

Teoria do Caos e Aconselhamento de Carreira: Implicações para a prática

Liliana Faria¹

Laureate International Universities, Lisboa, Portugal

Nazaré Loureiro

Universidade do Minho, Braga, Portugal

Resumo

Este artigo tem como objetivo apresentar a teoria do caos aplicada ao aconselhamento de carreira, retirando implicações para a prática dos profissionais de intervenção de carreira. Deste modo, são apresentados os contextos e abordagens de aconselhamento de carreira passados e atuais, seguindo-se uma descrição da teoria do caos e a sua aplicação ao aconselhamento de carreira. Por último, apresentam-se um conjunto de estratégias de intervenção vocacional tendo por base a teoria do caos. Conclui-se que um grande desafio em curso para profissionais de intervenção de carreira é ajudar os clientes a compreender a realidade e a enfrentar os desafios de viver e trabalhar no limite do caos.

Palavras-chave: teoria do caos, aconselhamento de carreira, orientação escolar, orientação vocacional

Abstract: Chaos Theory and Career Counseling: Implications for practice

This article aims to analyze the chaos theory as applied to career counseling, in order to draw implications for career counseling practice. The authors present different contexts and approaches to career counseling in the past and the present, as well as a description of chaos theory as applied to career counseling. The authors also present a set of career intervention strategies based on chaos theory. They conclude that, one of the most important challenges met by career psychologists, in their practice is helping clients to understand reality and face their ordeal of living and working on the edge of chaos.

Keywords: chaos theory, career counseling, educational guidance, career guidance

Resumen: Teoría del Caos y Asesoramiento de Carrera: Implicaciones para la práctica

Este artículo tiene el objetivo de presentar la teoría del caos aplicada al asesoramiento de carrera, retirando implicaciones para la práctica de los profesionales de intervención de carrera. Así, se presentan los contextos y abordajes de asesoramiento de carrera pasados y actuales, seguidos de una descripción de la teoría del caos y su aplicación al asesoramiento de carrera. Por último, se presentan un conjunto de estrategias de intervención vocacional teniendo por base la teoría del caos. Se concluye que un gran desafío en curso para profesionales de intervención de carrera es ayudar a los clientes a comprender la realidad y a enfrentar los desafíos de vivir y trabajar al borde del caos.

Palabras clave: teoría del caos, asesoramiento de carrera, orientación escolar, orientación vocacional

¹ Endereço para correspondência: ISLA Campus Lisboa – Laureate International Universities. Quinta do Bom Nome, Estrada da Correia, 53, 1500-210, Carnide, Lisboa, Portugal. Fone: 00 351 917165417. E-mail: liliana.faria@lx.isla.pt

Vivemos num mundo em mudança constante e com efeitos nas pessoas. Segundo Taleb (2007), as mudanças que realmente importam encontram-se fora do reino de expectativas regulares dos indivíduos, e têm, por isso, um impacto extremo que promove nas pessoas necessidade de explicações para as tornar previsíveis e explicáveis. Estes efeitos podem ser internos à pessoa, tal como a doença, ou externos, tal como a mudança tecnológica (M. P. Paixão, comunicação oral, 14 de janeiro de 2012). Estas mudanças constituem uma crise e, ao mesmo tempo, um desafio. O mundo em que vivemos não é simples, seguro e previsível. Antes, é um mundo complexo e habitado por pessoas que também são complexas, mudando de modo efetivamente imprevisível. Este mundo impõe obrigatoriamente mudança no modo como nos mobilizamos para ação, seja esta de caráter pontual ou, sobretudo, continuada e sustentada no tempo.

As mudanças que hoje vivenciamos refletem-se, assim, na organização temporal subjacente aos nossos objetivos e projetos, bem como nas percepções subjetivas de controlo relativamente aos acontecimentos ou eventos, sobretudo em relação aos mais relevantes e importantes, que ocorrem nos diversos contextos de inserção comportamental e, ainda, em relação às emoções de atividade e de resultado associadas aos nossos padrões de ação (M. P. Paixão, comunicação oral, 14 de janeiro de 2012). Para os profissionais que trabalham em contextos de carreira torna-se, deste modo, imprescindível compreender o impacto comportamental da instabilidade e da incerteza, de forma a desenhar estratégias de intervenção que contribuam para diminuir o seu impacto negativo, maximizando o seu potencial de ativação do crescimento pessoal. Com efeito, este contexto de mudança em que vivemos exige que se reconsiderem os métodos, modelos e práticas de aconselhamento de carreira. É neste âmbito que surge a teoria do caos, aplicada ao campo das carreiras (Bright & Pryor, 2005a; Pryor & Bright, 2003a, 2007a).

Fazendo uma breve reflexão histórica da prática nos contextos de carreira, podemos enquadrar a existência de quatro grandes abordagens teóricas ao longo do tempo: (a) abordagem de traço-e-fator, (b) abordagem desenvolvimentista, (c) abordagem sociocultural e cognitiva, e (d) abordagem da construção da vida.

A abordagem traço-e-fator diz respeito à conceção clássica da orientação vocacional. Prevalente na Psicologia Vocacional até aos anos sessenta do século passado e presente em algumas reformulações atuais sobre o comportamento vocacional é conhecida, no essencial, como uma visão da vida profissional, assente no estudo do comportamento vocacional e das diferenças individuais (Brown, 2002). Esta abordagem considera a informação

profissional essencial, que, quando associada à informação ou conhecimento de si próprio, define a equação da escolha vocacional. Assim sendo, a orientação vocacional é feita tendo como objetivo o ajustamento ou encaixe do perfil de uma pessoa a uma determinada profissão, num único momento no tempo, vulgarmente tido como o momento decisório, sendo mais um resultado do que um processo (Parsons, 1909). Avaliadas as características da pessoa e das oportunidades no mundo profissional, estabelecem-se correspondências, de modo mais perfeito possível, entre as mesmas (Holland, 1977; Parsons, 1909; Phillips & Pazienna, 1988). Além disso, a conceção da evolução e progressão de carreira tende a ser realizada no sentido vertical, de forma linear e unidirecional (Baruch, 2006). Nesta abordagem, quer as pessoas e as profissões, quer as organizações, não mudam ao longo do tempo e não se transformam, daí a decisão ser única no tempo e com impacto numa vida inteira. Nesse sentido, os modelos de aconselhamento de carreira são diretivos, racionais e têm como mote a intencionalização do comportamento, o ajustamento e a preparação para transições normativas, universais e previsíveis (Crites, 1981; Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1997; Parsons, 1909).

A abordagem vocacional numa ótica desenvolvimentista marca a viragem do conceito de vocação para o conceito de carreira, considerando-se que esta acompanha o indivíduo ao longo do seu ciclo de vida. Esta abordagem releva para primeiro lugar, não só as bases psicológicas dos processos de tomada de decisão vocacional e a subjetividade da vida profissional (M. Savickas, 1992) como também, as trajetórias de vida de trabalho das pessoas e a relação estreita entre o papel de estudante e trabalhador e os restantes objetivos e papéis de vida (Herr & Cramer, 1996). A visão sobre a carreira assenta no estudo do desenvolvimento individual e o foco passa a ser a orientação vocacional mais como um processo e não só como resultado ou conteúdo (Super, 1990; Taveira, 2005). A função da orientação é facilitar a realização da pessoa. Neste sentido, passa a valorizar-se as dimensões psicológicas do processo de consulta psicológica vocacional. Remete-se o processo de consulta para uma história pessoal, e qualquer decisão é perspectivada como o resultado de outras decisões tomadas anteriormente, quer pelo cliente, quer por outros responsáveis (Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992).

A abordagem sociocultural e cognitiva procura definir as relações complexas existentes entre as pessoas e os contextos de carreira, os fatores culturais, os fatores cognitivos, os fatores interpessoais e as influências autodeterminadas e externas no comportamento vocacional (Fouad & Bingham, 1995; Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2002). Define, ainda, as relações entre autoeficácia, realização e

interesses. Assume-se um conjunto complexo de fatores como o gênero, a cultura, a sócio estrutura e o estado de saúde, que operam em simultâneo e influenciam as cognições, a natureza e o âmbito das capacidades e possibilidades de carreira da pessoa (Taveira & Nogueira, 2004). Esta abordagem chama a atenção para o efeito dos comportamentos nas relações entre as pessoas e os ambientes. E, também, para o poder do comportamento das interações dos indivíduos, definido por relações bilaterais entre as características do indivíduo e as características do ambiente. Esta interação envolve não só relações lineares e laterais, como também, múltiplas interações, com diferentes orientações. Dá particular relevância às estratégias de ação do indivíduo e ao tipo de crenças, expectativas, mecanismos cognitivos, e à forma como estes se relacionam com as estratégias de ação do indivíduo (Brown & Lent, 1996).

A abordagem da construção da vida provoca uma mudança de paradigma na psicologia vocacional (M. L. Savickas, 2005), enquanto estudo do comportamento nas escolhas de carreira, ao assumir a carreira como um processo abrangente, significativo e intrínseco, construída e aportada nas interações dinâmicas com os diversos contextos socioeconómicos, culturais e relacionais (Busacca, 2007; Inkson, 2007; M. L. Savickas, 2005). Não se centra, portanto, no estudo de como as carreiras se desenvolvem ao longo do tempo, mas antes no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas através do registo da vida de cada um, a nível pessoal e profissional (Duarte, 2006, 2009). É o significado contido nestes registos biográficos que fornece aos indivíduos os pré-requisitos necessários que lhes permitem adaptarem-se às mudanças sociais, políticas e económicas em que de alguma maneira se inserem. Assim, à luz desta abordagem, a intervenção vocacional deve procurar ajudar o indivíduo na identificação das suas formas identitárias subjetivas, e encorajá-lo a encontrar formas de implementar procedimentos para conseguir transformar a expectativa em realidade, redefinindo prioridades, identificando apoios, cultivando recursos e envolvendo-se em atividades (M. Savickas et al., 2009).

Em suma, as transformações do mundo organizacional e da sociedade, com impacto naturalmente nos seus indivíduos, foram, ao longo do tempo, conduzindo a mudanças operativas no modo como se intervém no âmbito da carreira. As mudanças atuais são cada vez mais tidas como mudanças de natureza imprevisível e incerta, promovendo, potencialmente, insegurança e transições involuntárias. Têm impacto no surgimento de carreiras não lineares, na utilização de estratégias de recrutamento com avaliação do potencial de mudança do colaborador, na adaptação do candidato a mudanças e na mudança da relação entre colaborador e empregador e,

sobretudo, na distribuição da responsabilidade de gestão das carreiras (Van Vianen, De Pater, & Preenen, 2008). Estando a organização com um foco diferente de atenção aquando do recrutamento dos seus colaboradores, também estes estão a transformar o seu foco de interesse no envolvimento com determinadas organizações, passando a adotar um papel cada vez mais controlado, assertivo e pró-ativo ao nível da gestão da sua carreira. Assim, a necessidade de segurança, estabilidade e previsibilidade passa a ser substituída pela valorização de oportunidades de aprendizagem, treino e desenvolvimento (Herriot & Pemberton, 1996). O desafio do colaborador, independentemente da organização em que está incluído, ou no seu trabalho independente, é a capacidade de transformar as suas competências, reciclar os seus conhecimentos e adaptar-se a novas situações. Destas características depende a sua “sobrevivência” no mundo imprevisível.

Para o profissional de intervenção na carreira, o desafio é o de encarar o mundo em mudança e instável como uma oportunidade para os clientes. A intervenção, neste contexto, deverá ser, por isso, não diretiva e assente na ativação das emoções positivas, para além de promover a flexibilidade cognitiva, tendo como fim último o empoderamento motivacional. A intervenção deverá ser assente numa noção de desenvolvimento de carreira sujeito a diferentes influências ao longo do tempo. Deverá, ainda, reforçar dinâmicas da aproximação a diferentes situações promotoras de crescimento, e inibição de dinâmica de evitamento que, sendo aversiva, permite a sobrevivência mas não o bem-estar ou o funcionamento ótimo. Por último, deverá promover competências como a versatilidade, a flexibilidade, a autonomia, a adaptabilidade e a internalização da regulação comportamental (Dutra, Veloso, Fischer, & Nakata, 2009; M. P. Paixão, comunicação oral, 14 de janeiro de 2012; Sullivan & Arthur, 2006). Nesta linha de pensamento e enquadrando todos os desafios que são colocados a todos nós, vários autores (Drodge, 2002; Pryor & Bright, 2003a, 2003b) têm começado a investigar o potencial da teoria do caos para explicar o comportamento da carreira.

Tendo em consideração o supra referido, este artigo tem como objetivo apresentar a teoria do caos, aplicada ao aconselhamento de carreira, retirando implicações para a prática dos profissionais de intervenção de carreira.

A teoria do caos

A teoria do caos teve a sua origem nos estudos de Edward Lorenz (1963), um meteorologista do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), sobre previsões climáticas. Através da simulação do computador e usando

apenas as variáveis temperatura, pressão atmosférica e velocidade dos ventos, Edward Lorenz verificou que pequenas modificações ou variações nas condições iniciais poderiam provocar alterações drásticas nas condições futuras do tempo. Por exemplo, o bater de asas de uma borboleta no Brasil poderia causar tornado no Texas (Lorenz, 1972). Há padrões e regularidades por detrás do comportamento aleatório dos sistemas físicos mais complexos, como a atmosfera ou o mar. E pequenas causas podem provocar grandes efeitos, independentes do espaço e do tempo, permitindo que as pessoas passem a ver ordem e padrão onde antes só se observava a aleatoriedade, a irregularidade e a imprevisibilidade. Podemos assim dizer que, a realidade tem uma irregularidade regular, uma imprevisibilidade previsível, uma desordem ordenada (Gleick, 1988).

O caos pode ser definido como um processo complexo – qualitativo e não-linear – caracterizado pela (aparente) imprevisibilidade de comportamento e pela grande sensibilidade a pequenas variações nas condições iniciais de um sistema dinâmico. Deste modo, o entendimento do caos está intrinsecamente relacionado com o entendimento de três termos básicos: sistemas, não-linearidade e complexidade (Prigogine, 1997).

O termo sistema é uma relação de interdependência e inter-relacionamento entre partes. Por exemplo, quando temos um castelo de cartas e retiramos uma carta da base provocando o desmoronamento do castelo, desmoronamento não é nada mais do que uma reorganização na procura de um novo estado de equilíbrio. O sistema é dinâmico, a cada nova alteração na base, o castelo de cartas reorganizar-se-á, procurando manter-se em equilíbrio. O segundo termo, não-linearidade, está relacionado com a estrutura matemática utilizada para representar o comportamento do sistema real. A não-linearidade significa ausência de proporcionalidade constante. Desse modo, a mudança numa variável deverá produzir alterações não-proporcionais noutra variável. No modelo não-linear a melhor maneira de se identificar o relacionamento entre variáveis não é uma linha reta, mas sim, opções curvilíneas. Por último, o termo complexidade, está relacionado com a dificuldade de se estruturar um modelo para prever o comportamento de um sistema real. O comportamento caótico tem origem interna no próprio sistema, ou seja, vincula-se aos fatores internos (Marietto, Sanches, & Meireles, 2011).

A teoria do caos e o aconselhamento de carreira

Na área do aconselhamento de carreira, a teoria do caos vê a carreira como sistemas altamente complexos, onde a melhor maneira para alcançar controle é

equilibrando-se no limite do caos, onde nem muitas restrições, nem a total desordem são desejáveis.

A teoria do caos de carreira concetualiza a realidade como uma combinação da ordem e da imprevisibilidade. É baseada numa perspectiva realista que pressupõe que se pode conhecer o mundo diretamente, em vez de apenas conhecer as nossas percepções do mundo (Bright & Pryor, 2003, 2005a). A realidade é composta por duas categorias básicas: existentes (*existents*) e de relações (*relations*). Existentes são entidades que possuem propriedades que podem ser conhecidas, como por exemplo, os indivíduos, e as relações são as formas em que os existentes são relacionados uns aos outros, como por exemplo, a carreira (Borg, Bright, & Pryor, 2006; Pryor & Bright, 2007a). Assim sendo, esta teoria pode constituir-se como uma mais-valia, sobretudo pelo suporte que pode dar ao ajudar os clientes a lidar com o acaso, com a complexidade e com a mudança, encontrando, deste modo, ordem no caos (Bright & Pryor, 2005a; Pryor & Bright, 2003a, 2003b, 2007a).

Refletindo sobre a aplicação desta teoria à prática psicológica vocacional, Patton e McMahon (2006) apresentaram o conceito de raciocínio abduutivo, referente a um modo de resolver problemas que funciona ao contrário das formas tradicionais de raciocínio. Este não é linear, mas antes lateral. Neste conceito cabe, ainda, a perspectiva de que todo conhecimento está aberto à dúvida, à revisão e a interpretações de diferentes perspectivas. Conforme Bright e Prior (2005a), seis grandes conceitos são centrais na teoria do caos, a saber: complexidade, emergência, não-linearidade, imprevisibilidade, mudanças de fase e, atrator.

A complexidade diz respeito à natureza imprevisível e mutável das carreiras, fruto de influências múltiplas (pessoais, ambientais). Nesse sentido, e no que diz respeito à intervenção de carreira, o profissional de intervenção de carreira deverá auxiliar o seu cliente a refletir sobre as influências sofridas ao longo da vida e das suas decisões passadas, através de uma reflexão sobre as suas fontes de influência nessa altura decisória. A visão deverá ser longitudinal mas também atualmente transversal, como por exemplo, as circunstâncias familiares.

A emergência, enquanto processo contrário ao reducionismo (Morowitz, 2002), tem como objetivo dar sentido às experiências passadas. Por norma, tomamos as experiências passadas como referenciais. Nesta teoria, o caos tem associação ao acaso, portanto, o passado poderá constituir-se como uma pista para o presente e futuro. Pretende analisar holisticamente os acontecimentos e tentar perceber quais os padrões significativos para quem os analisa, naquele momento ou naquela fase da vida. Assim, na intervenção vocacional, a emergência surge como uma

estratégia de análise de influências e do acaso na definição da trajetória de vida de cada cliente.

A não-linearidade está relacionada com o facto de nem sempre a análise de determinadas situações, por muito semelhantes que sejam, conduzirem às mesmas conclusões. Pequenas mudanças podem, inclusive, ter impactos grandiosos na vida complexa das pessoas e no rumo de determinados acontecimentos. Com efeito, na intervenção vocacional, deverá incluir-se variados pormenores da vida dos clientes, mesmo aqueles que podem parecer ser os mais triviais. M. L. Savickas (1997) salienta a linguagem do cliente e as preocupações nela contidas enquanto “pormenor-chave” para reflexão do profissional de intervenção de carreira, dado que pode fornecer pistas sobre o modo de agir do cliente. Por isso, a intervenção psicológica gera sempre mudança, cria sempre impacto, como de resto qualquer acontecimento na vida dos clientes.

O conceito de imprevisibilidade está relacionado com a dificuldade de calcularmos e conjeturarmos o futuro, onde o acaso, ao nível do desenvolvimento de carreira, tem influências significativas (Bright, Pryor, & Harpham, 2005; Bright, Pryor, Wilkenfeld, & Earl, 2005; Krumboltz, 1998). Neste ponto, o papel do profissional de intervenção de carreiras é o de encorajar os clientes a explorar o impacto do acaso nas suas carreiras, a capitalizar esses acontecimentos e abraçar a incerteza positiva (Gelatt, 1991).

As mudanças de fase estão associadas às mudanças de carreira, mudanças que poderão ser instigadas por fatores internos, tais como a insatisfação ou, por fatores externos, como por exemplo lesões incapacitantes.

Por último, o conceito de atratores. Atractor é uma zona de convergência para a qual determinadas trajetórias são puxadas, como se fosse um campo de força que exerce uma certa atração numa determinada região do espaço (Lorenz, 1963). Deste modo, os atratores representam o processo de auto-organização dos sistemas. Para Bright e Pryor (2005a) existem quatro tipos de atratores: o ponto - quando o comportamento é atraído a uma coisa específica. Ao nível da carreira, o ponto poderá ser um objetivo específico que motiva o comportamento. Para a teoria do caos, a elaboração de objetivos é importante, desde que realistas e exequíveis (Gelatt, 1991), bem como a elaboração de planos alternativos para transpor possíveis constrangimentos imprevistos; o pêndulo – restringe o comportamento para um padrão regular, sobretudo aquando de indecisão por duas opções de carreira (Pryor & Bright, 2003a), ou quando o cliente tem crenças rígidas e extremas. Isto é, os atratores pêndulo podem constituir soluções de compromisso entre opções, não sendo, muitas vezes, as melhores para os clientes mas as que eles consideram mais desejáveis; o toro – refere-se a

comportamentos que, sendo mais complexos, continuam a ser restritos ou constrangidos pelo cliente que, assim, negligencia hipóteses de evolução ou mudança; e por último, o atractor estranho refere-se à susceptibilidade de um sistema às mudanças, ou seja, a sua capacidade de, ao mesmo tempo em que busca manter seu funcionamento, também se modificar a partir das influências recebidas no seu contato com o meio ao longo do tempo. O conceito se relaciona à ideia de “limite do caos”, ou seja, a fronteira entre a previsibilidade da ordem que o sistema procura manter e a imprevisibilidade da complexidade decorrente das interações desse sistema com outros sistemas.

Ao nível do aconselhamento de carreira, o objetivo passa por ajudar os clientes a dar estrutura e forma às suas experiências através de estratégias várias. Os clientes têm qualidades convergentes, que são as suas qualidades inerentes. Para além disso, têm experiências imprevisíveis no dia-a-dia, que têm impacto nas qualidades emergentes, únicas e imprevisíveis, porque resultam das experiências, igualmente imprevisíveis. Estas experiências imprevisíveis podem constituir-se como oportunidades a um nível mais macro, desde que o cliente as reconheça de modo positivo como oportunidades de mudança contínua, adaptação e desenvolvimento (Bright & Pryor, 2003, 2005a).

Implicações para a prática do aconselhamento de carreira

A utilização da teoria do caos em aconselhamento de carreira não exige que os profissionais de intervenção de carreira tenham que adquirir uma caixa de ferramentas completamente nova. Muitas das técnicas clássicas podem ser utilizados com sucesso, incluindo aquelas padrão, tal como usadas pela abordagem de traço-e-fator. Segundo Pryor e Bright (2006), o objetivo é, sobretudo, ajudar os clientes a entender melhor as suas qualidades convergentes e emergentes e, consoante o grau de conhecimento dos sujeitos, aplicar técnicas de aconselhamento adequadas.

Assim, clientes com baixo conhecimento das suas qualidades emergentes e convergentes tendem a apresentar diagnósticos de desorientação, falta de objetivos e tédio. Nestes casos, as técnicas de aconselhamento, devem passar por atividades como, por exemplo, inventariar interesses, inventariar capacidades, inventariar a história pessoal, histórias, temas e padrões de vida, encorajar a exploração, a experiência e o conforto com o erro. Por sua vez, clientes com elevados conhecimentos das suas qualidades emergentes e convergentes tendem a apresentar manifestações de satisfação, autoconhecimento, auto atualização, incerteza positiva. Como tal, as técnicas de aconselhamento,

nestas circunstâncias, deverão passar pelo evitamento da complacência, pela adaptação contínua e reflexão (Bright & Pryor, 2008).

Por seu turno, em situações em que os clientes apresentam elevado conhecimento de suas qualidades emergentes e baixo conhecimento de suas qualidades convergentes, as manifestações tendem a estar associadas à ambição frustrada, passividade, compromisso e circunscrição, questionamento pessoal/ansiedade e objetivos irrealistas. Deste modo, as técnicas de aconselhamento passam pelo confirmar/revelar conhecimento, capacidades, competências e atitudes, identificar estratégias para atingir sonhos e, aferição de qualidades emergentes através de padrões, histórias e temas.

Por último, um elevado conhecimento de suas qualidades convergentes e baixo conhecimento de suas qualidades emergentes tende a estar associado a manifestações tais como frustração, falta de direção, estabelecimento de objetivos inapropriados, sensação persistente de esvaziamento, ênfase na previsibilidade. Por sua vez, as técnicas de aconselhamento envolvem o inventariar valores, valorizar a comunidade e auxílio aos outros, contemplação, autorreflexão e trabalho voluntário (Pryor & Bright, 2006, 2007b).

Para os teóricos do caos, os profissionais de intervenção de carreira na intervenção vocacional devem, também, ajudar os clientes a desenvolverem cinco competências nucleares: a curiosidade – exploração de novas oportunidades de aprendizagem; a persistência – o esforço, sobretudo na presença de obstáculos; a flexibilidade – mudar as atitudes e as circunstâncias; o otimismo – ver novas oportunidades como possibilidades; e correr riscos – agir, mesmo perante a incerteza dos resultados (Bright & Pryor, 2003; Pryor & Bright, 2005a, 2006).

Para concretizar estes propósitos, os profissionais de intervenção de carreira podem utilizar uma variedade de instrumentos e exercícios considerados coerentes com a abordagem do caos.

Relativamente aos instrumentos gostaríamos de destacar o *Reality Check List* (RCL) (Pryor & Bright, 2005b), que permite avaliar o modo como os indivíduos lidam com a mudança e com a incerteza; o *Complexity Perception Index* (CPI) (Bright & Pryor, 2005b), que foi concebido com o objetivo de medir o modo como os indivíduos lidam com a mudança contínua nas organizações e nas suas carreiras, e por fim, o *Luck Readiness Index* (LRI) (Pryor & Bright, 2005b), que permite diagnosticar possíveis pontos fortes e limitações na capacidade dos indivíduos de usar a sorte, para estimular respostas criativas para o desenvolvimento da carreira, bem como para confirmar capacidades individuais para lidar

positivamente com as mudanças de transição de vida (Bright & Pryor, 2007; Pryor & Bright, 2011).

No que respeita aos exercícios, incluem: mitos, metáforas, poesias, estratégias narrativas, cartões, genogramas, mapeamentos, autobiografias. A título de exemplo, destacamos o exercício de assinatura, o exercício mágico e a parábola da bola ping-pong (Pryor & Bright, 2005a, 2006), três exercícios imagéticos, que permitem ao cliente observar diferenças entre os padrões de pensamento emergentes e convergentes e, refletir como a realidade é baseada na auto-organização, no acaso, na ordem e na aleatoriedade, permitindo a promoção da criatividade. Isto é importante porque muitas vezes os clientes estão à procura de um determinado plano e acreditam que seus fracassos têm sido, em grande parte, uma questão de escolher o plano errado. Deste modo, podem acreditar que a solução é simplesmente aplicar o plano correto. Nestes casos, é importante dissipar esta ideia e ajudar os clientes a aceitar suas experiências e, sobretudo, ajudá-los a melhor compreender os padrões de sua carreira (Pryor & Bright, 2009, 2011).

Os princípios da teoria do caos aplicada à carreira e os métodos descritos acima têm sido implementados e avaliados por Pryor e Bright nas suas intervenções, quer com clientes em reabilitação, quer com estudantes dos ensinos médio, graduação, pós-graduados e quer com funcionários e executivos de empresas. Também outros estudos têm sido realizados, a fim de determinar a eficácia das técnicas em questão. McKay, Bright e Pryor (2005) realizaram um estudo comparativo entre a eficácia das intervenções que utilizam abordagens mais tradicionais, como as traço-e-fator, e as intervenções de aconselhamento baseadas na teoria do caos. Neste estudo os resultados foram superiores para esta última intervenção em todas as medidas de resultado, incluindo a satisfação com o resultado de aconselhamento e várias medidas de autoeficácia relacionadas com a carreira. Além disso, a intervenção baseada na teoria do caos continuou a ser classificada como eficaz um mês após o aconselhamento, enquanto que o aconselhamento tradicional teve um declínio significativo durante o mesmo período. Davey, Bright, Pryor e Levin (2005) com o objetivo de orientarem conversações em temas caóticos, realizaram um estudo no qual apresentaram um DVD com entrevistas de clientes conduzidos a falar sobre a sua carreira através do *Reality Check List* (Bright & Pryor, 2005b). Este DVD foi apresentado a grupos de clientes no University of New South Wales e os resultados demonstram que foi muito bem-sucedido no aumento de comportamentos de exploração de carreira, autoeficácia e tomada de decisão. Outras pesquisas confirmaram a complexidade de

influências sobre o desenvolvimento da carreira (Bright et al., 2005) e o impacto generalizado de eventos casuais nas carreiras dos indivíduos (Bright et al., 2005).

Entendemos que para os teóricos do caos, a inovação da intervenção de carreira passa, essencialmente, por um novo posicionamento face às situações e aos problemas. Assim, a utilização dos mesmos instrumentos de avaliação que se utilizam noutra tipo de abordagens tem como mote criar novas reflexões e pistas para novas oportunidades. Por outro lado, o encorajamento deve ser reforçado de modo a ajudar o cliente a desenvolver uma visão otimista do processo e a assumir com maior segurança determinados riscos, enquanto o auxílio ao desbloqueio do cliente em relação a determinados obstáculos também pode ser muito pertinente e até mesmo essencial. Por último, a criação de oportunidades (acazos planeados), enquanto meio e fim de intervenção, também deve guiar a orientação do profissional de intervenção na carreira (Pryor & Bright, 2009, 2011).

Conclusões

Vivemos numa época de mudanças rápidas e acentuadas. As carreiras pessoais não são alheias a essas mudanças, tornando-se também elas de natureza e evolução imprevisível ou caótica. Para competir em ambientes complexos e dinâmicos, as pessoas devem estar aptas para se adaptarem a uma realidade pouco previsível e em mudança. A teoria do caos, neste sentido, é útil neste domínio porque também é aplicável às ciências sociais, nomeadamente à psicologia vocacional. As pessoas, que são sistemas adaptativos complexos, estão sujeitas às mesmas regras e é na esfera da carreira que se vislumbra uma oportunidade de aplicação da teoria do caos.

Neste contexto, a teoria do caos pode constituir-se como uma mais-valia na medida em que ajuda no reconhecimento e aproveitamento das influências da imprevisibilidade nas carreiras pessoais, mesmo através da utilização de estratégias das abordagens mais tradicionais. Chama atenção para a complexidade dos fenómenos, que têm na sua essência ordem mas de modo aparentemente desorganizado ou impercetível dada a sua complexidade, que dificulta a compreensão. Salienta, ainda, o entendimento coerente do acaso e para o impacto da realidade de eventos não planejados no desenvolvimento da carreira e nas transições de vida, bem como para algumas realidades de tomada de decisão, muitas vezes, ignoradas na restante da literatura como a sorte, a imprevisibilidade genérica e a mudança, os limites do conhecimento e dos objetivos na tomada de decisão, entre outros aspetos. Estes novos conceitos ajudam a transmitir como concebemos

o aconselhamento dos nossos clientes, ao mesmo tempo que os ajudamos a lidar com novas barreiras, com a imprevisibilidade e com a mudança. O conceito de atrator, por exemplo, destaca o potencial humano para a mudança ativa e construtiva e, deste modo tem procurado integrar as dimensões do pensamento contemporâneo tais como a progressão na carreira, a casualidade planeada, a espiritualidade, o significado da incerteza, a construção da carreira (Pryor & Bright, 2004). A estabilidade e mudança são outros dois aspetos salientados e reconhecidos como componentes essenciais da experiência humana. Com efeito, nenhuma estrutura viva pode ser permanentemente estabilizada. Seria a morte. Para Prigogine (1997), um sistema pode estar em equilíbrio, perto do equilíbrio ou longe do equilíbrio. Um sistema em equilíbrio não gera nova informação, apenas processa a informação já existente. Um sistema perto do equilíbrio gera pouca informação, apenas adapta-se, e muito lentamente. Já um sistema longe do equilíbrio, gera muita informação, não apenas se adapta, como também evolui rapidamente e produz revoluções (Pryor & Bright, 2009). Assim, é no limiar do caos, com liberdade suficiente para criar e com estrutura suficiente para não desmoronar, que os sistemas apresentam a sua melhor produtividade. Atuando à beira do caos, longe do equilíbrio, as pessoas podem ser capazes de iniciar processos de auto-organização e deste modo, em períodos de instabilidade, serem capazes de inovar e se adaptar positivamente.

Deste modo, o desafio da orientação profissional contemporânea é ajudar as pessoas a reconhecer, negociar e utilizar algumas realidades simples, nomeadamente que o conhecimento e o controlo de nós mesmos, das nossas vidas e das nossas circunstâncias podem ser substanciais, mas são sempre limitados. É, também, auxiliar na nossa capacidade de prever os resultados das situações, que é limitada, não só pela inadequação das fontes de informação que acedemos, mas também pela natureza complexa da própria realidade. Para além disso, é importante integrar que a mudança na vida às vezes pode ser lenta e às vezes evitada, mas apenas em última instância. De facto, a mudança pode ser iniciada, influenciada e adaptada, enquanto que, outras vezes, tem de ser valentemente aceite. Outra ideia é a de que a mudança não planeada é altamente provável na nossa experiência e, por vezes, os efeitos da mudança não planeada podem ser tão profundos que conduzam à mudança da vida, de forma irrevogável para melhor ou para pior (McKay et al., 2005).

Em jeito de conclusão, reconhecemos que a teoria do caos aplicada à carreira constitui-se como uma abordagem dinâmica na sua natureza e alerta para a importância da mudança contínua e da adaptação nas diferentes carreiras,

dada a mudança constante em torno de cada um de nós (Bright & Pryor, 2005a; Bright et al., 2005). Além disso, cria oportunidades de novas formas de articulação dos processos de avaliação e intervenção no âmbito da carreira; de permeabilidade entre teoria e práticas; de incentivo a fóruns e parcerias internacionais na pesquisa, de valorização e de conceitualização da formação de especialistas e profissionais do aconselhamento de carreira; e de avanço, com passos mais rápidos e longos, rumo a uma teoria geral do aconselhamento de carreira. Contudo, beneficiaria de ser ainda mais integrativa das teorias do comportamento e aconselhamento de carreira, bem como, da contextualização sociocultural e da maior incorporação do estilo de vida dos indivíduos.

Até ao momento, pouca investigação e reflexão teórica tem sido elaborada no sentido de enquadrar e enriquecer esta perspectiva. Um aspeto tem sido certo: as

teorias tradicionalmente referenciadas na psicologia vocacional não explicam todos os comportamentos dos indivíduos, nem toda a variabilidade encontrada no mundo profissional, nem tão pouco os comportamentos a adotar face à variabilidade. Naturalmente que a solução não será olhar para esta perspectiva como a solução mas como um contributo ou complemento essencial numa perspectiva integradora ou eclética. A teoria do caos contribui com a imprevisibilidade e a ordem no centro da explicação do desenvolvimento de carreira e do mundo do trabalho. Nesta lógica, não é possível conceber a imprevisibilidade e a variabilidade como exceções. Com efeito, estes fatores têm que ser parte integrante do desenvolvimento e do sistema e não as exceções; e é neste caos que se gera maior rendimento, originalidade e criatividade em busca da reorganização dos sistemas – assim preconiza a teoria do caos (Pryor & Bright, 2007a).

Referências

- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary view points. *Human Resource Management Review*, 16, 125-138.
- Borg, T., Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2006). The butterfly model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of secondary school students. *Australian Journal of Career Development*, 15(3), 54-59.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2003). The exploring influences on career development technique. In W. Patton & M. McMahon (Eds.), *Ideas for career practitioners: Celebrating excellence in Australian career practice* (pp. 49-53). Brisbane: Australian Academic Press.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005a). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53, 291-305.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005b). *The complexity perception index: Manual*. Sydney: Bright and Associates/Congruence.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2007). Chaotic careers assessment: How constructivist and psychometric techniques can be integrated into work and life decision making. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(2), 30-45.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A chaos theory of careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 63-72.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 19-36.
- Brown, C. (2002). *Career choice and development* (4th ed.). New York: Jossey-Bass.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). Applying social cognitive theory to career counselling: An introduction. *The Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
- Busacca, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(1), 57-67.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Davey, R. P., Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., & Levin, K. (2005). Of never quite knowing what I might be: Using chaos counselling with university students. *Australian Journal of Career Development*, 14(2), 53-62.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Drodge, E. N. (2002). Career counseling at the confluence of complexity science and new career. *M@n@gement*, 5, 49-62.
- Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64.

- Duarte, M. E. (2009). The psychology of life construction. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 259-266.
- Dutra, J. S., Veloso, E. F., Fischer, A. L., & Nakata, L. E. (2009). As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(1), 55-70.
- Fouad, N., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial and minorities. In W. B. Walsh & S. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 331-365). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gelatt, H. B. (1991). *Creative decision making using positive uncertainty*. Los Altos, CA: Crisp Publishing.
- Gleick, J. (1988). *Chaos: Making a new science*. London: Heinemann.
- Herr, E., & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the life span* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1996). Contracting careers. *Human Relations, 49*, 759-790.
- Holland, J. L. (1977). *Occupations finder*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: The metaphors of working lives*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling Psychology, 45*, 390-392.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lorenz, E. N. (1963). Deterministic Nonperiodic Flow. *Journal of Atmospheric Sciences, 20*, 130-114.
- Lorenz, E. N. (December, 1972). Predictability: Does the flap of a butterfly's wings in Brazil set off a tornado in Texas? Address at the *139th Annual Meeting of the American Association for the Advancement of Science*. Boston: Sheraton Park Hotel Mass.
- Marietto, M. L., Sanches, C., & Meireles, M. (2011). Teoria do caos: uma contribuição para a formação de estratégias. *Revista Ibero-Americana de Estratégia, 10*(3), 66-93.
- McKay, H., Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). Finding order and direction from Chaos: A comparison of chaos career counseling and trait matching counseling. *Journal of Employment Counseling, 42*, 98-113.
- Morowitz, H. J. (2002). *The emergence of everything*. Oxford: Oxford University Press.
- Paixão, M. P. (Janeiro de 2012). Motivação para o trabalho/carreira em contextos de instabilidade e incerteza. Comunicação oral proferida no *Seminário Internacional – Vidas de Trabalho e Desenvolvimento Humano: Novo Desafios para a Psicologia Vocacional*. Braga: Universidade do Minho.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Phillips, S. D., & Paziienza, N. J. (1988). History and theory of the assessment of career development and decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career decision making* (pp. 1-31). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Prigogine, I. (1997). *The end of certainty: Time, chaos, and the new laws of nature*. New York: Free Press.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2003a). Order and chaos: A twenty-first century formulation of careers. *Australian Journal of Psychology, 55*, 121-128.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2003b). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development, 12*(3), 12-20.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2004). "I had seen order and chaos, but had thought they were different". The challenges of Chaos Theory for career development. *Australian Journal of Career Development, 13*(2), 18-22.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2005a). Chaos in practice: Techniques for career counsellors. *Australian Journal of Career Development, 14*(1), 18-29.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2005b). *Luck readiness index manual*. Sydney: Congruence/Bright and Associates.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling, 43*, 2-16.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2007a). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 375-400.

- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2007b). The chaos theory of careers: Development, application, and possibilities. *Career Planning and Adult Development Journal*, 23(2), 49-64.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counselling application. *British Journal of Guidance & Counselling*, 37(1), 39-50.
- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2011). *The chaos theory of careers*. New York: Routledge.
- Savickas, M. (1992). New directions in career assessment. In D. Montross & C. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield, NJ: Charles C. Thomas.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M. L. (1997). The spirit in career counseling: Fostering self-completion through work. In D. P. Bloch & L. J. Richmond (Eds.), *Connections between spirit and work in career development: New approaches and practical perspectives* (pp. 3-25). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundary less career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Hall (Ed.), *Career development in organizations* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D., Osborne, W., Walsh, D., Brown, S., & Niles, S. (1992). Developmental career assessment and counseling: TheC- DAC model. *Journal of Counseling and Development*, 71(1), 74-80.
- Taleb, N. N. (2007). *The Black Swan: The impact of the highly improbable*. New York: Random House.
- Taveira, M. C. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional da adolescência. In M. C. Taveira (Ed.), *Temas de psicologia escolar: Uma proposta científico-pedagógica* (pp. 143-178). Coimbra: Quarteto.
- Taveira, M. C., & Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: Confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. In M. C. Taveira., H. Coelho, H. Oliveira, & J. Leonardo (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 57- 81). Coimbra: Editorial Almedina.
- Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. Y (2008). Career management: Taking control of the quality of work. In J. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 283-301). London: Springer Science and Business Media.

Recebido: 16/04/2012
1ª Revisão: 12/07/2012
2ª Revisão: 30/07/2012
Aceite final: 01/08/2012

Sobre as autoras

Liliana Faria é doutorada em Psicologia Vocacional pela Universidade do Minho, Professora Auxiliar do ISLA Campus Lisboa – Laureate International Universities. Tem desenvolvido atividades de docência e investigação no âmbito da Psicologia Vocacional.

Nazaré Loureiro é Doutoranda em Psicologia Vocacional na Universidade do Minho. Estuda o desenvolvimento de carreira de estudantes do ensino superior, tendo desenvolvido e avaliado intervenções vocacionais neste domínio.