones y derivaciones en abierto, buscamos identificar y discutir estas potenciales paradojas contemporáneas para el campo en Brasil y apuntar caminos para enfrentarlas. La contemporaneidad está marcada por dificultades de construcción narrativa, identitaria e histórica, además de referencias sociales sin autoridad validada, contextos de desinformación, imperativo del presente –que bloquea la construcción del futuro–, flexibilización del trabajo y la individualización de la vida. Todos estos aspectos dificultan el conocimiento de sí y del mundo y la posibilidad de construcción de trayectorias de trabajo digno, que es central para las intervenciones en OPC. A lo largo de este artículo, discutiremos las posibles estrategias para hacer frente a estos retos.

Palabras clave: orientación vocacional, paradoja, dignidad, trabajo, intervención psicosocial.

Referências

- Abramo, L. (2010). Trabalho decente. *Bahia Análise & Dados*, 20(2-3), 151-171.
- Andorno, R. (2009). A noção paradoxal de dignidade humana. *Bioética*, 17(3).
- Arulmani, G. (2014). Career guidance and livelihood planning. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 3(1), 9-11. Recuperado de http://www.iaclp.org/yahoo_site_admin/assets/docs/3_Gideon_Arulmani_IJCLP_Vol_3.43213432.pdf
- Augé, M. (2011). *Où est passé l'avenir?* Paris: Points.
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research. *Career Development International*, 27, 135-159. doi: 10.1108/CDI-10-2021-0251
- Bilon-Piórko, A., Hooley, T., Ribeiro, M. A., & Sultana, R. (2023). Career guidance for social justice. *Journal of Counselling*, 12, 121-126. doi: 10.34862/sp.2023.7
- Birman, J. (2006). Tatuando o desamparo. In M. R. Cardoso (Org.), *Adolescente* (pp. 25-44). São Paulo, SP: Escuta.
- Blustein, D. L., & Allan, B. A. (2024). Dignity at work: a critical conceptual framework and research agenda. *Journal of Career Assessment*, 93(3), 10690727241283685. doi: 10.1177/10690727241283685
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236-254. doi: 10.1002/cdq.12193
- Bock, S. D. (2002). *Orientação profissional: A abordagem sócio-histórica*. São Paulo, SP: Cortez.
- Bohoslavsky, R. (1983). *Vocacional: Teoria, técnica e ideologia*. São Paulo, SP: Cortez.
- Boutinet, J. P. (2004). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Deleuze, G. (1990). *Pourparlers*. Paris : Minuit.
- Duarte, M. E. (2011). Desaprender para ensinar os princípios (ou um outro modo de enfrentar a orientação). *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 143-152. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203022103002.pdf>
- Freire, P. (1979). *Conscientização*. São Paulo, SP: Cortez.
- Gergen, K. J. (2022). *An invitation to social construction: Co-creating the future*. Thousand Oaks: Sage.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 251-258. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.004
- Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 581-601. doi: 10.1007/s10775-022-09530-6
- Han, B.-C. (2023). *A crise da narração*. São Paulo, SP: Vozes.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hooley, T., Blake, H., Fonseca, P. M., & Ribeiro, M. (2024). *Developing a career development framework for low-and middle-income countries*. Geneva: International Labour Organization.
- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2021). Five signposts to a socially just approach to career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47, 59-66. doi: 10.20856/jnicec.4709
- Jorge, T. M. (Org.). (2023). *Desinformação*. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal.
- Keating, A., & Melis, G. (2022). Youth attitudes towards their future. *Journal of Applied Youth Studies*, 5(1), 1-18. doi: 10.1007/s43151-021-00061-5

- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. doi: 10.1177/1069072708328861
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. doi: 10.1016/j.jvb.2019.06.004
- McIntyre, L. (2018). *Post-truth*. Cambridge: MIT Press.
- Montanhana, B. C. (2014). *A dinâmica do poder nas relações de trabalho e os impactos sobre a dignidade humana*. São Paulo, SP: LTr.
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design*. São Paulo, SP: Hogrefe.
- Prilleltensky, I., & Stead, G. B. (2012). Critical psychology and career development: Unpacking the adjust/challenge dilemma. *Journal of Career Development*, 39(4), 321-340. doi: 10.1177/0894845310384403
- Rascován, S. E. (2017). *Orientación vocacional con sujetos vulnerabilizados: Experiencias sociocomunitarias en los bordes*. Lisboa: Noveduc.
- Ribeiro, M. A. (2021). Understanding working identity in contemporary times. In A. Columbus (Ed.), *Advances in psychology research* (Vol. 145, pp. 1-38). Hauppauge: Nova Science Publishers.
- Ribeiro, M. A. (2023). Orientação Profissional e de Carreira (OPC): trajetória e projeto – da tradição à inovação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 24(2), 125-136. doi: 10.26707/1984-7270/2023v24n0202
- Ribeiro, M. A. (2024). Padrões de carreira na contemporaneidade. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 14(2), 199-223. doi: 10.23925/recape.v14i2.60803
- Rosenfield, C. L. (2011). Trabalho decente e precarização. *Tempo Social*, 23(1), 247-268. doi: 10.1590/S0103-20702011000100012
- Rosenfield, C. L., & Pauli, J. (2012). Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno. *Caderno CRH*, 25(65), 319-329. doi: 10.1590/S0103-49792012000200009
- Silva, F. F., Paiva, V., & Ribeiro, M. A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 46-53. doi: 10.20856/jnicec.3606
- Sultana, R. (2018). Responding to diversity: Lessons for career guidance from the global South. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 7(1), 48-51. Recuperado de <https://jivacareer.org/wp-content/uploads/2022/12/6-Ronald.pdf>
- Sultana, R. G. (2017). Precarity, austerity and social contract in a liquid world. In T. Hooley, R. G. Sultana, & R. Thomsen (Eds.), *Career guidance for social justice* (pp. 63-76). Abingdon: Routledge.
- Sultana, R. G. (2021). Authentic education for meaningful work. In P. J. Robertson, T. Hooley, T., & P. Mccash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 79-94). Oxford: Oxford University Press.
- Sultana, R. G. (2024). Four 'dirty words' in career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 24(1), 1-19. doi: 10.1007/s10775-022-09550-2
- Touraine, A. (2016). *El fin de las sociedades*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Recebido: 27/03/2025

Aprovado: 12/06/2025

Editor responsável: Antônio Euzébio Filho