

COACHING DE CARREIRA E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A MAXIMIZAÇÃO DE POTENCIALIDADES DO SUJEITO E O REFLEXO NAS ORGANIZAÇÕES

CAREER COACHING AND ITS CONTRIBUTIONS TO MAXIMIZING THE
POTENTIAL OF THE INDIVIDUAL AND THEIR IMPACT ON THE
ORGANIZATIONS

THALITA MAYARA DE **SOUZA**. Graduada em Psicologia pela UNINGÁ.
ELIANE ALICRIM DE **CARVALHO**. Mestre.

Rua Tibiriçá n° 400, Jd. São Lázaro, Mandaguaçu-PR, CEP 87160-000, e-mail:
thalitamayara@hotmail.com

RESUMO

O objetivo geral deste estudo é investigar como o *Coaching* de Carreira pode contribuir para a maximização das potencialidades do colaborador e como isto reflete nas organizações. O desenvolvimento tecnológico constante e a crise econômica mundial levaram as pessoas a buscarem cada vez mais investir em sua carreira profissional a fim de manterem-se de forma estável no mercado de trabalho o qual tem se apresentado inconstante nos dias atuais. Dessa forma, o *Coaching* de Carreira vem apresentando-se como uma ferramenta para que o indivíduo possa aprimorar suas habilidades. A metodologia utilizada constitui-se de uma pesquisa bibliográfica, e através dela foram apresentados fundamentos teóricos e metodológicos do *Coaching*, *Coaching* de Carreira e Planejamento de Carreira. A relevância deste estudo está baseada em demonstrar que o *Coaching* de Carreira é um poderoso aliado para que o sujeito possa potencializar-se cada vez mais, o que gera bons resultados para as organizações. Como resultado, o presente estudo sintetiza alguns aspectos em que o *Coaching* de Carreira contribui para que os indivíduos se potencializem constantemente, também apresenta sugestões para que esse processo possa contribuir cada vez mais para que ocorra a maximização das habilidades do sujeito e como as organizações podem se beneficiar disso.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento de Carreira. *Coaching*. *Coaching* de Carreira.

ABSTRACT

The main objective of this study is to identify in which ways career *coaching* can contribute to maximize the potentialities of the employees and how it impacts organizations. The constant technological development and the worldwide economical crisis led people to invest constantly on their careers to keep themselves stable in the inconstant job market scenario. In such scenario career *coaching* has risen as a tool for improving professional skills. The methodology used in this article was a bibliographical review and through it the methodological and theoretical fundamentals of *coaching*, career *coaching* and career planning were presented. This is a relevant study because it shows that career *coaching* is an important ally to empower those who seek better career and organizational impacts. As a result, the present study synthesizes ways in

which career *coaching* contributes to the constant improvement of individuals and presents suggestions for this process to be aligned with the growth on these individuals in the organizations.

KEYWORDS: Career planning. *Coaching*. Career *coaching*.

INTRODUÇÃO

De acordo com Yamin (2014), o *Coaching* como um processo de assessoria pontual e focado que pode ser utilizado no desenvolvimento da carreira, auxilia o profissional a superar suas dúvidas e anseios do dia a dia, auxilia a estabelecer metas pessoais e profissionais e ajuda na capacidade de resolução de problemas, o que conseqüentemente irá habilitar os indivíduos para serem seguros e conscientes de aonde querem chegar em suas carreiras.

O sujeito está buscando cada vez mais formas de aprimorar seu conhecimento, sua carreira e suas potencialidades frente a uma sociedade moderna e competitiva. É nesse sentido que o processo de *Coaching* e *Coaching* de Carreira vem ganhando destaque nos dias atuais no Brasil e no mundo. Conforme os dados apresentados pela Sociedade Brasileira de *Coaching* (2017), o mercado tem crescido cerca de 25% ao ano.

Devido a esse significativo crescimento, é cabível que nos questionemos: Quais as contribuições para a maximização de potencialidades que o *Coaching* de Carreira pode trazer para os sujeitos? E como isso reflete nas organizações?

Karawejczyk e Cardoso (2012), afirma que as organizações vêm se reinventando e focando em melhorias na prática de trabalho. O profissional contemporâneo precisa ser criativo, proativo, habilidoso e deve procurar manter seu conhecimento atualizado entre outras atribuições. Para tanto, o sujeito deve estar sempre procurando desenvolver suas habilidades, atitudes e conhecimentos. Essas atividades podem parecer simples, mas exigem autoconhecimento e superação. O *Coaching* de Carreira pode vir ser um bom auxílio para essa realização.

Diante de uma economia mundial que vivencia uma crise, entende-se que pode ser o sujeito o protagonista no planejamento de sua carreira, visto que, planejar a carreira está atrelado ao sucesso que o indivíduo deseja alcançar e isso reflete intimamente na organização que ele se encontra.

Nota-se a relevância de estudarmos o processo de *Coaching* e *Coaching* de Carreira, pois ele possibilita uma nova área de atuação para todos os profissionais inclusive psicólogos que tem se interessado cada vez mais. O *Coaching* se baseia em princípios da Psicologia. Também apresenta formas diretivas e focadas para que o *coachee* possa aprimorar suas habilidades e extinguir comportamentos que, muitas vezes o impedem de alcançar o objetivo traçado para sua carreira.

Este estudo visa responder, através de revisão bibliográfica, como o *Coaching* de Carreira pode contribuir para que o sujeito aprimore suas habilidades, como dedicação ao trabalho, produtividade, autoconfiança, entre outras e qual o reflexo nas organizações. Serão apresentados ao longo do trabalho fundamentos teóricos e metodológicos sobre o *Coaching*, Planejamento de Carreira e *Coaching* de Carreira e como contribuem para a capacitação, formação e desenvolvimento do sujeito.

MATERIAL E MÉTODOS

Para a realização desta pesquisa foi organizado um levantamento bibliográfico. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é planejada com base em um material já existente em forma de livros e artigos científicos. Podemos classificar as fontes bibliográficas em livros, publicações periódicas e impressos diversos. Os livros são considerados fontes bibliográficas por excelência, e podem ser classificados como de leitura corrente, que abrange obras de diversos gêneros, e de divulgação ou de referência que são os chamados livros de consulta, eles podem ser livros de referência informativa (dicionários, almanaques, anuários) e remissiva (catálogos). Para atingir os objetivos do presente trabalho foi utilizado esse tipo de pesquisa pois, ela permite ao investigador uma visão mais ampla do que se ele pesquisasse pessoalmente.

No que diz respeito ao tema proposto, utilizamos para a pesquisa bancos de dados online como Scielo (www.scielo.br) e Google acadêmico (scholar.google.com.br), bem como livros online e impressos. As palavras-chave utilizadas foram *Coaching*, *Coaching* de Carreira e planejamento de carreira. Todo o material pesquisado foi publicado entre o ano de 2000 e 2017.

Foram encontrados ao todo 3.560 trabalhos relacionados ao assunto de planejamento de carreira, *Coaching* e *Coaching* de carreira e dentre eles 100 foram selecionados. Conforme a leitura dos resumos, verificamos que muitos não correspondiam diretamente ao tema da pesquisa. Dessa forma, restaram 30 estudos e desse total foram separados 21 para leitura integral e 09 para leitura flutuante.

DESENVOLVIMENTO

Comin e Costa (2014) apontam que até a década de 1960 a carreira tinha um significado de relação estável entre organização e indivíduo. Na década de 1990, temos o surgimento da era informatizada, o que flexibilizou a jornada de trabalho e proporcionou o rompimento de barreiras relacionadas à carreira profissional. Inicia-se aqui uma nova etapa no desenvolvimento econômico brasileiro. Passou a se falar mais em empregabilidade e competitividade dentro das organizações e esse fato fez com que o sujeito mudasse seu conceito em relação à sua carreira profissional e compreenderam que essa, significava um acúmulo das experiências profissionais que obtinham ao longo da vida. O desenvolvimento individual está intimamente atrelado ao desenvolvimento e planejamento de carreira. A carreira é a sucessão crescente de cargos que o indivíduo desenvolve durante a sua vida. Para que esse desenvolvimento de carreira aconteça, o colaborador necessita de uma orientação seja ela dentro ou fora da organização (Chiavenato, 2007).

Barbieri (2012) atribui o sucesso na contribuição dos colaboradores com as empresas ao enfoque no desenvolvimento desses em várias carreiras internas na organização, pois eles estarão realizando ações e mudanças que são necessárias para o sucesso das mesmas. São quatro programas que devem ser realizados para um bom desenvolvimento de carreira: a empresa deve relacionar as necessidades de desenvolvimento pessoais do colaborador com as metas da empresa; o funcionário deve assumir, em parte, a responsabilidade por gerenciar e planejar sua carreira, pois não devem esperar

passivelmente que a empresa faça tudo, precisam desenvolver a autogestão de sua carreira; e a organização deve oferecer suporte, como treinamentos e *feedbacks*, para essa busca por desenvolvimento e planejamento, pois a organização se beneficia disso, uma vez que as ações dos colaboradores passam a imagem de uma organização desenvolvedora e organizada.

No que diz respeito aos benefícios proporcionados pelo planejamento de carreira, tanto para a organização quanto para o indivíduo, Cateri, Gonçalves e Rodrigues (2010), aponta que organizações que possuem um plano de carreira bem estabelecido e desenvolvido tem se destacado cada vez mais no mercado de trabalho, pois promovem aos seus colaboradores uma carreira profissional bem-sucedida. Elas conseguem gerar colaboradores mais dedicados ao trabalho, proativos e familiarizados com as mudanças repentinas do mundo globalizado, pois eles estarão focados no crescimento dentro da empresa. A organização ganha um capital intelectual cada vez melhor e mais bem-sucedido.

Segundo Pontes (2005), as vantagens de estabelecer um plano de carreira são inúmeras, dentre elas, a empresa motiva o colaborador a aprimorar suas competências; o colaborador se sente mais motivado e conseqüentemente mais produtivo, pois tem uma perspectiva de crescimento. A organização oferece mecanismos e formas de atingir os objetivos pessoais e profissionais de forma consoante. As organizações só tendem a obter vantagens ao realizarem um planejamento de carreira, pois além da diminuição de rotatividade, um plano de carreira pode contribuir para uma melhoria no clima organizacional, motivação, aumento de produtividade e, como resultado desses benefícios, o aumento dos seus lucros e rentabilidade (COMIN, COSTA, 2014).

Lidio (2015) fala sobre a crise econômica mundial e aponta que naquele ano, de acordo com o Governo Federal, o Brasil provavelmente teria o seu PIB (Produto Interno Bruto) negativo, sendo 2,01% no final de 2015. O autor diz que de acordo com pesquisas realizadas com executivos de vários países, a área de Recursos Humanos está em oitavo lugar como mais importante em uma empresa. As organizações tendem a olhar para essa área como um estorvo e não como uma contribuição para o aumento da lucratividade e por isso não investe nesse contexto.

Diante disso, cada colaborador se torna responsável por buscar novas formas de potencializar suas competências e carreiras, a fim de produzir mais, para que dessa forma, consigam se manter no mercado de trabalho. Como afirma Lidio (2015), mesmo com os salários estando baixos, os colaboradores têm produzido mais, pois quando há uma crise econômica mundial, ela não afeta somente a economia, mas afeta principalmente as pessoas. Há o medo do desemprego que pode levar as pessoas a se dedicarem mais ao seu capital intelectual.

De acordo com Dutra (2010), os brasileiros vêm assumindo uma nova postura em relação ao seu desenvolvimento nos últimos vinte anos. Passou-se a se valorizar muito mais a autonomia e liberdade. Isso reflete em grandes mudanças nas organizações, advindo de um novo contrato psicológico entre elas e os indivíduos, que surge de um ambiente mais competitivo que exige desenvolvimento constante de ambos. A partir disso, os indivíduos começaram a valorizar mais seu desenvolvimento e estão dispostos a investir nele, seja com a ajuda da organização ou não.

Portanto, as pessoas estão se preparando para a vivência de carreiras diferentes ao longo de sua vida, o que faz com que a demanda de procura por serviços que os auxiliam nesse processo como o Planejamento de Carreira e o *Coaching* de Carreira, aumente cada vez mais. Diante disso, podemos destacar o *Coaching* como uma nova área de atuação.

De acordo com Ferreira (2011), a origem do *Coaching* é datada em 1500, ele surgiu como forma de nomear e descrever o condutor de carruagens na Europa. Os cocheiros tinham como objetivo conduzir os seus passageiros (*coachees*) para o local de destino desejado. Esse conceito prevaleceu até 1850, nessa data o termo também foi atribuído a mestres e professores, visto que, esses profissionais também tinham como objetivo conduzir o seu orientando (*coachee*) ao destino desejado, nesse sentido o *coaching* passa a ser visto como uma habilidade de gerenciamento de pessoas. O *coaching* se destaca nos meios empresariais a partir de 1960 na cidade de Nova York quando as habilidades do *Coaching* de Vida foram utilizadas em um programa educacional.

Silva (2012), em seu trabalho, nos aponta que foi a partir da década de oitenta no século XX que o *Coaching* assumiu sua característica inicial de desenvolvimento pessoal e profissional de executivos norte-americanos. O início dessa década foi marcado por uma ascensão da economia mundial, o que exigiu mais profissionais para atender a demanda, porém o cenário era de líderes mal preparados, ambiciosos e imaturos, o que levou a uma queda brusca nas bolsas de valores mundiais em 19 de outubro de 1987, com isso houve uma grave crise mundial gerando desemprego. Diante dessa situação muitos executivos recorreram à consultoria organizacional para ampliarem seus conhecimentos. Já nos anos 1990 o *Coaching* ganha força nos Estados Unidos. Em 1995, é criada a ICF – International Coach Federation, uma organização com mais de 18.000 membros espalhados pelo mundo, que intervém em diferentes domínios no processo de *Coaching*.

No que diz respeito à definição de *Coaching*, Stachiu e Tagliamento (2016) define como:

O *Coaching* caracteriza-se por auxiliar as pessoas a atingir seus objetivos tanto pessoais quanto profissionais. Desta forma, o *coaching* oferece a oportunidade de assessorar indivíduos a enfrentarem diferentes desafios em todos os níveis de suas vidas e, conseqüentemente em suas carreiras (p. 2).

Marques (2017) o define como:

Um mix de recursos que utiliza técnicas, ferramentas e conhecimentos de diversas ciências como a administração, gestão de pessoas, psicologia, neurociência, linguagem ericksoniana, recursos humanos, planejamento estratégico, entre outras visando à conquista de grandes e efetivos resultados em qualquer contexto, seja pessoal, profissional, social, familiar, espiritual ou financeiro (p. 5).

O *coaching* pode então ser definido, de forma geral, como um processo de curto prazo que visa à maximização de potencialidades no indivíduo, tanto no âmbito individual como social e profissional, através do autoconhecimento,

autoconfiança, metas e objetivos específicos. Nos últimos anos tem-se visto um aumento na produção de literaturas e nos interesses sobre o processo de *Coaching* nas organizações, uma vez que, esse processo atua como um importante meio de desenvolvimento humano, pois proporciona que o indivíduo (*coachee*) atinja seu potencial máximo, a se conhecer melhor, melhorar sua autoestima e estar mais motivado para o trabalho (Marques, 2017).

Sobre a metodologia Marques (2017), aponta que o processo se dá através de sessões e nelas são trabalhados os pontos que precisam ser desenvolvidos no cliente, os pontos fracos, comportamentos que devem ser eliminados e também os que precisam ser reforçados. Esse processo permite que o indivíduo obtenha o autoconhecimento. Isso fará com que ele se responsabilize por suas escolhas e as faça de forma mais consciente. Dessa forma, através da orientação do *Coach*, o indivíduo pode estruturar e planejar suas ações para que atinja seu objetivo final.

O *Coaching* possui vários ramos de atuação e um deles é o de planejamento de carreira, o qual é denominado de *Coaching* de Carreira. Ele pode ser definido de acordo com o diretor do Instituto Brasileiro de *Coaching*, Marques (2016) como:

Um modelo de *Coaching* que atua sobre todas as fases da carreira de um profissional: na escolha da profissão, na entrada e desenvolvimento no mercado de trabalho, no aprimoramento do profissional que acaba de ser promovido e vai assumir uma gestão. Atua ainda no autoconhecimento, no aumento da motivação pessoal, no reposicionamento de profissionais com longos anos de mercado, na recolocação, atualização e em processos de mudança nas empresas etc. É um *Coaching* que trabalha o indivíduo e suas habilidades profissionais, bem como suas emoções, anseios, perspectivas e sonhos. (p. 1).

No *Coaching* de Carreira é papel do *coach* auxiliar o seu *coachee* a se autoconhecer, a saber, de seus limites, definir seu propósito de vida o que gera uma escolha mais acertada em relação à carreira desejada. Nos últimos tempos tem-se visto um aumento de interessados nesse serviço devido ao seu sucesso no Brasil e no mundo, pois o *coaching* de carreira beneficia tanto o colaborador quanto a organização (Marques, 2012).

Marques (2012) afirma que o plano de carreira deve ser vantajoso tanto para o colaborador quanto a empresa. O autor nos aponta que o planejamento de carreira pode ser influenciado por variáveis como mudança de pensamento do colaborador, crença da empresa, particularidades da carreira profissional entre outros.

Loli (2016) apresenta que alguns benefícios que o *coaching* de carreira proporciona ao indivíduo são: promoção de autoconhecimento, auxílio na busca de propósito e significados em um processo de transição de carreira e desenvolvimento da autoeficácia do sujeito.

As organizações também se beneficiam com o processo de *Coaching* de Carreira, de acordo com Matta (2013), as empresas obtêm mais lucro em manter o colaborador que já está habituado com a política da empresa, pois dessa forma não é necessário investir em recrutamento e seleção; melhora o clima organizacional; evita-se a rotatividade e o colaborador se sentirá motivado a se destacar em sua função, pois ele sabe que pode ser promovido

e um funcionário motivado, tende a produzir mais.

Portanto, podemos constatar que organizações e colaboradores se beneficiam com o processo de *Coaching* de Carreira. Ferreira (2017), aponta que não é incomum que ao término do processo de *Coaching* de Carreira o *coachee* afirmar que se sente mais confiante, transformado e consciente de suas escolhas profissionais e pessoais também. O *Coaching* de Carreira promove escolhas maduras e essas escolhas refletem em bons resultados para a organização que esse sujeito atua.

DISCUSSÃO

É possível perceber que dia após dia as empresas vêm se preocupando menos com o planejamento de carreira de seus colaboradores, portanto hoje é função do sujeito geri-la. A falta de investimento nessa área por parte das empresas está relacionada com a crise econômica mundial, globalização e com o avanço tecnológico fato este que provocou mudança de comportamento das pessoas.

Abreu (2015) publicou uma matéria falando sobre os efeitos psicológicos da crise financeira nas pessoas. Quem está empregado, sente o reflexo no supermercado, por exemplo, e quem está desempregado se encontra infeliz e inseguro. As consequências para a psique humana podem ser devastadoras e os indivíduos tem medo de não conseguir sustentar suas necessidades básicas financeiras e baixa autoestima provocada pelo fato de não poderem manter seu padrão de vida anterior.

A autora ainda nos fala que para se obter uma boa saúde mental é importante que se tenha uma renda segura e estabilidade no mercado de trabalho. Os problemas psicológicos mais frequentes que podemos observar frente a uma crise econômica são sintomas de depressão, suicídios, estresse, abuso no uso de álcool entre outros.

O grande problema é que em um processo de crise as pessoas se veem perdidas, e procuram apoio na família ou nos colegas de trabalho, porém a crise normalmente afeta também as pessoas mais próximas e os que poderiam servir de auxílio se encontram na mesma situação. É um tipo de reação em cadeia que pode provocar a perda de identidade profissional e isso faz com que os sujeitos esqueçam que em um passado não muito distante, viveram bem financeiramente.

Todos esses fatores contribuem para a frustração na carreira do sujeito. Uma pessoa que se submete a um processo de *Coaching* de Carreira tem possibilidade de evitar ou minimizar estes fatos. Emerick (2017) cita que organizações passaram por grandes mudanças e para reduzir custos, muitas delas tiveram de substituir profissionais contratando os novos com salários inferiores. No entanto, a maioria deles não estava preparado para exercerem o novo cargo.

É nesse contexto que o *Coaching* de Carreira pode auxiliar, pois promove mudanças de pensamentos e atitude, autoconhecimento, independência e principalmente, planejamento evitando assim, por exemplo, o desespero frente a uma crise econômica (EMERICK, 2017).

Melo (2016) publicou no site da revista Exame uma matéria falando que naquele ano, cerca de 751.816 locais de trabalho fecharam no Brasil, o que acumulou um enorme número de pessoas desempregadas em todo o país.

Grandes empresas tiveram demissões em massa, no ano de 2016 a Odebrecht demitiu 50.000 colaboradores. A Petrobrás, que passou por uma crise grave também em 2016, conseguiu fazer com que 11 mil e 704 colaboradores aderissem ao seu Programa de Incentivo de Desligamento Voluntário.

Ainda que a situação esteja caótica, é bastante importante planejar, se organizar e estabelecer os objetivos materiais que deseja alcançar, pois assim se evita o descontrole ou o desespero diante da crise e se faz com que o sujeito esteja focado em se recuperar ou se preparar para o mercado de trabalho. Abreu (2015) aponta a importância de compreender que, apesar da crise ser um processo doloroso e difícil de ser enfrentado, ela nos permite renovação do sujeito e da sociedade como um todo.

Diante desta realidade social, muitas vezes o indivíduo se vê obrigado a se preocupar com a sua carreira e a planeja-la, funcionários que trabalhavam há anos em uma mesma empresa são demitidos e se sentem perdidos em relação à área que podem atuar.

É diante desse cenário que muitos procuram por profissionais que possam auxiliar no planejamento de suas carreiras, e o *Coaching* de Carreira surge como uma nova oportunidade, tanto profissional quanto de auxílio. Neste processo, o *coach* visa auxiliar o *coachee* a ter consciência de suas potencialidades, de seus valores, crenças e seus objetivos para sua carreira no futuro.

O *Coaching* de Carreira proporciona escolhas conscientes ao *coachee* e isso resulta em satisfação no trabalho e um *coachee* satisfeito, se torna mais produtivo, mais realizado, a incidência de doenças mentais relacionadas ao trabalho diminuem entre outros benefícios. Ao ter consciência de suas escolhas, o *coachee* atua de forma diretiva e focada em seu objetivo evitando assim um desgaste emocional e frustrações referentes à sua carreira.

O *Coaching* de Carreira possibilita que as organizações que antes eram centros de obtenção de lucros se transformem em um ambiente de pessoas geradoras de lucro e isso atua diretamente na diminuição de rotatividade e aumento de ganhos financeiros para a organização.

A essência do trabalho de *coaching* é apoiar o sujeito, grupos ou organizações em realizarem profundas mudanças para irem em busca do que desejam. O processo é estimulante, criativo e inspira o potencial do *coachee*. No decorrer dos encontros, o *coachee* começa a analisar os seus comportamentos e procuram compreender quais atitudes os levaram a tal. O *coach* conduz o processo de acordo com as ações do cliente (MARQUES, 2012).

Observou-se que o *Coaching* vem ganhando espaço no Brasil e no mundo. A Sociedade Latino Americana de *Coaching* – SLAC *Coaching* – cita estudos realizados na Europa e Estados Unidos sobre o uso do *Coaching* dentro das organizações. As pesquisas apontaram que 79% das organizações de pequeno e médio porte na Inglaterra aderiram a essa prática. Uma pesquisa feita pela Fortune 500 registrou que as organizações que utilizaram o processo de *Coaching* obtiveram 43% de *feedback* positivo de seus clientes externos e 38% de clientes internos.

No que diz respeito a profissionais que procuram a formação em *Coaching* no Brasil, Emerick (2017), cita que de acordo com o International *Coaching* Federation (ICF) no ano de 2012 existiam no país cerca de 7 mil brasileiros formados em *Coaching*, esse número cresceu para 25 mil no ano de

2015, ou seja, em três anos houve um aumento de 28% de profissionais formados.

CONCLUSÃO

Zanelli, Andrade e Bastos (2011) afirmam que a mudança que vem ocorrendo no mundo do trabalho tem acarretado mudanças no processo de gestão de pessoas o que evidencia alguns elementos necessários ao psicólogo para que esse reflita sobre sua prática e busque alternativas diferentes para que possa se manter nesse novo mercado.

Segundo Salvador (2015), estamos vivendo a era do conhecimento, pois com o advento da internet os meios de busca por aprendizagem aumentaram consideravelmente. Ainda segundo esse autor, as organizações não se atentam a Gestão do Conhecimento e isso faz com que o sujeito seja o responsável por se capacitar e buscar conhecer novas áreas a fim de se aprimorar cada vez mais. É importante que o indivíduo que trabalha se relacionando com pessoas busque aprender sobre o comportamento humano, gestão e competências de pessoas entre outros.

Nesse sentido, o *Coaching* de Carreira, permite que o sujeito tenha conhecimento sobre onde se encontra, aonde almeja chegar e como realizar isso. O processo de *Coaching* possibilita que os profissionais mantenham o interesse na atividade que exercem e isso colabora com a chance de promoções e aprimoramento no plano de carreira e em sua vida pessoal.

Por ser uma área em ascensão e que possibilita que todos os indivíduos, independente de sua formação, possam se intitular *coaches*, muitos profissionais, como os psicólogos, por exemplo, buscam essa alternativa como uma nova área de atuação. Os psicólogos têm mostrado bastante interesse em se intitularem *Coaches*. Segundo dados da Sociedade Latino Americana – SLAC *Coaching*, 22,3% dos profissionais que concluíram a formação em *Coaching* são psicólogos, é a profissão que mais busca auxílio do profissional *coach*, bem como, a formação. Em segundo lugar temos os administradores com 16,7%.

A psicologia comportamental auxilia no processo de *Coaching*, pois contribui para um entendimento dos valores, crenças e interação com o meio que irão resultar em seus comportamentos. Dessa forma, a psicologia contribui intimamente com o processo de *Coaching* e o seu sucesso cada vez mais crescente.

O objeto de estudo da psicologia em termos gerais é o homem como um ser que é influenciado e determinado por suas crenças, condições históricas e sociais e também como um sujeito datado. Compreende-se o homem em sua totalidade. O que distingue a psicologia de outras áreas de atuação, é que essa estuda a subjetividade humana que pode ser compreendida de acordo com Bock (2008) como:

Síntese singular e individual que cada um de nós vai constituindo conforme vamos nos desenvolvendo e vivenciando experiências da vida social e cultural, é uma síntese que nos identifica (...). É a maneira de sentir, pensar, fantasiar, sonhar, amar e fazer de cada um. É o que constitui nosso modo de ser (...). (p. 23).

Portanto é possível percebermos a proximidade dos princípios da psicologia e dos princípios que regem o *Coaching*. É comum as pessoas confundirem o *Coaching* com o processo de terapia realizado por um psicólogo, mas deve-se ter cuidado, pois são processos distintos. O *Coaching* é mais focado e diretivo, tem o objetivo de apoiar o sujeito na busca por suas metas profissionais e pessoais.

O *Coaching* de Carreira possibilita o aumento das potencialidades do *coachee*, na medida em que o processo vai ocorrendo, pois não o auxilia somente a planejar sua carreira, mas a elaborar um planejamento consciente que visa à satisfação sobre as escolhas que serão realizadas pelo sujeito. Sabe-se que é papel dele gerenciar sua carreira, mas cabe destacar a importância das organizações se preocuparem em oferecer subsídios para o planejamento de carreira de seus colaboradores, pois isso reflete intimamente em bons resultados.

Vale ressaltar a importância do profissional da psicologia em se especializar em *Coaching*, pois eles estudam o comportamento humano durante todo o período da graduação e por esse motivo deveriam estar aptos a desenvolverem um bom resultado como *coaches*, que irá juntamente com os *coachees* detectar comportamentos que podem estar gerando resultados ruins e melhora-los.

Ramos Filho e Souto (2016) da Universidade Federal Fluminense, realizaram uma pesquisa que abordou alguns aspectos relacionados ao *coaching* na graduação. Os autores constataram que o processo de *coaching* pode colaborar com o desenvolvimento de competências técnicas dos alunos. Contatou-se também que 36 entrevistados sentiram necessidade de serem orientados ou acompanhados até sua formação; pesquisaram sobre qual período da graduação seria ideal para que as universidades oferecessem o *coaching* aos alunos, e 17 afirmaram ser no quinto período. Por fim, avaliou-se qual seria a contribuição para com os alunos caso fosse oferecido o *coaching* pela universidade, e 45% disseram que contribuiria para a identificação e compreensão das possibilidades de atuação na área.

Contudo, é notável a importância de estudar o *Coaching* ainda na graduação, visto que, ele tem se mostrado uma área cada vez mais crescente no país e no mundo, pode ser uma fonte de renda para os recém-formados que muitas vezes não conseguem se colocar no mercado de imediato, e contribui para que o aluno se sinta mais preparado para o mercado de trabalho e maximize os efeitos do seu processo de educação universitária.

Através do trabalho presente foi possível apresentar como o *Coaching* e *Coaching* de Carreira colaboram para que o sujeito maximize suas potencialidades, e também, qual a importância de estudar a metodologia desse processo desde a graduação. É relevante, pois, possibilita que os profissionais e alunos passem a ver o processo de *Coaching* e também de *Coaching* de Carreira como uma nova área de atuação e um processo que contribui para sua carreira. Às universidades, fica o alerta para que criem seus próprios programas e ofereçam serviços de planejamento de carreira aos seus graduandos para que assim se insiram no mundo do trabalho efetuando uma escolha consciente, madura e ajustada a realidade do mercado de trabalho atual.

REFERÊNCIAS

ABREU, I. **A crise financeira e os seus efeitos psicológicos (aprenda a blindar-se!)**. Disponível em: <<http://dinheirama.com/blog/2015/11/19/crise-financeira-seus-efeitos-psicologicos/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

BARBIERI, U.F. **Gestão de pessoas nas organizações: práticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Atlas, 2012.

BOCK, A.M.C.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M.L.T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARTERI, G. M.; GONÇALVES, N.M.O.S.; RODRIGUES, P.A.M. Sucesso profissional: compreendendo o plano de carreira dentro do desenvolvimento organizacional. **Revista Interdisciplinar Vale do Araguaia**, pp.1-10, 2010. Disponível em: <<http://www.univar.edu.br/revista/downloads/plano.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2017.

COMIN, L.C.; COSTA, G.M.T. Plano de carreira: uma oportunidade de crescimento profissional e pessoal de forma atrativa e sustentável. **Raci: Getúlio Vargas**. v. 8, n. 17, pp.1-17, 2014. Disponível em: <http://www.ideau.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/55_1.pdf>. Acesso em: 28 maio 2017.

DUTRA, J.S. (Org.) **Gestão de carreira na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1845967/mod_resource/content/1/Aula%205%20%28e%20aula%207%29%20%20Gest%C3%A3o%20de%20carreira%20na%20empresa%20contempor%C3%A2nea_Cap.%20%20-%20DUTRA.pdf>. Acesso em: 21 maio de 2017.

EMERICK, I.S. **O que é coaching de carreira**, 2017. Disponível em: <<https://coaching.com.br/o-que-e-coaching-de-carreira/>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

FERREIRA, D. **História do coaching**. Disponível em: <https://coachingsp.wordpress.com/2011/07/14/historia-do-coaching/>. Acesso em 15 de abril de 2017.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KARAWEJCZYK, T.C., CARDOSO, A.P. Atuação profissional em coaching e os desafios presentes e futuros nesta nova carreira. **Boletim Técnico do Senac: a revista da educação profissional**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, pp.47-59, 2012. Disponível em: <<http://www.bts.senac.br/index.php/bts/article/view/175/160>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

LIDIO, A. **O que muda na Gestão de Pessoas em tempos de crise?**, 2015. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-que->

muda-na-gestao-de-pessoas-em-tempos-de-crise/89815/>. Acesso em: 21 jun. 2017.

LOLI, F. **O Coaching de Carreira como recurso facilitador do processo de transição profissional**. São Paulo, 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado)-Curso de Administração, Faculdade Fia de Administração e Negócio. Disponível em: <[http://www.fia.com.br/DefesasMestrado/Fabio Loli_Dissertação Mestrado 1.pdf](http://www.fia.com.br/DefesasMestrado/Fabio%20Loli_Dissertação%20Mestrado%201.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2017.

MARQUES, J.R. **E-book tudo sobre coaching**. Instituto Brasileiro de Coaching, Goiânia, pp.1-1, 02 abr. 2017. Disponível em: <<http://media.ibccoaching.com.br/pdf/ebook/e-book-tudo-sobre-coaching-3-workshop.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

MARQUES, J.R. **O que é plano de carreira**. Instituto Brasileiro de Coaching, Goiânia, pp.1-1, 09 ago. 2012. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/o-que-e-plano-de-carreira/>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

MARQUES, J.R. **Definição de Coaching de Carreira**. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/definicao-de-coaching-de-carreira/>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

MATTA, V. **Como preparar plano de carreira para os meus funcionários?**, 2013. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/como-preparar-plano-de-carreira/>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

MELO, L. **25 empresas que demitiram milhares de funcionários em 2016**: Só no Brasil, 751.816 postos de trabalho foram fechados de janeiro a outubro. 2016. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/25-empresas-que-demitiram-milhares-de-funcionarios-em-2016/>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

PONTES, B.R. **Administração de cargos e salários**. 11. ed. São Paulo: LTR, pp. 334-354. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/6659358-Bibliografia-pontes-benedito-rodrigues-administracao-de-cargos-e-salarios-11-ed-sao-paulo-ltr-2005-capitulo-17-p-334-a-354.html>> Acesso em: 28 maio 2017.

RAMOS FILHO, A.C; SOUTO, L.F. **Gestão de conhecimento pessoal e coaching no contexto acadêmico**: possibilidades de contribuição para o desenvolvimento de alunos de graduação. 2016. Disponível em: <http://www.kmbrasil.org/uploads/6/5/7/6/65766379/artigo_37_-_souto.pdf>. Acesso em: 04 set. 2017.

SALVADOR, J.A. **A era do conhecimento e seus novos desafios**. 2015. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/mobile/artigos/carreira/a-era-do-conhecimento-e-seus-novos-desafios/85814/>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

SILVA, A. **Coaching Psicológico: um estudo de casos**. Lisboa, 2012. 55 f. Dissertação (Mestrado)-Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do

Trabalho e das Organizações - Faculdade de Psicologia. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8289/1/ulfpie043289_tm.pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

SOCIEDADE LATINO AMERICANA DE COACHING. **Benefícios do coaching**. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/beneficios-do-coaching>>. Acesso em 12 jun. 2017.

SOCIEDADE LATINO AMERICANA DE COACHING. **Como a psicologia comportamental complementa o trabalho de coaching**. 2017. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/psicologia-comportamental>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

SOCIEDADE LATINO AMERICANA DE COACHING. **Números do mercado de coaching**. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/profissao-coach-quais-profissionais-mais-se-interessam-por-coaching>>. Acesso em 12 jun. 2017.

STACHIU, M., TAGLIAMENTO, G. Coaching de Carreira e Psicologia Social Comunitária: Análise de uma Intervenção. **Temas em Psicologia**, v. 24, pp.791-804, 01 mar. 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/TALITA-SIM.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

YAMIN, M. **Coaching e Planejamento de Carreira**. Disponível em: <<http://www.cloudcoaching.com.br/coaching-e-planejamento-de-carreira/post#.WXeWEIjyu1t>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

ZANELLI, J.C.; ANDRADE, J.E.B., BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2011.