

Transformações no mundo do trabalho, Terapia de Família e Coaching

Ana Silvia B. Teixeira¹

Resumo

A partir da observação de que as transformações ocorridas no mundo do trabalho impactam a vida dos indivíduos e famílias a autora apresenta um estudo sobre trabalho, carreira e coaching. A seguir apresenta o relato de um caso em que, entre as possibilidades de atendimento através da terapia de família, orientação profissional ou processo de coaching, a autora optou por este último, por ser mais adequado à demanda trazida.

Palavras-chave: transformações; mundo do trabalho; carreira; coaching.

Changes in the working world, Family Therapy and Coaching

Abstract

From the observation that the changes in the world of work impact the lives of individuals and families, the author presents a study on work, career and coaching. The following presents an account of a case in which, among the possibilities of care through family therapy, career counseling or coaching process, the author opted for the latter, being more suited to the demand brought.

Keywords: transformations; world of work; career; coaching.

¹ Psicóloga, Terapeuta de Casal e Família, Coach, Assistente Social, Pós-Graduada em Serviço Social, 1ª Secretária ATF-RJ 2012/14.

Introdução

No atendimento a indivíduos, casais e famílias é comum surgirem aspectos relativos ao trabalho, profissão e carreira, impactando a vida de seus membros e influenciando a dinâmica familiar. Seja na adolescência, quando o indivíduo se depara com a tarefa/desafio de escolher a profissão; na entrada na vida adulta, com as demandas do primeiro emprego; na vida adulta propriamente dita, com as situações de emprego e desemprego ou na velhice, com a aposentadoria e a oportunidade de busca de novas perspectivas de trabalho.

Pode-se afirmar que esses aspectos, além de impactantes, vêm também se posicionando cada vez mais como fatores de peso na contribuição para o desenvolvimento e equilíbrio emocional das pessoas, ocupando um espaço tão importante na vida do ser contemporâneo quanto o da família.

A partir dessa percepção a autora passou a buscar novas fontes de conhecimento, para além da abordagem sistêmica e dos modelos de psicoterapia de casal e família, base de sua formação. A intenção foi ampliar seu olhar para entender e refletir sobre as mudanças no mundo do trabalho na sociedade contemporânea e as conseqüentes novas demandas de carreira na vida das pessoas. O objetivo foi oferecer um atendimento diferenciado que atendesse a essas demandas.

Neste artigo, a autora pretende compartilhar seu aprendizado, convidando profissionais que trabalham com casais e famílias, independentemente de sua abordagem ou do método utilizado, a despertarem a curiosidade de olhar para os aspectos do trabalho, profissão e carreira na sociedade contemporânea e seu atravessamento na vida das pessoas. E, além disso, convida-os também a conhecer recursos que o *coaching* disponibiliza para trabalhar esses aspectos.

Ao longo do texto, o leitor encontrará um breve resumo sobre a trajetória do trabalho, permeando a própria condição humana e configurando-se como ocupação básica da humanidade; o significado de carreira, como um dos grandes desafios impostos pela sociedade contemporânea; uma apresentação do processo de coaching como recurso para o atendimento a famílias e o relato de um caso, em que ferramentas do coaching foram aplicadas como facilitadoras na escolha da profissão.

Por se tratar de um relato de experiência, não se pretende discutir a questão do trabalho ou da terapia de família, mas compartilhar o aprendizado da autora em sua busca para entender esse atravessamento nas demandas trazidas à

clínica de família.

As transformações no mundo do trabalho e o novo perfil do trabalhador

A evolução tecnológica, o avanço das ciências, a globalização, a internacionalização da economia e as mudanças sociais, ocorridas principalmente após a chegada do século XXI são fatos.

Conseqüentemente, no que tange ao mercado de trabalho, ocorreram transformações importantes, trazendo novas demandas de produtividade e de competências para os profissionais, bem além do conhecimento técnico. Um exemplo disso é o novo perfil de profissional exigido pela economia e pelo mercado de trabalho, com diferenciais intangíveis, como iniciativa, criatividade, paixão, proatividade, adaptabilidade e outras além da tradicional produtividade. Observa-se que essas demandas de qualificação trazem a representação de um profissional que possua uma bagagem tanto de autoconhecimento, quanto de conhecimentos científico, tecnológico e cultural que o permitam atuar na prática, acompanhar a dinamicidade dos processos e manter o equilíbrio.

Observa-se ainda, que a administração de recursos humanos acompanhou as transformações. Na medida em que a realidade mudou, ela precisou se atualizar para lidar com a nova cultura organizacional de valorização do capital humano, defendida por gestores e organizações. Assim, a Administração abraçou novas funções, entre elas, a de passar a ter contribuição efetiva junto aos resultados dos negócios das organizações. Foi necessário ampliar seu papel em relação ao cuidado da sobrevivência, do crescimento e da competitividade dos negócios, por meio da promoção do desenvolvimento de profissionais em todos os níveis da organização.

O profissional vê-se, dessa forma, vivenciando esse novo tempo do mundo do trabalho, cada vez mais dinâmico e competitivo; onde decisões precisam ser tomadas de maneira rápida; onde agora um profissional dificilmente passa anos e anos em uma mesma empresa; onde a noção de carreira e vida foi substituída pela de *projeto* e onde todos os profissionais são vendedores de si mesmo (Garcia, 2013).

Portanto, a autora considera de fundamental importância o entendimento do contexto do mundo do trabalho, no qual tanto terapeutas quanto clientes são atravessados por suas transformações e, da mesma maneira, influenciando e sendo influenciados. Assim a autora acredita que, quanto mais o ser humano se conhece e quanto mais se preocupa com o que está fora dele, mais evolui e

integraliza o mundo externo, podendo contribuir com seu legado.

Sobre trabalho

Para Krawulsky (1991), “em sua mais ampla concepção o trabalho pode ser concebido como o exercício da atividade humana, quaisquer que sejam a esfera e a forma sob as quais esta atividade seja exercida” (p. 7).

Ao buscar entender o trabalho ao longo de sua trajetória, percebe-se que o mesmo permeia toda a condição humana e configura-se como ocupação básica da humanidade. Sua evolução vem desde a pré-história até os dias atuais, com a nova ordem socioeconômica do capitalismo e a flexibilidade da produção e das relações de trabalho.

Segundo Bock (2002), os ancestrais da humanidade viviam para sobreviver, ou sobreviviam para viver; seu trabalho organizava-se como atividade de coleta e mais tarde de caça, não havendo diferenciação de funções, a não serem as determinadas pelo sexo e causadas pela especificidade orgânica na reprodução da espécie. Desta forma, não havia possibilidades, nem necessidade de grandes escolhas em relação ao desempenho de funções, sequer para a sobrevivência material.

O autor acima citado aponta para o momento seguinte da história da humanidade, na Grécia Antiga, em que ser cidadão, escravo, artesão, pequeno camponês ou trabalhador manual não dependia de qualquer tipo de escolha, mas da condição de classe da família do indivíduo, ou de acordo com as vitórias ou derrotas nas guerras.

Assim, chega-se à Idade Média, no sistema do feudalismo, onde a incidência do mesmo fenômeno se apresenta, já que a condição de classe é dada pela circunstância do nascimento. A pessoa, independentemente de sua origem familiar ser proveniente de nobres ou plebeus, terá mantida essa mesma posição na sociedade e a ocupação será transmitida de pai para filho; isso acontece invariavelmente, como uma *determinação divina* (Bock, 2002). Neste modo de produção, não há perspectiva de mercado, pois as pessoas trabalham para seu próprio sustento. O poder e a riqueza são adquiridos por intermédio das guerras de expansão, já que seu valor está na extensão da terra; o acúmulo de mercadorias e de dinheiro não é referência para riqueza. Cada trabalhador possui seus instrumentos de trabalho. Portanto, os meios de produção são de propriedade individual e o produto resultante da ação do homem sobre o que a natureza dispõe

é dividido com o senhor, dono da terra. Nesse contexto, a Igreja, principalmente a católica, reforça e legitima essa ordem social com seu enorme poder e o conceito de vocação se traduz apenas pela fé religiosa (Bock, 2003).

Percebe-se que, até esse momento, o trabalho esteve presente como ocupação básica dos seres humanos, atendendo unicamente a tal propósito. A vida laboral confundia-se com a vida doméstica e a profissionalização era determinada por nascimento ou por conveniência.

Diferentemente do que ocorreu até então, instalou-se a partir daí uma transformação histórica particular, na qual ocorreu a supressão de um sistema econômico e sua substituição por uma nova ordem econômica, que passou a dominar e controlar o tecido institucional e social, alterando, em consequência, valores substanciais relativos ao trabalho e sua significação para os indivíduos. Em decorrência, a relação indivíduo-trabalho hoje é complexa, delicada e dependente de fatores múltiplos . . . que, combinados, vão consolidar uma significação do trabalho singular para cada indivíduo, num processo essencialmente subjetivo (Krawulsky, 1991, p. 6).

Na sociedade contemporânea surge nova possibilidade técnica de organização do trabalho. É o capitalismo pós-industrial, em que a produtividade é cada vez mais sustentada pela atividade imaterial das atividades do terceiro setor (o de serviços) e não mais fortemente vinculadas aos setores agrícola (primário) e industrial (secundário). Nas atividades terciárias, a organização do trabalho é bastante diferente. Não é mais o relógio que organiza decisivamente o tempo de trabalho. O ingresso no mercado do trabalho é aos 25 anos e, antes disso, a pessoa precisa estar totalmente integrada a uma educação que deve ser recebida ao longo de toda sua vida, diante da complexidade da sociedade contemporânea. Desta maneira, chega-se aos dias atuais assistindo, no mundo globalizado do trabalho, ao advento de uma sociedade pós-industrial que traz uma profusão de novas tecnologias e conhecimentos em áreas até então inexploradas, uma nova ordenação do trabalho.

Sobre carreira

A palavra carreira tem origem no Latim - *via carraria* -, que significa estrada trilha, ou percurso. Seu sentido veio passando por mudanças ao longo da história e hoje, quando se fala em carreira, na realidade, está se falando de um dos

grandes desafios impostos pela sociedade contemporânea, na medida em que o sucesso na profissão passou a estar intimamente ligado à carreira. Não se trata mais de escolher uma profissão, concluir um curso superior com direito a diploma, buscar um emprego, progredir estavelmente na hierarquia da empresa e ascender socialmente. Esta seria uma perspectiva tradicional de olhar para a trajetória profissional, pressupondo diferentes fases por meio de um ciclo similar ao desenvolvimento humano, em que se partia da exploração de fantasias sobre o trabalho e o ingresso no mundo profissional, até o desligamento da empresa, ou a aposentadoria (Tolfo, 2002).

Esse modelo tradicional de carreira estava em conformidade com um contexto estável, em que o emprego era entendido como sinônimo de trabalho. As organizações possuíam diversos níveis hierárquicos e os empregados aspiravam alcançar o sucesso mediante ascensão na carreira. Essa possibilidade tornou-se mais refratária atualmente (Tolfo, 2002).

Tanto o planejamento quanto a administração da trajetória profissional vêm sendo fortemente influenciados pelo contexto desfavorável que cerca o mundo do trabalho, no qual a perspectiva de carreira – assim como de emprego – parece estar restrita a um número cada vez menor de profissionais. Assim sendo, têm se desenvolvido correntes teóricas que além da possibilidade da carreira mais horizontalizada (Chanlat, 1995, 1966), ou em forma de espiral (Evans, 1996) tratam de carreira como planejamento e desenvolvimento de competências individuais (Boog, 1991). Os modelos emergentes ainda estão em construção e convivem com os modelos tradicionais, que permanecem em vigência. A multidiversidade cultural e social que é própria do nosso tempo abre a possibilidade de convivência entre propostas provenientes de diferentes abordagens teóricas e empíricas. Neste sentido, gera a demanda de profissionais que sejam capazes de lidar com a mudança, com a multiplicidade e com contradições (Tolfo, 2002, p. 60-61).

Schein (1996, In Tolfo, 2002) contribui de maneira importante para a identificação de um conjunto de dez fases que representam um recurso didático para compreender etapas de trajetória profissional. Essas fases apresentam uma sequência, no entanto são variáveis conforme a profissão ou a pessoa:

- Crescimento, fantasia, exploração;
- Educação, treinamento;
- Ingresso no mundo profissional;

- Treinamento básico, socialização;
- Admissão como membro;
- Estabilização no emprego, permanência como membro;
- Crise no meio da carreira, reavaliação;
- Avanço, recomeço ou estabilização;
- Desligamento;
- Aposentadoria.

E ao concluir sua análise acerca da identidade profissional aponta para a importância dessas fases da carreira, do seu desenrolar e da autoimagem desenvolvida pela pessoa no decorrer do processo. Esse processo permite o desenvolvimento de uma percepção acurada de suas inclinações e, consequentemente, um planejamento para definir melhores escolhas (Schein, 1996, In Tolfo, 2002).

No caminho da qualificação o profissional precisará: cuidar da sua imagem e da sua reputação, para criar credibilidade e referência para seu nome, tornando-se um profissional de carreira; ter conhecimentos específicos da área escolhida; graduação; pós-graduação; MBA; atividades extracurriculares; falar mais de uma língua fluentemente; *networking* (rede de relacionamentos); análise sistematizada da realidade pessoal e profissional; desenvolver competências que o diferenciem. Além desses, atributos tangíveis, estão os intangíveis, já citados neste texto, como iniciativa, criatividade, paixão, equilíbrio emocional, autoavaliação de seu comportamento frente à carreira, equilíbrio emocional, saber trabalhar em grupo e liderança, entre outros e outros.

Neste sentido, a contribuição de Marques (2014) é de que a carreira representa uma das dimensões mais importantes na vida do ser humano, pelo fato de oportunizar a concretização de objetivos, sonhos e a construção de um legado; ela traz muitos desafios para a vida das pessoas na medida em que, através dela, é possível superá-los com maestria e alcançar estados desejados.

Pode-se afirmar que as mudanças numa sociedade acontecem e que muito tempo depois é que se observam a chegada de novos valores. Para Tolfo (2002), os valores socioculturais de preocupação com a família, o indivíduo e o trabalho estão mudando e observa-se que muitas pessoas já valorizam mais a qualidade de vida do que os padrões de sucesso no trabalho e na carreira.

O Brasil passou por transformações como a abertura econômica, o controle da inflação, o aumento da competitividade no mercado, a globalização da economia, as constantes mudanças tecnológicas e a consequente diminuição da dis-

tância entre as pessoas. Somente a partir desse tempo é que se podem observar profissionais das mais diversas áreas, assim como pequenas, médias e grandes empresas começando a investir crescentemente na busca por metodologias de desenvolvimento humano.

Dentre essas metodologias, a do *coaching* é a que mais se destaca, devido ao seu crescimento extraordinário. Pode-se afirmar que hoje o mercado do *coaching* está aquecido no Brasil. Isso por causa de mudanças no contexto, a partir das transformações acima citadas. Nesse contexto, a competitividade e a empregabilidade estão em alta, devido às tendências tecnológicas, à mobilidade e ao surgimento das redes sociais, influenciando cada vez mais a carreira de muitos profissionais. E uma das propostas do *coaching* é justamente a qualidade de vida por meio de uma carreira de qualidade, alinhada aos objetivos pessoais. Ou seja, que cada um possa descobrir e dar o melhor de si, para ser uma melhor pessoa e um melhor profissional, atingindo objetivos, realizando sonhos e deixando um legado.

Sobre *coaching*

A palavra *coach* tem origem na língua inglesa e foi utilizada inicialmente para designar carruagem de quatro rodas. Alunos nobres das universidades inglesas, no século XVIII seguiam para as aulas em *coach* (carruagem), conduzidos por um cocheiro – *coacher*. Por volta de 1830 o termo passou a ser utilizado em universidades inglesas para denominar o tutor de uma pessoa, aquele que carrega, conduz e prepara os estudantes para exames. A partir daí passou a ser utilizado no âmbito dos esportes, onde é aplicado até hoje. Em 1950 foi introduzido no âmbito dos negócios como uma habilidade de gerenciamento de pessoas e, em 1960 foi introduzido, pela primeira vez, na cidade de Nova York, a habilidade para o *Life Coaching*. Para muitos, o marco inicial do *coaching* como disciplina e profissão aconteceu com a publicação do livro *The Inner Game of Tennis*, de Timothy Gallwey, onde o autor apresentou conceitos de *coaching* aplicados ao tênis, mas que poderiam ser transportados para a vida pessoal e desenvolvimento humano como um todo (Marques, 2014).

O *coaching* está presente no Brasil desde os anos 70, onde aportou no meio esportivo, para depois penetrar no mundo dos negócios. Em pouco espaço de tempo o número de profissionais atuando nesta área cresceu progressivamente, da mesma maneira como cresceu o número de pessoas que já passaram pelo

processo, tornando-o popular seja no Brasil ou em outros países do mundo. Uma das justificativas para o crescimento do *coaching* é a do foco na produção de resultados e no progresso tanto pessoal quanto nos negócios.

Desde seus primórdios, o significado original do termo continua preservado e, quando se fala em *coaching*, de modo geral, fala-se no *coach* como um técnico que usa seus conhecimentos para auxiliar/facilitar o seu cliente a desenvolver suas potencialidades e atingir um lugar almejado, cabendo ao cliente exclusivamente refletir e agir.

Em um levantamento e estudo de publicações sobre *coaching*, entre 1937 e 2004, Vikki Brook constatou que a ideia de *coaching* é antiga e foi amadurecendo e se expandindo à medida que os processos de produção de bens e serviços avançaram, acelerando o ritmo das mudanças. Segundo ela, “a maturidade da indústria de *coaching* foi impulsionada por pelo menos três forças interrelacionadas: a experiência acumulada sobre *coaching*; o crescente ingresso de profissionais na área de *coaching*, oriundos de uma ampla gama de experiências profissionais e a crescente sofisticação da gestão e dos profissionais da área de RH” (Brook, 2008). Este trabalho examina ainda as relações entre disciplinas e profissões reconhecidas e a *emergente disciplina de coaching* e apontam para:

- *Coaching* é fruto de um conjunto de elementos originários principalmente da Psicologia, da Administração, da Educação e Desenvolvimento de Adultos, além da Filosofia, tanto ocidental quanto oriental e da teoria de Sociologia;
- *Coaching* apresenta um amplo quadro de referência intelectual que se apoia na sinergia, fertilização cruzada e práticas de várias áreas do conhecimento;
- As práticas e padrões de *coaching* são dinâmicas e contextuais, ou seja, o *coaching* é customizado em termos de *coach*, *coachee*, contexto e especificação de cada situação;
- *Coaching* surgiu para atender a uma demanda de um mundo instável, complexo e em rápida transformação;
- A meta comum do *coaching* é contribuir para o bem estar e o sucesso das pessoas (Brook 2008, pp.487-489).

Goleman (2012), ao rever as implicações de todo os antecedentes para o *coaching* e aumento das capacidades de inteligência emocional trata como neuromitologia o dito popular de que nascemos com uma enorme quantidade de células cerebrais e depois as perdemos uniformemente até morrer. Para este autor, o novo entendimento chamado neurogênese é de que todos os dias o

cérebro gera dez mil células tronco que se dividem em duas, sendo que uma torna-se uma linha filiada que continua fabricando células tronco e a outra migra para onde quer que seja necessária no cérebro e se transforma nesse tipo de célula. Muitas vezes, essa destinação é onde a célula é necessária para novo aprendizado. Ao longo dos quatro meses posteriores, essa nova célula forma cerca de dez mil conexões com outras para criar um novo circuito neural. A neurogênese fortalece o entendimento da neuroplasticidade, de que o cérebro se renova continuamente em função das experiências que vivemos. Ao aprender ou criar um novo hábito estamos mobilizando circuitos que atraem conexões e neurônios e que crescem de acordo com isso. Por outro lado, ao buscar abandonar um hábito, enfrenta-se a resistência de um circuito para algo praticado e repetido milhares de vezes.

Goleman (2012) apresenta lições cerebrais para o *coaching* ou para se trabalhar por conta própria a fim de intensificar uma capacidade de inteligência emocional. Primeiramente, é necessário empenhar-se; mobilizar o poder motivador nas áreas pré-frontais esquerdas. Sendo um *coach* é preciso comprometer as pessoas, entusiasamá-las em alcançar suas metas; ajudá-las a evocarem seus sonhos, suas visões para si mesmas; onde desejam estar no futuro. Depois, trabalhar a partir de onde elas estão agora, naquilo que podem melhorar para ajudá-las a chegar onde querem. Neste ponto, é útil usar um instrumento que meça as capacidades de inteligência emocional para determinar com quais competências se é beneficiado ao fortalecê-las. O passo seguinte é cuidar para não assumir aprendizado demasiado de uma só vez, operacionalizando a meta no nível de um comportamento específico e tornando-a prática, de modo que se saiba exatamente o que fazer e quando. Nesse momento, é importante aprender a praticar a atenção plena, ativando todos os órgãos dos sentidos, ao invés do hábito da multitarefa. É perfeitamente possível criar um aprendizado intencional para todas as oportunidades de prática, tornando-o natural, através de um recorte no tempo, em que se desliga ou afasta o celular, sai das suas distrações, para olhar, ouvir, sentir, prestando a atenção total e estar-se inteiro em cada atividade que se realiza. Saber identificar quando um momento desses está prestes a acontecer e saber fazer a coisa certa. O fazer como sempre é um hábito em que já se tornou um campeão de nível olímpico e o circuito neural fez disso uma opção padrão, que já se faz automaticamente e a conectividade para isso é forte (Goleman, 2012). Ao se começar a formar um novo e melhor hábito estão sendo criados novos circuitos que estarão competindo com o velho hábito. Para fortale-

ce e fixar o novo hábito, é necessário usar o poder da neuroplasticidade, ou seja, fazê-lo repetidamente. Ao persistir o novo e melhor hábito, esse novo circuito se conectará e tornar-se-á tão conectado e sólido, que esta será a nova opção padrão do cérebro e com essa mudança no cérebro, o melhor hábito se tornará a escolha automática. O tempo necessário para que o novo hábito se torne mais natural que o antigo é entre três a seis meses de uso de todas as oportunidades de prática ocorridas naturalmente. O ensaio mental é outra oportunidade de prática a ser aplicado nos tempos livres, ou dedicado a isso. Trata-se de um técnica utilizada pelos atletas de alta performance, pois aumenta a capacidade de desempenho quando o momento real chegar (Goleman, 2012) .

“Coaching é uma relação de parceria que revela/liberta o potencial das pessoas, de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender, ao invés de ensinar algo a elas” (Gallwey, 1974, In IBC, 2013).

O condutor do processo é chamado *coach* e o cliente *coachee* e o processo pode ser aplicado seja em âmbito profissional (corporativo, executivo e carreira), como também no desenvolvimento de aspectos da vida pessoal do cliente. O trabalho inicia-se a partir da necessidade trazida, estabelecendo-se o estado atual e o estado desejado. A partir daí, identificam-se os objetivos buscados pelo cliente e os possíveis fatores emocionais, profissionais ou pessoais impeditivos. Estes objetivos devem ser específicos, sistêmicos, positivos, apresentar evidência, recursos disponíveis, delimitar o tamanho e mostrar alternativas (Douglas & Zara, 2012). São então realizadas sessões semanais, quinzenais ou mensais, com duração de uma hora e meia, onde o *coach* irá trabalhar no sentido de fornecer ferramentas do *coaching* voltadas para o desenvolvimento de novas habilidades e competências, superação de crenças limitadoras, redefinição de suas metas com mais clareza, mobilização e ampliação dos seus conhecimentos e recursos de forma efetiva, para o alcance rápido e assertivo dos seus objetivos de vida e carreira. O processo de *coaching* trabalha com gerenciamento de tempo e tem início, meio e fim predefinidos, o que torna seus resultados acelerados e expressivos, facilita uma visualização clara dos pontos individuais de melhoria, de aumento da autoconfiança, da quebra de barreiras de limitação para que as pessoas descubram seu potencial máximo e alcancem suas metas (Marques, 2014).

Sobre um caso de aplicação de ferramentas do *coaching* como facilitadoras para uma situação de escolha da profissão

As fases de Schein, (1996, In Tolfo 2002), citadas no item carreira oferecem uma referência para se compreender as etapas de trajetória profissional. Assim é possível entender o momento da escolha da profissão como correspondendo à segunda fase, ou seja, aquela que identifica a educação escolar (técnica ou não) como um momento de treinamento para o futuro trabalho, quando as informações sobre profissões são fonte de maior interesse e algumas decisões podem começara a serem tomadas (Schein, 1996, In Tolfo, 2002).

A mãe de L., 20 anos, marcou a primeira sessão de terapia para a filha, com a informação que a mesma estava depressiva pelo término do namoro.

No entanto, durante a primeira sessão, a demanda da cliente foi sobre sua dificuldade em escolher uma nova graduação, já que estava planejando trancar a matrícula em junho próximo, ao completar o quarto período de Serviço Social.

O genograma mostrou uma família com pais e dois filhos na fase de saída da casa: jovens solteiros, em que o princípio chave do processo emocional de transição demanda a aceitação da responsabilidade emocional e financeira pelo eu (Carter & McGoldrick, 1995).

Segundo L., a saída de casa do único irmão deixara um vazio a partir do qual sua mãe passou a *pegar no seu pé*. A história de sua mãe é de que fora abandonada pela própria mãe e colocada em um abrigo pelo pai. Ao casar e ter filhos optou por deixar a profissão para dedicar-se à maternidade. Dada à situação familiar corresponder ao momento do ciclo vital saindo de casa (Carter e McGoldrick, 1995) e à fase da educação escolar como um momento de treinamento para o futuro trabalho (Schein, 1996, In Tolfo, 2002), o cruzamento desses dois fatores permitiu vislumbrar possibilidades de um atendimento tanto em terapia familiar, quanto em orientação profissional, quanto em *coaching*.

Os seguintes fatos: solicitação de terapia para L. e não para a família; L. não ter trazido a depressão pós-namoro, que a mãe informara como queixa; contradições entre não suportar assistir às aulas, ser assídua na faculdade e obter excelentes notas; decisão de trancar a matrícula apenas ao final do semestre e dúvida sobre possível arrependimento por jogar tempo fora levaram a terapeuta a optar por utilizar as ferramentas do *coaching para escolha da profissão*, por ser este um reconhecido processo de aceleração de resultados. A intenção foi oferecer as possibilidades para L.:

- Perceber o ponto em que se encontrava e o que a realidade à sua volta lhe oferecia;
- Saber onde queria chegar, a viabilidade, a positividade e as implicações desse querer;
- Saber o que o tornava atrativo e o sentido que teria para si;
- Descobrir quais as ações necessárias para concretizá-lo e
- Determinar-se para agir nesta direção e dar-se por satisfeita em alcançar resultados.

A terapeuta tranquilizou-a, informando que dispunha de ferramentas e métodos para ajudá-la a descobrir o que precisava saber sobre si mesma, para fazer sua escolha profissional e ofereceu o trabalho de *coaching*.

Confirmada a prioridade ao atendimento à demanda da escolha profissional, foi apresentada à L. uma proposta de *coaching de escolha de profissão*, com doze sessões, que L. aceitou com entusiasmo. Disse que ficara feliz por ter descoberto que não estava doente, mas sim vivendo um momento de transformações e mudanças que demandavam um autoconhecimento para adquirir segurança e seguir em frente. Combinou-se do trabalho iniciar do ponto onde L. se encontrava, no sentido dela preparar-se para decidir se escolheria seguir em frente na graduação ou partir para uma nova graduação.

A primeira ferramenta utilizada foi: as perguntas são as respostas (Marques, 2014), no sentido de estimular reflexão, estimular ações, gerar opções, criar comprometimento e propiciar autoconhecimento. Segundo o Manual de PSC (IBC, 2103, p. 249), “as perguntas estão para o Coaching, como a bola está para uma partida de futebol; ambas são elementos fundamentais que fazem o jogo acontecer”.

As primeiras perguntas de quebra-gelo foram: o que de fato sempre lhe deu e ainda dá prazer em realizar? Quais são os temas que você mais gosta de estudar? Como estão suas notas? Qual é o seu maior sonho? O que se imagina fazendo em 3, 5 ou 10 anos? Quais são seus pontos de melhoria?

Estas perguntas evidenciaram o seguinte quadro: o que mais fazia sentido e gostava na vida era ajudar pessoas. Escolhera o Serviço Social justamente por ser uma maneira de fazer isso profissionalmente. Ao responder a esta pergunta seus olhos brilharam e L. mudou de posição na cadeira onde estava afundada, sentando-se de forma mais ereta. Suas notas estavam entre as melhores da turma, apesar de não ir às aulas e estudar apenas para provas. Via-se trabalhando em grandes instituições de direitos humanos, inclusive no exterior. Acreditava

que o Serviço Social poderia lhe oferecer isto, mas não gostava de assistir aulas, nem da didática dos professores e queria deixar a faculdade por essas razões. Tinha um sentimento de pena da mãe e a colocara no lugar de melhor amiga. Era teimosa e sempre fazia as piores escolhas, o que acabava confirmando a imagem que sua mãe criara dela. Viveu a vida do namorado como se fosse a sua, até que ele não mais suportou e finalizou o namoro. Sua mãe vivia a sua vida como se fosse a dela. Era chorona, chorava para tudo e por tudo e seus pontos de melhoria seriam saber falar sem chorar e aprender a assumir suas escolhas.

Na segunda das doze sessões L. informou que conseguira duas atitudes que a surpreenderam. Seu ex-namorado a convidou para conversarem, ela foi, contrariando a opinião da mãe e, pela primeira vez conseguiu comunicar-se sem chorar e sentiu-se muito bem com sua nova atitude. A incerteza da possibilidade de retomada do namoro, ao fim da conversa, deixou de ter peso após o trabalho com roda da abundância, ferramenta de *coaching* que trabalha ciclos de realização por meio dos quadrantes: declarar, solicitar, arriscar e agradecer (Marques, 2014). A segunda atitude foi que L. começou a ativar sua rede de amigos e foi muito bem acolhida, sendo convidada para várias saídas, de modo que sua semana acontecera de forma totalmente atípica e maravilhosa. Foram criadas em conjunto tarefas voltadas para obter maiores informações sobre o Serviço Social, como a de entrevista a profissionais estudantes no último período, profissionais recém-formados e profissionais formados há longo tempo. E outras tantas, como *cine-coaching* (filmes relacionados a histórias de superação), para assistir com a família e refletir sobre a fortalecedora mensagem de que o segredo do poder é acreditar em si mesmo; diário de bordo, em que ao final do dia fazia uma reflexão sobre porque valera a pena ter vivido aquele dia, o que faria de diferente se pudesse voltar a ele e o que gostaria e se proporia a realizar no dia seguinte (Marques, 2014).

Ao final das doze sessões combinadas, no que se refere à graduação, L. descobriu que o Serviço Social fazia sentido como ponto de partida para a carreira que está iniciando; que poderá se transformar em um caminho em menor prazo para realizar seu sonho de trabalhar ajudando profissionalmente pessoas, em uma instituição ligada aos direitos humanos; que há outras formas de encontrar satisfação pelo curso, sem ser fugindo das aulas, mas buscando um estágio por sua iniciativa, sem esperar pela grade curricular. No que se refere à relação com sua família, percebeu que a saída de casa do irmão não fora a ideal, que ele ainda estava bastante dependente dos pais e tomou isso como exemplo para

planejar de que maneira e quando queria fazer esta passagem; deixou de pedir opinião à mãe, entendendo que quando seguia a opinião dela não dava certo, por não ser aquilo que no fundo gostaria, passando a compartilhar dúvidas e ouvir opiniões, mas com a liberdade de escolher e se responsabilizar pelos seus acertos e erros; acabou retomando o namoro, iniciando um novo ciclo, em que podia viver sua vida, seu namorado a dele e os dois construíam planos conjuntos.

A avaliação de L. foi de que o processo de *coaching* a ajudou a conhecer-se melhor, descobrir seus recursos e potencializá-los, ao mesmo tempo em que aprendeu a projetar um objetivo profissional, planejar um passo a passo, praticar ações e concretizá-lo. Com isso, percebeu que pode sair da armadilha familiar, de preencher o vazio da saída do irmão da casa e oferecer à família a satisfação de vê-la se desenvolvendo.

Considerações finais

Pode-se afirmar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho trazem consequências para sociedade, para a vida dos indivíduos e suas famílias e implicam igualmente em consequências na vida pessoal, profissional e de carreira dos próprios profissionais que atendem casais e famílias. Dessa forma, a autora considera de fundamental importância a percepção da velocidade do tempo das mudanças no mundo contemporâneo, principalmente no mundo do trabalho. Percebe ainda, mais presente do que nunca, a demanda por uma constante atualização teórica, bem como de vastos conhecimentos técnicos para que profissionais se capacitem a dar respostas adequadas e a contribuir para que a terapia de casal e família acompanhe seu tempo, mantendo-se sempre atual. E reconhece o processo de *coaching* como coadjuvante do trabalho em terapia de família, nos casos de escolha da profissão, primeiro emprego, relocalização após perda de emprego, aposentadoria e redirecionamento de carreira.

Em se tratando de um relato de experiência, este artigo abordou temas importantes que, no entanto, merecem ser estudados e aprofundados, sejam relativos à questão do trabalho, da terapia de casal e família ou do *coaching*.

Referências

- Bock, S. D. (2002). *Orientação Profissional: A abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Cortez.
- Brock, V. (2008). *Grounded theory of roots and emergency of coaching*. Ph.D. Dissertation. Retirado em 07/04/2014, do site Coaching History, <http://coachinghistory.com/resources/phd-dissertation/>
- Carter, B. & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Douglas, W. & Zara, C. (2011). *Como usar o cérebro para passar provas ou concursos*. Niterói: Impetus.
- Garcia, L. F. (2013). *O cérebro de alta performance: Como orientar seu cérebro para resultados e aproveitar todo o seu potencial de realização*. São Paulo: Editora Gente.
- Goleman, D. (2012). *O cérebro e a inteligência emocional: Novas perspectivas*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- IBC. Instituto Brasileiro de Coaching (2013). *Manual de personal & professional coaching - PSC*. Goiânia: IBC.
- Krawulsky, E. (1991). *A evolução do conceito de trabalho através da história e sua percepção pelo trabalhador de hoje*. Dissertação de mestrado não publicado. Mestrado em Administração. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Marques J. R. (2014). *Coaching & carreira: Técnicas poderosas e resultados extraordinários*. Goiânia: Editora IBC.
- Schein, E. H. (1995). Career survival: Strategic job and role playing. San Diego: Pfeifer Company, In S. R. Tolfo (2002). A carreira profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Revista rPOT Psicologia: Organização e Trabalho*. Retirado em 06/04/2014 do Portal de Periódicos da UFSC. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847/0>
- Tolfo, S. R. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. *Revista rPOT Psicologia: Organização e Trabalho*. Retirado em 06/04/2014 do Portal de Periódicos da UFSC, <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847/0>

Endereço para correspondência

anasilviateixeira@gmail.com

Enviado em 10/04/2014

1ª Revisão em 06/05/2014

Aceito em 20/05/2014