

Orientação Profissional e de Carreira (OPC): Trajetória e projeto – Da tradição à inovação¹

Marcelo Afonso Ribeiro²

Universidade de São Paulo, São Paulo/SP, Brasil

Construção narrativa como método

Inspirados nas perspectivas construcionistas (Ribeiro, 2014), utilizamos como método da produção do texto a coconstrução narrativa, entendida como uma versão narrativa da história do processo de construção da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) sempre relacionadamente coconstruída de forma dialógica, plurivocal e intercultural, articulando o nacional e o internacional, entre coparticipantes deste processo. Construindo, desconstruindo e reconstruindo a trajetória da OPC, em suas múltiplas vozes registradas e caminhos percorridos, poderemos coconstruir projetos como projeções dos futuros caminhos a percorrer, analisando criticamente se serão projetos de manutenção da tradição ou de inovação.

Já fomos Orientação Vocacional (OV), Orientação Vocacional-Ocupacional (OVO), bem como Aconselhamento Vocacional (AV), Aconselhamento de Carreira (AC) e Educação para a Carreira (EC), ficamos por um longo tempo como Orientação Profissional (OP) e agora estamos como Orientação Profissional e de Carreira (OPC)³, por isso devemos indagar: o que virá a seguir? Ao nomearmos o presente texto como “Orientação Profissional e de Carreira: trajetória e projeto – da tradição à inovação” visamos reconstruir a trajetória do campo da OPC, internacional e nacionalmente, focando

as demandas postas e as respostas propostas ao longo de quase 115 anos de história⁴, para demarcar o tradicional e identificar os desafios contemporâneos que requerem inovações em termos teórico-conceituais, investigativos, práticos e políticos⁵.

Como 115 anos é um período muito extenso, nos inspiramos na proposta de Savickas (2015) e construímos uma narrativa que se baseou em autores/as e personagens nacionais e internacionais representativos/as do campo, citando nomes, sem pretender esgotá-los, bem como momentos importantes (teóricos, práticos e/ou políticos) e temas-chave representados por uma palavra-chave de cada momento da trajetória, sempre buscando ser o resultado de uma produção coletiva.

Como ponto de partida vale destacar que o Brasil não é produtor de teorias e que os enfoques teórico-práticos do *mainstream* da OPC são principalmente gerados nos contextos de países desenvolvidos (Estados Unidos e Europa). Assim, tradicionalmente o Brasil tem performedo duas maneiras de lidar com sua base teórico-prática, conforme apontado em Ribeiro (2022). Ou importa teorias tradicionais construídas em países desenvolvidos (p. ex., enfoques traço-fator, tipológico e sociocognitivo) e as aplica sem alterações ou com algumas alterações para atender às peculiaridades locais; ou ignora as teorias tradicionais pré-existentes e produz novas teorias baseadas

¹ Conferência inaugural proferida no XVI Congresso Brasileiro da ABRAOPC realizado de 31 de agosto de 2023 a 02 de setembro de 2023 em Porto Alegre-RS, Brasil. Apoio financeiro da Bolsa Produtividade em Pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (Processo nº 307050/2021-1).

² Endereço para correspondência: Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030 (e-mail: marcelopsi@usp.br).

³ O correlativo em língua inglesa de OPC é *career guidance and counseling* com base no glossário proposto pela International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG, 2001).

⁴ Definimos a publicação do livro *Choosing a vocation* de Frank Parsons como marco da fundação da OPC no mundo.

⁵ Além do objetivo geral proposto, o presente texto optou por incluir referências básicas e representativas das temáticas discutidas na língua inglesa e portuguesa.

nos contextos socioculturais da região, sem uma relação mais direta com essas teorias tradicionais (p. ex., estratégia clínica e abordagem sócio-histórica).

“De onde viemos” e “Como nos constituímos como área” – Primeiras cenas, enredos e temas⁶ da trajetória da tradição (sintonia com o *mainstream* da OPC mundial)

Frank Parsons é considerado o fundador da OPC mundial no início do século XX (Parsons, 1909/2005; Ribeiro & Uvaldo, 2007) momento em que a OPC construiu, gradativamente, seus primeiros fundamentos, tendo, inicialmente, a escolha vocacional como resultante da transição escola-trabalho como foco, as escolas como espaço de intervenção, a psicologia como base conceitual inicial, principalmente o conceito de traços (unidades comportamentais homogêneas e estáveis) e os testes psicológicos e informação profissional como instrumentos. É importante marcar que o contexto do trabalho era mais homogêneo e com menos mudanças, o que permitia o planejamento de carreiras mais lineares, unidimensionais e a longo prazo, como aponta Blustein (2019).

Enfoque traço-fator (palavra-chave: ajustamento)

A OPC produziu seu primeiro enfoque teórico nomeado como enfoque traço-fator e era nomeada de OV, visando o ajustamento vocacional, ou seja, ajustamento da pessoa ao trabalho. Frank Parsons (Parsons, 1909/2005; Ribeiro & Uvaldo, 2007) e John Holland (Holland, 1973) são os proponentes, respectivamente, dos modelos pragmático e tipológico que podem ser incluídos como propostas do enfoque traço-fator (Ribeiro & Uvaldo, 2011). No Brasil, o chamado enfoque psicométrico teve em Arrigo Angelini, Emilio Mira y López, Oswaldo de Barros Santos e Roberto Mange seus precursores até os anos 1970 (Katzenstein, 1950; Santos, 1973), quando a estratégia clínica, de base psicodinâmica, que discutiremos mais adiante, ganhou força e representatividade na OPC.

O enfoque psicodinâmico, nomeado de AV, foi uma proposta inspirada na psicanálise freudiana e teve como seu principal autor Edward Bordin, no entanto não ecoou como um enfoque significativo para OPC mundial, nem foi base para a estratégia clínica de Bohoslavsky (Ribeiro, 2018).

⁶ Cenas são dinâmicas relacionais em diferentes situações da vida cotidiana em um cenário (contexto em que a cena ocorre) e realizada por um roteiro (forma como as situações vividas ocorrem) (Paiva, 2005). Enredos são os modos mais frequentes de construção de linhas de ação no mundo e temas são os sentidos construídos neste processo (McAdams, 1993).

Enfoque desenvolvimentista (palavra-chave: desenvolvimento)

O segundo enfoque teórico significativo para a OPC foi o enfoque desenvolvimentista proposto por Donald Super (Super, 1957; Super & Bohn Jr., 1973), que a nomeava, primeiramente, de AV, para depois se consolidar como AC, iniciando a transição de um modelo baseado no ajustamento vocacional e na escolha para um modelo fundamentado no desenvolvimento vocacional e na carreira. Desta maneira, Super (1957) consolida a inserção da concepção de carreira na OPC.

Postula três segmentos de sua teoria: *segmento do desenvolvimento* com o conceito central da maturidade vocacional, *segmento do autoconceito* com o conceito central do autoconceito vocacional, e o *segmento contextual* com o conceito central da saliência de papéis. Os dois primeiros segmentos compõem a tradição dos estudos de Super e o último segmento representa sua tentativa de incluir o contexto nas teorias e práticas de OPC, discutida mais adiante. Tinha a psicologia do desenvolvimento como base teórica e os processos de desenvolvimento e adaptação como centrais e os principais instrumentos eram testes psicológicos, informação profissional e aconselhamento (Lassance et al., 2011).

Enfoque decisional (palavra-chave: aprendizagem)

O terceiro enfoque significativo é o enfoque decisional que nomeia a OPC de EC que, com base na psicologia da aprendizagem, concebe a escolha vocacional como processo sociocognitivo de tomada de decisão a ser desenvolvido como aprendizagem na grade curricular das escolas por meio de jogos e situações de aprendizagem, conforme os modelos propostos por Kenneth Hoyt (Hoyt, 1995) e Denis Pelletier, Gilles Noiseux e Charles Bujold (Pelletier, Noiseux, & Bujold, 1982). Desenvolvimento das competências necessárias para escolher e elaborar projetos, gerando a aprendizagem de um modelo de escolha e de projeto são os processos centrais (Melo-Silva, 2023). Este enfoque vem dando base para a proposição de programas e sistemas públicos de OPC, principalmente nos Estados Unidos, Canadá e Europa (Gravina & Lovšin, 2012).

Em todos estes enfoques a escola era o lugar de realização da OPC e o público preferencial era composto de jovens de classe média e alta de ensino médio em busca de auxílio para a escolha profissional, sendo no Brasil oriundos/as basicamente da rede privada de educação. Assim, podemos dizer que a tradição da OPC auxiliava, basicamente, jovens nas escolhas profissionais demandadas pela transição escola-trabalho com foco na normatização e regulação, ou seja, no ajustamento ou adaptação ao existente (Bohoslavsky, 1977), e que, até os anos 1970, havia uma prevalência dos enfoques traço-fator e desenvolvimentista, sendo escolha e carreira os dois principais temas-chave (Carvalho, 1995).

Ruptura da OPC no contexto nacional

A OPC praticada no Brasil nas escolas, de forma pontual, e com base psicométrica, sofreu uma ruptura nos anos 1960 com a regulamentação da profissão de psicólogo/a, que determinou que os testes psicológicos seriam de uso exclusivo destes/as, e a definição na legislação do/a pedagogo/a como responsável pela OV nas escolas, causando um afastamento da trajetória internacional. Isto fez com que a pedagogia ficasse com o lugar de atuação da OPC (escolas) e a psicologia com seu instrumento principal (testes). Esta ruptura na trajetória fez com que a OPC deixasse gradativamente as escolas e se dirigisse predominantemente para os consultórios psicológicos com algumas poucas experiências pontuais nas universidades.

Maria Margarida Carvalho, responsável pela área de OPC na Universidade de São Paulo (USP) e não adepta dos testes psicológicos, conheceu Rodolfo Bohoslavsky, o convidou a dar um curso no Brasil (Bohoslavsky, 2001) e a estratégia clínica por ele proposta com base na psicanálise passou a ser o enfoque predominante, como tradição brasileira até anos 1990, agora distante do *mainstream* internacional da OPC.

Estratégia clínica (palavras-chave: reparação e identidade)

Inspirado em Melanie Klein, Pichon-Rivière e Erik Erikson, Bohoslavsky (1977) propõe que a escolha vocacional seja concebida como expressão da personalidade e da identidade e que a OPC intervenha nas crises de carreira, ou seja, um conflito em relação à escolha de uma maneira de ser através de algo a fazer (de uma ocupação) e tudo que se deve deixar de ser – pessoa na relação com outros/as na direção do futuro. Os dois eixos centrais de sua teoria são a construção identitária e a possibilidade da escolha vocacional como um processo reparatório da subjetividade e dos vínculos com o mundo, num modelo psicossocial de compreensão do mundo (Bohoslavsky, 1983).

Atua por meio de um modelo clínico-operativo que envolve a exploração de si e das questões psicossociais básicas (método clínico) e dos caminhos para sua elaboração e ação sobre o mundo (método operativo), sendo a entrevista clínica seu principal instrumento de intervenção, bem como alguns testes projetivos e técnicas de informação ocupacional (por exemplo, a técnica RO) (Lehman et al., 2011). A reunião de Rodolfo Bohoslavsky com Maria Margarida Carvalho gerou a articulação da estratégia clínica (Bohoslavsky, 1977) com o trabalho com dispositivos grupais como estratégia de OPC (Carvalho, 1995; Lehman et al., 2015). É importante salientar que, apesar da estratégia clínica ter perdido seu lugar de protagonismo na OPC no momento atual, a relação entre a OPC e a psicanálise tem tido desdobramentos contemporâneos como olhar clínico de intervenção (Lima et al., 2018).

Críticas ao psicologismo da OPC

Na mesma época da ruptura da OPC nacional e da consolidação da estratégia clínica como enfoque predominante no Brasil, a OPC recebe críticas duras em relação à sua base teórico-conceitual psicológica e sua pouca incorporação dos contextos e dos fatores socioeconômicos em suas teorias e práticas, tanto no contexto internacional (Blustein, 2006), quanto nacional (Ferretti, 1988; Pimenta, 1981). Apesar de Bohoslavsky (1977) ser mais conhecido como proponente de um enfoque clínico-psicanalítico para a OPC, ele já anunciava que o contexto importa ao incluir a identidade (Bohoslavsky, 1977) e a ideologia (Bohoslavsky, 1983) como processos psicossociais centrais. A identidade passa ser o conceito central e o nível de análise seria o psicossocial.

Assim, a OPC teria que se haver com a demanda de inclusão dos contextos e fatores socioeconômicos em suas teorias e práticas e o *mainstream* respondeu a esta interpelação propondo novos enfoques, ora derivados de aprimoramentos e atualizações de enfoques existentes (p.ex., enfoque desenvolvimentista), ora propondo novos enfoques com bases atualizadas da psicologia a partir dos anos 1990 (p. ex., enfoque sociocognitivo e enfoque contextualista da ação).

“De onde viemos” e “Como nos constituímos como área” – Segundas cenas, enredos e temas da trajetória da tradição – O contexto importa

Como já densamente discutido por autores/as como Blustein (2019), o mundo social e do trabalho vem sofrendo transformações importantes deixando-o, gradativamente, mais heterogêneo, fluido, flexível/precário, acelerado e com mais mudanças, intensificando as transições de carreira, configurando-se como mundos do trabalho no plural (Ribeiro, 2014). Além disso, em função desta instabilidade do trabalho e ampliação das transições de carreira, a administração entra em cena, criando modelos de intervenção com adultos/as, genericamente nomeados de coaching de carreira com foco principal no planejamento e gestão da carreira, enquanto a OPC no Brasil ainda permanecia nos consultórios psicológicos. Diante destes cenários, a OPC buscou propor enfoques teóricos e práticas que articulassem pessoas e contextos, como veremos três exemplos a seguir.

Enfoque desenvolvimentista (palavras-chave: desenvolvimento, saliência de papéis e adaptabilidade)

A atualização do enfoque desenvolvimentista visou responder as críticas de falta de incorporação do contexto como fonte de base para o desenvolvimento, o que levou Super (1990) a incluir o segmento contextual com o conceito central da saliência de papéis. Consciente das transformações do mundo do trabalho em processo, Super (1990), então, propõe uma reformulação de sua

teoria capaz de abarcar estas mudanças articulando a teoria do desenvolvimento vocacional com a teoria de papéis sociais, dando origem ao modelo do Arco-íris de Carreira (*Life Career Rainbow*). Segundo Lassance et al. (2011), este modelo é formado por duas dimensões: a dimensão temporal e evolutiva do desenvolvimento (*life-span*) e a dimensão espacial (*life-space*) da saliência de papéis (filho/a, estudante, trabalhador/a, lazer, serviço comunitário, e casa e família), salientando que as pessoas desenvolvem suas carreiras no interior de contextos socioculturais formado por papéis sociais, que organizam a vida e lhe conferem significado.

Por fim, propõe a concepção de adaptabilidade de carreira (capacidade de lidar com as constantes mudanças geradas pelo trabalho e seguir desenvolvendo sua carreira) – conceito aprimorado por Savickas (2023), sendo a base tanto de sua teoria de construção de carreira, quanto do paradigma *life design* (Duarte et al., 2010). Os principais instrumentos são testes psicológicos, informação profissional e aconselhamento.

Enfoque sociocognitivo (palavras-chave: agência, autoeficácia e autorregulação)

Fundamentados na teoria sociocognitiva desenvolvida por Albert Bandura, Lent, Brown e Hackett (2002) propuseram a *social cognitive career theory* (SCCT, teoria sociocognitiva de carreira), que concebe a pessoa como agente do seu desenvolvimento e responsável pelo seu futuro ao ser capaz de utilizar recursos pessoais e contextuais para fazer escolhas, realizar transições e operar mudanças (conceito de agência). Teixeira (2008) diz que a pessoa se constitui, desenvolve e age com base na relação triádica de determinismo recíproco entre fatores pessoais, fatores ambientais e o próprio comportamento alicerçado pela agência, ancorada em processos de autorregulação e de aprendizagem, em que têm especial significado os conceitos de crenças pessoais de autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos.

Nomeado de AC, o enfoque sociocognitivo visa, assim, identificar, desenvolver e modificar crenças de carreira, manejar obstáculos de carreira e construir sistemas de suporte por meio de inventários e estratégias de aprendizagem a fim de ampliar a agência e gerar a autorregulação após escolhas e transições de carreira.

Enfoque contextualista da ação (palavra-chave: ação vincular)

Fundamentados no construcionismo e na teoria da ação, Young et al. (2002) colocam que o contextualismo introduz uma “visão de mundo interativa e dinâmica” (p. 208) que tem seu foco “na experiência imediata e nos significados intercambiados que emergem na interação com os outros” (p. 208). A ação é o conceito central, sendo sempre intencional e com uma meta dirigida focada na intenção humana: a ação faz o contexto e todos os

processos de meta dirigida são processos vinculares, não agências individualizadas. A ação é a narrativa de vida. A carreira “representa as ações que as pessoas realizam no mundo no momento em que se engajam em projetos e concretizam suas metas” (p. 230), sendo que o projeto está intimamente ligado à identidade.

Nomeado de AC, o objetivo é possibilitar a elaboração da narrativa de vida por meio da significação das ações e dos contextos que organizam o processo e a estrutura da carreira, e o instrumento principal é a entrevista de confrontação (compreendida como ação vincular), através da qual são construídas interpretações e narrativas de vida que permitem a construção das carreiras (Ribeiro, 2011).

Adentrando o século XXI, a complexidade socio-cultural e do trabalho aumenta e a OPC é ainda mais interpelada, como aponta Savickas (2015), ao dizer que novos modelos em OPC não poderiam ser apenas um aprimoramento dos já existentes, mas exigiriam o surgimento de novas teorias e estratégias de intervenção. Desta maneira, dois movimentos simultâneos, mas antagônicos, foram, gradativamente, emergindo. Por um lado, o *mainstream* da OPC apresenta o movimento narrativo como inovação (McMahon, 2017), no entanto, por outro lado, há a contestação da capacidade destes enfoques (tradicionais e novos) em lidar com as diversidades e as diferenças existentes no mundo contemporâneo gerando o movimento da justiça social (Duffy et al., 2016; Hooley et al., 2020; Plant, 2015).

Propostas do *mainstream* internacional da OPC no século XXI – Movimento narrativo (Inovações?)

O movimento narrativo está baseado no giro linguístico e no pressuposto básico de que as pessoas vivem vidas e realidades narrativas, dando sentido às suas experiências de vida ao contar suas histórias, que são construídas social e contextualmente, e refletem sua história, cultura, sociedade, relacionamentos e linguagem, colocando as narrativas no centro da compreensão da vida (McMahon, 2017), gerando um conjunto importante e significativo de propostas, como veremos dois exemplos a seguir.

Enfoque sistêmico (palavras-chave: sistemas e narrativas)

Baseadas nas teorias sistêmicas de Urie Bronfenbrenner e nas práticas narrativas de Michael White, Patton e McMahon (2006) propuseram a *systems theory framework of career development* (STF, teoria sistêmica de desenvolvimento de carreira), concebendo tanto o ambiente, quanto a pessoa, como ativos e modificadores de possibilidades e de projetos pessoais, em relação. Apontam que a leitura separada de pessoa e meio, fragmenta a realidade, descontextualiza a pessoa do ambiente, e pode levar a uma visão parcial do fenômeno em estudo. Assim, a carreira é compreendida como sistema, sendo um processo dinâmico, representada por meio de suas

influências, recursividade, mudança ao longo do tempo e das oportunidades geradas, às quais podem ser construídas via narrativas. Nomeado de AC, propõem um enfoque narrativo e contextual como era demandado ao campo da OPC, sendo o principal instrumento a coconstrução narrativa entre orientador/a e cliente.

Paradigma do life design (palavras-chave: narrabilidade, identidade e adaptabilidade)

Com base na formação de um grupo de pesquisadores/as eminentes para pensar os desafios da OPC no século XXI reunidos entre 2006 e 2009 e da resultante publicação do artigo de posicionamento (Duarte et al., 2010), o *life design* foi apresentado como o paradigma contemporâneo ao propor uma abordagem integrativa, que trabalha com a estrutura de personalidade (traços) oriunda da tradição do enfoque traço-fator, com o desenvolvimento (adaptabilidade) derivado da tradição renovada pelo enfoque desenvolvimentista, e com a narrativa de vida (identidade – enredos e temas de vida) como incorporação do giro linguístico contemporâneo que colocou as narrativas no centro da compreensão da vida (McAdams, 1993).

Tem sido uma das propostas que mais vem se destacando no cenário da OPC do século XXI e com entrada gradativa nos contextos da OPC no Brasil (vide exemplos de práticas em Ribeiro et al., 2019). Inspirada pelo enfoque narrativo de McAdams (1993) e construído na articulação da teoria da construção de carreira de Mark Savickas (Savickas, 2023) e da teoria da construção de si de Jean Guichard (Guichard, 2012), visa auxiliar na organização de nossas experiências lhes atribuindo significados ao narrar nossa história.

Preconiza o senso de identidade (possibilidade de responder: quem você é?) e a adaptabilidade (possibilidade de navegar no mundo) como as duas principais metacompetências para a carreira facilitando o engajamento em um processo contínuo de construção de sua vida e contextos, processos, dinâmica não-linear, realidade narrativa e construção como seus princípios. Visa, assim, construir adaptabilidade, narrabilidade, atividade e intencionalidade como promotores do processo contínuo de construção, desconstrução e reconstrução narrativa, sempre em coconstrução, para planejamento dos próximos passos da carreira. Nomeado de AC, os principais instrumentos para a coconstrução narrativa entre orientador/a e cliente são a escala de adaptabilidade de carreira, a Minha História de Carreira (MHC) e o aconselhamento (Duarte et al. 2010).

Críticas ao *mainstream* internacional da OPC no século XXI – Movimento da justiça social (Inovações?)

O movimento narrativo é resultante dos enfoques tradicionais em OPC e, segundo um conjunto de teóricos/

as vinculados ao princípio da promoção da justiça social (Blustein, 2006; Hooley et al., 2020; Plant, 2015), guarda suas potencialidades e limitações, sendo a principal delas a dificuldade de lidar com as diversidades e as diferenças existentes no mundo contemporâneo, bem como oferecer possibilidades de mudanças socioculturais que são necessárias para a possibilidade de construção de projetos de trabalho decente para a maioria da população, como já apontava Bock (2002) no Brasil. Diante dessa crítica, o movimento da justiça social foi se consolidando, como veremos três exemplos a seguir.

É importante destacar que a *consciência crítica* é um dos conceitos-chave para as três propostas do movimento da justiça social, sendo incorporado de Paulo Freire (Freire, 1979). É definido como a capacidade de avaliar as estruturas sociais e políticas existentes e empoderar as pessoas para questionar os poderes instituídos, inserindo-as na ação dialógica transformadora da sociedade ao permitir o desvelamento da realidade de opressões e das contradições do mundo, e a ação dirigida a ela para gerar mudanças, numa luta contínua entre libertação e adaptação à lógica opressora.

Teoria da psicologia do trabalhar – TPT (palavras-chave: trabalho decente, consciência crítica e marginalização)

A *psychology of working theory – PWT* (teoria da psicologia do trabalhar – TPT, Duffy et al., 2016) nasce da proposta emergente de David Blustein de reconstruir teórica e tecnicamente as práticas em OPC a fim de que elas pudessem atender uma parcela maior de pessoas, principalmente aquelas que não tinham plenas condições de ser autônomos/as para fazer escolhas – objetivo que o *mainstream* da OPC, mesmo com as propostas contemporâneas, não conseguia alcançar (Blustein, 2006). Neste enfoque, o trabalho é concebido de forma relacional, por isso se fala em trabalhar ao invés de trabalho, e a carreira não é o centro das intervenções em OPC, mas, antes, a possibilidade de construir trajetórias de trabalho decente (Blustein et al., 2019).

Para tal, Duffy et al. (2016) indicam quatro fatores preditores para um trabalho decente, sendo dois fatores contextuais/estruturais (restrições econômicas e marginalização de classe, gênero e raça/etnia) e dois fatores individuais (volição do trabalho e adaptabilidade de carreira), visando atender às três necessidades humanas básicas propiciadas pelo trabalhar: sobrevivência e poder, conexão social e autodeterminação. A possibilidade da satisfação destas necessidades permitiria alcançar o objetivo da vida: realização pelo trabalho e bem-estar, e o AC (nomeação utilizada por este enfoque) buscaria auxiliar as pessoas a projetar e planejar trajetórias de trabalho capazes de realizar estes objetivos de vida que podem ser potencializados ou dificultados em função de moderadores do processo (personalidade proativa, consciência

crítica, suporte social e condições econômicas). As crises de carreira, em geral, relacionam-se com a dificuldade em realizar as necessidades humanas básicas por meio do trabalhar e de agir sobre o mundo para ter algum poder sobre sua vida de trabalho, resultando na dificuldade de conseguir um trabalho decente.

Em termos práticos, Blustein et al. (2019) propõem dois eixos para compreensão e intervenção diante das crises de carreira: avaliação da realização (ou não) das necessidades básicas propiciadas pelo trabalhar e das possibilidades de ação sobre o mundo, principalmente enfocando reflexão e ação críticas (capacidade crítica de compreender seu lugar no mundo de modo psicossocial e agir), engajamento proativo (recursos para enfrentar a construção da vida) e suporte social e engajamento comunitário, resultando na possibilidade de construção de trajetórias de trabalho decente através da elaboração de estratégias de ação que envolvem, principalmente, acessar recursos coletivos de enfrentamento das dificuldades vivenciadas. O/A orientador/a atua como um guia para facilitar o atendimento das necessidades básicas do/a orientando/a, bem como auxilia em suas questões de saúde mental (Pires et al., 2020).

OPC e justiça social (palavras-chave: consciência crítica e justiça social)

De forma mais incisiva, Hooley e Sultana (2016) fazem a crítica ao *mainstream* da OPC apontando que tanto as teorias tradicionais, quanto as inovações propostas, seriam enfoques pouco críticos e que auxiliariam as pessoas a realizarem escolhas com base no existente. Para os/as autores/as, esta ação tem caráter regulatório, pois gera a adaptação da pessoa ao existente, sem questionar injustiças, privilégios e opressões, considerando o existente como a norma ao constituir um sistema simbólico dominante, que traz vantagens para uns/umas e desvantagens para outros/as, principalmente quando foca no individual como principal espaço para mudança – em sintonia com os ideais neoliberais. Sublinham que regular pode ser opressor e que mudanças pessoais ou narrativas são insuficientes para gerar justiça social.

Sultana (2018) diz que as teorias tradicionais desconsideram as diversas formas de ser humano e de viver no mundo o que contribuiu para o desaparecimento das diferenças culturais dos contextos locais e vem gerando opressão e injustiça social por meio da produção de conhecimentos, teorias e práticas aceitos como o normal.

Neste sentido, Hooley et al. (2020) propõem que a OP (nomeação dada por este enfoque) seja realizada na interface entre pessoa, orientação e políticas públicas, ou seja, a construção da carreira, entendida como a jornada da pessoa ao longo da vida, aprendizagem e trabalho, visando à construção da consciência crítica, nomeação das opressões, questionamento do que é normal, encorajamento

para as pessoas a trabalharem juntas e trabalho em vários níveis – os cinco pilares para uma OPC com justiça social.

Assim, a OP deve ser sempre um trabalho institucional, grupal ou comunitário, e a construção da carreira deve ser realizada sempre de maneira coletiva e visando tanto à realização pessoal, quanto ao bem-comum, e ao questionamento do instituído para poder criar espaços para a transformação. A emancipação é sempre uma resultante do esforço coletivo, por isso a OP seria uma ação coletivamente instituída que articula o pessoal e o político ao auxiliar na construção de projetos de trabalho (Ribeiro, 2022). Conhecimento situado e prática baseada na comunidade constituem o quadro referencial deste enfoque (Hooley & Sultana, 2016).

OPC posicionada politicamente – green guidance (orientação verde) (palavras-chave: sustentabilidade, justiça social e ativismo)

Peter Plant é um dos precursores da ideia de uma *green guidance* (orientação verde) ao afirmar que as teorias e práticas vigentes de AC deveriam ser questionadas por serem individualizantes e não focarem no desenvolvimento de um mundo mais justo e equitativo, retomando o princípio proposto por Parsons (1909/2005) de que a OPC seria uma das estratégias disponíveis para a transformação social. Assim, a OPC deveria se colocar como tarefa uma ampliação de escolhas da esfera individual para o global compreendendo que o desenvolvimento da carreira “deve se tornar parte da solução, e não do problema” (Plant, 2015, p. 120).

Inclui, portanto, o ativismo como prática da OPC baseado nos diversos movimentos de luta pela possibilidade de existir no mundo para além da lógica dominante vigente, buscando justiça social, o que inclui, além da orientação verde (Plant, 2015), o enfoque feminista, o aconselhamento interseccional, a orientação antirracista, o aconselhamento LGBT, entre outros (Ranavaya, 2022; Ribeiro et al., 2021, 2022)⁷.

Críticas ao *mainstream* internacional da OPC no século XXI – Propostas do Sul Global (Inovações?)

Devemos lembrar, aqui, que a OPC no Brasil, ou importa e aplica teorias tradicionais construídas em países desenvolvidos, ou as ignora e produz novas teorias baseadas nos contextos socioculturais da região. Ribeiro (2021) e Sultana (2018) apontam que esta segunda alternativa é um movimento global, principalmente com base no Sul Global, de tentativa de produção teórica contextualizada e de práticas resultantes que possam atender públicos diversificados e/ou vulnerabilizados, construtores de trajetórias de trabalho marcadas pela

⁷ Para mais exemplos, vide <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/>.

desigualdade social, descontinuidade, intermitência e pouca formalização do trabalho, que abarca a África, parte da Ásia e América Latina.

Todas estas propostas têm em comum a tentativa de ampliar o público atendido e contextualizar teorias e práticas, visando discutir uma questão central posta para a OPC: regular ou emancipar com suas práticas? O *mainstream* contemporâneo da OPC ainda é focado na liberdade de escolha, na autonomia e na adaptação, o que se mostra inviável como princípios para parcela significativa das populações de países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil. Blustein (2006) diz que quanto maior a desigualdade social, menor a chance do exercício da liberdade e da autonomia, sendo que a regulação pode ser opressora para grande parte da população; por isso, não reduzir o realismo ao que existe seria ação necessária, pois, se não, seremos obrigados a justificar o que existe, por mais injusto ou opressivo que seja, conforme versa Freire (1979).

“Para onde vamos” com base em “O que queremos, podemos e devemos fazer” – Próximas cenas, enredos e temas (Projetos de tradição ou inovação?)

Após a reconstrução narrativa de uma possível trajetória da OPC, concentremos nossos esforços em refletir quais seriam seus potenciais projetos analisando futuras cenas, cenários, enredos e temas e discutindo se seriam caminhos de continuidade ou renovação da tradição ou inovação. Segundo Duarte (2015), inovar significa tanto renovar ou recomeçar, “ou seja, fazer a mesma coisa outra vez” (p. 112), quanto ser dissidente pensando de outra maneira. O que a OPC precisa? O que queremos, podemos e devemos fazer? Questão difícil, mas que iremos enfrentar com base nos desafios identificados, descritos e analisados em discussões e sínteses da literatura realizadas por Duarte (2015), Guichard (2012, 2022), Ribeiro (2020, 2021), Sultana (2018, 2023) e Zelloth et al. (2020). A partir desta estratégia, iremos postular as principais questões pendentes para o futuro da OPC em termos teóricos, técnico-políticos, de finalidades, institucionais, e de formação, e propor saídas possíveis diante destas questões apresentadas.

Para onde vamos? Questões pendentes para projetos de OPC na contemporaneidade

O primeiro conjunto de questões pendentes são *questões teórico-conceituais* e tem relação direta ao problema da *falta de contextualização dos conceitos e teorias utilizados na realidade brasileira*, posto que são produzidos em contextos de países desenvolvidos, principalmente nos Estados Unidos, muito diferentes em termos de configuração dos mundos sociais, culturais e do trabalho.

Neste sentido, não conseguiriam explicar plenamente a realidade brasileira e não teriam potência de

auxiliar a maioria de sua população com dificuldades de exercer autonomia, liberdade de escolha e adaptabilidade de carreira, individualizando sua vida e seus projetos – foco das principais teorias tradicionais e contemporâneas do *mainstream* da OPC. Conforme já apontado, o Brasil não é produtor de conceitos e teorias em OPC, mas importador (somos executores, não proponentes), e tende a incorporar modelos internacionais sem contextualizá-los. Este quadro dificulta a pertinência das teorias existentes para auxílio à maioria da população.

O segundo conjunto de questões pendentes são *questões técnico-políticas*, principalmente vinculadas a:

- a) Pouca diversificação do público atendido em OPC, basicamente composto por jovens de classe média e alta, universitários/as e profissionais;
- b) Não realização sistemática da avaliação de processo de OPC, o que impede a aferição da efetividade da prática utilizada e de como aprimorá-la, caso necessário;
- c) Utilização de estratégias que focam em mudanças psicológicas e/ou narrativas e visam à adaptação ao existente, o que auxilia plenamente apenas as populações mais privilegiadas e não consegue ajudar o restante da população que busca transformação e reposicionamento socioeconômico.

O terceiro conjunto de questões pendentes são *questões relativas à finalidade da OPC* que tem sido demandada e desafiada a propor conceitos e práticas capazes de:

- a) Enfrentar a flexibilização e a precarização do mundo do trabalho e das carreiras para responder adequadamente às demandas sociais e de trabalho contemporâneas;
- b) Expandir e diversificar o público atendido;
- c) Incorporar a diversidade como princípio (interseccionalidade de classe, gênero/sexualidade e raça/etnia);
- d) Incorporar projetos de transformação social em suas práticas, como Parsons (1909/2005) inicialmente propôs.

O quarto conjunto de questões pendentes são *questões institucionais*, principalmente focados na:

- a) Falta de institucionalização da OPC brasileira, sendo uma atividade mais individualizada com pouca sistematização nacional, o que dificultaria sua ampliação, crescimento e fortalecimento;
- b) Falta de laços mais fortes e coletivos de articulação com países do Sul Global, principalmente da América Latina, e com organismos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta falta de articulação fragiliza a possibilidade da OPC se alimentar tanto de propostas contextualizadas no Sul Global, como é o caso de Arulmani (2007), Brunal (2020), Maree (2019) e Rascován (2005), quanto

do conhecimento acumulado pelos organismos internacionais (Gravina & Lovšin, 2012; Zelloth et al., 2021).

É importante marcar quatro eventos significativos de institucionalização da OPC brasileira. O primeiro é a fundação da ABOP (Associação Brasileira de Orientação Profissional) em 1993, atualmente ABRAOPC (Associação Brasileira de Orientação Profissional e de Carreira). O segundo é a criação da Revista Brasileira de Orientação Profissional em 2003, substituindo a Revista da ABOP que existia desde 1997. O terceiro diz respeito à realização de congressos sistemáticos de OPC desde 1993. E o quarto evento se define pela introdução da disciplina de projeto de vida nas grades curriculares do ensino médio público e privado das escolas, que vem se configurando como um espaço de OPC, apesar de não ter esta definição, sendo a oportunidade mais clara para um sistema público de OPC no Brasil como política pública na educação com base em ações sistematizadas e institucionalizadas em escolas no Brasil (Melo-Silva, 2023).

E, por último, o quinto conjunto de questões pendentes apontam para *questões de formação*, pois o Brasil apresenta formação frágil em todos os níveis, com pouca presença de disciplinas de OPC nas grades de graduação, principalmente da psicologia e da pedagogia, e de cursos de formação pós-graduada, o que impede o desenvolvimento de competências específicas para a prática da OPC, impactando em sua qualidade.

Para onde vamos? Saídas possíveis para a OPC no Brasil

Diante dos desafios postos ao campo da OPC, a parte final desta narrativa irá apontar potenciais ações necessárias para as próximas cenas, enredos e temas que coconstruíram os projetos da OPC, buscando analisar se serão projetos de tradição ou de inovação. Se almejar inovar, entendida como fazer diferente do que vinha fazendo (Duarte, 2015), e se tornar mais diversa, plural, ampla e apropriada, a fim de propor projetos de transformação sociocultural e econômica através de suas práticas, ela deverá levar em consideração a necessidade de algumas ações, a seguir descritas em suas várias dimensões para responder às questões pendentes postuladas.

Em termos *teórico-conceituais*, a OPC deve produzir, conceitualmente, seja readaptando ou reconstruindo teorias propostas em outros contextos, principalmente de países desenvolvidos, seja assumindo a tarefa de produção teórico-conceitual própria. Em ambos os casos, a produção de conhecimento situado permitiria uma ampliação da possibilidade da OPC brasileira de compreender e auxiliar de maneira contextualizada orientandos/as, pois “conhecimento válido é, portanto, um conhecimento contextualizado; ele é válido quando considera as diferenças culturais e políticas. Ele deve ser orientado para a realidade, que é tomada como ponto de partida e de chegada” (Silva et al., 2016, p. 48).

Em termos *técnico-políticos*, a OPC deve buscar:

- a) *Ampliar o público atendido*, primeiramente, pela produção de conhecimento situado, como já apontado, e, a seguir, pela construção de práticas contextualizadas que reconheçam e compreendam os distintos mundos educacionais e do trabalho existentes no Brasil como legítimos, evitando valorizar somente o emprego formal e a formação universitária;
- b) *Introduzir a discussão sobre o que significa trabalhar e o que seria um trabalho decente* como uma ação importante, não focando somente nas escolhas e construção da carreira, que seguem sendo centrais, mas que devem ser ampliadas para atender públicos não tradicionais da OPC, como já proposto por Bock (2002);
- c) *Auxiliar na busca de recursos sociais e públicos existentes*, explicitando que projetos de trabalho não deveriam ser projetos individuais, mas coletivamente constituídos, e salientando que tanto os recursos pessoais, quanto o suporte social e institucional, são necessários para construção de trajetórias de trabalho;
- d) *Incorporar a diversidade em suas práticas*, o que levaria à possibilidade de incorporar projetos de transformação social – diversidade de compreensão de possibilidades de ser, existir, se relacionar e agir nos mundos do trabalho;
- e) *Incluir a avaliação de processo na OPC*, pouco difundida no Brasil, contribuindo para aferição da efetividade e da qualidade da intervenção realizada;
- f) *Realizar projetos de intervenção coletivos e comunitários* através de alianças e projetos articulados com organizações e movimentos sociais, identitários e comunitários e dos recursos que dispõem para ampliar sua pertinência sociocultural.

E, em termos das *finalidades da OPC*, devemos conceber a multidimensionalidade das práticas da OPC brasileira. Por um lado, seguir incorporando e adaptando o *mainstream* da OPC mundial para o contexto nacional (teorias tradicionais e contemporâneas), o que não gera propriamente mudanças, mas ajustes, e mantém a tradição – necessária para atender grande parte do público tradicional da OPC, basicamente composto por jovens de classe média e alta, universitários/as e profissionais, que buscam, em geral, construir projetos de adaptação ao existente. E, por outro lado, trilhar caminhos de coconstrução e produção, o que pode gerar mudança e fomentar a inovação, ao incluir objetivos de emancipação, não somente de adaptação nas práticas de OPC. Se inovarmos, poderemos iniciar e/ou consolidar diálogos com outras vozes (públicos diversos, instituições, organismos nacionais e internacionais, governos e estados, movimentos sociais),

o que contribuiria para a contextualização, ampliação, legitimação e fortalecimento da OPC, podendo ser oferecida para todos/as. Ambas as ações são importantes, pois somos multi-identitários.

Concluimos recomendando que um projeto para OPC deve ser coconstruído de maneira dialógica, intercultural, plurivocal, crítica e com diversidade, seja visando à manutenção da tradição, seja buscando a inovação, para seguir com a multidimensionalidade da OPC brasileira.

Para onde vamos? Ainda estamos na tradição, mas temos condição de avançar para a inovação. Como fazer isto? Fazendo justamente o que mais sabemos fazer – avaliar todos os determinantes de uma escolha, e escolher construindo nosso projeto e nosso plano de ação, de maneira contextualizada, ampla e diversa. Esta ação permitiria que a tradição agisse em prol da inovação, tendo como mote: da tradição à inovação sem perder a identidade, pois há lugar para todos/as.

Referências

- Arulmani, G. (2007). Counselling psychology in India: At the confluence of two traditions. *Applied Psychology*, 56, 69-82. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00276.x>
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. Erlbaum.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty*. Oxford.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *Career Development Quarterly*, 67(3), 236-254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Bohoslavsky, R. (1977). *Orientação vocacional: A estratégia clínica*. Martins Fontes.
- Bohoslavsky, R. (1983). *Vocacional: Teoria, técnica e ideologia*. Cortez.
- Bohoslavsky, R. (2001). Primeira aula do curso sobre orientação vocacional – estratégia clínica, ministrada por Rodolfo Bohoslavsky, em 05 de fevereiro de 1975. *LABOR (Revista do Laboratório de Estudos sobre o Trabalho e Orientação Profissional)*, 1(0), 21-49.
- Bock, S. D. (2002). *Orientação profissional: A abordagem sócio-histórica*. Cortez.
- Brunal, A. (2020). Orientación transicional para el sentido ético de la vida. *Revista Orientación*, 4. <https://revistaorientacion.blogspot.com/2020/08/orientacion-transicional-para-el.html>
- Carvalho, M. M. M. J. (1995). *Orientação profissional em grupo*. Psy.
- Duarte, M. E. (2015). Inovação em orientação e aconselhamento de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 110-121. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/03.pdf>
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Revista Interamericana de Psicología*, 44(2), 392-406. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Ferretti, C. J. (1988). *Uma nova proposta de orientação profissional*. Cortez.
- Freire, P. (1979). *Conscientização*. Cortez.
- Gravina, D., & Lovšin, M. (2012). *Competências de gestão de carreira fatores de sucesso na implementação de políticas* (ELGPN Concept Note No. 3). The European Lifelong Guidance Policy Network.
- Guichard, J. (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/02.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09530-6>
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices*. Prentice-Hall.
- Hooley, T., & Sultana, R. G. (2016). Career guidance for social justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 2-11. <https://doi.org/10.20856/jnicec.3601>

- Hooley, T., Sultana, S., & Thomsen, R. (2020). *Por que uma abordagem focada na justiça social para orientação profissional e de carreira é importante na época do coronavírus?* <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2020/03/28/por-que-uma-abordagem-focada-na-justica-social-para-orientacao-profissional-e-de-carreira-e-importante-na-epoca-do-coronavirus/>
- Hoyt, K. B. (1995). El concepto de educación para la carrera y sus perspectivas. In M. L. Rodríguez-Moreno (Ed.), *Educación para la carrera y diseño curricular* (pp. 15-37). Universidad de Barcelona.
- International Association for Educational and Vocational Guidance. (2001). *Educational and vocational guidance. Glossary*. IAEVG.
- Katzenstein, B. (1950). Orientação profissional no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica*, 2(2), 69-72. <https://periodicos.fgv.br/abpt/article/view/12841>
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 135-166). Vetor.
- Lehman, Y. P., Ribeiro, M. A., Uvaldo, M. C. C., & Silva, F. F. (2015). A psychodynamic approach on group career counselling. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 23-36. <http://doi.org/10.1007/s10775-014-9276-0>
- Lehman, Y. P., Silva, F. F., Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2011). Enfoque psicodinâmico. In M. A. Ribeiro, & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 111-134). Vetor.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2. ed., pp. 255-311). Jossey Bass.
- Lima, G. A. M., Uvaldo, M. C. C., & Garcia, M. L. D. (Orgs.). (2018). *Orientação profissional e psicanálise*. Vetor.
- Maree, K. (2019). *Shaping the story*. Brill.
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by*. Guilford Press.
- McMahon, M. (Ed.). (2017). *Career counselling: Constructivist approaches* (2. ed.). Routledge.
- Melo-Silva, L. L. (2023). Orientação profissional, educação para a carreira e projeto de vida: Facilitando a preparação para o trabalho. In L. L. Melo-Silva, M. A. Ribeiro, F. Aguilera, & P. A. Zanoto (Orgs.), *Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: Implicações para a construção de carreira* (pp. 49-78). Pedro & João.
- Paiva, V. (2005). Analysing sexual experiences through 'scenes'. *Sex Education*, 5(4), 345-358. <https://doi.org/10.1080/14681810500278295>
- Parsons, F. (2005). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin (Originally published in 1909).
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28, 153-166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- Pelletier, D., Noiseux, G., & Bujold, C. (1982). *Desenvolvimento vocacional e crescimento pessoal: Enfoque operatório* (2. ed.). Vozes.
- Pimenta, S. G. (1981). *Orientação vocacional e decisão: Estudo crítico da situação no Brasil* (2. ed.). Loyola.
- Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & Andrade, A. L. (2020). Teoria da Psicologia do Trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>
- Plant, P. (2015). Green guidance. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(1), 115-123. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.26.num.1.2015.14346>
- Ranavaya, V. (2022). Decolonising career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counseling*, 48(1), 40-47. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4806>
- Rascován, S. E. (2005). *Orientación vocacional: Una perspectiva crítica*. Paidós.
- Ribeiro, M. A. (2011). Como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 2, pp. 15-51). Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Um novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Juruá.

- Ribeiro, M. A. (2018). Edward Bordin: Pioneiro da perspectiva psicanalítica no campo da orientação profissional e de carreira. In G. A. M. Lima, M. C. C. Uvaldo, & M. L. D. Garcia (Orgs.), *Orientação profissional e psicanálise* (pp. 11-24). Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2020). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: Reflexões para o futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 1-5. <http://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n101>
- Ribeiro, M. A. (2021). Career development theories from the global South. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development* (pp. 225-240). Oxford University Press.
- Ribeiro, M. A. (2022). O pessoal e o político na produção conceitual em orientação profissional e de carreira. *Revista Psicologia Política*, 22(53), 215-231. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v22n53/v22n53a15.pdf>
- Ribeiro, M. A., Figueiredo, P. M., & Almeida, M. C. C. G. (2021). Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): A interseccionalidade como estratégia compreensiva. *Psicologia Argumento*, 39(103), 98-122. <http://doi.org/10.7213/psicolargum.39.103.AO05>
- Ribeiro, M. A., Knabem, A., & Oliveira, M. C. (2022). Gestão e aconselhamento de carreira e objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda ONU 2030. In Carvalho Freitas, M. N., Bentivi, D. R. C., Ribeiro, E. A., Moraes, M. M., Di Lascio, R., & Barros, S. C. (2022). *Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas* (pp. 79-120). Vetor.
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Duarte, M. E. (2019). *Life Design*. Vetor.
- Ribeiro, M. A., & Uvaldo, M. C. C. (2007). Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 19-31. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v8n1/v8n1a03.pdf>
- Ribeiro, M. A. & Uvaldo, M. C. C. (2011). Enfoque traço-fator. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (Vol. 1, pp. 86-110). Vetor.
- Santos, O. D. B. (1973). *Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional*. Pioneira.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Vol. 1. Foundations* (pp. 129-143). American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2023). *Teoria da construção de carreira*. Autor.
- Silva, F. F., Paiva, V., & Ribeiro, M. A. (2016). Career construction and reduction of psychosocial vulnerability: Intercultural career guidance based on Southern epistemologies. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 46-53. <http://doi.org/10.20856/jnicec.3606>
- Sultana, R. G. (2018). Responding to diversity: Lessons for career guidance from the Global South. *Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 7, 48-51. <https://jivacareer.org/wp-content/uploads/2022/12/6-Ronald.pdf>
- Sultana, R. G. (2023). For a postcolonial turn in career guidance: The dialectic between universalisms and localisms. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51(2), 262-273. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1837727>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper and Row.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2. ed., pp. 197-261). Jossey Bass.
- Super, D. E., & Bohn, J. M. J. (1973). *Psicologia ocupacional*. Atlas.
- Teixeira, M. O. (2008). A abordagem sócio-cognitiva no aconselhamento vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16. <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203014920003.pdf>
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2. ed., pp. 206-252). Jossey Bass.
- Zelloth, H., Kadletz, F., & Andrei, A. (2020). *International trends and innovation in career guidance* (v. 1). European Training Foundation – ETF.

Recebido: 27/10/2023

Aceito: 15/11/2023

Sobre autor:

Marcelo Afonso Ribeiro é Professor do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0396-7693>
E-mail: marcelopsi@usp.br