

“Arco do choque de carreira”: ferramenta de orientação profissional

"Arc of career shock": professional guidance tool

DOI: 10.34140/bjbv4n2-030

Recebimento dos originais: 20/01/2022

Aceitação para publicação: 31/03/2022

Paulo Augusto Mendes

Mestrado em Comunicação com área de concentração em Mídia e Cultura, pela Universidade de Marília, UNIMAR

Doutorando em Administração e Contabilidade pela FUCAPE

Docente do Magistério Superior na Universidade Federal do Tocantins - UFT, Porto Nacional - TO, no Curso de Relações Internacionais

Endereço: Rua 03, Quadra 17, Lote 11, S/N - Jardim do Ipês I, Porto Nacional - TO, Brasil. 77500-000

E-mail: paulo.culturasempre@gmail.com

Jefferson Davi Ferreira dos Santos

Mestre em Contabilidade pela FUCAPE BUSINESS SCHOOL

Doutorando em Administração e Contabilidade pela FUCAPE

Capitão-Tenente (IM) da Pagadoria de Pessoal da Marinha do Brasil

Endereço : Rua da Ponte, Ed. 23 do AMRJ - Ilhas das Cobras - Centro - RJ- Brasil

E-mail: jefferson_davi@hotmail.com

RESUMO

A existência da metodologia da problematização e choque de carreira, objetos deste artigo, motivaram o estudo sobre o tema como ferramentas complementares de orientação profissional. A pesquisa desenvolvida mostrou-nos que a orientação profissional deve ser cuidadosamente planejada e o emprego de um método para tal planejamento contribui para a obtenção do sucesso no desenvolvimento profissional, levando-se em consideração que o choque de carreira é parte integradora deste desenvolvimento. A hipótese baseia-se nos princípios de que metodologia da problematização e choque de carreira são ferramentas complementares de orientação profissional. Levantamentos teóricos foram considerados para averiguar a problemática e o objetivo deste estudo para o reconhecimento dos objetos de pesquisa. Concluímos neste artigo que a metodologia da problematização e choque de carreira realmente são ferramentas complementares de orientação profissional.

Palavras-chave: Choque de Carreira, Metodologia da Problematização, Orientação Profissional.

ABSTRACT

The existence of the problematization and career shock methodology, objects of this article, motivated the study on the theme as complementary tools for professional guidance. The research developed showed us that professional guidance must be carefully planned and the use of a method for such planning contributes to obtaining success in professional development, taking into account that career shock is an integral part of this development. The hypothesis is based on the principles that problematization and career shock methodology are complementary tools for professional guidance. Theoretical surveys were considered to ascertain the problem and the objective of this study for the recognition of research objects. We conclude in this article that the methodology of problematization and career shock really are complementary tools for professional guidance.

Keywords: Career Shock, Questioning Methodology, Professional Orientation.

1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho juntamente com evolução humana e constantes avanços tecnológicos proporcionaram crescimento contínuo do pensamento e transformações dos mercados globais, dentre tais transformações, a maximização das exigências de empregabilidade. Tais fatos desencadearam atmosfera propícia para se eleger o tema deste artigo, centralizado em defender a ideia de que a metodologia da problematização associada ao choque de carreira são ferramentas que se completam na construção de orientação profissional.

O problema que motivou esta pesquisa busca entender a afirmação de Akkermans, Seibert e Mol (2018), que propuseram em seus estudos a necessidade de uma agenda futura de pesquisas relacionadas ao choque de carreira e registram em suas considerações que uma das razões que dificultam a construção do desenvolvimento profissional é a inóxia literatura relacionada ao choque de carreira. Segundo os estudiosos, o choque de carreira compõe o constructo das carreiras profissionais e não deve ser ignorado.

Segundo Bordenave (1988), um indivíduo não aprende pelo outro, o aprendizado é uma atividade que acontece com o próprio indivíduo e é realizada pelo mesmo.

Partindo deste pressuposto, formulou-se o questionamento que originou o tema deste artigo, ou seja, a metodologia da problematização e o choque de carreira realmente são ferramentas complementares que contribuem para a construção de orientação profissional?

A hipótese de que a metodologia da problematização e o choque de carreira são ferramentas complementares que contribuem para a construção de orientação profissional aguçou a busca por referenciais teóricos sobre o tema e formulação do modelo teórico do Arco do Choque de Carreira como ferramenta de orientação profissional, dessa forma, o procedimento metodológico deste artigo foi embasado para verificar o estado da arte e averiguar se realmente a metodologia da problematização e o choque de carreira são ferramentas complementares para a construção de orientação profissional.

O objetivo deste estudo é identificar se a metodologia da problematização e o choque de carreira são ferramentas complementares para a construção de orientação profissional. Acredita-se que por meio do Arco do Choque de Carreira, a adoção da metodologia da problematização associada ao choque de carreira torna mais efetivo o processo de constatação da REALIDADE C.H.A.V.E.¹ DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL e a partir disso optou-se por averiguar por meio de revisão bibliográfica se realmente a metodologia da problematização e o choque de carreira realmente são ferramentas complementares para a construção de orientação profissional.

¹ C.H.A.V.E. Competências, Habilidades, Atitudes, Valores e Emoções. Vide item 1.1.1 deste artigo.

1.1 EMPREGO X EMPREGABILIDADE

A história da revolução industrial registrou que no passado pré-industrial as pessoas trabalhavam arduamente, sem divisões de trabalho, até o momento em que as fábricas passaram a adotar uma rotina de atividades.

Os fundamentos da teoria e da ciência da administração apontam Henri Fayol como o pai da moderna teoria operacional da administração com grande contribuição aos estudos de empreendimentos industriais subdivididos em seis grupos: (1) técnico; (2) comercial; (3) financeiro; (4) segurança; (5) contabilidade e (6) administrativo, sendo este sexto grupo, tratado com atenção especial pelo estudioso devido a poucas informações sobre o assunto pelos idos de 1916. Ao observar que os princípios de administração são flexíveis, não absolutos e sempre devem ser utilizados, Fayol enfocou, dentre os princípios gerais da administração, o princípio da divisão do trabalho sob a égide da ciência econômica na afirmação de que a divisão de trabalho é necessária para que se consiga efetividade no emprego (Koontz et. al., 1995).

Uma vez explorado um breve momento da história da administração, atualmente, a acepção do vocábulo emprego se remete a relação entre empregado e empregador e a venda da força de trabalho em prol de uma tarefa profissional cumprida, pela qual o empregado recebe proveitos (Souza, 1986, p.26).

Com advento da globalização e internet, o mundo ficou praticamente ao alcance de um toque de botões, houve maior acirramento de competitividade mercadológica e ainda as barreiras geográficas que antes dificultavam transações comerciais deixaram de ser um grande empecilho aos negócios. Tais transformações do mundo empresarial influenciaram na forma de trabalho e as exigências mercadológicas acompanharam a evolução dos mercados e dessa forma as organizações passaram a ter a necessidade de uma força de trabalho cada vez mais qualificada, fato que impactou diretamente os padrões de atuação profissional em função dessa nova realidade transformadora.

A simples venda da força de trabalho com contraprestação de rendimentos já não atendeu mais os pré-requisitos evolutivos dos mercados globais e dessa forma a palavra empregabilidade ganhou notoriedade entre os grupos de empregados, empregadores, meios de comunicação e educação, sob o mote de enfrentamento das então atuais demandas organizacionais (Campos, 2006).

Diante do contexto global mercadológico de competição internacional, a demanda por profissionais geradores de resultados positivos às organizações estabeleceu um grande desafio ao reconhecimento profissional, onde, o *status* / conceito de empregabilidade determinou que para se satisfazer a necessidade das então atuais demandas mercadológicas seria necessário que o trabalhador possuísse um conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações que o torna-se um profissional gerador de resultados satisfatórios não somente a uma, mas sim a uma vasta gama de organizações (Minarelli, 1995), ou seja, a empregabilidade é a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências por via de aprendizado contínuo que desenvolva novas habilidades sintonizadas com

as necessidade do mercado de trabalho e dessa forma, tais habilidades devem respaldar a inserção mercadológica do ser, empregando não somente a pessoa, mas sim, seus conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e emoções (C.H.A.V.E.) intencionalmente desenvolvidos em constante qualificação profissional e aprendizado pessoal.

Partindo do foco supracitado, torna-se necessário, a seguir, a abordagem sobre o conceito da C.H.A.V.E.

1.1.1 O conceito da C.H.A.V.E.

A crescente evolução mercadológica maximizou a percepção das pessoas quanto às exigências organizacionais de inserção mercadológica e ocupação de funções nos organogramas organizacionais de acordo com o fator de competência individual.

Segundo Fleury (2002), competência é o conjunto de predicados relacionados a conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) necessárias para o enfrentamento e resolução de funções, situações ou problemas, profissionais ou pessoais, que beneficiam a alta performance. A referida autora relatou que além da esfera profissional a esfera pessoal do trabalhador também deve ser importante tema de estudo, pois, a harmonização entre competências técnicas e comportamentais de valores e emoções conciliam os processos racionais e emocionais que estão presentes na performance de cada indivíduo e tais características corroboram positivamente para o processo de decisão tão presente e necessário para o cotidiano das organizações, ou seja, é necessário que haja equilíbrio das capacidades humanas relacionadas à forma do pensar, sentir e agir.

A dualidade de processos racionais e emocionais não pode ser fragmentada, uma vez que as significantes de tais conceitos se convergem ao significado que define o indivíduo no processo do desenvolvimento de suas potencialidades racionais de C.H.A. e potencialidades emocionais de valores e emoções (V.E.), pois, o ser humano é um todo complexo e seus V.E. influenciam em seus resultados profissionais. Sobre o assunto, Lapiere (1993), defendeu que toda prática de direção organizacional repousa na realidade interior de V.E. de uma pessoa e esta pessoa assume um posto de autoridade de gestão sobre uma realidade exterior de C.H.A., realidade a qual as organizações estão inseridas, ou seja, o cotidiano organizacional.

A seguir, o olhar deste estudo será lançado à teoria da evolução.

1.1.2 Teoria da Evolução: a lei da evolução de Darwin e seus reflexos de empregabilidade

A teoria da evolução escrita por Darwin em 1859 foi um grande ponto de inflexão na área das Ciências Biológicas, onde se expôs a lei seletiva da natureza e o processo evolucionário como base da biologia moderna. As obras de Darwin destacavam o emprego peculiar de lógica que acabaram por influenciar outros ramos da ciência (Piovesan, 2019).

O entendimento da base teórica e metodológica das obras de Darwin permitiu a compreensão da origem do pensamento evolucionário do século XIX. No âmbito da História do Pensamento Econômico, inúmeros pensadores e cientistas de áreas diversas foram influenciados com os debates a respeito da temática dos processos evolutivos (Luz & Fracalanza, 2012).

Segundo Darwin (1859), a "Evolução" trata-se de processo causal e cumulativo que ocorre em um tempo cronológico. Na teoria evolucionária darwiniana não há o conceito de equilíbrio (Carneiro, 1973). Sendo assim, Darwin teve grande papel na argumentação da variação do mundo sensível em contraposição à tradição científica de seu tempo (Luz & Fracalanza, 2012).

A fundamentação de Darwin aplicada à "evolução socioeconômica" não tolera a ideia de equilíbrio (Carneiro, 1973) e abrange pressupostos relativos à causalidade e às explicações causais. Tal forma de pensar não desvaloriza a "intencionalidade humana", pois a causalidade não implica em falta de intenção, mas denota que os pressupostos mencionados também estejam sujeitos à explicação causal (Luz & Fracalanza, 2012).

De acordo com Darwin (1859), a variação era o principal elemento dos processos evolucionários. Pois, é através da cumulatividade dessas mudanças, geradas por um processo histórico ao longo de períodos de contínua seleção natural, que se desvenda a complexidade da vida.

Essa complexidade da vida originada por eventos externos não controlados faz com o que o indivíduo tenha que desenvolver características evolutivas e adaptativas, como ocorreu com os animais que sofreram impactos em razão de alteração nas fontes de alimento ou com os humanos em virtude de mudanças tecnológicas que modificaram os meios de produção.

Quanto à relação entre adaptabilidade e empregabilidade, Ladeira, Oliveira, Melo-Silva & Taveira (2019), em pesquisa com 387 estudantes universitários, verificaram o poder preditivo da adaptabilidade de carreira na empregabilidade percebida e um efeito mediador parcial das respostas adaptativas nessa relação. Tal conclusão embasa e ressalta a importância das respostas adaptativas mais significativas para prever a empregabilidade.

De modo a complementar a análise quanto à questão da empregabilidade, faz-se necessário compreender a sistemática da economia de mercado aplicada ao mercado de trabalho com viés na lei da demanda e oferta.

1.2 O SISTEMA DA ECONOMIA DE MERCADO: LEI DA DEMANDA E OFERTA

Após a abordagem das colaborações de Darwin, neste espaço de estudo, faz-se mister relacionar a lei da adaptação de Darwin com as ponderações de trabalho feitas por Marx (2016), segundo o autor, o trabalho permeia a humanidade em todas as esferas sociais, uma condição natural de relação metabólica entre o homem e sua natureza, dentre elas, a alimentar, portanto, uma condição de vida humana.

Para melhor explorar o tema em questão, registra-se que a economia de mercado busca

entendimento sobre o funcionamento do mercado e a sua dinâmica relativa ao trabalho, uma vez que, os mercados de trabalho são conduzidos pelas interações entre trabalhadores, empregadores, fluxos de bens e serviços, dos fatores produtivos e pagamentos monetários. O foco do presente trabalho se orienta aos conceitos de demanda e oferta visando ilustrar os trabalhadores como ofertantes de força-de-trabalho e empregadores como demandantes de trabalho, ou seja, em relação a demanda, quanto maior for a qualificação de um indivíduo, menor será a probabilidade deste estar ou permanecer desempregado. Do mesmo modo que a demanda, a oferta depende do conjunto C.H.A.V.E. dos indivíduos e suas respectivas profissões, ou seja, se o conjunto C.H.A.V.E. dos indivíduos permanecer constante, menor será seu valor mercadológico junto aos empregadores (Mochón, 1994).

A seguir o fio condutor desta pesquisa será conduzido aos choques de carreira.

1.3 CHOQUES DE CARREIRA

A vida profissional é marcada por diversos eventos que influenciam o andamento da carreira. Segundo Akkermans, Seibert e Mol (2018), denomina-se choque de carreira um evento perturbador e extraordinário que é causado por fatores fora do controle do indivíduo e que desencadeia um processo de pensamento deliberado sobre a carreira de alguém. A ocorrência de um choque de carreira pode variar em termos de previsibilidade e pode ser avaliada tanto positiva quanto negativamente.

Akkermans, Seibert e Mol (2018) defenderam que os choques de carreira podem acontecer de acordo com alguns atributos como:

- 01) Frequência: Choques diversos e/ou mesmos choques de carreira ocorridos repetitivas vezes.
- 02) Controlabilidade: Importante propriedade que envolve a capacidade do ser humano em desempenhar papel crucial na estabilização de sua carreira frente a um choque ocorrido, contudo, nem sempre é possível exercer a controlabilidade de um choque de carreira, pois, o mesmo, possui características casuais, de força maior e imprevistas.
- 03) Previsibilidade: O choque de carreira nem sempre é previsível. Pode ser dissecado em duas partes, eventos de força maior como a pandemia COVID-19 que afetou o mercado global como um todo e outra parte de característica previsível como a falta de atualização profissional que gera obsolescência e pode até chegar a um nível de tornar um profissional obsoleto.
- 04) Valência: Combinação dos elementos que originaram o choque de carreira, como por exemplo, uma promoção e a perda de um ente familiar ao mesmo tempo.
- 05) Duração: O espaço de tempo de um choque de carreira influencia muito o aspecto qualitativo do choque, ou seja, promoções consecutivas (choque positivo de carreira) frente a demissões consecutivas (choque negativo de carreira) afetam um indivíduo de forma oposta.
- 06) *Locus* ou Fonte do Choque: A análise do *locus* ou local ou cenário ou fonte do choque é o *start* inicial para que o indivíduo possa compreender o desdobramento do choque de carreira,

bem como, se posicionar frente às providências/reações necessárias a serem tomadas, pois, cada choque sofrido requer uma reação pontual, como por exemplo, um assédio sexual, uma promoção, um divórcio e etc.

Em relação aos atributos supracitados, os autores afirmaram que existe a possibilidade de sua ocorrência simultânea e que a reação a cada um deles ocorre de forma individual, a depender de inúmeras particularidades de cada pessoa.

De forma a embasar a influência dos choque de carreiras, analisar-se-ão algumas teorias, entre elas a Teoria do Sistema de Eventos, dos Eventos Afetivos, do Caos das Carreira (Bright & Pryor, 2005) e da Teoria da Aprendizagem do Acontecimento (Krumboltz, 2009).

A Teoria do Sistema de Eventos de Morgeson et. al. (2015) concentra-se em eventos não rotineiros e relativamente transitórios. Os eventos influenciam as entidades provocando mudanças nas características (por exemplo, atitudes individuais; normas coletivas), comportamento (por exemplo, rotinas, rotinas organizacionais) ou eventos subsequentes que afetam as entidades.

Um desses recentes eventos estudados por Costa (2020) é a pandemia do COVID-19, grave questão de saúde pública que agravou desigualdades socioeconômicas e profissionais em todo o globo em razão da necessidade de distanciamento social. No Brasil, tal situação proporcionou grandes alterações no mercado de trabalho, principalmente para a faixa de população mais carente e com trabalhos precários e de baixa qualificação, que foi a primeira a ser demitida com a crise sanitária.

A Teoria dos Eventos Afetivos tenta elucidar como a resposta emocional imediata a um choque de carreira afetará a carreira de um indivíduo (Weiss & Cropanzano, 1996). A pesquisa desses autores aborda a relação entre eventos de trabalho e reações afetivas (que podem ser frutíferas no desenvolvimento de hipóteses relativas), bem como analisa o motivo de que a experiência do mesmo choque pode trazer resultados distintos para indivíduos diferentes.

Considerando a teoria acima, Cesário & Feijão (2014) estudaram a influência das percepções de empregabilidade em situações de elevada insegurança de emprego, por meio de pesquisa com 150 trabalhadores de Lisboa. Tal investigação concluiu que a promoção de uma cultura de empregabilidade nas empresas não está diretamente associada à maior taxa de saída de funcionários, entretanto pode reduzir os impactos negativos da insegurança no emprego, problema este que está relacionado a maiores níveis de ansiedade e sentimento de impotência.

A Teoria do Caos das Carreira (Bright & Pryor, 2005) e a Teoria da Aprendizagem do Acontecimento (Krumboltz, 2009) enfatizaram que o futuro (ou seja, a carreira de alguém) não pode ser totalmente e racionalmente planejado, porque eventos imprevistos poderão alterar significativamente os planos de carreira. Nesse contexto, Faria & Loureiro (2012) analisaram a Teoria do Caos no aconselhamento de carreira em termos práticos e concluíram que a maior dificuldade para profissionais de gestão de carreira é auxiliar a entender a realidade, bem como a enfrentar os desafios cotidianos de se

trabalhar no limite do caos.

A exemplo das carreiras, as organizações, vivenciam rupturas de sua zona de conforto, ou seja, em ambos os casos existem choques.

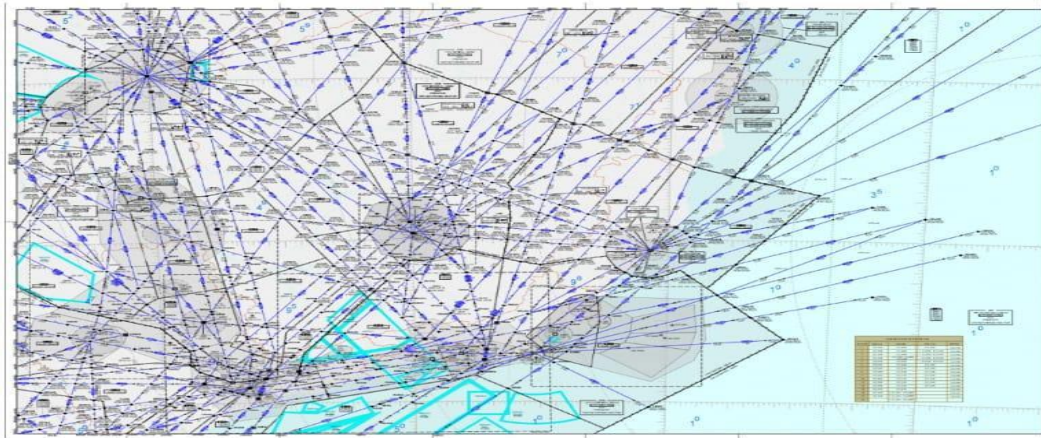
É empírica a afirmação de que carreira, mercados e organizações possuem seus caminhos cruzados e relação interdependente, ou seja, sem uma coisa, não existe outra, dessa forma, é possível argumentar que necessariamente o choque de carreira não deve ser interpretado como um sinal negativo, mas sim, como um sinal dissipativo que possui características positivas, negativas e neutras, pois, segundo Matos, Matos e Almeida (2007), tais características podem sim inviabilizar um planejamento, mas, ao mesmo tempo, há de se considerar a existência de um potencial positivo que permite a reorganização do planejamento e maximização de aprendizado, ou seja, o Limiar do Caos.

Sobre o assunto, McBride (2005) afirmou que o Limiar do Caos é um ponto de não equilíbrio permeado por fatores críticos que forçam mudanças para novos planos. Neste *locus*, o indivíduo, como um sistema pode mudar para um novo estado qualitativo, no qual se expressa um novo comportamento emergente, uma fase de transição e readaptação a novos cenários mercadológicos que exigem pontuais perfis profissiográficos de carreira.

A gestão de carreiras está contida na amplitude da vida do ser humano, e por estar contida em tal sistema, pode ser considerada parte de um sistema complexo que sofre instabilidade do meio, geram mudanças e em muitos casos causam ruídos (Giovannini & Kruglianskas, 2004).

Sobre o assunto, Freitas (2005) afirmou que um sistema complexo é sensível às suas condições iniciais e tais sistemas podem ser adaptativos ou não, possuindo variação de sensibilidade até mesmo a minúsculas variações com possibilidade de auto-organização (Progogine, 1996).

Conforme a figura abaixo, o tema apresentado em tela pode ser ilustrado por meio da exemplificação da complexidade da organização de rotas aéreas, onde choques climáticos, de horários, de manutenção de aeronaves influenciam corriqueiramente no planejamento de trabalho dos controladores de voos.

Figura 1 – Carta da Rota Aérea da H2²

A figura acima ilustra a Carta de Rota H2 que define as aerovias de alta altitude dos principais aeroportos da região sudeste do Brasil e retrata o funcionamento de um sistema complexo em plena atividade, sedimentando que há possibilidade de resultados positivos de trabalho no Limiar do Caos por meio da adoção de método de trabalho. Verificou-se que com a adoção de um método correto, foi possível organizar todas as rotas aéreas, mesmo, que ao final da descrição de todas as rotas do mapa, a imagem retratada formou várias rotas sobrepostas, um todo complexo no Limiar do Caos que orienta um fluxo aéreo sem colisões e desastres.

Com base no exposto, no tópico seguinte, será apresentada a metodologia da problematização aplicada ao choque de carreira.

2 METODOLOGIA DA PROBLEMATIZAÇÃO APLICADA AO CHOQUE DE CARREIRA

A abordagem sobre o choque de carreira demonstrou que no decorrer da vida profissional existirão choques positivos e negativos de diversas origens e intensidades que impulsionam mudanças na gestão de carreira e no desenvolvimento profissional de cada indivíduo compondo o constructo da vereda profissional individual.

Conforme explanações anteriores, o choque de carreira pode ser positivo ou negativo, contudo, requer adequações do indivíduo diante de sua nova realidade, ou seja, há uma problematização sobre a causa do problema para elaboração de hipóteses de adequação de vida, como por exemplo, uma promoção que requer do indivíduo a mudança de estado e conseqüentemente a busca por um novo lar para ele e toda sua família demandando a necessidade de uma reconstrução de rotina familiar.

É neste parâmetro do choque de carreira, tanto em seus fatores positivos quanto negativos, como fonte de compreensão, que o presente estudo encontra espaço para estabelecer ligações entre a

² Fonte: Ministério da Defesa, Departamento de Controle do Espaço Aéreo – DECEA. Disponível em: <https://www.decea.mil.br/>. Acessado em 06/04/2021.

metodologia da problematização e o choque de carreira. O intuito consiste na consolidação de pontos fundamentais para o desenvolvimento do presente estudo, pois, a seguir, serão abordados os pensamentos de alguns dos estudiosos envolvidos com a metodologia da problematização, para que seja possível o levantamento de dados teóricos e consequente desenvolvimento sobre o tema.

Ferreira (1986, p. 1128) designa a metodologia definindo-a como a arte de dirigir o espírito na investigação da verdade, uma organização de passos e etapas que organizam e dirigem o espírito na busca pelo saber.

O estudo de Bordenave (1988, p.24-25) mostrou que, para que haja a construção do conhecimento é necessário a adoção de planejamento. Avaliou e definiu que a aprendizagem é um processo integrado no qual toda pessoa (composta por intelecto, afetividade e sistema muscular) se mobiliza de maneira orgânica. A aprendizagem, no olhar de Bordenave (1988), é um processo qualitativo, pelo qual a pessoa fica mais bem preparada para novas aprendizagens. Segundo ele, não se trata de um aumento quantitativo de conhecimentos, mas de uma transformação estrutural da inteligência da pessoa. O autor observou que o aprendiz sente necessidade de resolver um problema, seja por motivação espontânea (curiosidade), seja por motivação induzida por outro fator (o choque de carreira). O problema gerado pelo choque de carreira pode ser: desenvolver uma nova rotina familiar, adquirir conceitos ou vocabulário para reciclagem profissional, ou ainda, a busca por uma recolocação no mercado de trabalho.

A problemática tratada por Bordenave (1988) foi certificada pela possibilidade do enfrentamento de obstáculos vivenciados por uma pessoa que busca aprendizado e o seu objetivo. Os resultados obtidos foram reações ou atitudes de: estudo, leitura, consultas, contestação, verificação de instrumentos, entre outras. No raciocínio de Bordenave (1988) o sucesso caracteriza-se pelo próprio fator de aprender, conhecer algo novo, entender e ser recompensado com o entendimento da situação problema. Revigorando suas idéias, Bordenave(1988), enfatizou que aprender é uma atividade que acontece com o indivíduo e é realizada pelo mesmo. Na opinião do autor, ninguém pode vivenciar situações problema pelo outro.

Vasconcellos (1999, p.41) partilhou de pensamento semelhante ao equacionar que a metodologia da problematização traz em sua própria denominação a sua concepção de sujeito, pois pressupõe que o indivíduo tenha uma atitude reflexiva, filosófica, diante de problemas retirados da realidade. Dessa forma, a concepção de sujeito descrita por Vasconcellos revela pressupostos de que:

O homem se constrói, reflete sobre ele e com ele se compromete. O indivíduo que busca aprendizado torna-se o sujeito de sua educação buscando integração do conhecimento com o vivido, por meio da interação da teoria e a prática do cotidiano. Traz à tona a confiança da capacidade da pessoa ser capaz de transcender situações-limites para verificar o que existe além delas em busca de resultados, comprometendo o ser como sujeito responsável pela sua própria vida e pela construção de seu conhecimento, tomando para si, sob a orientação de um mentor, a responsabilidade de modificar o real através da ação e da reflexão. (Vasconcellos 1999, p.41).

Puig (1988, p. 82) já havia abordado o tema, designando e englobando fatores humanos associados ao processo de criação ou conexão da informação, cujo protagonista é o ser humano que assimila a informação.

Iochida (2004, p. 156) entendeu que uma maneira eficaz de se educar é a resolução de problemas. O autor elegeu a metodologia da problematização como uma ferramenta de preparação para o que acontece na prática profissional cotidiana, isto é, o profissional se depara com diversos tipos de problemas para resolução, como por exemplo, o choque de carreira.

Bordenave e Pereira (1982, p.12) descreveram e explicaram a Metodologia da Problematização por meio do Método do Arco de Maguerz, que foi difundido por Diaz Bordenave e Adair Pereira, a partir de 1977. Os autores colocaram o Arco de Maguerz (Figura 2) como caminho para uma educação problematizadora.

Figura 2 – Arco de Maguerz.³

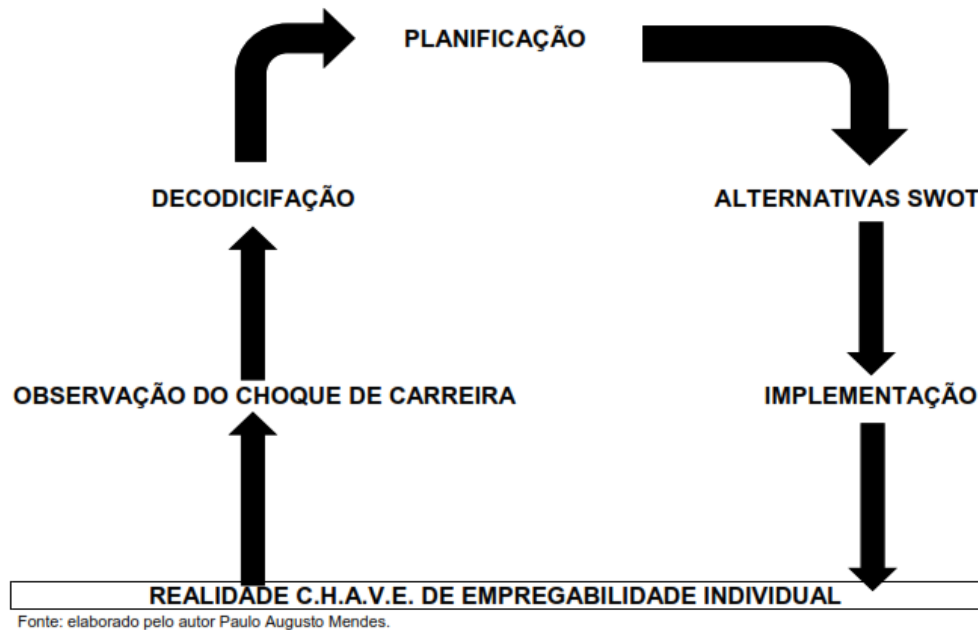


Berbel (1999, p. 03) ressaltou em seus estudos, a aprendizagem baseada em problematização por meio do Método do Arco de Maguerz e afirmou que tal prática configura-se como uma metodologia de ensino que parte da realidade vivida por quem busca aprendizado e o Arco prossegue com foco em um estudo específico direcionado para a realidade, que neste estudo é tratada sob o foco de REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL.

³ Fonte: Borndenave (1989) apud Berbel (2007, p.125). Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/3733/2999>. Acesso: 16/03/2021.

A proposta do Arco de Maguerez, idealizada por Berbel, inspirou o modelo teórico proposto no presente artigo e conseqüentemente a formulação do Arco de Choque de Carreira conforme segue:

Figura 3 – Arco do Choque de Carreira



O modelo proposto no presente estudo, aborda 5 etapas fundamentais para a constatação da REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL resignadas a seguir.

1ª. Etapa – Observação do choque de carreira: Para o início do entendimento do choque de carreira, o indivíduo deve se apropriar de informações ao observar o choque sofrido e sua REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL. Como cada pessoa tem seu próprio tempo de assimilação ao choque e conseqüente reação ao impacto sofrido é considerado nesta fase que cada ser humano possui seu próprio ponto de vista de acordo com sua subjetividade. A partir daí, a REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL pode ser identificada ao se constatar qual foi o tipo de choque de carreira que interferiu positiva ou negativamente na vida profissional do ser com conseqüente transformação positiva ou negativa de sua realidade, constatando-se uma observância sobre o indivíduo e se este possui emprego ou empregabilidade. Nessa etapa, ocorre a identificação de choques positivos e/ou negativos que devem ser decodificados.

2ª. Etapa – Decodificação: Após a identificação do choque, deve-se explorá-lo, para compreendê-lo melhor. Para esta meditação, sugere-se duas perguntas: Qual tipo de choque ocorreu? e ainda indaga-se: Quais foram as potenciais determinantes do choque? Tais determinantes referem-se aos aspectos mercadológicos, comportamentais e de vida pessoal do indivíduo e devem ser foco de auto-análise e/ou busca por orientação profissional. Estas potenciais determinantes devem ser consideradas como hipóteses

explicativas iniciais do choque sofrido, pois, possibilitam a identificação dos pontos-chave da atual realidade e desdobramentos, como por exemplo, uma promoção, uma demissão, um divórcio ou perda de um ente familiar. Portanto, os pontos-chave são os aspectos essenciais do choque e devem receber atenção para a busca de compreensão e/ou solução.

3ª. Etapa – Planificação: Nesta etapa, devem ser construídas respostas mais elaboradas ao choque sofrido com base na etapa da decodificação tendo-se em vista a transformação da realidade em graus positivos e/ou negativos. É um processo de planificação de estratégias de acordo com os pontos fortes e pontos fracos de cada indivíduo levando em consideração as características de nicho mercadológico em que atua, seus fatores comportamentais e pessoais.

4ª. Etapa – Alternativas SWOT: Esta é a etapa das alternativas de solução ao choque. Trata-se de uma etapa na qual é essencial a constatação dos pontos fortes e fracos do indivíduo em sua vida pessoal e frente ao mercado de trabalho, levando em consideração as ofertas e demandas de colocação profissional mercadológica e o leque de ocupações que cada formação permite, considerando sempre os fatores pessoais de decisão do ser, relacionados a valores e emoções. A partir das Alternativas SWOT em relação ao choque sofrido e a REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL de cada ser, pode-se elaborar propostas viáveis de superação ao choque, tanto ao choque negativo, como por exemplo, uma demissão que requer ação de recolocação mercadológica e/ou atuação/qualificação profissional suplementar, quanto a um choque positivo, como por exemplo, uma promoção que pode requerer mudança de cidade, estado ou país e conseqüentemente uma estratégia de readequação de vida pessoal e/ou familiar.

5ª. Etapa- Implementação: O indivíduo que sofreu o choque passa a intervir na realidade utilizando uma ou mais opções identificadas na etapa das Alternativas SWOT. A implementação ocorre quando o indivíduo colhe os frutos de sua preparação profissional/pessoal de forma planejada e consciente, pois, “a melhor forma de se prever o futuro é planejá-lo” (Drucker, 2011).

Retomando o objetivo descrito no início deste artigo, afirma-se que existe ligação entre a metodologia da problematização e o choque de carreira por meio do entendimento de que a inserção metodológica da problematização somada ao choque de carreira resultaram na propositura do modelo teórico do Choque de Carreira, uma ferramenta de orientação profissional que trata o choque de carreira como uma situação problema e justamente na dissecação dessas situações problemas e constatação de realidades profissionais individuais é que a pessoa enfrentará seu futuro laboral e encontrará sua orientação profissional.

Os argumentos e conceitos descritos neste artigo não negam a existência de caminhos distintos para a busca de orientação profissional, porém defende que a adoção da metodologia da problematização somada ao choque de carreira realmente são fatores complementares e proporcionam um caminho de estudo de aprendizado teórico-prático por meio do Arco do Choque de Carreira em situações de choque, uma espécie de chave mestra que auxilia na abertura de portas de novas oportunidades.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo tratou do estudo sobre ferramentas complementares de orientação profissional e suas influências positivas de direcionamento de carreira.

A resolução do problema deste estudo foi obtida por meio de levantamentos bibliográficos, onde constatou-se que a metodologia da problematização e choque de carreira realmente são ferramentas que se completam por meio do Arco do Choque de Carreira e auxiliam positivamente na orientação profissional.

Objetivou-se desenvolver um estudo com intuito de identificar se a metodologia da problematização associada ao choque de carreira contribuem para a construção do conhecimento e orientação profissional e apresentar 5 etapas do Arco do Choque de Carreira como meio viabilizador de orientação profissional e constatação da REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL. Ao final deste processo, atingiu-se o objetivo proposto.

Como resultado desta pesquisa, entendeu-se que o estudo aqui realizado eliminou a dúvida, ou seja, respondeu que a metodologia da problematização e choque de carreira realmente são ferramentas complementares de orientação profissional.

Pressupondo então que o conhecimento está presente em todas as ciências, o Arco do Choque de Carreira passa a assumir sua importância no processo de orientação profissional.

Nesse contexto, a metodologia da problematização e o choque de carreira respaldam o profissional para a constatação de sua REALIDADE C.H.A.V.E. DE EMPREGABILIDADE INDIVIDUAL para melhor compreensão e percepção de sua futura vida profissional, buscando conduzir-se por meio dos recursos da contribuição trazida pela adoção do modelo teórico do Arco do Choque de Carreira.

Registra-se o sonho e a pretensão da continuidade deste trabalho como possível ponto de partida para novas pesquisas sobre choque de carreira como início de desenvolvimento articulado de orientação profissional com intuito de colaborar para um Brasil e mundo cada vez melhor por meio de profissionais qualificados, pois considera-se neste estudo a necessidade de se amar o próximo como a si mesmo e que o ativo mais valioso de toda e qualquer organização é o ser humano.

As competências, habilidades, atitudes, valores e emoções do homem materializam-se por meio de sua ascensão profissional, possibilitando que do fruto de seu trabalho viva com dignidade sua família.

REFERÊNCIAS

- AKKERMANS, J., SEIBERT, S.E., & MOL, S.T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 44(0), a1503. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503> . Acessado em 06/02/2021.
- BERBEL, Neusi Aparecida Navas. **Metodologia da problematização: fundamentos e aplicações**. Londrina: UEL, 1999.
- BERBEL, Neusi Aparecida Navas et al. (Org.). **Avaliação da aprendizagem no ensino superior: um retrato em cinco dimensões**. Londrina: UEL, 2001.
- BORDENAVE, J. ; PEREIRA, A. **Estratégias de ensino aprendizagem**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.
- BORDENAVE, Juan Diaz; PEREIRA, Adair Martins. **Estratégias de ensino e aprendizagem**. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 1988.
- BRIGHT, J.E.H., & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291–305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>
- CARNEIRO, R. L. (1973). **Structure, function, and equilibrium in the evolutionism of Herbert Spencer**. *Journal of Anthropological Research*, 29(2), 77-95.
- CAMPOS, K. C. de L. (2006). **Construção de uma escala de empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais**. 2006, 153p. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo.
- CESÁRIO, Francisco Santos, & Feijão, Ana Margarida Palma. (2014). Impacto das percepções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 89-103. Recuperado em 05 de abril de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572014000100008&lng=pt&tlng=pt
- COSTA, Simone da Silva. (2020). Pandemia e desemprego no Brasil. *Revista de Administração Pública*, 54(4), 969-978. Epub August 28, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200170>
- DARWIN, Charles. (1859). *A Origem das Espécies*. São Paulo: Martin Claret.
- DRUCKER, P. F. **O melhor de Peter Drucker: o homem**. São Paulo: Nobel, 2011.
- FARIA, Liliana, & Loureiro, Nazaré. (2012). Teoria do caos e aconselhamento de carreira: implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 235-244. Recuperado em 05 de abril de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902012000200010&lng=pt&tlng=pt.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

FREITAS, W. B. de. **As teorias do caos e da complexidade na gestão estratégica**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, SP, 2005.

GIOVANNINI, F.; KRUGLIANSKAS, I. **Organização eficaz**: como prosperar em um mundo complexo e caótico, usando um modelo de racional de gestão. São Paulo: Nobel, 2004.

IOCHIDA, LUCIA CHRISTINA, BATISTA, NILDO ALVES; BATISTA, SYLVIA HELENA SOUZA DA SILVA. **Docência em saúde**: temas e experiências. São Paulo: Senac, 2004.

KOONTZ, H. et.al. **Administração**: fundamentos da teoria e da ciência. 15^a ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. **Journal of Career Assessment**, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

LADEIRA, Mariana Rita Machado, Oliveira, Marina Cardoso de, Melo-Silva, Lucy Leal, & Taveira, Maria do Céu. (2019). **Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho**: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. Epub October 10, 2019. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>

LAPIERRE, L. Interioridade, gestão e organização da realidade psíquica como fundamento da gestão. In: CHANLAT, J. F. (Org.) **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. Vol. II. São Paulo: Atlas, 1993. p. 253-278.

LUZ, Manuel Ramon Souza, & FRACALANZA, Paulo Sérgio. (2012). **Alfred Marshall e as "evoluções" vitorianas**: situando Darwin e Spencer nos fundamentos teóricos do pensamento marshalliano. *Nova Economia*, 22(3), 417-450. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-63512012000300001>

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Civilização Brasileira, 2016.

MATOS, J. G. R.; MATOS, R. M. B.; ALMEIDA, J. R. **Análise do ambiente corporativo**: do caos organizado ao planejamento estratégico das organizações. Rio de Janeiro: E-papers, 2007.

McBRIDE, N. Chaos theory as a model for interpreting information systems in organizations. **Information Systems Journal**, 15(3), July, 233-254, 2005. Disponível em: web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&hid=104&sid=f4bd2419-25e9-4d83-8985-e8e3dd586669%40sessionmgr111. Acesso em: 06/04/2021.

MENDES, Paulo Augusto. **“CONTRATE UM TECNÓLOGO”**: ferramenta de comunicação organizacional e orientação profissional. 2012. Dissertação. (Mestrado em Comunicação) – Universidade de Marília – Unimar, Marília / SP.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 17.ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **Departamento de Controle do Espaço Aéreo – DECEA**. Disponível em: <https://www.decea.mil.br/>. Acessado em 06/04/2021.

MOCHÓN, F.; TROSTER, R. L. **Introdução à economia**. 2^a ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

MORGESON, F.P., Mitchell, T.R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. **Academy of Management Review**, 40(4), 515–537.

<https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>

PIOVEZAN, Gustavo. (2019). **O argumento analógico de Darwin**: a função da retórica entre o artificial e o natural. *Bakhtiniana: Revista de Estudos do Discurso*, 14(2), 88-111. Epub 15 de abril de 2019. <https://dx.doi.org/10.1590/2176-457339232>

PRIGOGINE, I. **O fim das certezas**: tempo, caos e as leis da natureza. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1996.

PUIG, J. M. **Ética e valores**: métodos para um ensino transversal. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SOUZA, Paulo Renato. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

VASCONCELLOS, Maura Maria Morita. Aspectos pedagógicos e filosóficos da metodologia da problematização. In: BERBEL, N.A.N (Org). **Metodologia da Problematização**: fundamentos e aplicações. Londrina: EDUEL, 1999. p.29-60.

WEISS, H.M., & Cropanzano, R. (1996). **Affective events theory**: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In R.I. Sutton & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). Greenwich, CT: JAI Press.