

# *O Coaching: bases científicas e atuação no processo de formação profissional dos jovens*

Autor: Kedson Eliézer do Carmo  
Orientador: Robson Dias

Brasília - DF  
2014

O *Coaching*: bases científicas e atuação no processo de formação profissional de jovens.

CARMO, Kedson Eliézer

Artigo escrito por Kedson Eliézer do Carmo, intitulado *Coaching: bases científicas e atuação no processo de formação profissional de jovens*, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Comunicação Social - Publicidade e Propaganda da Universidade Católica de Brasília.

Defendido e aprovado pela Banca examinadora abaixo assinada:

---

Professor Robson Dias  
Orientador  
Comunicação Social

---

Professora Tatiane Mateus  
Examinadora  
Relações Públicas

---

Professora Fernanda Beirão  
Examinadora  
Comunicação Social

24 de junho de 2014

Resumo: este trabalho expõe que o coaching é um complexo de ferramentas multidisciplinar, formada, dentre outros, por elementos da Psicologia (JUNG, 2000; SELIGMAN, 2003; SNYDER, 2007), da Filosofia (HRYNIEWICZ, 2001; ARANHA, 2008), da Sociologia, da Pedagogia (PIAGET, 1966; 1978; VILLARDI, 2001), da administração (MASLOW, 1968; MANZ E SIMS, 1989; SACCOL e MUNCK, 2003), da Física Quântica e da autoajuda (GOLEMAN, 1995), o que possibilitaria ao jovem uma melhor orientação profissional e vocacional (DINIZ, 2005, ANDRADE, 1993), baseada em ferramentas de treinamento pessoal, com foco no futuro e na otimização de resultados positivos. Entendemos, epistemologicamente, o campo da Comunicação como um campo em construção e hábil a inserções curriculares, dada a sua natureza interdisciplinar, além do seu cunho humanista (DIAS, 2014).

Palavras-Chave: Coaching. Jovens. Vocacional. Orientação Profissional

## Introdução

Tomamos como pressuposto o fato de que os jovens entre 15 e 22 anos não são bem instruídos quanto à melhor carreira profissional a ser seguida, dada a problemática da taxonomia e classificação que se entende por geração X: nascidos na década de 1990. Atualmente, existem, no mercado, métodos pouco eficientes para tentar direcionar esses jovens, tais quais os testes vocacionais, ações de marketing de instituições de ensino superior e ilusões do mercado de trabalho de carreira perfeita.

O resultado disso é que o número de jovens que não consegue realizar os seus sonhos profissionais ou que interrompe uma graduação é alto. Vai-se além: muitos deles nem sequer sabem quais são as suas aptidões e habilidades, não conhecem o seu perfil profissional e, como resultado, acabam cedendo a pressões dos mais diversos níveis: familiar, social e salarial. O prejuízo ultrapassa a questão financeira, com investimentos em cursinhos, vestibulares ou faculdades, chegando a alcançar sentimentos relacionados ao amor próprio, à confiança e autoestima e à motivação. Portanto, a questão que se levanta com esse estudo é descobrir se as escolas de ensino médio dão o suporte necessário para os jovens tomarem suas decisões profissionais com assertividade, pois se acredita que o jovem precisa ter, além da excelente formação escolar e/ou acadêmica, um direcionamento profissional.

A consequência deste trabalho de coaching seria o aumento das chances para alcançar o sucesso profissional. Isto porque o conhecimento intelectual é importante, mas é preciso que o sujeito tenha ou adquira inteligência emocional (GOLEMAN, 1995), com competências de liderança, empatia, motivação, autorresponsabilidade, determinação, preparação.

O coaching faz exatamente a preparação dos jovens a médio e longo prazos, no desenvolvimento de competências emocionais, funcionando como um treinamento pessoal com foco em resultados, que proporcionaria ao jovem um esclarecimento quanto a sua vocação e afinidade profissionais, visando a uma determinada carreira.

### O que é o Coaching?

O Coaching é uma metodologia de desenvolvimento de pessoas que busca mudanças de vida. No processo, o coach (profissional) trabalha as habilidades do coachee (cliente) para que ele conquiste seus objetivos, criando consciência, produzindo motivação, revelando e aprimorando talentos e eliminando forças resistentes. Em outras palavras, o trabalho é fundamentado em quatro premissas: foco, ação, resultados e melhoria contínua.

Metaforizando: o coachee (cliente) tem um grande diamante enterrado dentro de si, mas sozinho não consegue encontrá-lo. Então, o coach (profissional) o auxilia na sua descoberta, direcionando, fornecendo técnicas e ferramentas, e, por fim, cobrando resultado até que o objetivo estipulado seja alcançado. Vale lembrar que quem realiza todo o processo é o coachee, e não o coach.

O processo também pode ser comparado à compra de uma passagem aérea. Ao entrar no site da companhia aérea, a primeira informação que eles te pedem para consultar os vôos disponíveis é a origem; a segunda, o destino. O coaching age da mesma forma. Para se chegar a qualquer lugar na vida ou para conquistar qualquer coisa, deve-se saber, em primeiro lugar, onde você está. Isto porque não adianta saber aonde você quer chegar se não você sabe onde está. E é justamente por isso que muitas pessoas não chegam a lugar algum: porque não conhecem seus sentimentos, suas emoções, suas habilidades, suas aptidões, suas dificuldades, seus sonhos e suas prioridades. Por outro lado, existe muita gente que até tem noção de onde está, mas não sabe exatamente para onde ir ou o que conquistar. Como alguém ficará

satisfeito em chegar a algum lugar, se nem ao menos sabe para onde ir? Isso soa um tanto quanto contraditório.

Portanto, o coaching surge para definir, com muita clareza, o estado atual, o estado desejado e o plano de ação de determinada pessoa, para que consiga atingir seus objetivos pessoais e profissionais.

### A história do Coaching

Na Inglaterra, por volta do século XV, o vocábulo coach era usado para nomear o profissional que conduzia carruagens. Mais tarde, esta pessoa responsável por levar pessoas de um lugar a outro começou a ser chamado de cocheiro (SALAS, 2014).

No século XX, o coach passou a significar a pessoa do técnico, que treina e conduz atletas rumo à conquista de competições esportivas.

Na década de 70, Tim Galley, foi o primeiro técnico esportivo a usar a terminologia aqui empregada. Ele percebeu que seus atletas mantinham diálogos internos e que isso era o diferencial para impulsionar ou limitar o atleta para atingir o seu melhor desempenho, independente da sua condição física e técnica. Para potencializar seus recursos e atingir um alto desempenho, Tim trabalhou em sua equipe o que denominou de "jogo interno do tênis" (GALLWAY, 1970). Mais tarde, após a observação dos resultados esportivos, as organizações decidiram investir nessa metodologia, levando o coaching para o desenvolvimento pessoal no âmbito empresarial.

### Como funciona o coaching?

O *Coaching Comportamental* ou tradicional é um processo orientado à ação, focado em resultados específicos. Este movimento é promovido pelo relacionamento de total confiança entre o profissional treinador (coach) e o seu cliente (coachee).

O *Coaching Comportamental* inclui avaliações, exames de valores, motivação, definição de metas bem elaboradas, amparados por um plano de ação muito bem construído.

O Coaching é voltado para desenvolver competências e remover bloqueios para que o resultado seja alcançado de forma constante, consistente e sustentável na vida pessoal e profissional.

Já o *Coaching 360* é a ampliação e a evolução do *Coaching Comportamental* (aquele tradicional), pois, além de usar todas as ferramentas e conceitos deste último, traz uma abordagem mais completa da vida, por meio da separação dos hemisférios do cérebro entre emocional e racional. Hoje o *Coaching 360* é tido no meio acadêmico e empresarial como a evolução do coaching por três motivos: a) alcance de resultados rápidos, profundos e duradouros; b) trabalha o lado cognitivo e o emocional, o que permite a elaboração de novas crenças, bem como a eliminação de forças resistentes; e c) este método é completamente sistêmico, ou seja, trabalha todas as áreas da vida ao mesmo tempo. Em vista disso cita-se:

Atualmente, entende-se por Coaching uma metodologia que busca atingir metas, solucionar problemas, desenvolver novas habilidades, propiciar uma oportunidade de visualização clara dos pontos individuais, de aumento da autoconfiança, de quebra de barreiras de limitação para que as pessoas possam conhecer e atingir seu potencial máximo (DINIZ, 2005).

O coaching possibilita, portanto, diversos ganhos na área pessoal e profissional e, por meio da autodescoberta, seria capaz de ajudar jovens na escolha da melhor profissão a ser por eles seguidas.

#### As bases científicas do coaching

O Coaching é composto por uma série de ferramentas baseadas em diversas ciências, o que lhe dá um caráter multidisciplinar, a seguir demonstrado. Essa multidisciplinariedade é o argumento idôneo para aceitação e sua implementação no âmbito escolar, por reunir elementos da Psicologia, da Filosofia, da Sociologia, da Pedagogia, da Administração, da Física Quântica e da Autoajuda, além de proporcionar ao jovem orientação profissional, vocacional e pessoal. O que pode parecer certo oportunismo, em vista da questão do mercado editorial, principalmente, relativo à autoajuda; ou até mesmo um termo guarda-chuva, mas que ora especificamos a contribuição com cada área do conhecimento e disciplinas científicas.

Psicologia, em Rubstein (1972) e Goleman (1995)

Toda atitude que o homem toma, seja direta ou indireta, sempre é premeditada e criada em sua mente, ou seja, são ações mentais (representações simbólicas, projetos, programas). Durante o desenvolvimento psíquico, esses sinais e signos tornam-se cada vez mais generalizados e abstratos, e assim, segundo Rubstein (1972), o indivíduo destaca-se cada vez mais da realidade, ao mesmo tempo em que se une a ela cada vez com mais força. Portanto, a Psicologia confirma que o homem é resultado da realidade que ele mesmo cria na sua mente. O Coaching entende da mesma forma e propõe que as imagens, comunicações e pensamentos internos sejam meios hábeis a mudar, para melhor, os resultados do mundo externo.

Goleman (1995) vai além e enumera cinco habilidades que definem a inteligência emocional de cada pessoa: Auto-Conhecimento Emocional (reconhecer as próprias emoções e sentimentos quando ocorrem); Controle Emocional (lidar com os próprios sentimentos, adequando-os a cada situação vivida); Automotivação (dirigir as emoções a serviço de um objetivo ou realização pessoal); Reconhecimento de emoções em outras pessoas (reconhecer emoções no outro e empatia de sentimentos); e Habilidade em relacionamentos interpessoais (interação com outros indivíduos utilizando competências sociais). Sendo as três primeiras habilidades intrapessoais, essenciais ao autoconhecimento, ao passo que as duas últimas são habilidades interpessoais, relacionadas a organizações de grupos e negociação de soluções.

#### Psicologia Analítica, em Jung (2000)

O ser humano é resultado das programações que são a ele implantadas em seu subconsciente. Segundo a *Psicologia Analítica*, cada ser humano é único, autônomo, direcionado e criativo, mas dispõe de um conjunto de sistemas psíquicos, energeticamente ativados e mantidos, que visam ampará-lo na realização de sua potencialidade plena e que, parte deste sistema, é patrimônio coletivo, inconsciente, suprapessoal e apresenta conteúdos universais. O inconsciente coletivo é uma parte da psique que pode distinguir-se de um inconsciente pessoal pelo fato de que não deve sua existência à experiência pessoal, não sendo, portanto uma aquisição pessoal (JUNG, 2000, p.53). Lembremos que a psicologia analítica traz a questão da psiquê e da dimensão metafísica, o que dá vazão, já na adoção de

referenciais em Psicologia Analítica, do novo paradigma metafísico proposto na Física Quântica, como veremos mais à frente. Autores contemporâneos, como Fragozo Guimarães e Rocha Filho, têm relacionado a Psicologia Analítica à Física, na linha de pesquisa Física e Psicologia, introduzida em nível de pós-graduação em muitos cursos avançados de psicologia analítica e transpessoal, sempre com o legado de ampliação da questão da libido (Psicanálise, em Freud) e a operacionalidade de conceitos como o de: inconsciente coletivo, sincronicidade e individuação.

#### Psicologia Transpessoal, em Maslow (1968)

Esta ramificação da Psicologia surgiu logo depois da II Guerra Mundial, sendo Maslow um de seus grandes expoentes. Vivendo num universo pós-guerra, Maslow se surpreendia, negativamente, com o quão pouco a psicologia havia até então contribuído com as reflexões culturais e sociais da época, o que fez com que se deparasse com duas questões centrais em seu trabalho: é necessário ter seres humanos saudáveis para gerar uma boa sociedade? É necessária uma boa sociedade para gerar seres humanos saudáveis?

Apesar de saber que o ser humano tem na sua essência a imperfeição, Maslow estudou, pesquisou e investigou durante muitos anos o que considerava como seres humanos saudáveis, ou seja, indivíduos que, mesmo sem serem perfeitos, enfrentavam seus desafios com esperança, força e solidariedade (MASLOW, 1968).

Assim como Maslow, o Coaching entende que todos os seres humanos são diferentes e que eles, dentre outras coisas, têm em comum as dificuldades do dia a dia. Entretanto, os problemas não devem ser as justificativas do fracasso, mas o combustível para o sucesso e para a busca de automotivação, resiliência, coragem, resistência e perseverança.

#### Psicologia Positiva, em Snyder (2007) e Seligman (2003)

A *Psicologia Positiva* é o enfoque científico e aplicado da descoberta da qualidade das pessoas e da promoção de seu funcionamento positivo, postula Snyder (2007).

Já o psicólogo americano, Martin Seligman (2003), um dos principais propagadores dessa corrente contemporânea, pensa que o edifício da *Psicologia Positiva* tem três principais



alicerces, também utilizados em ferramentas de coaching: Bem-estar Subjetivo Positivo (felicidade, satisfação com a vida e otimismo); Caráter Positivo (recursos e habilidades compenetradas, princípios, valores, vocação, forças pessoais e virtudes); e Grupos, comunidades e culturas positivas (instituições positivas).

O coaching, da mesma forma, busca desenvolver e potencializar tudo aquilo que há de bom nas pessoas e na sociedade. Não porque ache bonito ou nobre, mas porque pensa em termos de saúde psíquica desta forma, em consonância com cadeiras da Psicologia; e não com o mundo editorial estrito da autoajuda, como alguns podem pensar. Pensar positivo, agir com entusiasmo, ser otimista, comunicar coisas boas sobre si ou sobre situações e coisas são exemplos de exercícios propostos num processo de coaching e que focam e expandem o que existe de positivo nas pessoas, incluindo suas qualidades, dons, habilidades e aprendizados, para que desenvolvam a capacidade de enxergarem o copo de água meio cheio, ao invés de meio vazio. Lembremos que o pensamento positivo também se relaciona com a Psicologia Analítica, em Yung, onde a psiquê encontra a experiência metafísica, holística, espiritual, religiosa e positiva: “conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”, como dito pelo próprio Yung.

#### Sociologia, em Piaget (1966)

O ser humano também pode ser considerado um animal pela biologia, mas o que o difere dos demais é a sua capacidade de desenvolver o intelecto e de raciocinar. Exemplificando, quando o homem nasce, ninguém o ensina o que fazer para ganhar atenção, alimento e carinho, mas o seu sentido animal grita mais alto e faz com que, instintivamente, ele chore para conseguir o que quer. Com o passar do tempo, evolui e desenvolve a capacidade racional, de modo que agora fala, expressa-se de outra maneira ou até mesmo busca algo que seja de seu interesse. Levando em consideração o que a sociologia diz a respeito dessa evolução natural do ser humano, o que ocorre com a criança é a repetição de reflexos inatos apta a criar uma interação com o meio, que, em momento posterior, fica mais complexa e dá origem aos hábitos.

De acordo com Piaget (1966), assim que o objeto é assimilado simultaneamente a múltiplos esquemas, ele adquire um conjunto de significações e, por conseguinte, consistência. Neste desenvolvimento cognitivo do bebê, o ponto culminante é a aquisição da “conduta da vara”, ou seja, a utilização de qualquer objeto como instrumento, com o qual a criança atinge um outro objeto que satisfaz sua necessidade. Sabe-se que a criança nasce com o nível emocional altíssimo e que, com o tempo, desenvolve suas capacidades racionais, principalmente dentro da escola. É lá que se aprende a ler, escrever, fazer cálculos e interpretar. Mas infelizmente, o que tem acontecido é uma ausência de cuidados nos quesitos emocionais dos jovens.

Em outras palavras, assim que as crianças começam a desenvolver o lado racional, parece que há um esquecimento do lado emocional, que é simplesmente deixado de lado como se não fosse importante desenvolver habilidades emocionais para ser bem sucedido pessoal e profissionalmente. Não se ensina na escola, por exemplo, a controlar a ansiedade e o nervosismo, nem mesmo como desenvolver habilidades de falar em público ou de persuasão.

O Coaching, a partir dos estudos de Piaget, permite entender as características da razão e da emoção, de modo que ambos sejam trabalhados e desenvolvidos no coachee, pois o certo não é ser mais racional ou mais emocional, senão equilibrado. O Coaching não se pauta pela emoção num sentido de Inteligência Emocional apenas, como um bestseller de autoajuda ou mesmo hit da Psicologia, mas como uma compreensão do instinto e da experiência humana pela emoção, para muito além da ideologia e paradigmas da racionalidade cartesiana e positivista (científica).

### Filosofia, em Sócrates

A filosofia Socrática baseia o coaching no tocante aos valores pessoais do ser humano, bem como seus princípios e valores que constroem o seu caráter, segundo explica HRYNIEWICZ. Na fala do autor,

A filosofia socrática foi marcada pela inabalável certeza de que o homem é capaz de atingir a verdade. As verdades ao alcance do homem não são aquelas relativas à natureza física, mas as de ordem metafísica (a ideia do bem, as virtudes e os valores em geral). Segundo ele [Sócrates], apesar das divergências sobre a moral, a política e os costumes, existem verdades universais à disposição daqueles que, humilde e sinceramente, se dispuserem a descobri-las (HRYNIEWICZ, 2001, p. 253).

Sócrates tinha como missão de vida a busca por resposta sobre o ser humano, com ênfase em questões morais. Por isso, o vemos em diálogos perguntando em quê consiste a coragem, a covardia, a piedade e a justiça (ARANHA e MARTINS, 2008). Para ele, a realização do indivíduo acontecia na medida em que este melhorava a si próprio e também ao próximo. Uma ideia que, hoje, achamos que vem da religião, mas que tem seu bojo também na filosofia grega, no pensamento de um dos pais de nossa civilização.

Uma grande contribuição de Sócrates para a humanidade e, mais especificamente para o Coaching, como nosso tema patente, foi a busca da autoconsciência, ou autoconhecimento. Sócrates fez da famosa frase: “conhece-te a ti mesmo” seu lema, sua busca. Mas até que ponto conhecemos a nós mesmos? Para se vencer uma guerra é necessário que se conheça o adversário para, assim, descobrir seus pontos fracos e fortes, fazer um planejamento e traçar a melhor estratégia. Da mesma forma acontece com o ser humano: deve-se conhecer a si mesmo, para que descubra seus sentimentos, suas emoções, suas habilidades, suas aptidões, suas dificuldades, seus sonhos e suas prioridades, de modo a potencializar os pontos fortes e neutralizar os fracos.

Sócrates também foi um grande questionador, pois percebeu que não existe caminho melhor para se promover desenvolvimento pessoal e social do que os questionamentos (SACCOL e MUNCK, 2003).

Atualmente, o que se vê é que o mundo carece de soluções, resultados e respostas: tendo em vista o complexo tempo de pós-modernidade no qual vivemos, além do niilismo (vazio), segundo Lyotard (1998). Portanto, partindo deste pressuposto, o Coaching tem como objetivo formular perguntas certas para obter as respostas certas. Menciona-se que não cabe o profissional trazer as respostas, mas apenas formular as perguntas que devem ser respondidas pelo coachee. Essa é a premissa de trabalho.

#### Física Quântica, em Eugene Wigner (1960)

A física quântica acredita que o observador tem todo o poder de criar a realidade, que se traduz em algo subjetivo. Por exemplo, foi feito um experimento em que ondas eram projetadas. Colocaram barreiras entre o trajeto das ondas e verificaram que, nas brechas, elas

continuavam a se propagar. Depois, foram lançados, um de cada vez, vários elétrons e, sem observador padrão, foi constatado que as partículas ultrapassaram todas as barreiras impostas.

Questiona-se: como os elétrons tinham sido arremessados um por um e em uma única direção? Como eles conseguiram atingir vários alvos ao mesmo tempo? Como se propagaram entre os obstáculos? Qual foi o trajeto das partículas?

Em seguida, colocaram um observador para analisar o fenômeno, o que alterava a realidade antes verificada. A partir disso o físico americano Eugene Wigner (1960) trouxe uma explicação radical ao ocorrido, segundo a qual é a mente do físico que cria toda a realidade e que a consciência do homem filtra a confusão quântica do Universo e gera uma realidade bem definida. A Física Quântica é um novo paradigma não só da ciência, mas da experiência humana. A crise da verdade que já atingira com a pós-modernidade a estética, cultura, economia, política e a ciência, agora, recebe outro grave golpe: o dos preceitos quânticos validando a experiência meta-física e do oculto, para muito além da razão e do plano cartesiano. Hoje, fala-se inclusive em Psicologia Quântica, para se ter uma ideia. Pode parecer uma salada a nossa revisão teórica sobre influências do Coaching, mas esta colcha de retalhos começa muito antes: lá na Psicologia.

A Psicologia transpessoal, por exemplo, é uma abordagem da Psicologia considerada Maslow (1908-1970) como a "Quarta Força da Psicologia", sendo a primeira força a Psicanálise, seguida da Psicologia comportamental, e a terceira a Psicologia humanista. É uma forma de sincretismo teórico, que abarca conteúdos de muitas escolas psicológicas, como as teorias de Jung, Maslow, Frankl, Wilber e Stanislav Grof. Surgiu em 1967 junto com Movimentos do Potencial Humano e New Age nos EUA, pelo pensamento de Maslow, que dizia que o ser humano necessitava transcender sua Psique (pessoal), conectando-se ao Todo, ou a outras realidades mais abrangentes (transpessoais). Pra se ter uma ideia, eles aceitam coisas que trabalham os estados de consciência, tais como: Hipnose, a Meditação, o Relaxamento, experiência com alucinógenos (Grof, Huxley), além dos Estados Místicos de Tradições Espirituais. Wilber e Stanislav Grof chegam a propor estudos de Cartografias da Consciência. E nada disso é samba do crioulo doido, mas possibilidades de abordagem da experiência psíquica humana, uma das trabalhosas dimensões que tentamos abordar neste artigo.

## Administração

O Coaching anda lado a lado com a Administração, principalmente em relação à gestão de pessoas. Uma das habilidades mais nobres em ambas as matérias é a capacidade de liderar. Segundo Manz e Sims (1989) há quatro tipos de líderes, cujas características são: os que têm poder, posição, autoridade (possuem visão geral dos relacionamentos nas organizações e permitem grandes conexões); os que têm sabedoria e sabem dirigir, são visionários e possuem muitos seguidores (os que têm seguidores, comandam os submissos e possuem a confiança emocional dos seguidores); os que possuem o comportamento típico de um líder: possuem direção e comando (assumem metas e objetivos, assumem posturas positivas, desenvolvem a própria liderança através de auto-análise e críticas construtivas, promovem suas equipes de trabalho e desenvolvem uma cultura baseada na confiança). No Coaching, entretanto, é desejável que a habilidade de liderar se estenda a outras áreas da vida, de modo que haja líderes entre amigos, na família, no casamento, na escola e, principalmente, líderes de si mesmos.

Outra grande contribuição da Administração, adotada pelo Coaching em sua sistemática de trabalho, é a fundamentação e gerenciamento das prioridades a partir da pirâmide de Maslow. Essa ferramenta permite que o ser humano entenda a organização de suas necessidades e prioridades, para que, de forma organizada, busque cada um de seus objetivos.



Outra grande influência que a Administração deu ao coaching foi o processo de preparar e planejar planos, sonhos e metas. As respostas de perguntas chaves como: o quê, como, com quem, quanto, por quê, onde e quando podem gerar um passo a passo para conseguir realizar praticamente qualquer objetivo de vida.

### Orientação Vocacional

Recentemente, qualquer pessoa com força de vontade e determinação poderia fazer serviços braçais nas lavouras, por exemplo. Com o passar do tempo, o mercado de trabalho se tornou cada vez mais competitivo. O conceito de que "tempo é dinheiro" tem exigido cada vez mais competência, multifuncionalidades, desempenho e, sobretudo, resultados positivos dos profissionais. Por isso, hoje, para ser um trabalhador com um alto nível de competitividade, o profissional deve analisar suas habilidades e competências, de forma a otimizar seus esforços e o seu tempo. Nesse cenário, um processo de orientação vocacional tem se tornado cada vez mais essencial. O profissional, para ter maiores chances de evoluir e de ter êxito em sua carreira, deverá aliar a sua vocação e habilidades com aquilo que efetivamente desempenha ou busca desempenhar.

Portanto, a Orientação Profissional é o processo pelo qual o indivíduo é ajudado a escolher e a se preparar para ingressar e progredir em uma ocupação (SUPER; BOHN Jr., 1976). Menciona-se que, nos dias de hoje, houve uma grande mudança de paradigma, razão pela qual o processo não se atém apenas a estudantes que vão prestar vestibular, mas alcança, também, adultos interessados em aliar vocação à profissão.

Atualmente o campo da Orientação Profissional passa por um novo estágio: como a dinâmica do mundo é cada vez menos previsível, estabelece-se um cenário de transição que exige das pessoas adaptabilidade e multifuncionalidade e coloca a realização do projeto profissional em um contexto complexo e mutável.

Há dois tipos de pessoas que procuram uma carreira profissional: os jovens e os adultos desempregados. Estes últimos requerem mais cuidado, pois é comum ouvir deles:

"aceito qualquer ocupação" ou "submeto-me a qualquer coisa para me manter no emprego", fazendo com que passem por cima de seus sonhos profissionais, de suas habilidades e aptidões, de seu perfil profissional e até mesmo de sua autoestima, por considerar que qualquer coisa é suficiente.

Como Guichard (2001) assinalou, é necessário esclarecer para o indivíduo o impacto da ideologia da pós-modernidade, que transforma o vínculo do homem com o trabalho e com a sua produção social, trazendo mudanças profundas que se contrapõem amplamente aos modelos e aos sentidos que o trabalho teve até então para a humanidade.

Harvey (1993) observa que as transformações vertiginosas do mundo atual fazem com que o homem caia em uma cultura de sobrevivência. O que passa a importar é o modismo e o passageiro, o que afeta o homem em sua produção, em seu trabalho nas organizações e nas próprias políticas organizacionais.

A nova orientação profissional deve ser flexível e estratégica devido às novas demandas e às realidades que se apresentam. O mundo capitalista está em constante transformação. Por conta disso, os profissionais devem estar acompanhando e atualizando-se constantemente.

Atualmente, o mercado de trabalho dispõe de uma grande gama de variedades, que surgem pela demanda da sociedade ou por tendências. Em meio às várias opções, o jovem precisa ter o conhecimento de cada uma delas, cabendo à escola ou ao orientador explicar às diversidades dos segmentos profissionais, bem como conscientizar o jovem das renovações e atualizações do mercado de trabalho.

Ilustrando essa situação, oportuna é a transcrição de LEHMAN (2010), "recordo o que disse certo aluno de engenharia mecânica: 'A área está acabando... Agora é só eletrônica'. Dois anos depois, nasceu a mecatrônica".

### Motivos para buscarem a Orientação Vocacional

Durante a adolescência, o jovem está definindo sua identidade: quem ele quer ser e quem ele não quer ser; considera a futura escolha profissional a partir de seus interesses, do que gosta e o que pensa ser possível realizar (SOARES, 1988; GINZEBERG et al., 1951,

citados por LEVENFUS, 1997b). Durante o processo de Orientação Vocacional, essas referências podem ser diretas ou indiretas, claras ou confusas, no passado ou no presente.

Seguem alguns exemplos dos motivos pelos quais escolhem suas profissões:

- Nomeia profissão: escolhem, sem muito embasamento, de acordo com determinada profissão ou área do conhecimento. As falas mais comuns são "Eu gosto de Psicologia", "eu quero Fisioterapia", "penso mais em Engenharia Civil".

- Não nomeia profissão: descrevem as atividades que lhes agradam ou que dizem respeito à suas habilidades e preferências. As falas mais comuns são "Eu gosto de analisar as coisas"; "sempre gostei de esportes"; "adoro coisas de decoração"; "gosto de lidar com pessoas"; "eu gosto de computador".

- Área: escolhem a profissão por determinada área do conhecimento. As falas mais comuns são "É na área de comunicação o que eu quero"; "se fosse uma área exata, eu buscava mais uma área da engenharia".

- Sonhos: escolhem a profissão de acordo com sonhos pessoais ou até mesmo profissionais. As falas mais comuns são "Quero poder tirar as crianças da rua"; "meu sonho é traduzir novelas"; "eu quero ser rica como todos os outros".

- Gostava de: escolhem a profissão de acordo com a vontade de criança. "Quando eu era criança, queria ser veterinária para cuidar dos bichinhos"; "eu queria Medicina quando era pequena".

- Não gosto de: deixam de escolher a profissão por meio de suas preferências e/ou resistências. As falas mais comuns são "Nenhum desses dois eu gosto muito"; "Química não é o que eu gosto".

- Descarta o que não quer: escolhem a profissão por meio de uma seleção, que descarta, desde logo, aquilo que não lhes agradam. As falas mais comuns são "Eu fui descartando as outras que eu não queria"; "peguei todas as profissões e comecei a descartar tudo aquilo que não gosto"; "essas foram as poucas coisas que sobraram"; "eu não quero Medicina e também não quero Engenharia".

- Visão Negativa: deixam de escolher por determinadas profissões pela dificuldade do processo de formação, pelo tempo da graduação, ou até mesmo por aspectos negativos que a profissão tem. Há um foco exacerbado num aspecto negativo. "Não quero ser médico



porque tem que estudar muito", "não quero ser professor porque não é bem remunerado", "não vou ser advogado porque não gosto de ler".

Os exemplos acima mencionados são marcados por uma decisão firme (querer ou não querer, gostar ou não gostar, fazer ou não fazer). Entretanto, o que mais assombra os jovens é a dúvida entre esta ou aquela profissão. Isto porque, na visão deles, é o momento crucial de tomar uma decisão que tem o potencial de definir todo o seu futuro.

O sentimento de dúvida é uma condição adquirida, um sinal de maturidade, pois pressupõe capacidade de suportar ambivalência frente ao objeto. (LEVISKY, 1995; LEVENFUS, 1997e). As dúvidas sobre a escolha profissional costumam aparecer conforme os seguintes modelos:

- Dúvida entre duas possibilidades: há indecisão entre duas matérias, dois ramos, duas profissões assemelhadas ou não. As falas mais comuns são "Eu gosto de Publicidade e de Artes Plásticas"; "estou entre Medicina ou Psicologia".

- Dúvida entre mais de duas possibilidades: há indecisão entre várias matérias ou carreiras, que podem ou não se assemelhar. As falas mais comuns são "Estou indeciso entre Relações Públicas, Publicidade e Jornalismo".

- Dúvida total ou indecisão: é a situação mais preocupante, pois não há um parâmetro ou um norte a ser seguido, o que pode conduzir o jovem a tomar um caminho mais fácil ou que não seja condizente com suas habilidades e aptidões. Aqui é comum que os jovens sintam medo ou tenham traumas, por não se sentirem seguros ou maduros para tomar uma decisão tão importante. As falas mais comuns são "Nunca consegui saber se queria uma área exata ou uma área humana"; "estou completamente em dúvida do que eu quero"; "não tenho a mínima ideia"; "estou bem dividida"; "ainda não sei bem direito o que eu quero".

Embora a tarefa de escolher possa parecer difícil num primeiro momento, o jovem bem preparado é capaz de fazê-lo mediante o balanceamento maduro entre os prós e os contras de sua possível escolha profissional. Para aqueles que não têm noção de qual rumo profissional seguir, que estão em dúvida ou que não estão totalmente seguros de sua decisão, o *coaching* vocacional é o meio idôneo para orientar os jovens (ou até adultos) a aliar sua vocação à sua profissão. Isto porque proporcionará autoconhecimento, autorresponsabilidade e planejamento a curto, médio e longo prazos.

A orientação vocacional também pode ser utilizada por aqueles que já têm uma decisão tomada a respeito de sua profissão, pois o *coaching* se trata de um processo com resultados no futuro, que pode ajudar o cliente a otimizar seus resultados, a traçar o caminho mais curto e eficaz até a obtenção do objetivo ou a planejar os passos necessários a serem dados.

### Motivos que influenciam negativamente na escolha da profissão

Na escolha de uma profissão, há fatores, principalmente externos, que têm o potencial de influenciar positiva ou negativamente o jovem em sua decisão. Os principais fatores negativos que ainda exercem influência sobre os jovens são as condições financeiras da família, a opinião dos pais e a ausência de pesquisas e/ou informações acerca da profissão visada.

### Condições financeiras

As condições financeiras que o jovem passa podem influenciar nas escolhas profissionais: o ambiente, ao mesmo tempo que pode obrigar o jovem a tomar uma série de decisões em relação a seu futuro, pode trazer dificuldades que impeçam a realização de inúmeros projetos seus (SCHULENBERG, 1984 apud LASSANCE et al., 1993).

Exemplificando, o jovem que tenha uma condição financeira não tão boa tende a priorizar as profissões que prometem os melhores salários. Já aquele que tem uma condição financeira mediana tende a escolher uma profissão visando ao sonho, ao salário ou até mesmo uma profissão que reúna ambos os quesitos. Por fim, aquele que possui uma condição financeira muito bem consolidada não possui a obrigação de sustentar sua família, o que lhe possibilita a maior liberdade de escolha profissional.

A questão financeira, além de interferir no momento inicial da decisão, também pode influenciar negativamente no momento de desistência do curso superior, seja porque a família precisa de mais recursos financeiros do que a profissão em tese proporciona, seja porque não mais possui condições para pagar e continuar no curso escolhido.

A situação financeira também aponta para uma interferência na escolha da universidade. A preferência é ingressar numa universidade federal ou estadual. Se não conseguirem, consideram o custo benefício das universidades mais baratas, com pagamento facilitado, ou das mais caras.

### Influência familiar

Não se pode deixar à parte a influência que os familiares, parentes e, principalmente os pais, ainda exercem sobre as decisões dos filhos. Em muitas falas dos jovens, os pais mais do que enumeram profissões, seja porque querem que os filhos trabalhem em grandes empresas, seja porque querem profissões com prestígios na sociedade atual, seja porque sonham que o filho desfrute estabilidade. O que se percebe é que os pais depositam sonhos não realizados nos filhos ou que querem que a história deles se repita em seus herdeiros.

A influência que os pais podem exercer sobre os jovens é alta. Isto porque os filhos têm em mente que seguir sua própria vontade e contrariar os desejos dos pais seria uma forma de desrespeito ou de desobediência. Além do mais, os jovens ainda se veem vinculados e dependentes economicamente a eles, o que dificulta qualquer tomada de decisão divergente.

Exemplificando, esses são os motivos pelos quais um jovem que sonha em fazer artes plásticas acaba fazendo medicina; ou faz duas graduações distintas, sendo a primeira por causa dos pais e a segunda para realizar seu sonho; ou inicia uma graduação por causa dos pais e, no decorrer do curso, desiste.

### Ausência de pesquisas e/ou informações

Uma pesquisa desenvolvida pelo projeto *Guia de Profissões*, da *Divisão de Tecnologia Educacional da Positivo Informática*, mostra que os jovens que estão prestes a escolher uma profissão, via vestibular, têm pouca iniciativa em buscar informações completas sobre o universo de cursos e carreiras. Somente 13% conhecem a maioria dos cursos, 64% têm pouca informação e 11% conhecem apenas o curso que desejam seguir. Na hora de se

decidir por uma profissão, somente 8% dos jovens a consideram como uma missão de vida. Pelo menos 66% levam em consideração suas habilidades e interesses, e 18% dos estudantes escolhem o curso pelo bom salário que possa lhe render profissionalmente. Menos de 10% procuram analisar o currículo do curso.

O trabalho foi feito com 2.514 estudantes, de 181 turmas, da 7ª série do ensino fundamental ao ensino médio de escolas particulares inscritas no projeto, no mês de abril do ano 2011. Essa pesquisa comprova que a maioria dos jovens não possuem informações suficientes para tomar decisões sobre a sua carreira profissional. Em decorrência disto, várias dúvidas surgem na hora de escolher um curso para fazer o vestibular, o que pode causar confusão e insegurança na hora de tomar uma decisão que pode definir muitos anos de sua vida.

## Carreira

O conceito de carreira teve origem na Roma Antiga, na expressão *via carraria*, que em latim significava “estrada para carros”. Foi somente no século XIX que a palavra “carreira” passou a significar “trajetória profissional”.

Super (1985) foi um dos pioneiros das concepções de “carreira”, definida como a sequência de atividades ocupacionais e profissionais que uma pessoa executa durante a trajetória de vida, incluindo todos os momentos e os papéis que desempenha, em uma sequência singular e intransferível, mas que segue um ordenamento previsível e determinado por estágios de vida.

A introdução de novas tecnologias e a globalização trouxe uma nova dinâmica na realidade da carreira. Os padrões de desenvolvimento profissional que a definiam até então desmoronaram: não há mais como estabelecer as etapas de ascensão profissional segundo critérios previsíveis e esperados. A carreira antes seguia uma direção vertical. Ao ingressar em uma organização, previa-se o que podia esperar de cada cargo e quais as habilidades que ele exigia. Hoje, dentro das organizações públicas e privadas, existem outras diversas formas de crescimento.

Portanto, a Orientação Profissional busca, neste contexto, acompanhar as atuais mudanças do mercado, pois elas atingem de modo intenso o trabalhador. Seu objetivo é

desenvolver e encontrar novos modelos e novas estratégias que articulem e auxiliem o indivíduo a reconstituir seu vínculo com o trabalho, de modo que mantenha sua motivação, autoestima e entusiasmo elevados em relação à função que exerce.

#### A possibilidade de inserção do *coaching* no currículo escolar

O ordenamento jurídico brasileiro prevê, por meio da lei nº 9394/96, a existência de um currículo escolar com uma parte rígida, formada por matérias obrigatórias em âmbito nacional, e com uma parte flexível, composta por matérias que representem a necessidade atual da sociedade local, da cultura, da economia e dos educandos.

Art. 26. Os currículos da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio devem ter base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e em cada estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e dos educandos.

Art. 27. Os conteúdos curriculares da educação básica observarão, ainda, as seguintes diretrizes:

[...]

III - orientação para o trabalho;

[...]

Trata-se, portanto, de mudanças e reformulações criadas para que a legislação do país pudesse acompanhar as mudanças ocorridas no seio da sociedade, principalmente em relação ao ambiente escolar e à capacitação para um satisfatório desempenho no trabalho.

É nesse cenário que surge espaço para a orientação profissional e vocacional na grade curricular das escolas brasileiras. A flexibilização de determinada parte do currículo escolar, bem como o interesse atual do mercado por pessoas bem preparadas e qualificadas, que desempenham aquilo que gostam e/ou têm habilidade, fazem com que o projeto de *coaching* nas escolas ganhe cada vez mais força.

Ademais, traduz-se na oportunidade de levar aos jovens de ensino médio a descoberta de sua vocação por meio de uma orientação profissional adequada, para ajudá-los a escolher seu futuro profissional com assertividade, de modo com que planejem mais suas carreiras, tenham menos riscos de se decepcionarem e conheçam com mais detalhes determinados ambientes de trabalho. Em outras palavras, o que se pretende é que ferramentas e mecanismos de determinada especialidade sejam úteis, no ambiente escolar, para

desenvolver pessoas e potencializar resultados, na busca da realização de um sonho e satisfação profissional.

### Conclusão

O Coaching é uma ferramenta que merece um espaço maior dentro do processo de formação pessoal e profissional das pessoas em geral, principalmente em relação aos jovens.

Entre os 15 e 20 anos de idade, o jovem é submetido a grandes mudanças em sua vida e, em razão disso, deve-se se posicionar bem em suas decisões, mormente com as relacionadas à sua carreira e vida profissional.

Os motivos que devem fundamentar a escolha de uma profissão devem ir além da promessa de prestígio ou de boa remuneração, devendo-se basear, na verdade, nos sonhos e na motivação pessoal para a exercer determinada atividade. Aqui, é necessário uma busca interna por vocação, aptidão, qualidades, perfil profissional, sonhos, atividades que lhe dão prazer e ponderação de pontos fortes e fracos.

Isto porque a fórmula para o sucesso profissional deve aliar o exercício de uma atividade prazerosa, o bom desempenho do papel escolhido, a obtenção de resultados positivos e a contraprestação financeira satisfatória. Portanto, conclui-se que a maior chance de um jovem ser bem sucedido profissionalmente é desempenhando aquilo que gosta de fazer, de sorte que, a obtenção dos demais resultados positivos serão consequência de sua primeira escolha.

Entretanto, tomar decisões firmes ou descobrir em si mesmo o quê ou por que fazer determinada coisa (ou curso) pode parecer uma tarefa um tanto quanto difícil, razão pela qual o coaching é apresentado como uma das possibilidades para ajudar pessoas a obterem, no futuro, resultados positivos.

Dentre os grandes benefícios, ressalta-se que a ferramenta pode promover autoconhecimento do coachee (cliente), para que, a partir de então, tenha a grande chance de investir na mudança de si mesmo. Além do mais, ele terá o auxílio para planejar sua carreira profissional a curto, médio e longo prazo, bem como uma orientação vocacional para dar suporte na escolha de qual formação e profissão seguir.

Defende-se, por meio deste artigo, que o jovem deve ter contato com as técnicas de Coaching o mais rápido possível, de preferência ainda na fase escolar. Ademais, o caráter multidisciplinar da ferramenta contribui para a aceitação e implementação em âmbito escolar, proporcionando ao jovem orientação profissional, vocacional e pessoal desde a educação básica. Suas bases conceituais dão subsídios suficientes para que o coaching seja incluído na grade curricular do ensino médio, bem como que tenha mais do que uma ligação conceitual, senão uma ligação curricular com os jovens, apta a fazer uma transformação de toda uma geração.

Ainda mais em tempos onde o valor do trabalho e a aptidão para ele é objeto inclusive de classificações, como a geração X, Y e Z, sendo esta última a de jovens aos quais nos referimos nesse artigo: os nascidos nos anos 90 e que estejam cursando o ensino médio ou graduação. Para estes, fazemos circular este artigo científico no sentido de tirar o Coaching como uma estereotípia da auto-ajuda ou um mix utilitarista de estratégias de liderança. Como trabalhado, a responsabilidade social do Coaching e sua seriedade está ligada ao desenvolvimento das ciências sociais e de saúde, estando ligado a questões emergentes de paradigmas científicos (o quântico, por exemplo) e toda a questão metafísica relativa a isso, passando ainda pelo postulado de Yung, no tocante ao tema.

Carreira, sucesso e qualidade de vida estão intrinsecamente correlacionados. Mas, talvez, não estejam alinhados à identidade, ou percepção dessa identidade (além de suas competências), pelos estudantes e jovens. Já vivemos a era da adequação do trabalho às realidades econômicas e sociais das pessoas, com o Estado Mínimo de Direito (Welfare State), por exemplo. Contudo, hoje em dia, a adequação é de caráter privado e identitário. Não é algo que passe por direitos trabalhistas, sindicatos, condições de trabalho, relação empregado e empregador, tão somente. Estamos falando de vocação e realização pessoal com a tarefa, ofício, atividade laboral, ocupação e profissão.

#### Referências Bibliográficas

ANDRADE, M. S. A escolha profissional e a representação do adulto. In: Simpósio de Orientação Vocacional & Ocupacional. Porto Alegre: ABOP, 1993.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda e MARTINS, Maria Helena Pires. Filosofando: Introdução a Filosofia. São Paulo: Editora Moderna, 2008.

DAVIES, Paul. A revolução da Teoria Quântica. Disponível em: <<http://super.abril.com.br/ciencia/revolucao-teoria-quantica-439488.shtml>> Acesso em 10/04/2014

DIAS, R. Entre o Humanismo e o Tecnicismo: a experiência do Jornal Laboratório e do Estágio Universitário como prática simulada e assistida. ISSN: 2178-2687. Conexão: Comunicação e Cultura, v. 12, p. 55-75, 2014.

\_\_\_\_\_, R. . Comunicador Social ou Jornalista? A estruturação do conhecimento profissional do jornalista em cursos de graduação. Revista Brasileira de História da Mídia (RBHM), v. 1, p. 01-14, 2012.

DINIZ, Arthur. Líder do Futuro: A transformação em líder Coach. São Paulo: Editora Crescimentum, 2005.

GALLWEY, Timothy. O jogo interior de tenis. 1970

GOLEMAN, D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995

PERIARD, Gustavo. A hierarquia das necessidades de Maslow – o que é e como funciona?. 2011 Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>> . Acesso em 05/05/2014

HRYNIEWICZ, Severo. Para Filosofar. 5a edição. Rio de Janeiro: Edição do autor, 2001.

JORNAL NOTA 10. Ano 10, 01 de setembro de 2011, número 94, páginas 38-42 - Disponível em: <[http://www.nota10.com.br/notas/Nota10\\_94\\_01Set%20\(4\).pdf](http://www.nota10.com.br/notas/Nota10_94_01Set%20(4).pdf)> Acesso em 19/03/2014

JUNG, Introdução à psicologia analítica. Obras Completas. Vol. IX/I. Petrópolis. Ed. Vozes. 2000

MANZ,C.C. e SIMS, H. P. SuperLeadership: Leading others to Lead Themselves, NY:Prentice-Hall, 1989

LIMA, Kelly. Diretrizes básicas para promoção de eventos instrucionais. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/KCLima/aprendizagem-e-ensino-as-teorias-pedaggicas-da-educacao>> Acesso em 13/04/2014

MASLOW. Abraham H. Toward a psychology of being. 2a ed. New York: D. Van Nostrand Company, 1968

PIAGET, Jean. O nascimento da inteligência na criança. Neuchâtel: Delachaux, 1966. R

RUBINSTEIN, S. Princípios de psicologia geral. Lisboa, Estampa, 1972.



SACCOL, Amarolinda Zanela e MUNCK, Luciano. Sócrates e a Educação de Graduação em Administração de Empresas, 2003. 12 páginas. Artigo. FEA/USP-SP 2002.

SCHULENBERG, J. E. et al. (1984), “The Influence of the Family on Vocational Development”, Journal of Marriage and Family, 46 (1), pp. 129-143.

Seligman, M. Positive Psychology, positive prevention, and positive therapy. Em, Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press. 2003

\_\_\_\_\_, M.. Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment: New York: Free Press. 2003b

SNYDER, Richard. Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths. 2007

SPARTA M. & GOMES, W. G. Importância atribuída ao ingresso na educação superior por alunos do ensino médio. Revista brasileira de Orientação Profissional, v.6, n.2, p.45-53. 2005.

VILLARDI, R. Desarrollo de habilidades de lectura: Los beneficios de lá tecnologia. 2001.  
Vivian Nuñez Salas, <http://www.coachingalliance.com.br/o-que-e-coaching/>, Acesso em 14/05/2014