


A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

CAREER GUIDANCE IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

 <https://doi.org/10.56238/arev8n5-110>

Data de submissão: 24/04/2026

Data de publicação: 24/05/2026

Olyver Tavares de Lemos Santos

Mestre em Filosofia

Instituição: Universidade de Brasília

E-mail: olyver.tavares@outlook.com

Orcid: 0009-0000-9721-9444

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2717636685118906>

Luciene Alves dos Santos Silva

Especialista

Instituição: Faculdade Anhanguera de Brasília

E-mail: luciene.a.silva@cogna.com.br

Orcid: 0009-0000-4263-3752

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/8830304649789609>

Karen Setenta Loiola

Mestre em Bioengenharia

Instituição: Faculdade Anhanguera de Brasília

E-mail: karen.setenta@cogna.com.br

Orcid: 0000-0002-8560-8925

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9085192467603512>

Alexander Hochdorn

Doutor em Psicologia e Ciências Sociais

Instituição: Universidade Federal de Juiz de Fora

E-mail: alexander.hochdorn@ufjf.br

Orcid: 0000-0002-6262-3233

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5800193222017226>

Nayla Júlia Silva Pinto

Especialista

Instituição: Faculdade Anhanguera de Brasília

E-mail: nayla.pinto@cogna.com.br

Orcid: 0000-0002-1523-7671

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0330428186103212>

Thiago Caetano Luz

Especialista

Instituição: UniCeub

E-mail: thiago.c.luz@cogna.com.br

Orcid: 0009-0001-0964-9215

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8432065788266889>

Irlaine Cutrim Helal Cavalcante

Mestre em Metodologias de Ensino

Instituição: Faculdade Anhanguera de Brasília

E-mail: prof.irlaine@gmail.com

Orcid: 0009-0007-7441-3907

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0236681350345213>

RESUMO

Este artigo analisa a evolução histórica e os rearranjos paradigmáticos da Orientação Profissional (OP), partindo da Primeira Revolução Industrial até a contemporânea era da Inteligência Artificial (IA). O objetivo central é investigar como a automação cognitiva e a rápida obsolescência de competências impõem a necessidade de um suporte assistencial perene, superando modelos estáticos de ajustamento. Por meio de uma reflexão teórica fundamentada na transição do *Life Design* para o *Lifelong Guidance*, o estudo propõe a emergência de um novo paradigma: a Simbiose Cognitiva. Neste modelo, a IA é compreendida como uma extensão reflexiva do sujeito, exigindo do profissional a orquestração ética de ecossistemas digitais e o desenvolvimento de uma maturidade algorítmica. Conclui-se que o papel do psicólogo como mediador é indispensável para garantir a preservação da agência humana e o significado biográfico frente ao determinismo algorítmico, operando sob a lógica do *human-in-the-loop* em estrita observância às diretrizes éticas vigentes do Conselho Federal de Psicologia.

Palavras-chave: Orientação Profissional. Inteligência Artificial. Simbiose Cognitiva. Ética Profissional. *Lifelong Guidance*.

ABSTRACT

This article analyzes the historical evolution and paradigmatic rearrangements of Career Guidance, spanning from the First Industrial Revolution to the contemporary era of Artificial Intelligence. The central objective is to investigate how cognitive automation and the rapid obsolescence of skills impose the need for perennial assistential support, moving beyond static adjustment models. Through a theoretical reflection grounded in the transition from *Life Design* to *Lifelong Guidance*, the study proposes the emergence of a new paradigm: Cognitive Symbiosis. In this model, AI is understood as a reflective extension of the subject, requiring the professional to ethically orchestrate digital ecosystems and develop algorithmic maturity. It concludes that the role of the psychologist as a mediator is indispensable for ensuring the preservation of human agency and biographical meaning in the face of algorithmic determinism, operating under the *human-in-the-loop* logic in strict compliance with the current ethical guidelines of the Federal Council of Psychology.

Keywords: Career Guidance. Artificial Intelligence. Cognitive Symbiosis. Professional Ethics. *Lifelong Guidance*.

RESUMEN

Este artículo analiza la evolución histórica y las reconfiguraciones paradigmáticas de la Orientación Profesional (OP), desde la Primera Revolución Industrial hasta la era contemporánea de la Inteligencia Artificial (IA). El objetivo central es investigar cómo la automatización cognitiva y la rápida obsolescencia de las habilidades imponen la necesidad de un apoyo continuo, superando los modelos de ajuste estáticos. Mediante una reflexión teórica basada en la transición del Diseño de Vida a la Orientación a lo Largo de la Vida, el estudio propone el surgimiento de un nuevo paradigma: la Simbiosis Cognitiva. En este modelo, la IA se entiende como una extensión reflexiva del sujeto, que requiere que el profesional orqueste éticamente los ecosistemas digitales y desarrolle madurez algorítmica. Se concluye que el rol del psicólogo como mediador es indispensable para garantizar la preservación de la agencia humana y el significado biográfico frente al determinismo algorítmico, operando bajo la lógica de la intervención humana en estricto cumplimiento de las directrices éticas vigentes del Consejo Federal de Psicología.

Palabras clave: Orientación Profesional. Inteligencia Artificial. Simbiosis Cognitiva. Ética Profesional. *Lifelong Guidance*.

1 INTRODUÇÃO

Nada parece fazer tanto sentido em nossos dias do que a afirmação de Alvin Toffler (1998, p. 333), em *O Choque do Futuro*, “os analfabetos do século XXI não serão aqueles que não sabem ler nem escrever, mas sim, aqueles que não são capazes de aprender, desaprender e reaprender”. Com o crescente avanço da tecnologia e a chegada da Inteligência Artificial, aprender, desaprender e reaprender se torna um imperativo. Alcançar e manter-se inserido no trabalho, requer, cada vez mais, flexibilidade, adaptabilidade, contínuo desenvolvimento de habilidades.

Historicamente, as mudanças radicais na esfera do trabalho não são um fenômeno recente, mas um processo de remodelação constante que remonta à Primeira Revolução Industrial. Desde a transição do artesanato para a produção fabril mecanizada, o mundo produtivo tem sido sucessivamente reinventado por força de novas invenções, exigindo que o homem se ajuste a ritmos e tecnologias que desafiam sua natureza. É nesse cenário de transformações seculares que a Orientação Profissional se consolidou como a área fundamental para auxiliar o indivíduo tanto na escolha inicial quanto na manutenção e adaptação de sua trajetória no mundo do trabalho.

Ao longo de sua evolução, a Orientação Profissional estruturou métodos e técnicas para oferecer suporte em qualquer fase da vida, deixando de ser um evento isolado para tornar-se um acompanhamento estratégico. O campo amadureceu ao acompanhar as rupturas sociais, provendo as ferramentas necessárias para que o profissional navegue entre carreiras que deixaram de ser sólidas e lineares para se tornarem fluidas e fragmentadas.

Diante dessa liquidez, este texto propõe uma reflexão sobre a trajetória dos paradigmas da área, que caminharam da busca por um “ajustamento estático” entre perfil e cargo, para o modelo contemporâneo de *Life Design*. Essa evolução teórica aponta para a necessidade de substituir a antiga maturidade vocacional pela adaptabilidade como metacompetência central, preparando o sujeito para as exigências de uma aprendizagem contínua e autônoma.

Dessa forma, o presente artigo busca explorar como a Orientação Profissional se reestrutura na era da automação cognitiva, analisando o papel do psicólogo como mediador essencial contra os vieses algorítmicos. O objetivo é investigar os novos contornos da prática que visam garantir a preservação da agência humana e a construção de sentido em um mercado de trabalho crescentemente mediado pela Inteligência Artificial.

2 A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL À ERA DOS ALGORITMOS

É no contexto das transformações sociais, econômicas, comportamentais e globais impulsionadas pela Revolução Industrial, que a Orientação Profissional encontra seu propósito: auxiliar e facilitar, com apoio de métodos e técnicas psicológicas, o processo de escolha e tomada de decisão do indivíduo em relação à sua trajetória no mundo do trabalho. A Orientação Profissional consolidou-se como uma resposta às mudanças estruturais de seu contexto histórico, profundamente marcada pelo capitalismo em suas diversas fases. Para compreender a Orientação Profissional, faz-se necessário o entendimento do período histórico e de como seu fazer está vinculado às necessidades circunstanciais, no qual está inserida.

2.1 A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: DAS MÁQUINAS NÃO PENSANTES AO CHATGPT

A historiografia divide a Revolução Industrial em três períodos: a Primeira Revolução Industrial, que teve início na Inglaterra por volta de 1760 e se estendeu até meados do século XIX, marcou a transição do artesanato para a produção fabril mecanizada, impulsionada pelo uso da máquina a vapor e do carvão, com destaque para os setores têxtil e siderúrgico. A Segunda Revolução Industrial ocorreu entre 1850 e 1945, quando a tecnologia se expandiu globalmente com o advento do aço, da eletricidade e do petróleo. Por fim, a partir de 1950, a Terceira Revolução Industrial inaugurou a era da informática, da automação e da eletrônica, redefinindo profundamente as relações de produção e o cotidiano das pessoas em escala mundial. Como observa Harari (2015), “a Revolução Industrial transformou a grade horária e a linha de montagem em um modelo para quase todas as atividades humanas”, estabelecendo padrões de rigidez e especialização que passariam a exigir uma intervenção sistemática para orientar os indivíduos em suas escolhas profissionais.

A Revolução Industrial mudou radicalmente a sociedade moderna. Hoje, temos dificuldade em imaginar o mundo anterior a ela. O trabalho nos moldes fabril se tornou um imperativo na vida social. A adequação do homem ao trabalho industrial exigiu uma transformação radical no comportamento humano, marcado principalmente pela substituição dos ritmos naturais pela ditadura do relógio. Sob a influência da máquina, o trabalhador foi compelido a ajustar o ritmo natural do seu corpo ao movimento mecânico e automático, transformando-o em um servidor das máquinas em vez de seu mestre. Antes desse período, o trabalho era ditado pelos ciclos do Sol e das estações, mas a indústria moderna impôs a precisão e a uniformidade, exigindo que todos os trabalhadores aderissem a horários rigorosos para não interromper o fluxo da linha de montagem.

Hobsbawm (2012) destaca que o recrutamento para a indústria não era apenas uma questão de quantidade, mas de qualificação e comportamento:

Conseguir um número suficiente de trabalhadores era uma coisa; outra coisa era conseguir um número suficiente de trabalhadores com as necessárias qualificações e habilidades. [...] Em primeiro lugar, todo operário tinha que aprender a trabalhar de uma maneira adequada à indústria, ou seja, num ritmo regular de trabalho diário ininterrupto, o que é inteiramente diferente dos altos e baixos provocados pelas diferentes estações no trabalho agrícola ou da intermitência autocontrolada do artesão independente.

A Revolução Industrial fez com que o homem se ajustasse à produção em larga escala, à uniformidade e à repetição, ao modo de ser das máquinas. Segundo Hannah Arendt (2020),

[...] o homem “ajustou-se” a um ambiente de máquinas desde o instante em que as concebeu. Sem dúvida, as máquinas tornaram-se condição tão inalienável de nossa existência como os utensílios e ferramentas o foram em todas as eras anteriores. Assim, do nosso ponto de vista, o interesse da discussão reside antes no fato de ter sido levantada essa questão de ajustamento. Nunca houve dúvida de que o homem se ajustava ou precisava de ajuste especial às ferramentas que utilizava, da mesma forma como uma pessoa se ajusta às próprias mãos.

A divisão técnica e atomizada das tarefas visava garantir a maximização do lucro e do rendimento organizacional. Embora tenha permitido o desenvolvimento de expertises profundas e a produção em larga escala, a hiperespecialização também provocou a fragmentação do conhecimento produtivo e a perda da visão de totalidade do trabalho pelo indivíduo, que muitas vezes passa a executar apenas uma parte mínima do processo. Impulsionada por inovações como o motor de combustão interna e a eletricidade, a Segunda Revolução Industrial consolidou um modo de trabalho fundamentado em arquiteturas de cargos estáveis e hierárquicas. Esse período foi marcado pelo modelo de administração Fordista-Taylorista, que estabeleceu uma cisão rígida entre a concepção (planejamento) e a execução das tarefas, resultando em um trabalho hiperespecializado, racionalizado e altamente controlado. Braverman (1987) argumenta que o modelo taylorista promove a degradação do trabalho ao transferir a concepção intelectual dos processos produtivos da oficina para os setores de planejamento. As funções dentro de uma organização agora passavam a ser separadas: havia os que pensavam e os que operacionalizavam.

A terceira fase da Revolução Industrial, frequentemente associada à era da informática e do conhecimento, é caracterizada pelo desenvolvimento e consolidação de tecnologias como os mainframes e os computadores pessoais. Nesse período, o foco do mercado de trabalho deslocou-se gradualmente do esforço físico para a capacidade intelectual e o uso da informação, resultando em um menor apelo às habilidades manuais em favor da evolução tecnológica de produção. Esta fase

também impulsionou a ascensão do setor terciário e a automação de processos administrativos e contábeis por meio de softwares, preparando o cenário para a conectividade global que precede a atual era dos algoritmos. Não há mais carreiras sólidas na Terceira Revolução Industrial, nem tampouco lineares. Sobre isso, Zygmunt Bauman (2021) explica que,

Em seu estágio pesado, o capital estava tão fixado ao solo quanto os trabalhadores que empregava. Hoje o capital viaja leve — apenas com a bagagem de mão, que inclui nada mais que pasta, telefone celular e computador portátil... O trabalho, porém, permanece tão imobilizado quanto no passado — mas o lugar em que ele imaginava estar fixado de uma vez por todas perdeu sua solidez de outrora; buscando rochas, as âncoras encontram areias movediças.

Em outro momento, Bauman (2021), citando Cohen, sinaliza que a corrente invisível que prendia os trabalhadores a seus lugares e impedia sua mobilidade era, nas palavras de Cohen, “o coração do fordismo”. O rompimento dessa corrente foi também o divisor de águas decisivo na experiência de vida, e se associa à decadência e extinção aceleradas do modelo fordista. Assim, a fragmentação do saber e a hiperespecialização consolidaram um modelo onde o trabalhador, embora eficiente em sua função específica, tornou-se dependente da engrenagem coletiva, perdendo a autonomia sobre o sentido final de sua própria produção.

A segunda metade do século XX é marcada pela disseminação global da Internet, reformulando profundamente os conceitos tradicionais de espaço e tempo ao permitir a troca instantânea de informações e a comunicação em tempo real. Nesse cenário, a sociedade em rede reestruturou as interações profissionais, que passaram a ser mediadas por computadores e novas mídias. Essa revolução digital provocou a transição de carreiras estáveis e lineares para um modelo de projetos de trabalho (o fenômeno do *dejobbing*), em que o emprego para a vida toda é substituído por uma sucessão de episódios laborais e pela ascensão da *gig economy*, “que exige ver a carreira não como um compromisso vitalício com um empregador, mas como a venda de serviços e competências a uma série de empregadores que precisam de projetos concluídos” (Savickas, 2019, p. 4, tradução nossa).

Em novembro de 2022, o mundo assistiu o “boom” da Inteligência Artificial Generativa, com a chegada do ChatGPT, alcançando 100 milhões de usuários mais rápido do que qualquer outro produto na história, impulsionado pelo fato de seu acesso ser gratuito, disponível para uso pessoal e de incrível utilidade (Mollick, 2025). É fundamental compreender que a IA não se apresenta apenas como uma “ferramenta melhor” ou um software de produtividade isolado, mas sim como uma Tecnologia de Propósito Geral (*General Purpose Technology*). Assim como o motor a vapor e a

eletricidade em séculos passados, a IA possui o potencial de transformar transversalmente todos os setores da economia e da vida social.

Dessa forma, mais uma vez, o trabalho sofre o impacto dos avanços tecnológicos e passa por profundas transformações, exigindo que os profissionais se adequem às vicissitudes desse novo momento, regido pela “inteligência” das máquinas.

Para a Orientação Profissional, essa natureza disruptiva justifica a necessidade de uma mudança drástica de paradigmas: não se trata mais apenas de atualizar os testes ou incluir novas profissões em um catálogo, mas de repensar a própria relação do sujeito com a construção de sua identidade, diante de uma tecnologia que não apenas executa, mas também mimetiza funções cognitivas humanas. Diferente das máquinas tradicionais que exigiam que o homem ajustasse seu ritmo biológico ao movimento mecânico, a IA busca construir entidades inteligentes capazes de perceber, compreender, prever e manipular ambientes complexos, com os quais os profissionais terão que interagir.

Se, outrora, a automatização referia-se às máquinas, agora, ela acontece no âmbito cognitivo. É assim que Ravin Jesuthasan e John Boudreau definem essa automação: “As atuais manchetes sobre automação do trabalho refletem a automação cognitiva, capaz de substituir o homem em tarefas complexas e não rotineiras, literalmente automatizando a cognição humana” (2020, p. 108). A Orientação Profissional se modificou durante a história e deve se reestruturar novamente diante da automatização do trabalho, para cumprir seu propósito de orientar as pessoas em sua constituição enquanto profissional na era da Inteligência Artificial.

2.2 OS PARADIGMAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL: DA ADEQUAÇÃO À CONSTRUÇÃO

Desde seu surgimento como campo científico e sistematizado, no período da Segunda Revolução Industrial, a Orientação Profissional já se reestruturou algumas vezes. É possível identificar três paradigmas: o da Orientação Vocacional, com foco na adequação do indivíduo ao cargo; o da Educação para a Carreira, com foco no desenvolvimento humano; e o Life Design, com foco na construção da carreira. Passa-se a dissertar sobre cada um deles.

O primeiro paradigma da Orientação Profissional consolidou-se no início do século XX, sob a égide da Segunda Revolução Industrial e dos princípios da Administração Científica de Taylor e do Fordismo. Este modelo fundamentou-se na premissa de encontrar a “profissão ideal” por meio da análise de atributos individuais mensuráveis, refletindo a necessidade de racionalização dos processos produtivos da época. Em uma estrutura organizacional estável e hierarquizada, onde a promessa de

um “emprego para a vida toda” era a norma, a Orientação Vocacional surgia como uma ferramenta de ajuste, visando garantir que o trabalhador fosse alocado onde pudesse ser mais eficiente. “Foi mais tarde, na Revolução Industrial, que a escolha profissional passa a ter real importância e a ganhar características que você conhece agora, pois prevalece a ideia do homem certo no lugar certo, visando sempre a uma maior produtividade” (Lago, 2017, p. 10)

Frank Parsons, precursor da orientação vocacional, profissional e de carreira, sistematizou o que viria a ser o modelo de adequação pessoa-ambiente. Ele utilizou esse paradigma para determinar a relação entre as capacidades únicas do indivíduo e as exigências específicas das ocupações. Segundo sua perspectiva, a questão central era a adaptação: unir as habilidades e interesses do sujeito ao cotidiano do trabalho. Segundo Parsons (1909 apud Ribeiro; Uvaldo, 2007, p. 27), “a questão fundamental, que supera em importância todas as outras, é a questão da adaptação – a questão de unir, tanto quanto possível, as melhores habilidades e interesses do homem com o cotidiano do trabalho que ele tem que realizar.”

Sob o lema do “homem certo no lugar certo”, Parsons buscava não apenas a eficiência produtiva, mas também a mitigação do que chamava de “trabalho odioso”, acreditando que a harmonia entre o sujeito e sua função era a chave para o sucesso. Também conhecido como modelo de “traço e fator”, essa abordagem visava um ajustamento estático, tratando o perfil psicológico como um conjunto de características fixas, que deveriam encontrar correspondência em postos de trabalho igualmente permanentes.

Outro importante expoente do primeiro paradigma é John Holland, sua representa o apogeu do primeiro paradigma da Orientação Profissional, consolidando a tradição de Parsons sob uma ótica psicométrica e positivista. Como pesquisadores, compreendemos que o modelo de Adequação Pessoa-Ambiente (*Person-Environment Fit*) não busca apenas classificar indivíduos, mas sim estabelecer uma correlação estatística e preditiva entre a subjetividade e o mundo do trabalho.

O modelo teórico de John Holland estabelece-se como o pilar central do primeiro paradigma da Orientação Profissional, fundamentando-se na premissa de que “a escolha da carreira é uma expressão da personalidade do indivíduo” (Brown; Lent, 2020, p. 253, tradução nossa) Nessa perspectiva, a carreira não é vista como um constructo narrativo fluido, mas como uma extensão das disposições psicológicas do indivíduo, onde a satisfação e a estabilidade laboral emergem da congruência entre o tipo de personalidade e os reforçadores presentes no ambiente de trabalho. “A essência da teoria de Holland é que tanto as pessoas quanto os ambientes podem ser descritos em termos de sua semelhança com seis tipos teóricos ou modelos.” (Brown; Lent, 2020, p. 93, tradução nossa). Sua taxonomia RIASEC (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e

Convencional) opera como a ferramenta heurística desse modelo, organizando tanto sujeitos quanto contextos ocupacionais em uma estrutura geométrica conhecida como o Hexágono de Holland.

A funcionalidade prática dessa teoria reside na identificação do Código de Holland – geralmente composto por um conjunto de três letras (ex: SAE) obtido via inventários como o *Self-Directed Search* (SDS). Este código permite operacionalizar os *making matches* (ajustamentos), alinhando perfis estáveis a cargos específicos. A proposta de Holland é essencialmente positivista e objetivista. Ela busca responder à demanda pragmática da escolha ocupacional através do estudo de traços e fatores, mantendo-se, ainda hoje, como um dos modelos de maior validade empírica para a compreensão das inclinações vocacionais em ambientes estruturados.

Nessa perspectiva clássica, A atuação do orientador consistia “em promover o autoconhecimento, elencar informação profissional, e encontrar o ajustamento entre as características do indivíduo e as exigidas para o desempenho da profissão.” (Ribeiro; Teixeira; Duarte, 2019) Sua função era garantir que profissional se encaixa-se bem à função que desempenharia. Esse modelo de conformidade técnica, embora eficaz para a era das máquinas não pensantes, estabeleceu os fundamentos da área, servindo de base para as críticas e evoluções que culminariam nos paradigmas subsequentes.

A maturação das sociedades industriais, em meados do século XX, exigiu que a Orientação Profissional transcendesse o pragmatismo da escolha pontual. Assim, o foco da área deslocou-se da busca por uma adequação estática entre indivíduo e cargo, para o acompanhamento do sujeito ao longo de todo o seu ciclo vital. O segundo paradigma da Orientação Profissional, então, caracteriza-se por um modelo de desenvolvimento de carreira.

O desenvolvimento de carreira pode ser visto como um processo que abrange grande parte da vida – que começa na infância (e inclui as experiências formais e informais que dão origem a talentos, interesses, valores e conhecimento do mundo do trabalho); continua na idade adulta através da progressão do comportamento de carreira de alguém (por exemplo, entrada e ajuste ao trabalho ao longo do tempo); e pode culminar com a transição e o ajustamento à aposentadoria. (Brown; Lent, 2021, p. 7, tradução nossa)

A carreira passou a ser concebida como um processo dinâmico, demandando que a intervenção oferecesse suporte às diversas tarefas desenvolvimentistas, enfrentadas pelo indivíduo em seus diferentes estágios de maturação pessoal e profissional.

O principal nome associado ao desenvolvimento de carreira é Donald Super. Ele é amplamente reconhecido na literatura como o “reitor dos teóricos do desenvolvimento de carreira”. Super foi fundamental para a transição do campo da Orientação Profissional para a psicologia do desenvolvimento da carreira, avançando essa perspectiva por meio de suas obras publicadas entre as

décadas de 1940 e 1990. Ele é considerado o fundador e o principal expoente do segundo paradigma da área, que foca no processo contínuo de evolução do indivíduo ao longo da vida, em vez de apenas uma escolha vocacional pontual.

A teoria de Super organiza a vida em cinco estágios desenvolvimentistas – crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e desengajamento – cada estágio com uma tarefa específica.

Cinco períodos de desenvolvimento demarcam os estágios de uma carreira [...]. O estágio infantil de crescimento da carreira inicia o ciclo que prossegue através da exploração da carreira na adolescência, do estabelecimento da carreira no jovem adulto, da manutenção (ou gestão) da carreira no adulto de meia-idade e do desengajamento da carreira no adulto tardio. Cada estágio da carreira apresenta tarefas de desenvolvimento discerníveis (ou subestágios) que envolvem um objetivo adaptativo primário. As tarefas de desenvolvimento transmitem responsabilidades social e culturalmente esperadas que os indivíduos devem cumprir em relação ao desenvolvimento de uma carreira. (Brown; Lent, 2021, p. 98, tradução nossa)

Super propõe tarefas específicas para cada período do ciclo de desenvolvimento: a) Crescimento (infância): Inclui tarefas como o início da visão de futuro, o controle gradativo da vida e o desenvolvimento de habilidades e atitudes iniciais de trabalho; b) Exploração (14-24 anos): As tarefas envolvem cristalizar (desenvolver um autoconceito vocacional claro), especificar (fazer escolhas educacionais e profissionais alinhadas a esse conceito) e implementar (preparar-se e obter uma posição); c) Estabelecimento (25-44 anos): O foco está em estabilizar-se no trabalho, consolidar o papel profissional e avançar na carreira; d) Manutenção (45-65 anos): As tarefas consistem em manter a posição conquistada (*holding*), atualizar conhecimentos e habilidades (*updating*) e inovar na forma de realizar o trabalho; e)

Desengajamento (acima de 65 anos): Envolve a desaceleração das atividades, o planejamento da aposentadoria e a organização da vida na aposentadoria.

Super ressalta que essas tarefas não são necessariamente lineares ou enfrentadas uma única vez na vida. Por meio de minis-ciclos e do processo de reciclagem, um indivíduo pode revisitar tarefas de estágios anteriores ao enfrentar transições, como mudar de área profissional ou reingressar no mercado de trabalho após um período de afastamento. Assim, a prontidão de um sujeito para lidar com essas tarefas em um dado momento é o que Super define como maturidade vocacional (no caso de jovens) ou adaptabilidade de carreira (no caso de adultos).

Como as pessoas frequentemente reciclam ao revisitar estágios e tarefas de desenvolvimento pelos quais passaram anteriormente em suas vidas, o desenvolvimento de carreira também pode envolver vários miniciclos de desenvolvimento. Por exemplo, um professor de ciências do ensino médio com uma carreira estabelecida decide, na meia-idade, fazer a transição para um campo ocupacional diferente. [...] Tais situações estimulam novos ciclos de movimento

(ou seja, reciclagem) através de tarefas de carreira anteriores. (Brown; Lent, 2021, p. 101, tradução nossa)

Na perspectiva desenvolvimentista, o orientador foca na maturidade vocacional, ajudando o indivíduo a gerenciar tarefas de desenvolvimento e a implementar seu autoconceito através de papéis de trabalho ao longo da vida. Nesse estágio, o profissional utiliza métodos de educação para a carreira, para ensinar atitudes e competências necessárias para o planejamento e a tomada de decisão.

O terceiro paradigma, denominado *Life Design*, emerge como uma resposta pós-moderna à desregulação das trajetórias de vida na contemporaneidade. “O paradigma Life Design surge na sequência da mudança ocorrida nas sociedades: da sociedade estável do século XX, para uma sociedade fluida destes 19 anos do século XXI” (Ribeiro; Teixeira; Duarte, 2019), onde:

A necessidade de procurar responder às profundas alterações que “entraram” neste milênio, como, por exemplo, a desregulação nos percursos de vida, o aumento da incerteza e do risco na vida de trabalho, a mudança ocorrida da estabilidade e institucionalização para a individualização do percurso de vida. (Ribeiro; Teixeira; Duarte, 2019)

Essa “fluidez” marcada pela impermanência e provisoriedade dos empregos, nos remete à modernidade líquida de Bauman (2001), para quem o trabalhador perde a solidez da identidade profissional, em um mundo de “laços fracos”, onde o emprego é visto como um “acampamento”, que se visita por alguns dias, mas que pode ser abandonado a qualquer momento, posto que não é mais um “lar” profissional.

Despido de seus adereços escatológicos e arrancado de suas raízes metafísicas, o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida. (Bauman, 2001, p. 160)

Diante desse contexto, a Orientação Profissional precisou romper definitivamente com a lógica da adequação estática, deixando de buscar um “porto seguro” vocacional, para focar na autoria da trajetória biográfica, compreendendo que as profissões não são mais destinos, mas fluxos em constante reconfiguração. Por isso, foi necessária a atualização das intervenções em Orientação Profissional, “principalmente no sentido de incorporar à tarefa tradicional do *making matches* (fazer combinações ou ajustamentos) a tarefa contemporânea do *meaning making* (construir significados) para tornar as intervenções em Orientação Profissional e de carreira mais abrangentes e completas”. (Ribeiro; Teixeira; Duarte, 2019, p. 12) Assim, orientação não deve mais focar apenas em decisões

pontuais ou traços de personalidade, mas na construção da trajetória. A prática contemporânea exige uma mudança de eixo fundamental, asseveram ainda os autores:

A orientação [...] não pode, atualmente, só dar resposta aos problemas do dia a dia, mas, fundamentalmente, buscar o entendimento da identidade (ou múltiplas identidades) em vez de se escudar unicamente no estudo da personalidade, encontrar os alicerces da adaptabilidade e não somente do ajustamento... e ainda entender o significado de intencionalidade que determina o conjunto de escolhas relacionadas com o trabalho em vez de se preocupar unicamente com as decisões pontuais. (Ribeiro; Teixeira; Duarte, 2019, p. 40)

Nesse diapasão, o paradigma do *Life Design* estabelece a adaptabilidade como uma das metacompetências centrais para navegar em um mundo do trabalho marcado pela incerteza e pela transitoriedade. Esse conceito substitui a visão tradicional de “maturidade vocacional” por uma perspectiva mais dinâmica, que foca na prontidão e nos recursos psicossociais necessários para o indivíduo gerir transições e desafios de carreira ao longo de toda a vida.

Consequentemente, a perspectiva de *Life Design* promove uma ruptura com a lógica parsoniana clássica ao propor que o trabalho deve ser ajustado à vida, e não o contrário. Em vez de buscar o encaixe estático do homem ao cargo, a prioridade desloca-se para a compreensão de como as experiências laborais podem servir ao projeto de vida do sujeito. Por sua vez, a produção de sentidos (*meaning making*) consolida-se como o princípio norteador da Orientação Profissional, garantindo que o indivíduo atue como o protagonista absoluto de seu processo e sinta-se encorajado a, constantemente, reescrever o guia da própria vida.

Dessa maneira, o *Life Design* encerra o ciclo de evolução dos paradigmas tradicionais ao estabelecer a identidade narrativa e o protagonismo do sujeito como os únicos pontos de estabilidade possíveis em um mundo fluido. Contudo, a entrada definitiva na era da automação cognitiva exige que a Orientação Profissional vá além da construção de sentidos e enfrente o desafio técnico e ético imposto pelos algoritmos, que passam a mimetizar funções de escolha e planejamento antes estritamente humanas. A crescente consolidação das IA leva, inevitavelmente, ao questionamento do seu impacto sobre a Orientação Profissional, instigando a reflexão acerca das novas possibilidades que se configuram gente ao futuro.

3 PRÁTICAS E PARADIGMAS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL FRENTE À INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A Orientação Profissional, como apresentado, está em função das configurações do trabalho, profissão e carreira de cada momento histórico. Para pensarmos a Orientação Profissional daqui em

diante, precisaremos entender os rearranjos no mundo do trabalho nesse novo momento da Revolução Industrial.

3.1 NOVAS COMPETÊNCIAS PARA UM NOVO CENÁRIO PROFISSIONAL

Para fundamentar a discussão sobre a Orientação Profissional na era da Inteligência Artificial, é essencial compreender as transformações estruturais que redefinirão o mundo do trabalho entre 2025 e 2030. A Inteligência Artificial não é vista apenas como uma ferramenta de automação, mas como o principal motor de uma reorganização profunda do trabalho, sendo considerada por 86% dos empregadores como a tendência mais transformadora para os próximos cinco anos, segundo o Relatório sobre o Futuro dos Empregos 2025, publicado pelo Fórum Econômico Mundial. Embora a automação desloque cerca de 92 milhões de funções existentes, projeta-se a criação de 170 milhões de novos papéis, resultando em um ganho líquido de 78 milhões de empregos globalmente.

Uma mudança de paradigma central é a transição de um mercado baseado em títulos de cargos para um modelo pautado estritamente em habilidades, segundo Ajjam (2026). Esse cenário é impulsionado por algoritmos de recrutamento que já priorizam a similaridade semântica e competências transferíveis em vez de palavras-chave ou diplomas específicos.

À medida que as tarefas técnicas e rotineiras são automatizadas, o mercado passa a valorizar o chamado “prêmio humano” (Fórum Econômico Mundial, 2025). Habilidades como empatia, inteligência emocional, pensamento analítico e julgamento sob incerteza tornam-se os novos diferenciais competitivos. Isso explica o crescimento projetado em setores da “economia do cuidado”, saúde mental e educação, onde a tecnologia atua como suporte, mas a conexão humana permanece insubstituível e hipervalorizada.

A dinâmica de trabalho também será marcada por uma instabilidade de competências sem precedentes, com a estimativa de que 39% das habilidades essenciais atuais estarão obsoletas até 2030. Nesse contexto, a requalificação (*reskilling*) deixa de ser um evento isolado para se tornar um imperativo sistêmico: 44% dos trabalhadores precisarão atualizar suas competências nos próximos cinco anos. O sucesso profissional dependerá da capacidade do indivíduo de exercer a aprendizagem ao longo da vida (*lifelong learning*) de forma autônoma e estratégica, conforme o Relatório para o Futuro do Trabalho 2025, do Fórum Mundial Econômico.

Finalmente, as expectativas para os próximos anos apontam para uma colaboração intrínseca entre humanos e máquinas, na qual a IA deixa de ser uma ameaça externa para se tornar um “parceiro de reflexão” ou co-facilitador. Projeta-se que as tarefas realizadas exclusivamente por humanos caiam de 47% para 33% até 2030, exigindo que o trabalhador saiba orquestrar sua própria evolução em

parceria com agentes inteligentes. (Oregon State University, 2026; Merit America, 2025.) Essa nova configuração exige que a Orientação Profissional ajude o cliente a manter sua autenticidade e agência enquanto navega por um ecossistema digital altamente mediado por algoritmos.

Um espectro de novas competências, que transcendem a mera operação técnica, surge com o advento da Inteligência Artificial. De acordo com o *Future of Jobs Report 2025* do Fórum Econômico Mundial (WEF, 2025), a integração entre a capacidade analítica humana e o poder de processamento das máquinas define o novo paradigma da empregabilidade.

Nesse contexto, a alfabetização em Inteligência Artificial e o manejo de *Big Data* surgem como as habilidades de crescimento mais célere para o final desta década. Conforme aponta a Merit America (2025), essa competência não se restringe ao conhecimento de programação, mas foca na utilização estratégica da Inteligência Artificial, para a otimização de processos e para a tomada de decisões fundamentadas em dados estruturados. Complementarmente, a engenharia de *prompt* ganha relevância como a linguagem de interface necessária para extrair resultados precisos de sistemas generativos, transformando o diálogo homem-máquina em um diferencial produtivo.

A evolução do papel profissional é caracterizada pela transição de um executor de tarefas para um “orquestrador” ou curador de informações, exaltando que a interpretação de dados e a curadoria de conteúdos gerados por algoritmos são fundamentais para transformar saídas automatizadas em *insights*, aplicáveis à realidade organizacional. Essa orquestração demanda, invariavelmente, um pensamento analítico aguçado e a capacidade de exercer julgamento crítico em situações de incerteza, campos nos quais a cognição humana permanece indispensável para suprir as limitações das redes neurais (Heymans, 2025).

A base que sustenta essa arquitetura de habilidades é a alfabetização tecnológica ampla, que o Fórum Econômico Mundial (2025) classifica como um dos pilares de maior crescimento. Paralelamente, a expansão do ecossistema digital intensifica a demanda por competências em segurança cibernética e redes, visando a proteção da integridade informacional em ambientes altamente automatizados. Do ponto de vista técnico, o domínio de fundamentos de *Machine Learning* permite ao profissional compreender a lógica subjacente à identificação de padrões, conferindo maior autonomia no uso das ferramentas. (NCDA, 2025)

Por fim, a transitoriedade das funções laborais impõe a necessidade de um aprendizado contínuo (*lifelong learning*). Diante da estimativa de que cerca de 39% das competências atuais sofrerão obsolescência até 2030, a curiosidade intelectual e a capacidade de aprender a aprender tornam-se estratégias de sobrevivência e adaptação biográfica. (WEF, 2025; MERIT AMERICA, 2025)

3.2 AS NOVAS CONFIGURAÇÕES E OS DESAFIOS DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

É inegável a mudança que o avanço da Inteligência Artificial provocou e provocará no mundo do trabalho, impactando definitivamente grande parte das profissões, como já apresentado. Tais mudanças instiga-nos à reflexão sobre a Orientação Profissional nesse cenário de transformação, sobre os paradigmas anteriores e o futuro dessa área.

Alguns impactos significativos da Inteligência Artificial residem na reestruturação qualitativa das funções laborais, em que a tecnologia deixa de ser meramente instrumental para atuar como uma “extensão cognitiva” do profissional, como um “parceiro de reflexão” (*brainstorming partner*), em vez de um autor final (OSU, 2026). Essa simbiose homem-máquina impulsiona a transição do papel de executor para o de um “orquestrador de ecossistemas”, responsável por realizar a curadoria de informações e transformar dados complexos em *insights* estratégicos acionáveis. Ademais, a integração da Inteligência Artificial favorece a ampliação de tarefas cognitivas de alta complexidade, exigindo que o trabalhador exerça um pensamento analítico aguçado e um julgamento crítico em situações de incerteza, esferas em que a subjetividade humana permanece essencial para suplementar a lógica automatizada. Nesse panorama, a alfabetização tecnológica e a engenharia de prompt consolidam-se como linguagens de interface vitais para otimizar a eficiência operacional e manter o protagonismo humano na condução de processos digitais.

No entanto, a obsolescência das habilidades é um dos fenômenos ligados a Inteligência Artificial que mais impacta os profissionais. “A tecnologia cria este conceito de meia-vida das habilidades. Essencialmente, a meia-vida de uma habilidade aprendida é de cinco anos. Isso significa que grande parte daquilo que um trabalhador aprendeu há dez anos hoje é obsoleto.” (Jesuthasan; Boudreau, 2020, p. 211) Sendo assim, a aprendizagem contínua torna-se um imperativo. Não é mais possível conceber que conhecimentos obtidos em uma única fase da vida, sejam suficientes para a manutenção de uma carreira.

Testes vocacionais fundamentados no modelo traço-fator (*making matches*), por exemplo, não podem mais dar acabamento definitivo ao ajustamento entre profissional e cargo (homem certo no lugar certo), tendo em vista a volatilidade desse “lugar”, que perde sua estaticidade, assim como os traços de personalidade, como entendidos por Hollan (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional), devem ser reestruturados em relação a habilidades como aprendizagem ao longo da vida, adaptabilidade e curiosidade, por exemplo.

A própria Maturidade, um dos cinco estágios de desenvolvimento propostos por Super, revela sua exaustão diante da natureza disruptiva da era da Inteligência Artificial. Concebida sob a égide da

modernidade sólida, onde o tempo biográfico e o institucional caminhavam em relativa sincronia, essa estrutura colapsa diante de uma aceleração tecnológica que impõe a obsolescência de competências em ciclos muitas vezes inferiores a cinco anos (Jesuthasan; Boudreau, 2020). O estágio de Manutenção, em particular, torna-se um conceito paradoxal: em um cenário de governança algorítmica, a tentativa de apenas conservar habilidades estáticas resulta em um declínio funcional imediato, forçando o sujeito a um estado de Exploração Permanente. Assim, o modelo de Super deixa de ser uma régua cronológica para tornar-se um conjunto de estados psicológicos recorrentes, onde a adaptabilidade e o *meaning making* – a construção contínua de sentidos – substituem a antiga busca por uma estabilidade profissional definitiva.

A transição paradigmática na qual nos encontramos exige um olhar crítico sobre os alicerces da nossa prática, reconhecendo que a eficácia das ferramentas de ontem não garante a navegabilidade no amanhã tecnológico. Nesse sentido, é imperativo admitir que “teóricos de carreira clássicos como Super e Holland são fundamentais no desenvolvimento de carreira. No entanto, para os clientes de hoje, que enfrentam mudanças rápidas, globalização e mudanças nas expectativas de carreira, os conceitos tradicionais podem não ressoar”. (NCDA, 2026)

Pensando a partir desse contexto, a Orientação Profissional deve se estender durante toda a vida. Não é suficiente que o orientador produza o ajuste entre profissional e determinado cargo, é preciso prestar suporte contínuo e adaptativo, acompanhando o indivíduo em todas as fases de sua trajetória.

E é isso que propõem o *Lifelong Guidance* (orientação ao longo da vida), que se apresenta como uma solução de aconselhamento que tem como base (Savickas, 2009): a) Continuidade no Ciclo Vital: A orientação deixa de ser um evento isolado na juventude e torna-se um auxílio oferecido em todos os momentos da vida (infância, idade adulta, terceira idade e aposentadoria); b) Foco na Adaptabilidade: Substitui o conceito de “maturidade” pela capacidade de enfrentar transições frequentes e imprevisíveis, preparando o sujeito para crises e reconstruções de carreira; c) Abordagem Holística: A intervenção não se reduz ao “trabalhador”, mas integra todos os papéis de vida (estudante, lazer, família, cidadania), reconhecendo que a carreira faz parte da construção da vida como um todo. d) Protagonismo e Autonomia: O indivíduo é visto como o “autor” de sua trajetória. O orientador atua como facilitador para que o sujeito assuma a responsabilidade por seus projetos, em vez de apenas seguir roteiros organizacionais.

Apesar de cronologicamente o *Lifelong Guidance* ter sido gestado entre o final do século XX e o início do XXI, sua anterioridade não o invalida frente à Inteligência Artificial; ao contrário, revela uma antecipação sociológica das rupturas que a tecnologia generativa apenas levou ao paroxismo. O

modelo mantém sua robustez porque seu objeto de intervenção desloca-se do “cargo” estático para o próprio processo de transição, priorizando o desenvolvimento da metacompetência necessária, para amenizar a incerteza e absorver inovações, que alteram as regras do mercado em intervalos de poucos meses. Em última análise, embora o paradigma não tenha previsto o funcionamento algorítmico em si, ele foi capaz de prever a condição de impermanência gerada na subjetividade do trabalhador, consolidando-se como a solução ideal por operar justamente na instabilidade (o ambiente natural da era da IA), em vez de depender de uma estabilidade mercadológica inexistente para funcionar.

Abaixo, encontra-se um quadro síntese que relaciona as mudanças causadas pela Inteligência Artificial, como o *Lifelong Guidance* vem em auxílio ao impacto causa por essas mudanças e como deve atuar o orientador, dentro dessa perspectiva.

Quadro I – Impactos da IA e Respostas da Orientação ao Longo da Vida

Impactos da IA no Trabalho (2025-2030)	Solução do <i>Lifelong Guidance</i>	Atuação do Orientador Profissional
Instabilidade e Obsolescência: 39% das competências atuais estarão desatualizadas até 2030.	Aprendizado ao Longo da Vida: Foco na prontidão para o <i>reskilling</i> constante e na mentalidade de "eterno aprendiz".	Atuar como mentor de curiosidade, estimulando a exploração de "possíveis eus" e a abertura para novas aprendizagens técnicas.
Modelo de Habilidades (<i>Skills-based</i>): Foco em competências transferíveis em vez de cargos fixos.	Técnica de Desconstrução do Trabalho: Decomposição de cargos em tarefas para identificar o que é automatizável e o que é humano.	Facilitar o diagnóstico do valor estratégico das tarefas humanas, ajudando o cliente a identificar suas habilidades únicas.
Valorização do "Prêmio Humano": Empatia e inteligência emocional tornam-se diferenciais críticos.	Pleno Humanismo: Integração da identidade pessoal com o papel profissional para gerar valor que a IA não replica.	Focar no <i>Meaning Making</i> (construção de sentido), ajudando o sujeito a transformar preocupações em ocupações com propósito.
Colaboração Humano-IA (Simbiose): Queda da exclusividade humana nas tarefas e surgimento da IA como "parceira de reflexão".	Protagonismo e Autonomia: Capacitação para que o indivíduo seja o orquestrador de seu próprio ecossistema de trabalho e tecnologia.	Agir como facilitador da reflexividade, apoiando o cliente na gestão ética e estratégica de sua interação com agentes inteligentes.
Fim da Linearidade: Substituição da carreira estática por trajetórias fluidas e fragmentadas.	Continuidade no Ciclo Vital: A orientação deixa de ser um evento isolado e torna-se um suporte permanente em todas as fases da vida.	Apoiar a reconstrução narrativa, integrando os múltiplos episódios de trabalho em uma biografia profissional coerente e adaptável.
Desafios Éticos e Vieses: Risco de "aplicações invisíveis" e exclusão automatizada.	Educação Crítica e Digital: Compreensão dos limites éticos da automação e preservação da autenticidade humana.	Capacitar o cliente para ser um consumidor crítico de tecnologia, defendendo sua dignidade frente aos sistemas de seleção.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026), com base em Jesuthasan e Boudreau (2020), Savickas (2019), Santos (2021), Braverman (1987) e Bauman (2001).

Enquanto o *Lifelong Guidance* é a arquitetura operacional que assegura a continuidade do suporte orientador em todas as fases do ciclo vital – transformando a orientação em uma assistência perene capaz de gerir as transições imprevisíveis da era da IA –, o *Life Design* é o paradigma teórico que provê a substância para esse processo, deslocando o foco do simples ajustamento (*making*

matches) para a construção de sentidos (*meaning making*) e para a soberania da identidade narrativa do sujeito frente à fluidez do mundo do trabalho.

3.2.1 A Orientação Profissional para além do *Lifelong Guidance*

A tentativa de pensar a Orientação Profissional para além do porto seguro teórico do *Lifelong Guidance* leva-nos em direção ao que, nos próximos anos, poderia ser elevado ao patamar de um novo paradigma, que teria como núcleo a ideia de “Simbiose Cognitiva”, onde a Inteligência Artificial se configuraria como uma extensão reflexiva humana. Diferente dos modelos anteriores, que tratavam a tecnologia como um recurso externo de informação, a Simbiose Cognitiva propõe que a unidade básica de análise na carreira não é mais o indivíduo isolado, mas o sistema híbrido composto pelo humano e sua inteligência artificial auxiliar.

Nesta perspectiva, a Orientação Profissional assume o desafio de mediar o que Ethan Mollick (2025) define como “Cointeligência”, onde o trabalho deixa de ser uma tarefa solitária para se tornar uma parceria contínua com agentes inteligentes. A fundamentação desse paradigma encontra eco, também, na Teoria da Construção de Carreira de Mark Savickas (2019), especificamente no conceito de *meaning making* (construção de sentido). Se a Inteligência Artificial pode processar dados e prever tendências, apenas o humano pode atribuir sentido biográfico a essas saídas, transformando a “frieza estatística” em projeto de vida.

Este novo paradigma impõe ao psicólogo a função de “Arquiteto da Agência Humana”. Se o *Lifelong Guidance* foca no “quando” orientar (ao longo da vida), a Simbiose Cognitiva foca no “como” ser humano em um mundo algorítmico. O orientador passa a atuar na desconstrução dos vieses invisíveis da tecnologia, ensinando o sujeito a usar a Inteligência Artificial como uma “zona de desenvolvimento proximal”, que expande suas fronteiras profissionais sem comprometer sua autenticidade ética.

A transição para a Simbiose Cognitiva pressupõe que a Inteligência Artificial deixa de ser um objeto de consulta para se tornar uma extensão reflexiva do próprio sujeito. Se no paradigma do *Life Design* o foco era a autoria narrativa, aqui o foco é a coautoria inteligente, onde o orientando utiliza a IA como um “andaime” para alcançar níveis de complexidade produtiva e analítica que seriam inatingíveis de forma isolada. Conforme propõe Ethan Mollick (2025), habitamos a era da “Cointeligência”, onde a fronteira entre o *insight* humano e a sugestão algorítmica torna-se porosa, exigindo uma nova forma de discernimento identitário.

Nesta perspectiva, a prática da Orientação Profissional deve fundamentar-se em três pilares fundamentais:

- **A Curadoria da Agência:** O orientador auxilia o sujeito a manter o protagonismo, garantindo que a facilidade preditiva da IA não atrofie a capacidade de escolha singular.
- **A Dialética Homem-Máquina:** O processo de orientação passa a incluir o ensino da "engenharia de prompt" não apenas como técnica, mas como uma linguagem de interface para a expressão da vontade e do propósito profissional.
- **A Ética da Responsabilidade Integral:** Reitera-se a premissa de que a simbiose não dilui a autoria; o profissional permanece inalienavelmente responsável pelos resultados desse sistema híbrido, em estrita observância às diretrizes do Conselho Federal de Psicologia (2025).

O paradigma da Simbiose Cognitiva redefine o papel do psicólogo: ele deixa de ser apenas o facilitador de uma escolha para tornar-se o mentor de uma simbiose ética. O objetivo final não é apenas o ajuste do homem ao mercado, mas a preservação da “centelha humana” – a capacidade de gerar sentido e valor ético – dentro de um fluxo de trabalho invariavelmente automatizado. Conforme assevera o Conselho Federal de Psicologia (2025), a tecnologia amplia a eficiência, mas a soberania do julgamento clínico permanece como o último baluarte da prática humanizada.

Quadro II – Impactos da IA e a Resposta do Paradigma da Simbiose Cognitiva

Consequência da IA no Trabalho (2025-2030)	Resposta da Simbiose Cognitiva	Atuação do Orientador Profissional (O Psicólogo como Mediador)
Instabilidade e Obsolescência: 39% das competências estarão desatualizadas até 2030.	Maturidade Algorítmica: Prontidão para integrar novas extensões cognitivas de forma perene.	Atuar como mentor de curiosidade, estimulando a exploração de "possíveis eus" em parceria com a tecnologia.
Modelo Baseado em Habilidades: Foco em competências transferíveis em vez de cargos fixos.	Identidade de Orquestrador: Decomposição de cargos para identificar onde a agência humana gera valor único.	Facilitar o diagnóstico do valor estratégico das tarefas humanas, validando o julgamento clínico do sujeito.
Valorização do "Prêmio Humano": Empatia e inteligência emocional tornam-se diferenciais críticos.	Humanismo Reflexivo: Integração da identidade pessoal para gerar sentido biográfico que a IA não replica.	Focar no <i>Meaning Making</i> , transformando saídas algorítmicas em projetos de vida com propósito.
Colaboração Humano-IA (Simbiose): Surgimento da IA como "parceira de reflexão".	Extensão Reflexiva: Uso da IA como "andaime" cognitivo para ampliar a zona de desenvolvimento do profissional.	Agir como facilitador da reflexividade, apoiando a gestão ética e estratégica da cointeligência.
Vieses Algorítmicos: Risco de exclusão automatizada e falta de transparência.	Resistência Narrativa: Defesa da agência humana e da autenticidade contra o determinismo dos dados.	Capacitar o cliente para ser um consumidor crítico de tecnologia, preservando sua soberania ética.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026), com base em Jesuthasan e Boudreau (2020), Savickas (2019) e CFP (2025).

3.3 O PSICÓLOGO COMO MEDIADOR E O USO ÉTICO DA IA

A inserção da Inteligência Artificial na Orientação Profissional exige uma postura vigilante contra a reprodução de desigualdades, uma vez que algoritmos treinados em bases de dados viciadas tendem a automatizar a exclusão. Ao utilizar ferramentas de triagem baseadas em aprendizado de máquina, o psicólogo deve filtrar resultados que possam rotular o orientando sob um verniz de objetividade técnica. Conforme adverte Onah (2024, p. 55), “a aplicação do aprendizado de máquina aqui tende a automatizar a homogeneidade, marginalizando os seres humanos cujas vidas os dados representam”. Assim, o profissional atua como um mediador ético, garantindo que o passado estatístico não dite, de forma determinista, o futuro vocacional do sujeito.

A preservação da agência humana é um pilar inegociável, devendo-se evitar que a suposta infalibilidade da máquina silencie o desejo singular do indivíduo no processo de escolha. A prática da Orientação Profissional não pode ser reduzida a predições de *Big Data*, sob o risco de comprometer a autoria biográfica e o autoconhecimento. Segundo as diretrizes nacionais, “o paciente/cliente/usuário tem o direito de recusar o uso da ferramenta de IA, sem que isso gere qualquer prejuízo ao seu acesso aos serviços psicológicos” (Conselho Federal de Psicologia, 2025, p. 20). O orientador assume, portanto, a tarefa de promover um letramento digital que capacite o sujeito a questionar sugestões algorítmicas.

Além da intervenção clínica, a orientação moderna deve preparar o indivíduo para navegar em um mercado de trabalho cujos sistemas de recrutamento são crescentemente automatizados e propensos a falhas éticas. É vital que o orientando compreenda que tais sistemas podem herdar preconceitos estruturais, afetando sua visibilidade em processos seletivos de forma invisível. O guia institucional alerta que “vieses históricos – sejam baseados em gênero, raça, origem social ou outros fatores – podem ser inadvertidamente incorporados a essas ferramentas” (Conselho Federal de Psicologia, 2025, p. 31). Cabe ao psicólogo orientar o cliente sobre seus direitos de transparência e de solicitação de revisão humana.

O combate à opacidade dos modelos de “caixa-preta” é fundamental para assegurar a justiça social e a inteligibilidade das recomendações de carreira. Em conformidade com o Projeto de Lei nº 2338/2023, o profissional deve priorizar o uso de tecnologias auditáveis, cujos critérios de decisão não sejam ocultos ao olhar humano (Brasil, 2023). Como aponta Esteban (2026), “o processo de decisão dos modelos de IA é frequentemente opaco... tornando quase impossível defender um tratamento justo”. A explicabilidade torna-se, assim, um requisito ético para que o sujeito compreenda os fundamentos das sugestões que impactam sua trajetória de vida.

Por fim, a responsabilidade técnica e ética final recai integralmente sobre o psicólogo, tratando a Inteligência Artificial estritamente como um recurso auxiliar e nunca como substituta da escuta qualificada. O modelo de atuação deve ser o de *human-in-the-loop*, onde a tecnologia amplia a eficiência, mas o julgamento clínico permanece soberano e insubstituível. O Conselho consolida que “a psicóloga é eticamente responsável por qualquer decisão ou intervenção apoiada por sistemas automatizados” (Conselho Federal de Psicologia, 2025, p. 32). Cabe ao profissional validar criticamente os dados tecnológicos para assegurar uma prática humanizada e comprometida com a proteção integral das pessoas.

4 CONCLUSÃO

A análise das revoluções industriais revela que o trabalho nunca foi um campo estático, mas um território de reinvenção contínua que exige, invariavelmente, a readequação da natureza humana ao ritmo das inovações. No entanto, a transição para a era da Inteligência Artificial impõe uma ruptura qualitativa sem precedentes: a passagem da automação física para a automação cognitiva. Diante de tecnologias que não apenas executam, mas mimetizam processos de escolha e planejamento, a Orientação Profissional encontra-se no limiar de sua quarta grande transformação paradigmática.

O percurso teórico aqui delineado demonstra que, se o modelo de Parsons buscou o ajuste e o *Life Design* buscou o sentido, o paradigma da Simbiose Cognitiva busca a preservação da agência em um mundo híbrido. Este novo horizonte não vê a Inteligência Artificial como uma ameaça externa, mas como uma extensão reflexiva do próprio sujeito, exigindo o desenvolvimento de uma “maturidade algorítmica”, que permita ao profissional orquestrar ecossistemas digitais sem abdicar de sua singularidade ética. A orientação, portanto, deixa de ser um evento cronológico para tornar-se uma prática de *Lifelong Guidance* focada na resistência narrativa contra o determinismo dos dados.

Nesse cenário, o papel do psicólogo como mediador torna-se mais crítico do que em qualquer outro período histórico. Cabe ao profissional garantir que a simbiose homem-máquina opere sob o modelo *human-in-the-loop*, validando criticamente as saídas tecnológicas e protegendo a autoria biográfica contra os vieses invisíveis dos algoritmos. Como preconiza o Conselho Federal de Psicologia (2025), a tecnologia pode ampliar a eficiência, mas a soberania do julgamento clínico e a capacidade de gerar *meaning making* permanecem atributos estritamente humanos e insubstituíveis.

Em última análise, a Orientação Profissional na era da Inteligência Artificial não deve se limitar a preparar indivíduos para sobreviverem à obsolescência de habilidades, mas sim capacitá-los para habitarem a incerteza com propósito. O objetivo final da Simbiose Cognitiva é assegurar que, em meio ao fluxo incessante da automação, a “centelha humana” – a capacidade de desejar e de

atribuir valor ético ao mundo – permaneça como o eixo central em torno do qual toda carreira deve ser construída.

REFERÊNCIAS

- AJJAM, Mohammed-Hassan; AL-RAWESHIDY, Hamed S. AI-driven semantic similarity-based job matching framework for recruitment systems. *Information Sciences*, vol. 724, Brunel University London, 2026. Disponível em: <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/32657/1/FullText.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2026.
- ALLIANCE FOR ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY. Events. 2026. Disponível em: <https://alliancefororganizationalpsychology.com/events>. Acesso em: 25 abr. 2026.
- ARENDT, Hannah. *A Condição Humana*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 2338/2023 (Marco Legal da Inteligência Artificial).
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- BROWN, Steven D.; LENT, Robert W. (org.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 3. ed. Hoboken: Wiley, 2021.
- COUGHTER, Jerry. Future of Jobs Report 2025 points to shifting worker training, economic development priorities. SSTI, 23 jan. 2025. Disponível em: <https://ssti.org/blog/future-jobs-report-2025-points-shifting-worker-training-economic-development-priorities>. Acesso em: 25 abr. 2026.
- ESTEBAN, Octavio Ortega. *Algorithm Bias and Mental Health: How AI Shapes What You See and Feel*. NetPsychology, 2026.
- HARARI, Yuval Noah. *Sapiens: uma breve história da humanidade*. Porto Alegre: L&PM, 2015.
- HEYMANS, Yuma. AI Adoption in Recruiting: 2025 Year in Review. HeroHunt.ai, 16 nov. 2025. Disponível em: <https://www.herohunt.ai/blog/ai-adoption-in-recruiting-2025-year-in-review/>. Acesso em: 25 abr. 2026.
- HOBSBAWM, Eric J. *A Era das Revoluções: 1789-1848*. 29. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2012.
- INTERNATIONAL CONFERENCE ALERTS. Upcoming Psychology conferences 2026. 2026. Disponível em: <https://internationalconferencealerts.com/conference/psychology>. Acesso em: 25 abr. 2026.
- JESUTHASAN, Ravin; BOUDREAU, John W. *Trabalho na Era da IA: como otimizar os recursos humanos na implantação de inteligência artificial*. São Paulo: M.Books do Brasil, 2020.
- JOBGETHER. AI-Driven Recruitment Trends 2025: How AI Is Redefining Global Remote Hiring. 2025. Disponível em: <https://jobgether.com/blog/ai-driven-recruitment-trends-2025-global-remote-hiring>. Acesso em: 25 abr. 2026.

KHASRO, J. Aram et al. Machine Learning for Recruitment: Analyzing Job-Matching Algorithms. ResearchGate, 2025. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/390006203_Machine_Learning_for_Recruitment_Analyzing_Job-Matching_Algorithms. Acesso em: 25 abr. 2026.

LAGO, Lilian Yopez do. Orientação Profissional. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.

MATUNTUTA, Simamkele. AI Assessment Software in 2026 – Best Tools to Level Up Evaluation With Artificial Intelligence. Cloud Assess, 28 jan. 2026. Disponível em: <https://cloudassess.com/blog/best-ai-assessment-software/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MENTESSA. Best Mentor Matching Apps for Career Development: An HR Leader's Guide (2025). 23 abr. 2026. Disponível em: <https://www.mentessa.com/best-mentor-matching-apps-for-career-development-an-hr-leaders-guide-2025/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MERIT AMERICA. Key Takeaways from the 2025 Future of Jobs Report for Employees and Employers. 15 jan. 2025. Disponível em: <https://meritameric.org/blog/2025-future-of-jobs-report-takeaways/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

MOLLICK, Ethan. Cointeligência: a vida e o trabalho com IAs. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2025. E-book.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION (NCDA). 2026 NCDA Global Conference AGENDA. Minneapolis, 2025. Disponível em: https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/conference_agenda. Acesso em: 25 abr. 2026.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION (NCDA). Artificial Intelligence (AI): Overview & Resources. Abr. 2025. Disponível em: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/ai-resources>. Acesso em: 25 abr. 2026.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION (NCDA). Framework for Ethical and Effective AI Use in Career Services. Abr. 2025. Disponível em: https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/920781?ver=2. Acesso em: 25 abr. 2026.

NATIONAL CAREER DEVELOPMENT ASSOCIATION (NCDA). Welcome to NCDA. Abr. 2026. Disponível em: <https://www.ncda.org/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

OREGON STATE UNIVERSITY. AI Tools for Career Development. OSU Career Development Center, 2026. Disponível em: <https://career.oregonstate.edu/resumes-cvs-cover-letters/ai-tools-career-development>. Acesso em: 25 abr. 2026.

PSYCHOLOGY OF TECHNOLOGY INSTITUTE. Conferences. 2026. Disponível em: <https://www.psychoftech.org/conferences>. Acesso em: 25 abr. 2026.

RELATÓRIO. O Paradigma Ético da Inteligência Artificial na Psicologia: Diretrizes, Desafios e o Futuro do Cuidado Digital. 2025.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; DUARTE, Maria Eduarda (Org.). Life design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira. São Paulo: Vetor, 2019.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; UVALDO, Maria da Conceição COROPOS. Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 19-31, jun. 2007.

SAVICKAS, Mark L. Career Counseling. 2. ed. Washington, DC: American Psychological Association, 2019.

TOFFLER, Alvin. O Choque do Futuro. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.

SOCIETY FOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (SIOP). The Annual Conference. Nova Orleans, 2026. Disponível em: <https://www.siop.org/events/the-annual-conference/>. Acesso em: 25 abr. 2026.

VOCREHABTOOLS. The Best AI Tools for Vocational Rehabilitation in 2026: Free & Paid Options. VocRehabTools Blog, 2026. Disponível em: <https://vocrehabtools.com/blog/future-of-vocational-rehabilitation-AI>. Acesso em: 25 abr. 2026.

WORLD ECONOMIC FORUM (WEF). The Future of Jobs Report 2025: Digest. Genebra, 7 jan. 2025. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/digest/>. Acesso em: 25 abr. 2026.