

# COACHING

UMA OPORTUNIDADE DE TRANSFORMAÇÃO  
PESSOAL E PROFISSIONAL

*Vera Ruth de Carvalho Fidalgo  
Miguel Shalamar Veiga Miranda  
Ester Regina Miranda Pacheco  
Giselly da Cruz Freitas  
Jacira Magalhães Pessoa  
Luciene Cordeiro Sales  
Sandro José Ribeiro Lopes  
Sérgio Ricardo Soares Cunha  
Raquel Pinheiro Chaves Cunha*

EDITORA INOVAR

**COACHING UMA OPORTUNIDADE DE TRANSFORMAÇÃO  
PESSOAL E PROFISSIONAL**



EDITORA  
INOVAR

**COACHING UMA OPORTUNIDADE DE TRANSFORMAÇÃO PESSOAL E  
PROFISSIONAL**

1ª edição



## **COACHING UMA OPORTUNIDADE DE TRANSFORMAÇÃO PESSOAL E PROFISSIONAL**

**Vera Ruth de Carvalho Fidalgo**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Miguel Shalamar Veiga Miranda**

UNINASSAU

Belém-Pará

**Ester Regina Miranda Pacheco**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Giselly da Cruz Freitas**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Jacira Magalhães Pessoa**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Luciene Cordeiro Sales**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Sandro José Ribeiro Lopes**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Sérgio Ricardo Soares Cunha**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

**Raquel Pinheiro Chaves Cunha**

Universidade da Amazônia

Belém-Pará

## **Copyright © das autoras e dos autores.**

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons Internacional (CC BY- NC 4.0).



---

Vera Ruth de Carvalho Fidalgo; Miguel Shalamar Veiga Miranda; Ester Regina Miranda Pacheco; Giselly da Cruz Freitas; Jacira Magalhães Pessoa; Luciene Cordeiro Sales; Sandro José Ribeiro Lopes; Sérgio Ricardo Soares Cunha; Raquel Pinheiro Chaves Cunha

**Coaching uma oportunidade de transformação pessoal e profissional.** Campo Grande: Editora Inovar, 2021. 92p.

ISBN: 978-65-86212-90-7

DOI: 10.36926/editorainovar-978-65-86212-90-7

1. Coaching. 2. Transformação pessoal. 3. Transformação profissional. 4. Autores. I. Título.

CDD – 158.1

---

**As ideias veiculadas e opiniões emitidas nos capítulos, bem como a revisão dos mesmos, são de inteira responsabilidade de seus autores.**

### **Conselho Científico da Editora Inovar:**

Franchys Marizethe Nascimento Santana (UFMS/Brasil); Jucimara Silva Rojas (UFMS/Brasil); Maria Cristina Neves de Azevedo (UFOP/Brasil); Ordália Alves de Almeida (UFMS/Brasil); Otília Maria Alves da Nóbrega Alberto Dantas (UnB/Brasil), Guilherme Antônio Lopes de Oliveira (CHRISFAPI - Cristo Faculdade do Piauí).

## Sumário

APRESENTAÇÃO .....	8
1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1 História do coaching .....	9
1.2 Tipos de coaching.....	10
1.3 Elementos do coaching.....	12
1.4 A Psicologia do coaching.....	16
1.5 Evolução histórica e definições de coaching.....	17
1.6 Abordagens de coaching no âmbito organizacional .....	19
1.7 Coaching, mentoring e aconselhamento.....	24
1.8 Ferramentas do coach .....	26
1.9 Coaching e o desenvolvimento de lideranças .....	30
1.10 Cultura de coaching.....	32
1.11 A Importância do líder coach .....	32
1.12 Inteligência emocional .....	34
2 – FERRAMENTAS COMPLEMENTARES .....	36
2.1 PNL – Programação neurolinguística .....	36
2.2 Reiki – Equilíbrio emocional e uma das práticas de vida integral.....	39
2.2.1 – Emoção.....	40
2.2.2 - Equilíbrio emocional.....	40
2.2.3 - Prática de vida integral .....	42
2.2.4 - Prática de vida integral e equilíbrio emocional .....	43
2.3 - Reiki.....	46
3. NICHOS DO COACHING .....	49
3.1 - Vida, essência, missão e verdade.....	49
3.1.2 A ferramenta Ikigai e sua relação com o propósito de vida .....	50
3.1.3 - O que te faz ser feliz de verdade? .....	51
3.2 - A origem da espiritualidade e sua força no comportamento humano .....	54
3.2.1 As origens do conceito de espiritualidade .....	54
3.2.3 Considerações finais.....	56
3.2.4 – Uma visão do coaching pela espiritualidade.....	57
3.2.5 - A importância do movimento.....	57
3.2.6 - O que pode trazer a inércia sobre as nossas vidas?.....	60
3.2.7 - Para dar início ao movimento foi preciso buscar algumas características e obter este espírito diferente.....	61
3.2.8 - Declare o movimento até sobre o que você deu como morto.....	64
4 CONCLUSÃO Profa Vera Ruth de Carvalho Fidalgo .....	66
REFERÊNCIAS .....	67

ANEXO.....	70
ÍNDICE REMISSIVO.....	90

## APRESENTAÇÃO

A palavra coaching inicialmente esteve relacionada ao transporte, mais precisamente ao tipo de carruagem coberta húngara, sendo posteriormente associada ao esporte. Tanto o transporte como o treinador conduziam as pessoas a um lugar ou objetivo.

O objetivo principal do estudo é de explicar e ampliar o método do coaching como uma oportunidade de transformação seja pessoal, seja profissional. Trata-se de um estudo exploratório, realizado através de revisão de literatura.

Os estudos realizados revelaram que a metodologia de coaching possui uma enorme aplicação prática, que se estende as inúmeras áreas da vida humana, além de usufruir de uma variadas técnicas e práticas, desenvolvidas e consolidadas ao longo do tempo.

As pesquisas também mostraram que o emprego das técnicas e práticas dessa metodologia trazem resultados positivos em todos os aspectos da vida das pessoas.

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 História do Coaching

Uma das primeiras hipóteses sobre o advento do coaching é que seu surgimento ocorreu em uma cidade da Hungria chamada Kocs, entre os séculos XV e XVI (Cox, Bachkirova & Clutterbuck, 2014).

A palavra coaching inicialmente esteve relacionada ao transporte, mais precisamente ao tipo de carruagem coberta húngara, sendo posteriormente associada ao esporte. Tanto o transporte como o treinador conduziam as pessoas a um lugar ou objetivo (Cox et al., 2014; Milaré, & Yoshida, 2007).

Como uma técnica importante para subsidiar o desenvolvimento dos atletas, o coaching foi bem difundido no esporte especialmente porque Tim Gallwey, tenista profissional, é considerado por alguns o precursor da metodologia do coaching (Whitmore, 2010).

Ao longo dos anos, observa-se que o termo coaching tem sido utilizado principalmente nas áreas esportiva, da educação e do trabalho (Grant, 2001).

Ives (2008), por exemplo, analisa o histórico do conceito e observa que, nos seus primórdios, o coaching foi concebido como uma espécie de orientação, ensino ou instrução.

Ao surgir como uma disciplina distinta, foi abordado como forma de facilitação ou um estilo de gerenciamento de pessoas, estritamente não diretivo. Ultimamente, de maneira crescente, o coaching tem adotado elementos terapêuticos e de desenvolvimento pessoal. Estas diferentes proposições demonstram a ausência de convergências sobre a etimologia e as origens do coaching (Ferreira, 2008).

Além das variadas teorias acerca da origem do coaching, a literatura também apresenta diferentes conceitos sobre o que o coaching de fato representa. Um fator agravante para o desenvolvimento de uma base teórica consistente tem sido a própria prática do coaching, que atualmente é muito mais expressiva do que as teorias e as pesquisas sobre a sua cientificidade (Reis, & Nakata, 2010).

A injeção crescente de ideias e técnicas gera confusão acerca da natureza precisa do coaching e do que ele pretende alcançar, contribuindo para a dificuldade em defini-lo (Stober, & Grant, 2006).

De maneira a tentar sistematizar concepções gerais encontradas na literatura, o Quadro 1 ilustra algumas das mais citadas definições de coaching.

*Quadro 1*  
Definições de *coaching*.

Autor	Definição
Parsloe (1995, p. 18)	"O <i>coaching</i> é diretamente relacionado com o aprimoramento imediato de desempenho e o desenvolvimento de habilidades, através de uma forma de tutoria ou instrução."
Whitmore (1992, p. 8)	" <i>Coaching</i> é o desbloqueio do potencial de um indivíduo de forma a maximizar seu desempenho. É ajudar o outro a aprender ao invés de ensiná-lo."
Stober, & Parry (2005, p. 13)	" <i>Coaching</i> é um processo colaborativo que visa facilitar a habilidade de um cliente para auto-dirigir seu aprendizado e crescimento, sendo evidenciado por mudanças significativas na auto-compreensão, auto-conceito e comportamento."
Grant (2005, p. 4)	" <i>Coaching</i> pode ser compreendido como uma metodologia genérica usada para aprimorar as habilidades e desempenho, assim como o desenvolvimento de indivíduos. É um processo sistematizado no qual indivíduos são ajudados a explorar seus problemas, estabelecer metas, desenvolver planos de ação e agir, monitorar e avaliar seu desempenho de forma a melhor alcançar suas metas [...]."
Milaré, & Yoshida (2007, p. 88)	"A essência do <i>coaching</i> é ajudar o indivíduo a resolver seus problemas e a transformar o que aprendeu em resultados positivos para si e para a equipe a qual lidera."
Cox, Bachkirova, & Clutterbuck (2014, p. 1)	"O <i>coaching</i> é um processo de desenvolvimento humano que envolve o uso de interações estruturadas e focadas e de estratégias, ferramentas e técnicas apropriadas para promover mudanças desejáveis e sustentáveis, visando o benefício do indivíduo e, potencialmente, de outros <i>stakeholders</i> ."

Ainda com relação à definição do que é o coaching, é relevante mencionar as diferenças encontradas na literatura entre coaching, mentoring e treinamento. O mentoring envolve a transmissão de conhecimentos por parte de um indivíduo com expertise em um domínio específico para um indivíduo com menos experiência; porém, o mentoring em si não exige do mentor habilidades de coaching (Grant, 2001).

Já o coaching representaria um processo no qual o coach (aquele que conduz o processo) facilitaria o aprendizado do coachee (o aprendiz). Desta forma, o coach não necessariamente precisa ser um expert na área de aprendizado do coachee; ele apenas precisa ter experiência no processo de facilitação de aprendizagem e aprimoramento do desempenho.

## 1.2 Tipos de coaching

Os tipos de coaching envolvem as peculiaridades das diferentes ênfases, principalmente em relação à natureza da atuação e do tipo de demanda no processo

de coaching. Deve-se ressaltar, entretanto, a existência de amplas discussões entre pesquisadores e profissionais sobre o que caracteriza cada um dos tipos de coaching e a ausência de consenso sobre tais definições (Krausz, 2007).

Porém, para a construção do Quadro 3, foram utilizadas as definições mais comumente encontradas na literatura, visando mapear os diferentes tipos de coaching. A partir do Quadro 2, é possível verificar a diversidade de tipos de coaching, o que pode ser justificado pelas inúmeras exigências humanas e mercadológicas, assim como pela maleabilidade do coaching, que permite seus princípios sejam aplicados a diferentes contextos. Porém, tal diversidade contribui para a disseminação de dúvidas e questionamentos acerca da atuação do coaching, principalmente por não haver um consenso entre as definições e metodologias (Ferreira, 2008).

Quadro 2  
Tipos de *coaching*.

Tipo	Definição	Fonte
<i>Coaching</i> Executivo	"O <i>coaching</i> executivo é definido como uma relação de ajuda formada entre um cliente que possui autoridade gerencial e responsabilidade em uma organização, e um consultor que utiliza uma variedade de técnicas comportamentais e métodos para auxiliar o cliente a alcançar um conjunto de metas mutuamente identificadas para aprimorar o desempenho e a satisfação pessoal, para consequentemente melhorar a efetividade da organização do cliente através de um acordo de <i>coaching</i> formalmente definido."	Killburg (2000, p. 65).
<i>Coaching</i> de Vida ou Pessoal	"O <i>coaching</i> de vida ou pessoal é um processo sistemático, focado em soluções e orientado para resultados, no qual visa-se pelo aprimoramento da experiência de vida e do desempenho do indivíduo em vários domínios (como determinado pelo mesmo), conduzindo ao aprendizado auto-direcionado e crescimento pessoal."	Grant (2001, p. 8)
<i>Coaching</i> no Trabalho	"Um processo de <i>coaching</i> que se dá no contexto de trabalho, com empregados não-executivos. Representa um <i>coaching on-the-job</i> conduzido por gerentes de linha e supervisores, com o objetivo de aumentar a produtividade e o desenvolvimento individual das habilidades dos trabalhadores, além de aprimorar sua compreensão dos requisitos do cargo."	Grant (2005, p.5)
<i>Coaching</i> de Carreira	" <i>Coaching</i> de carreira representa apenas uma ou uma série de conversas colaborativas com um profissional treinado que opera sob um código de ética. O processo é fundamentado em abordagens de <i>coaching</i> baseadas em evidências, incorporando teorias e ferramentas sobre carreira, visando chegar a um resultado positivo para o cliente em relação a sua realização pessoal e profissional, assim como nas decisões de carreira."	Yates (2014, p. 2)
<i>Coaching</i> Empresarial ou de Negócio	Processo de engajamento numa comunicação significativa com indivíduos em negócios, organizações, instituições ou governos, com o objetivo de promover sucesso em todos os níveis da organização através do atingimento das ações daqueles indivíduos.	Worldwide Association of Business Coaches (2007)
<i>Coaching</i> de liderança	Relacionamento no qual um cliente se compromete com um <i>coach</i> visando facilitar sua transformação em um líder mais efetivo.	Killburg (1996)
<i>Coaching</i> para equipes	"Intervenção de aprendizado projetada para aprimorar a capacidade coletiva e o desempenho de um grupo ou time através da aplicação de princípios de <i>coaching</i> baseados em reflexão e análise assistida, além de motivação para mudança."	Clutterbuck, (2014, p. 271)

### 1.3 Elementos do coaching

Para o desenvolvimento de pessoas através do coaching, são necessários dois atores principais: o coach, profissional que auxilia o seu cliente e conduz o processo, e o coachee, o cliente que será introduzido a um método específico para o alcance de metas e objetivos (Sardinha, 2012).

A respeito do relacionamento entre coach e coachee, há um consenso sobre a importância do estabelecimento de confiança e vínculo, o que é considerado um dos principais responsáveis pela eficácia do procedimento. Outro fator essencial diz respeito aos requisitos e a formação necessária para se tornar um profissional apto para atuar com o coaching.

Em geral, o coaching tem sido exercido por diferentes profissionais de diversas áreas de atuação, não havendo exigências específicas na formação do coach (JOO, 2005).

Os backgrounds mais comuns incluem formação e/ou experiência em administração, negócios, treinamento, desenvolvimento, educação, aconselhamento, e Psicologia do esporte (Grant, 2005).

Para alguns autores, os psicólogos possuem habilidades e conhecimentos necessários para direcionar um programa de coaching e, por isso, conseguem oferecer um serviço mais qualificado (Milaré, & Yoshida, 2007).

Entretanto, a maioria dos profissionais coach que ofereciam seus serviços às organizações não eram psicólogos ou ligados à área de ciência do comportamento (Grant, & Cavanagh, 2004).

Em geral, a interdisciplinaridade costuma ser vista como algo positivo; o problema é que tal variedade não é acompanhada por uma comunicação efetiva entre as áreas, de forma que vários grupos alegam autoria da prática e das técnicas de coaching, mas provavelmente nenhum deles possui domínio do campo, seja de forma teórica ou empírica (Grant, 2005).

Neste sentido, alguns autores afirmam que não é necessária formação acadêmica específica para aplicar as técnicas do coaching pelo fato de não haver

uma regulamentação profissional, o que indica que coaching não é uma profissão (Karawejczyk, & Cardoso, 2012).

A maioria dos profissionais coaches não utilizam uma abordagem teórica coerente, tampouco técnicas cientificamente validadas em suas atuações (Grant, & O'Hara, 2006). Tais constatações são alarmantes principalmente porque, diante da ausência de um padrão de técnicas e de um conselho que regule e fiscalize a profissão, podem-se gerar ambiguidades e divergências quanto à atuação do coach, além de pouca confiabilidade nos resultados do processo de coaching.

Apesar da escassez de especificações em relação à formação do coach, é possível encontrar na literatura alguns requisitos para o indivíduo atuar como coach, tais como: a) obtenção de um certificado de formação em desenvolvimento de coaching; b) ter passado por um processo de coaching nomeadamente; c) ter desenvolvido trabalho sobre si mesmo; d) apresentar formação profissional adequada; e) ficar sob supervisão constante de sua atividade como coach (Karawejczyk, & Cardoso, 2012).

Entretanto, quais seriam os critérios para avaliar se há uma “formação profissional adequada”, ou um “trabalho sobre si mesmo”? Faltam delimitações e consenso sobre em que consiste essa prática e o que deve constar no processo de formação para se atuar na área. Logo, surgem diversos questionamentos não apenas em relação às lacunas do processo de formação, mas também acerca das implicações para a atuação dos profissionais.

Prática do coaching: A prática do coaching expandiu-se consideravelmente ao longo dos últimos anos, o que pode ser justificado pelas: (1) mudanças ocorridas no mercado de trabalho que fazem com que as pessoas busquem ter um melhor desempenho e (2) popularidade que o coaching ganhou em decorrência dos resultados positivos gerados através do seu método de desenvolvimento pessoal ou organizacional.

Quanto às mudanças ocorridas nos contextos em que os indivíduos buscam se desenvolver, no âmbito organizacional os avanços tecnológicos levaram a uma alta competitividade entre as empresas, o que aumenta a exigência por qualidade e capacidade de produção da organização, e conseqüentemente, dos funcionários.

Adicionalmente, profissionais no mercado de trabalho atual costumam ter maior autonomia sobre a própria carreira. Isto difere de meados dos anos 1970, quando a carreira era desenvolvida em poucas empresas e o desenvolvimento profissional era majoritariamente controlado pela organização.

Portanto, é possível que o processo de coaching esteja sendo visto como uma ferramenta capaz de auxiliar as pessoas a lidar com este novo contexto de trabalho. Com relação à popularidade do coaching, o Relatório Anual de 2013 da International Coach Federation indica que nesse mesmo ano a organização já contava com 22.701 membros associados espalhados pelo mundo (International Coach Federation, 2013).

Há também organizações sem fins lucrativos com o objetivo de desenvolver o coaching tanto no âmbito prático quanto no ensino, tais como a International Coach Federation (ICF) nos Estados Unidos, além do European Mentoring and Coaching Council (EMCC), da The Association for Coaching (AC) e da International Coaching Community (ICC), estes últimos na Inglaterra. A IFC é considerada a maior associação global de coaches e oferece uma espécie de selo de qualidade para os requerentes.

Tal reconhecimento tem o objetivo de garantir a qualidade e a confiabilidade nos serviços prestados para os usuários que procuram por cursos de treinamento independentes de coaching e profissionais da área (The Association for Coaching, 2015). Em contrapartida, o EMCC foi fundado há mais de 20 anos em decorrência da necessidade de diretrizes comuns de prática e ética para as atividades de mentoring e coaching em expansão.

A instituição tem como objetivo promover e definir expectativas de melhores práticas em mentoring e coaching em toda a Europa e além, para o benefício da sociedade. A organização promove eventos e conferências em diversos países, além de atualizar a comunidade científica sobre as práticas e pesquisas em coaching e mentoring (European Mentoring and Coaching Council, 2015). Ainda na Europa, foi realizada uma parceria entre a ICF e o EMCC em 2011, com o objetivo de criar um documento para melhor subsidiar a profissionalização do coaching e do mentoring, intitulado *The Professional Charter for Coaching and Mentoring* (European Mentoring, Coaching Council & International Coach Federation, 2011).

O documento foi aprovado pela União Europeia e tem como objetivo ajudar a conduzir boas práticas profissionais e estipular diretrizes éticas, estando disponível para o acesso público no banco de dados European Union Database, o que contribui para ajudar a fortalecer a confiabilidade do coaching.

Com relação à expansão nacional, foi realizado um levantamento pelo jornal Folha de S. Paulo (2011) com as maiores organizações certificadoras de profissionais coaches do país, a saber: Associação Brasileira de Coaching Executivo e Empresarial, Sociedade Brasileira de Coaching e Sociedade Latino-Americana de Coaching. Neste levantamento foi constatado que entre os anos de 2005 e 2011, o número de profissionais certificados cresceu de 752 para 2.310, ou seja, um crescimento de 207%.

Esses dados corroboram a premissa de que a prática e comercialização do coaching cresceram consideravelmente também no Brasil. Apesar de no Brasil o coaching ter tido importantes avanços nos últimos anos, o nível de organização da prática na área não é equiparado ao do cenário internacional.

Em entrevista dada à revista Exame, o presidente da ICF (International Coaching Federation, 2013) no Brasil, José Augusto Figueiredo, afirma que na América do Norte e Europa, a proporção de coaches por habitantes é de 40 para cada milhão. Já no Brasil, o número cai para quatro coaches por milhão de habitantes, ficando abaixo da média mundial de sete coaches por milhão.

A ICF acredita que há espaço no cenário brasileiro para o crescimento da profissão. No entanto, alerta para o surgimento de profissionais falsamente intitulados como coaches que dizem prestar esse serviço e ludibriam seus clientes.

Além disso, a escassez de fontes de informação seguras sobre o coaching dá margens para o surgimento desses falsos profissionais; o cliente teria dificuldades para saber ao certo as atribuições de um coach e como distinguir um profissional capacitado de um não qualificado.

O desenvolvimento da prática do coaching nos Estados Unidos e Europa tem sido acompanhado por uma organização considerável da produção acadêmica, a exemplo dos periódicos especializados no tema mencionados na introdução, o que contribui para o desenvolvimento de práticas de coaching mais confiáveis. Porém,

no Brasil, este aspecto é ainda incipiente, uma vez que a prática tem crescido num ritmo mais acelerado do que a teoria, de forma que produções nacionais sobre coaching ainda são extremamente escassas, como será discutido neste artigo.

#### **1.4 A Psicologia do coaching**

Uma das propostas entre os autores da área do coaching é de que a Psicologia assuma o coaching como um de seus temas de interesse. A “Psicologia do Coaching”, termo cunhado por Grant (2001), consistiria na busca de teorias que extrapolassem o campo da mera descrição, analisando mecanismos psicológicos e fornecendo insights sobre como melhor facilitar a adoção de comportamentos específicos.

Considerando que o processo de coaching consiste basicamente em ajudar indivíduos a gerenciar seus recursos inter e intrapessoais de forma a atingir suas metas, uma contribuição da Psicologia seria no tocante aos mecanismos de autorregulação e sobre como aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais influenciariam o alcance de metas (Grant, 2001).

No tocante à Psicologia Organizacional e do Trabalho, poder-se-ia analisar de que forma o coaching contribui para formação de lideranças, melhoria do desempenho na função, gestão de carreira e processos de mudança organizacional.

Na mesma direção da “Psicologia do Coaching”, tem-se a proposta do estudo do coaching com “base em evidências” (evidence-based coaching), que visa subsidiar e, principalmente, solidificar a prática do coaching através do uso de teorias e pesquisas acadêmicas, como demonstrado pelo periódico *International Journal of Evidence-Based Coaching and Mentoring*.

Para se considerar o coaching uma prática com base em evidências, seria necessário que ele apresentasse três características fundamentais: 1) o uso do melhor conhecimento disponível; 2) a expertise do profissional vinculado à prática; 3) a consideração das preferências do cliente (Stober, Wildflower & Drake, 2006).

Com relação ao uso do melhor conhecimento disponível, o objetivo do coaching com base em evidências seria transferir o conhecimento científico disponível para a prática. Neste sentido, autores como Grant (2005) defendem que as ciências do comportamento podem contribuir em larga escala para o

desenvolvimento de práticas de coaching com base em evidências, principalmente no tocante às teorias e modelos de alcance de metas e motivação, além da relação do coaching com autoconsciência, autorregulação e autoeficácia, por exemplo.

Outro arcabouço teórico que seria de grande valia para o desenvolvimento do coaching com base em evidências seria a Psicologia positiva, uma vez que ela foca nos aspectos positivos do humano e o coaching, por sua vez, visaria aprimorar as habilidades e capacidades humanas (Grant, 2005; Sperry, 1997). De forma a sintetizar as necessidades de pesquisa do coaching, a Figura 1 aponta as principais demandas teóricas e práticas que deveriam ser investigadas acerca do coaching.

### **1.5 Evolução Histórica e Definições de Coaching**

Segundo Grant e Cavanagh (2004), o primeiro estudo sobre coaching no âmbito organizacional remonta ao ano de 1937, quando Gorby apresentou um relatório descrevendo a atuação de executivos de uma empresa junto a funcionários recém-contratados. Essa atuação teve por finalidade apresentar meios para reduzir desperdícios nos processos organizacionais, possibilitando assim um aumento da lucratividade, o que resultou em uma maior participação dos recém-contratados nos programas de repartição de lucros.

O trabalho de Bigelow (1938) é considerado como outra pesquisa que faz parte da história do coaching dentro de empresas. Nesse trabalho, o autor descreve que o coaching fora realizado por gerentes com o objetivo de aprimorar habilidades comerciais em equipes de venda. Na sequência cronológica, são destacados os trabalhos de Hayden (1955), no qual o coaching é apresentado como um meio de melhoria no desempenho organizacional de funcionários e de Mahler (1964), que observou dificuldades por parte de empresas em fazer que seus gerentes agissem como coaches de suas equipes.

É possível depreender que essas pesquisas concebiam o coaching como um recurso de desenvolvimento de habilidades organizacionais por meio do qual um profissional, com alguma experiência e que ocupa um nível hierárquico de gerência, transmite conhecimentos para profissionais com menor experiência e que se encontram em uma posição hierárquica menor que a sua.

Nesse sentido, a tradução da palavra coach para o português pode ser concebida como técnico. Porém, ao se estudar a origem da palavra, é possível compreender seu significado inicial e verificar uma maior abrangência de sua aplicabilidade. Nesse ponto, é importante destacar a contribuição de Blanco (2006).

A autora explica que a origem da palavra remonta ao século XV na região onde atualmente é a Hungria, mais especificamente na cidade de Kocs. Em Kocs, foi desenvolvido um meio de transporte que gerou a palavra húngara Kocsi. Essa palavra foi traduzida para o alemão como Kutsche e para o francês antigo como coche.

O meio de transporte assemelhava-se a uma carruagem e foi tornando-se popular por toda a Europa. Logo a palavra coche foi associada ao veículo e, mais tarde, relacionada às figuras do guia, tutor, instrutor e treinador. Um entendimento contemporâneo sobre coaching é trazido por Clutterbuck (2008), para o qual o profissional coach atua como um estimulador externo que desperta o potencial interno de outras pessoas, valendo-se da combinação de virtudes como paciência, intuição, perseverança e carisma para ajudar os receptores do coaching, denominados coachees, a acessar seus recursos internos e externos de tal forma que logrem êxito em obter melhoras de desempenho.

Assim o papel do coach é provocar, despertar e conduzir o seu coachee a promover as mudanças necessárias, para que este atinja resultados e metas desejadas. O autor explica que esse entendimento é baseado em outras definições de coaching citadas no QUADRO 1 a seguir.

QUADRO 1 - Definições de *Coaching*

Definição	Autor
O processo de <i>coaching</i> busca aprimorar nas pessoas seu desempenho e sua capacidade de aprender. Implica fornecer <i>feedback</i> , mas também usa outras técnicas, como motivação, questionamentos eficazes e a adequação do estilo de gerenciamento do <i>coach</i> à prontidão dos <i>coachees</i> para se dedicarem a uma determinada tarefa. Esse processo baseia-se em ajudar o <i>coachee</i> a se ajudar por meio de uma interação dinâmica – o <i>coaching</i> não depende de só uma pessoa que diz o que, como fazer e que dá instruções.	Landsberg (1996)
O processo de <i>coaching</i> é um relacionamento contínuo, focalizado no <i>coachee</i> que age para a realização de suas visões, metas ou desejos.	Observatório Astronômico Óptico Nacional dos Estados Unidos
Desenvolve habilidades e o conhecimento de uma pessoa para que melhore seu desempenho profissional, a fim de que sejam alcançados os objetivos da organização. Tem como propósito efetivar um alto nível de atuação e progresso no trabalho, embora também possa ter impacto na vida privada do indivíduo. Geralmente tem curta duração e focaliza habilidades e metas específicas.	Instituto Profissional de Recursos Humanos e Desenvolvimento, Reino Unido
Trabalha indivíduos e pequenos grupos para aprimorar suas habilidades sociais e sua eficiência no local de trabalho.	Thier (2003)

Fonte: Adaptado de Clutterbuck (2008).

As definições acima mostram aspectos de convergência, como processo, aprendizagem, aferição de metas específicas e melhora do desempenho no trabalho. E de certa maneira, é possível encontrar nessas definições a imagem da carruagem, uma vez que a noção de processo pode ser associada a uma viagem, enquanto a noção de aferição de metas específicas pode se associar com a ideia de destino final.

Contudo as maneiras de desenvolvimento do processo de coaching no âmbito organizacional não ficam evidentes nas definições. Por isso, na próxima seção são apresentadas algumas abordagens identificadas nos trabalhos bibliográficos.

### 1.6 Abordagens de Coaching no Âmbito Organizacional

A primeira abordagem de coaching no âmbito organizacional refere-se ao coaching individual, também denominado por coaching executivo, na qual um

profissional contratado, qualificado como coach, conduz um processo com um colaborador com a finalidade de atender demandas e problemas específicos.

Segundo Tobias (1996), o processo de coaching executivo não traz um rol de soluções organizacionais generalistas, como ocorre em seminários e workshops, mas sim procura compreender o cerne dos desafios de trabalho do coachee, dando encorajamento e suporte para a tomada de novas decisões dentro de um curto prazo, permitindo assim que o coachee vivencie outras abordagens em suas rotinas de trabalho. O autor adverte sobre a objetividade que o coaching deve apresentar. Recursos comuns a trabalhos terapêuticos psicológicos como 'listas de sujeiras' são consideradas abstrações subjetivas que não são pertinentes no coaching executivo. Dessa forma, a atuação do coach é orientada no sentido de enfatizar forças e habilidades individuais do coachee, as quais são aprimoradas por meio de feedback e aprendizagem contínua.

Kilburg (1996) explica que, na década de oitenta, a atividade de consultores voltada para o desenvolvimento de liderança de gestores era denominada coaching, havendo, ao longo daquela década, um aumento da demanda por esse tipo de serviço. Contudo, o autor explica que as técnicas utilizadas pelos consultores não tinham embasamento científico, sendo passíveis de questionamento quanto à eficiência. Diante disso, o autor realizou trabalho bibliográfico, identificando, na literatura científica de psicólogos que desenvolveram trabalhos sobre coaching executivo, elementos importantes para caracterizar o processo, os quais são mencionados a seguir: (i) estabelecer o foco e os objetivos que serão trabalhados no coaching; (ii) estimular o comprometimento de tempo e de recursos do coachee com o processo; (iii) o coach deve estabelecer um pacto de confidencialidade, a partir de uma relação de empatia e confiança; (iv) é aconselhável que o coachee encontre significados pessoais dentro do coaching para assim gerar expectativas de sucesso; (v) o coach deve estimular experiências e aprendizagens das quais o coachee possa tirar lições sobre como desenvolver o autocontrole emocional e cognitivo, e (vi) é oportuno a verificação contínua sobre os êxitos e falhas que ocorrem ao longo do processo de coaching.

Já Levin, Bozzer e Charmine (2008) explicam que o processo de coaching executivo, para ser eficiente, precisa da elaboração um plano estratégico por parte do coach. Esse plano é oriundo de uma análise de cenário, na qual o coach

identificará as variáveis-chaves que influenciam para as tomadas de decisão dentro do contexto organizacional. Essa perspectiva faz com que o processo coaching seja conduzido com um foco nos objetivos individuais do coachee, os quais devem também se encontrar relacionados com o contexto organizacional. Por isso, os autores advertem que o coach deve evitar modelos padronizados de aplicação de coaching, buscando uma compreensão do ambiente organizacional, para realizar um alinhamento entre os objetivos individuais do coachee com os objetivos estratégicos da organização.

A segunda abordagem de coaching no âmbito organizacional é explicada por Senge et al. (2000), a qual remonta às primeiras pesquisas sobre coaching destacadas acima (GORBY, 1937; BIGELOW, 1938), na qual o processo de coaching é conduzido por um funcionário da própria organização, ou seja, um coach interno. E esse processo pode ser direcionado para uma equipe de trabalho ou para um único colaborador. Assim é possível verificar uma outra abordagem de coaching no âmbito organizacional que vem a ser o processo direcionado para equipes.

Hackman e Wageman (2005) explicam que o processo de coaching para equipes refere-se à atuação de gestores, enquanto líderes de equipes, que envolvem e direcionam pessoas para atingir metas coletivas. Para tanto, o papel do líder é organizar a equipe e remover obstáculos que possam atrapalhar o desenvolvimento do trabalho, dentro da premissa de que, ao longo do processo de desenvolvimento, a equipe vivenciará diferentes estágios de evolução. Outros aspectos sobre o papel do líder destacado pelos autores são: (i) a construção de um ambiente social entre os membros da equipe, permitindo o compartilhamento de habilidades; (ii) estar atento ao desempenho individual dos membros para serem realizadas intervenções específicas, se houver necessidade; e (iii) realizar periodicamente sessões de aprendizagem com a finalidade de cada membro da equipe avaliar o desempenho do geral, verificando êxitos e pontos a serem melhorados.

O coaching para equipes, segundo Hackman e Wageman (2005), é um recurso de educação corporativa, pois possibilita a aquisição de novos conhecimentos e o aprimoramento de habilidades. Essas noções vão ao encontro do entendimento que Kets de Vries (2005) apresenta sobre o tema. Para esse autor, o coaching para equipes possibilita o compartilhamento de informações que

proporcionam para os membros da equipe oportunidades de se tornarem mais conscientes de suas competências técnicas e habilidades comportamentais. E isso impacta para o aumento do comprometimento pessoal com os objetivos do grupo.

Já Senge et al. (2000) acrescentam a importância da facilitação do processo, pois o coach deve estimular o desenvolvimento de um ambiente coletivo no qual as pessoas sintam-se seguras para expressar-se livremente e com sinceridade. Para tanto, os autores reforçam que o tempo é algo relevante, por vezes são necessárias diversas reuniões para que a equipe atinja um estágio de maturidade e confiança coletiva, que possibilite a implementação efetiva do processo de coaching. Assim, os autores sugerem que o coach deve apresentar uma postura de receptividade, estando disposto a ouvir mais do que falar e, quando falar, apresentar feedbacks que ensejem oportunidades de aprendizagem.

Contudo cabe destacar a discordância de Kets de Vries (2005) quanto ao coach facilitador do processo. Para Senge et al. (2000) e Hackman e Wageman (2005), a figura do coach interno é importante em razão de seu conhecimento sobre a cultura organizacional existente, já Kets de Vries (2005) advoga que o processo deve ser conduzido por um coach externo habilitado para exercer a função, pois esse profissional detém conhecimentos e ferramentas próprias que estimulam e extraem de maneira mais efetiva, quando comparado com os recursos utilizados pelo coach interno, competências necessárias para aprimorar a eficiência no ambiente de trabalho. Outro argumento que justifica a contratação de um coach externo refere-se aos casos de comportamento de resistência ou disfunção psicológica. Para Kets de Vries (2005), nessas situações misteres faz-se o suporte terapêutico de cunho psicológico, tendo o coach externo conhecimentos para discernir esse tipo de situação e sugerir o encaminhamento, quando necessário.

Quanto ao processo de coaching conduzido por coach interno no nível individual, Senge et al. (2000) explicam que é recomendável em situações de mudança organizacional. O papel do coach interno é de servir como um orientador que auxilia o seu coachee a transpor barreiras de resistência organizacional intrínsecas aos processos de mudança, permitindo assim que ocorram processos de aprendizagem.

Dentro dessa perspectiva, Cardoso, Lemos e D’Innocenzo (2011) desenvolveram pesquisa fundamentada nos princípios da liderança situacional de Hersey e Blanchard (1986). Aqui o papel do líder (entendido como coach interno) é o de ajustar seu estilo de liderança, para estimular o nível de prontidão de seus liderados (entendidos como coachees), a fim de que esses executem uma determinada tarefa, dentro do nível de comprometimento necessário para a concretização dela. Por isso, cabe ao líder gerar a consciência de responsabilidade nos liderados, para que estes se sintam responsáveis pelas atribuições que lhe são delegadas.

As autoras explicam que o ajuste de relacionamento promovido pelo líder, em especial no tocante à autoridade, varia pelo nível de maturidade do liderado. Um liderado com um bom nível de maturidade não precisará de intervenções com elevado teor de autoridade, ao passo que com um liderado que apresente menor nível de maturidade o teor de autoridade possivelmente será maior. A troca de feedback entre líder e liderado é o principal recurso de coaching destacado pelas autoras, o qual possibilita os ajustes de estilo de liderança, possibilitando assim a implementação dos princípios da liderança situacional.

Diante das pesquisas mencionadas, é possível verificar que não há um enfoque uniforme para o processo de coaching no âmbito organizacional. Aspectos como aprendizagem, aprimoramento de habilidades e realização de resultados são pontos em comum entre as pesquisas, o que coincide com noções destacadas na seção anterior no tocante às definições.

No entanto, quanto a ser um processo individual ou em equipe, bem como a condução realizada por um profissional externo ou por um gestor interno evidenciam diferentes entendimentos sobre a aplicação. Também as pesquisas citadas não apontam para competências objetivas que o coach, seja interno ou externo, deve deter.

Apenas é possível depreender a forte competência de liderança que o coach deve apresentar, a fim de conduzir o processo. Com intuito de verificar possíveis diferenças entre as abordagens de coaching ora estudadas, na próxima seção são apresentados resultados oriundos de processos de coaching mencionadas nas pesquisas.

### **1.7 Coaching, Mentoring e Aconselhamento.**

Segundo Silva (2010), coaching, mentoring e aconselhamento podem ser considerados como práticas de orientação profissional. Ferreira e Casado (2010) acrescentam que não existe entre consultores e pesquisadores uma definição conceitual diferenciada entre essas práticas, o que torna difícil visualizar as fronteiras existentes entre elas. Isso corrobora para as definições de coaching apresentadas anteriormente, pois não foi possível encontrar uma única explicação.

Silva (2010) explica que a origem do mentoring remonta à passagem histórica da Guerra de Tróia na qual o então rei da Ítaca, Ulisses, delegou para o escravo de nome Mentor a tarefa de cuidar de sua família, enquanto estivesse na frente de trabalho. Esse escravo era mestre e conselheiro de Telêmaco, filho de Ulisses. Assim, a palavra mentor designa conselheiro, mestre, professor e homem sábio.

Segundo Silva (2010), o objetivo do mentoring é delegar autonomia para aquele que o recebe, chamado mentorado. Nesse processo, é possível que ocorra troca de experiências e de aprendizagens. No âmbito organizacional, o mentoring é caracterizado como um apoio de um profissional mais experiente, responsável por compartilhar conhecimentos e vivências, dentro de uma relação de companheirismo, com o objetivo de desenvolver o mentorado. Esse apoio pode transcender as fronteiras dos muros organizacionais, fazendo com que mentor mentorado também compartilhe experiências da vida pessoal.

Para Silva (2010), a diferença entre o mentoring e o coaching dá-se pelo fato do primeiro estar calcado no compartilhamento de vivências, enquanto no segundo há um comprometimento para atingir resultados. Nesse sentido, Clutterbuck (2008) explica que a diferença entre mentoring e coaching reside nas seguintes perguntas: no caso do mentoring, o que (ou quem) você quer se tornar? No caso do coaching, o que você deseja se tornar?

Quanto à diferença entre aconselhamento e coaching, Silva (2010) explica que o termo aconselhamento é oriundo da área médica e da psicologia. Contudo o autor baseia-se nas ideias de Pinchot e Pinchot (2003) para explicar que o termo aconselhamento também vem sendo utilizado no âmbito meio organizacional. A prática do aconselhamento pode apresentar abordagens como aconselhamento de

carreira, voltado para o planejamento estratégico de carreira, ou aconselhamento emocional, direcionado para ao autodesenvolvimento. Nessa abordagem, o processo deve ser conduzido por um psicoterapeuta.

Diante disso, Silva (2010) aponta como singularidades do aconselhamento sua proximidade a processos terapêuticos e o foco na busca pelo bem-estar do indivíduo, sendo que, nessa busca, podem-se contemplar diversas dimensões da vida, não se resumindo somente à dimensão profissional.

Cabe destacar as explicações de Clutterbuck (2008) sobre a diferença entre o aconselhamento e o coaching. O viés clínico característico do aconselhamento permite que a prática seja aplicada em indivíduos que apresentem alguma disfuncionalidade de ordem psicológica, como depressão. Algo que não acontece no processo de coaching, o qual é aplicado somente em pessoas consideradas portadoras de sanidade psicológica. Nesse ponto, o autor concorda com as orientações de Kets de Vries (2005) mencionadas acima.

Assim sendo, é oportuno, dentro do presente estudo teórico, apresentar a opinião de Whitmore (2008) sobre a diferença entre as três práticas. Esse autor é considerado uma importante referência sobre a prática do coaching no âmbito organizacional e suas ideias embasaram algumas das pesquisas citadas no presente trabalho, como Blanco, 2006; Clutterbuck, 2008; Milare e Yoshida, 2009; Ferreira e Casado, 2010. O autor busca compreender a diferença conceitual entre as três práticas de orientação profissional, porém explica que, em sua experiência, aglutinou todas em uma única a qual chama de coaching, pois seu foco de ação é a busca da melhoria do desempenho profissional do coachee. Por isso, explica que há momentos do processo de coaching nos quais ocorrem o compartilhar experiências (mentoring), bem como, em outros momentos, o coach pode propor sugestões (aconselhamento). Nesse ponto, Whitmore (2008) explica que o foco do coach é prover estímulos que auxiliem o coachee a despertar e expressar potenciais não desenvolvidos. E, por vezes, recursos comuns às práticas de mentoring e aconselhamento apresentam eficácia.

Essa explicação vem ao encontro das conclusões apresentadas por Silva (2010), para o qual a diferença entre as três práticas é tênue, sendo possível encontrar pontos de similaridades. Esse raciocínio é corroborado pelos resultados

obtidos por Ferreira e Casado (2010), pois participantes de programas de coaching no âmbito organizacional, em termos de percepção individual, ao apresentar uma definição de coaching fizeram descrições próximas da prática do aconselhamento.

Diante disso, é possível verificar a dificuldade encontrada na literatura para distinguir as três práticas. O que é possível depreender diante do exposto é que, novamente, a questão da liderança emerge entre as três práticas, por haver o ponto em comum de influenciar e conduzir de maneira não imposta, dentro de uma perspectiva de desenvolvimento. O que permite visualizar o aspecto da aprendizagem como um outro aspecto em comum.

### **1.8 Ferramentas do Coach**

O profissional de coach tem conhecimento de várias ferramentas para ajudar o seu coachee neste processo de autoconhecimento. Coaching é liberar o potencial de uma pessoa para maximizar seu desempenho, é ajudar a aprender ao invés de ensinar, “é o processo de apoiar uma pessoa a ter a melhor vida profissional ou pessoal que ela possa criar, é um processo que instiga as pessoas a saírem da zona de conforto, a descobrirem possibilidades e a se comprometerem com ações que as levarão a atingir seus sonhos e objetivos de vida pessoal ou profissional.

As sessões de coaching são individuais, geralmente acontecem uma vez por semana com duração de uma hora. O processo todo está baseado em muita confiança e confidencialidade. Em todas as sessões o coachee tem de “dever de casa”: ações, mudanças comportamentais, pesquisas a serem feitas, tudo isso visando o alcance de seus objetivos. O processo como um todo é bem rápido, geralmente com dez sessões já se obtém resultados surpreendentes.

Cada indivíduo é o especialista em sua vida, baseado nisso, no processo de coaching é o coachee que descobre todas as respostas, o papel do coach é ensiná-lo a encontrá-las. Para Bernd Iserl “O coach é alguém que faz um menu especial e único para cada cliente, de forma que cada um encontre os melhores passos para se desenvolver.”

Para se montar esse menu especial e único para cada cliente, é importante que o coach tenha conhecimento e domínio de várias ferramentas que servirão de apoio para o processo.

Falarei de algumas delas, conforme o entendimento de Bernd Isert e Plínio de Souza: Roda da Vida: Com ela o coachee poderá olhar e analisar cada área da sua vida e pontuá-la com grau de satisfação. A roda da vida é dividida em 10 áreas.

Essas divisões ajudam a nos orientar na escolha de um ponto de partida.

- Saúde – Como está cuidando do seu corpo, do seu físico. Como está sua qualidade de vida relacionada a alimentação e aos exercícios físicos. Como se sente?
- Financeiro – Seus rendimentos são suficientes para suprir suas necessidades de vestuário, alimentação, lazer, saúde e moradia?
- Lazer – O que gosta de fazer para se divertir?
- Amigos – Como estão seus encontros sociais, é possível contar com amigos para os bons momentos e momentos difíceis?
- Intelectual – Informações contribuem para seu crescimento, cursos, leituras, grupo de estudos. Ajuda no entendimento e formação de crenças.
- Emocional – Como lida com suas emoções, situações de stress, tristeza, alegrias, medo e raiva? • Família – Como está a convivência?
- Espiritualidade - Como está sua paz interior? Equilíbrio entre crenças e forças internas para lidar com as várias situações da vida, principalmente as que geram dificuldades.
- Romance – Vínculo com seu parceiro é satisfatório?
  - Profissional – Acha interessante sua área de atuação, ela te traz satisfação? Possui desafios, oportunidades de crescimento? Geralmente iniciamos o processo pela área que está com a menor pontuação, tudo acordado com o coachee, é ele que escolhe.

Algumas das técnicas e ferramentas utilizadas no coaching são: Hipnose Ericksoniana – Milton Erickson. Estratégias para uma comunicação efetiva. Quanto mais inespecífico formos nessa comunicação, mais adequada será a experiência para a outra pessoa, desta forma ela vivenciará a experiência da forma que fará mais sentido para ela.

Constelação Familiar – É uma técnica terapêutica criada por Bert Hellinger, psicoterapeuta alemão. Trabalha os grandes sistemas onde estamos inseridos, como família, grupo de amigos, grupo do trabalho, entre outros. É uma oportunidade de conscientemente, identificar o que está acontecendo dentro de cada sistema e resolver os conflitos. Geralmente nas sessões de coaching, como são individuais, podemos representar as pessoas utilizando objetos, bonecos ou escrever seus nomes em papéis entre algumas estratégias que poderão ser usadas.

E.F.T. Emotional Freedom Techniques – Gary Craig. Traduzindo, são técnicas de liberação emocional, uma forma de “acupuntura”, onde se equilibra o sistema de energia com batidas, utilizando as pontas dos dedos em pontos específicos.

PNL – Programação Neurolinguística - Richard Bandler e John Grinder – 1973. Metodologia, estudo da relação entre mente e linguagem verbal ou não verbal. Como interagimos com o mundo e como o percebemos. Um dos seus principais pressupostos é que o “Mapa não é o território”. Saltar de paraquedas para uma pessoa pode significar aventura, alegria, se sentir vivo e para outra, pânico, loucura, medo de morrer. Descobrir como vemos o mundo, nossas crenças, nossos medos, é o primeiro passo para o autoconhecimento e mudança.

Existem outras ferramentas que poderão ser utilizadas, citei apenas algumas e muito rapidamente apenas para que vocês possam ter conhecimento e posteriormente se aprofundar mais.

O Coaching no desenvolvimento de competências e aprendizagem organizacional O Coaching aborda um processo de desenvolvimento de competências através de princípios da aprendizagem de adultos (Baggio et al., 2015; Melo et al., 2015), contribuindo para que as pessoas se desenvolvam e reflitam sobre a sua visão de mundo, valores e crenças, aprofundando a sua aprendizagem e adquirindo novas habilidades e competências (Krausz, 2007; Noro et al., 2015).

Não se trata de uma técnica que acontece apenas uma vez, mas sim, de um processo que agrega valor a todos os envolvidos (Araújo & Ferreira, 2009), atuando como focos propagadores de excelência, que tendem a se expandir por toda a estrutura organizacional de maneira holística (Krausz, 2009; Jesus & Matteo, 2014).

Para Melo et al. (2015), o processo de desenvolvimento de competência inicia-se na aprendizagem, primeiro de forma individual, depois compartilhada. Senge (2017) afirma que o aprendizado ocorre no cotidiano, quando as pessoas estão envolvidas em questões desafiadoras.

O Coaching atua no desenvolvimento de competências, desafiando o coachee a alcançar novas conquistas, metas e objetivos, aumentando sua autoestima e autoconfiança para seguir em frente e assumir novos desafios (Karawejczyk & Cardoso, 2012) Whitmore (2012) propõe um ciclo de aprendizagem no Coaching composto por 4 (quatro) etapas:

- Incompetência consciente: caracterizada pelo pouco conhecimento, pouca habilidade, baixa performance do aprendiz. Ele é incapaz de identificar e corrigir os próprios erros. Necessita do apoio profissional.
- Incompetência consciente: o aprendiz começa a se tornar consciente dos seus erros e falhas, mas ainda na baixa performance.
- Competência inconsciente: não há a necessidade de o coachee se preocupar com toda a execução da habilidade aprendida. Nessa etapa, o aprendiz é capaz de identificar e corrigir os próprios erros, procurando novas alternativas para as próximas tentativas. Ocorre pouca variação no desempenho.
- Competência consciente: é a etapa que é definida pela alta performance, a habilidade é executada de forma natural, e há pouca intervenção do coach.

O aprendiz não precisa necessariamente passar por todas as etapas. Dependendo do grau de evolução, ele poderá transpor algumas etapas (Whitmore, 2012)

Para Melo (2015), o aprendizado se dá por meio de reflexões, experiências e ações, no qual o processo de Coaching poderá auxiliar na aprendizagem organizacional, auxiliando no processo das pessoas aprenderem a aprender (Graziano et al., 2014; Jesus & Matteo, 2014).

O importante é o coach lançar o desafio para o coachee, de acordo com o grau de aprendizagem e desenvolvimento do mesmo, auxiliando-o aprender a aprender através de experiências e ações (Karawejczyk & Cardoso, 2012).

Fleury e Fleury (2017) consideram que as conjugações de situações de aprendizagem podem transformar o conhecimento adquirido em competências. Por conseguinte, a aquisição de competências não é um evento isolado, pois ocorre com a integração de novos conhecimentos àqueles existentes no indivíduo, impactando no desenvolvimento ou aquisição de uma nova competência (Melo et al., 2015).

A aprendizagem organizacional tem foco em abordagens cognitivas, que visam as mudanças comportamentais, crenças e percepções do indivíduo (Fleury & Fleury, 2017), sendo que o Coaching apoia o cliente a resolver problemas e transformar o que aprendeu em resultados positivos para ele e para equipe (Karawejczyk & Cardoso, 2012).

### **1.9 Coaching e o desenvolvimento de lideranças**

Coaching, segundo Whitmore (apud Marion, 2019, p.2), “é um processo de mudança e transformação focado em futuras possibilidades e não em erros do passado”. Assim sendo pode-se dizer que o coaching é o treinamento que o líder deve dar aos liderados para que eles desenvolvam o potencial e alcance os resultados pretendidos.

Ele deve liberar ou ativar o potencial do treinando e a partir de inúmeras possibilidades, ainda que em um ambiente incerto, auxiliá-lo nesse processo de mudança e transformação.

O coaching não deve ser confundido com outras atividades semelhantes, terapia ocupacional ou treinamentos motivacionais, pois é uma ferramenta gerencial que, por meio de um processo de treinamento repetitivo dos assuntos que estão em aprendizagem, estimula o treinando a incorporar e consolidar os ensinamentos e, desse modo, provocar o desenvolvimento pessoal e profissional.

O treinador não ensina, pois ele tem em si as respostas de que precisa, e ele ajuda o treinando a aprender a aprender. O treinador se aprofunda mais nas questões técnicas e administrativas e o treinando assimila novas habilidades, conhecimentos e comportamentos.

Na relação de coaching, o treinador não oferece soluções e justamente por não ter o controle direto da situação ele tem mais questionamentos do que respostas. Segundo Barbieri (2013, p.117), “as organizações devem procurar

relacionar o Coaching com a gestão de talentos e com o desenvolvimento de lideranças”.

O Coaching deve apoiar o quem e o como da conexão entre o desenvolvimento de lideranças e as estratégias e metas da organização. Sem que isso ocorra, o Coaching pode se tornar uma intervenção de tentativas e erros, sem que consiga atingir os objetivos almejados, que são viabilizados por esta metodologia. (BARBIERI, 2013, p.117)

Barbiere (2013, p.118) afirma que “o coaching acelera o desenvolvimento dos líderes e permite que se tenham os talentos bem posicionados e preparados para que os objetivos estratégicos e operacionais do negócio sejam atingidos”. Segundo Jack Welch, antigo CEO na General Eletric e considerado um dos maiores gestores da história, no futuro, todos os líderes serão coaches (treinadores). Quem não desenvolver esta habilidade, automaticamente será descartado pelo mercado.

Blanchard e Miller (2019, p.139), “afirmam que há necessidade de líderes em setores e áreas funcionais de todos os ramos, e em todos os níveis organizacionais”. Os executivos e gestores salientam o desenvolvimento de novos líderes. O coaching é uma solução para o desenvolvimento de talentos no futuro e ele é analisado como uma das competências fundamentais para o desenvolvimento de futuros líderes eficazes.

O líder deve se mostrar confiável, pois nem sempre consegue inspirar a confiança necessária em seus liderados, no entanto isso é fundamental para que o trabalho seja realizado com alto desempenho. “O coaching de liderança se apresenta como uma metodologia que visa a promover no líder a noção de consciência e responsabilidade compartilhada” (SOUZA; LESSA, 2019, p.86).

O coaching auxilia o profissional a estabelecer limites no relacionamento com os colaboradores, de modo que eles enxerguem que há uma hierarquia entre eles, pois quando o líder é muito participativo, ele pode ser visto com uma postura de fragilidade e insegurança. Por isso é importante antecipar aos colaboradores o estilo de gestão e as intenções que o líder tem.

### **1.10 Cultura de coaching**

O coaching auxilia a reforçar a cultura organizacional e aumentar o nível de comprometimento dos colaboradores. A cultura organizacional define a identidade da empresa, por isso ela impacta no desempenho da organização e no entusiasmo dos funcionários. A cultura dá suporte a tudo que compõe a organização e alicerça as práticas de gestão de pessoas, pois a partir dessa cultura os colaboradores são orientados para a realização de suas tarefas.

A cultura de coaching promove uma grande modificação na maneira como os colaboradores se desenvolvem e nos resultados da empresa. Ela promove uma mentalidade voltada a buscar o desenvolvimento continuamente e assumir a responsabilidade pelo trabalho que é realizado. Esse tipo de cultura cria um ambiente de trabalho modelar que promove o aumento do desempenho final.

A Melhor forma de garantir que o coaching tenha impacto positivo em uma organização consiste em criar uma cultura interna, própria, de coaching. Isso só acontece quando líderes e executivos reconhecem o valor do coaching e dele fazem uso para desenvolver pessoas visando às futuras funções de liderança que ainda apresentam lacunas. (BLANCHARD; MILLER, 2019, p.149)

A liderança deve orientar todos os níveis da empresa na implantação da cultura de coaching. A presença do coaching contribui para a construção de equipes fortalecidas e possibilita que o líder desenvolva competências.

### **1.11 A Importância do líder coach**

Líder coach é um gestor com técnicas, ferramentas e habilidades para melhorar o desempenho da sua equipe como se fosse um processo de coaching. Esse profissional reconhece os potenciais, desenvolve as competências e orienta com metas objetivas e claras o que espera de sua equipe. O desenvolvimento de competências faz com que os liderados se tornem mais produtivos e atinjam os objetivos organizacionais. O líder coach, assim, auxilia o liderado a conscientizar-se de seus pontos fracos e fortes e a comprometer-se em aperfeiçoar seu desempenho.

Ele é um líder de referência para sua equipe e se destaca por ter amplo conhecimento na capacidade de liderar, no desenvolvimento pessoal e profissional, na melhoria de resultados, na elaboração do planejamento e na tomada de decisão rápida e eficiente.

Esse tipo de líder está sempre buscando a sua evolução profissional e o desenvolvimento da organização por meio de capacitações que irão trazer uma melhor compreensão da diversidade dos negócios, antecipando as tendências do mercado e se programando para enfrentar os futuros desafios. Esse profissional deve obter resultados com as pessoas e dar suporte para desenvolver individualmente, face a face, a equipe.

Neste mundo extraordinário e cheio de possibilidades, é urgente ter outro tipo de líder: um líder coach – alguém que ousa ser e fazer diferente, que se importa verdadeiramente com seus liderados e que entende a importância de buscar no seu interior o melhor de si mesmo para extrair do próximo o melhor de cada um. (CLARO, 2013, p.74)

Uma competência essencial do líder coach é a comunicação, pois é o método que se utiliza para concretizar a forma de relacionamento com os demais. A comunicação dá acesso a informações importantes de modo a alinhar a atuação do líder para liberar dos liderados o melhor que eles têm a oferecer.

É no processo de comunicação que se obtêm informações de grande importância que irão auxiliar o líder a influenciar positivamente os membros da equipe. Esse processo trará apoio no desenvolvimento dos níveis de feedback, de franqueza e dedicação dos indivíduos. Por meio do feedback, o líder coach pode melhorar ou reforçar a performance do liderado, ajudá-lo a alcançar as metas estabelecidas e criar um ambiente no qual poderá esclarecer as expectativas que têm do liderado.

No processo de coaching, a linguagem corporal também constrói a comunicação de maneira fundamental, conforme aponta Whitmore (2012). O líder que se utiliza da metodologia deverá ser sensível à captação dos movimentos manifestados pelos liderados nos processos comunicacionais, de maneira a buscar compreender o que está sendo apresentado para além do que foi dito. Nessa perspectiva, atentando para a relação de confiança construída, a sensibilidade ao

processo de interação nas suas mais variadas manifestações e a abertura para a construção conjunta da gestão, o coaching se configura como uma metodologia potencializadora da comunicação. (SOUZA; LESSA, 2019, p.90)

No que diz respeito à comunicação, uma técnica muito importante é a escuta ativa, na qual a pessoa transmite a mensagem e a outra ouve, compreende, interpreta as informações recebidas e demonstra um interesse genuíno pelo assunto.

Essa técnica é um meio das pessoas perceberem o papel importante que têm nos resultados obtidos e, para o líder, é uma oportunidade de aperfeiçoar o relacionamento e o desempenho de sua equipe. Ouvir é essencial, pois quando se ouve o que o outro tem a dizer, o ouvinte saberá exatamente o que dizer, como dizer e quando dizer.

### **1.12 Inteligência emocional**

Inteligência emocional refere-se à capacidade que uma pessoa tem de identificar e controlar suas próprias emoções e as dos outros, com mais facilidade. Ela é composta de cinco pilares que regem o seu funcionamento:

Autoconsciência – a capacidade de estar consciente dos próprios sentimentos; Autogestão – a capacidade de gerenciar as próprias emoções e impulsos; Automotivação – a capacidade de persistir em face de contratemplos e fracassos; Empatia – a capacidade de perceber o que os outros estão sentindo; Habilidades sociais – a capacidade de lidar com as emoções dos outros. (ROBBINS, 2015, p.27)

A inteligência emocional de um líder pode ter ampla influência sobre sua capacidade de interagir com outras pessoas e em como eles lideram sua equipe. O líder com alta inteligência emocional conhece e controla suas próprias emoções e, quanto maior ela for, maior será a transmissão de confiança para sua equipe.

Para ser um bom líder é preciso ser sensível e consciente em relação aos sentimentos dos outros. Os liderados, ao perceberem esse sentimento de empatia, se sentem importantes e as relações pessoais começam a ocorrer.

Líderes emocionalmente seguros valem-se das emoções para o bem da organização. Ele consegue avaliar as situações calmamente, manter o ambiente confortável e estabilizar seus liderados.

## 2. FERRAMENTAS COMPLEMENTARES

### 2.1 PNL Programação Neurolinguística

*“A maior revolução da nossa geração é a descoberta de que os seres humanos, ao mudarem as atitudes internas de suas mentes, podem mudar os aspectos externos de suas vidas”, William James, Psicólogo.*

São várias as definições existentes para se dizer o que é ou do que trata a PNL. Para Joseph O’Connor e John Seymour, *“é um estudo sobre o que as pessoas fazem para ser excelentes em uma determinada área e como ensinar essa habilidade a outras pessoas”*. Para Richard Blander, *“...uma maneira de se examinar o aprendizado humano...sendo um processo educacional”*.

Qualquer que seja a definição, penso que nenhuma delas conseguirá descrever completamente o que é a PNL. Acredito que seja uma forma de organizar o pensamento e a comunicação gerando mudanças comportamentais. É intrínseco ao ser humano a busca por excelência, seja no campo profissional, seja no dia a dia. Melhorar habilidades, desenvolver competências e mudar hábitos são alguns dos benefícios da aplicação da PNL.

A PNL é um conjunto de técnicas que dispõe de várias ferramentas de transformação do comportamento e um dos objetos de estudo é a comunicação interna. O que pensamos e o que dizemos internamente determina nossas emoções que, por conseguinte, afeta nossas ações.

O significado que damos às nossas experiências é algo pessoal, baseado naquilo que vivemos, com influência de costumes, da época e do meio. Isso tudo faz com que cada experiência tenha um significado único para cada pessoa, e aí está um grande mérito da PNL, ela é adaptável. Se determinada técnica não funciona de imediato, poderá ser mudada, adaptada ao problema em questão, testada de outra maneira até se alcançar o que deseja.

Em PNL, chamamos de representações internas o conjunto de crenças, conceitos e pensamentos que dão significado aos fatos que presenciamos ou que chegam ao nosso conhecimento. Acontece que, costumeiramente, damos

significado às coisas que acabam por ser desfavoráveis a nós mesmos. Temos como exemplo: fatos que nos aborreceram, ocorridos há muito tempo, que continuam a nos aborrecer quando lembramos; insegurança em determinada atividade, que em função do conhecimento adquirido, não se justifica, mas que continua a nos incomodar, além de uma série de comportamentos indesejáveis que de alguma forma nos atrapalham, mas que voluntariamente repetimos.

A PNL trata daquilo que pensamos e como podemos pensar melhor. Mudando a maneira de pensar sobre cada evento, dando um outro significado (ressignificando), conseguimos mudar o que sentimos e assim mudar o comportamento. Pensar de um outro modo sobre as coisas, olhar por um outro ângulo, levar outros fatores em consideração tudo isso é ressignificar. A PNL nasceu da modelagem de grandes e eficientes terapeutas que usam sabiamente a ressignificação no processo terapêutico. Uma das ferramentas usadas para ressignificar eventos são as submodalidades.

Modalidades referem-se as propriedades dos sentidos que guardamos na memória de algum evento ou experiência: visual, auditiva, gustativa, olfativa e tátil. Submodalidades são subdivisões ou modulações de cada sentido. Quando lembramos de uma experiência vivida formamos uma imagem em nossa mente (modalidade visual), mas podemos através da imaginação mudar características dessa imagem, por exemplo vê-la colorida ou preto e branco, em movimento ou parada, perto ou longe, pequena ou grande. Todas essas características que podemos mudar são submodalidades.

Dentre as submodalidades auditivas podemos ter entre outras: volume, tonalidade, timbre, ritmo, localização. Para submodalidades gustativas: doce, salgado, quente, gelado, amargo, azedo ou um sabor específico como morango, pimenta, hortelã. Para Olfativas: agradável, desagradável, perfumado, fedorento, gasolina, comida preferida. Para as táteis temos como exemplo: duro, macio, quente, pastoso, grudento.

O que a PNL nos traz sobre as submodalidades é que mudando essas características mudamos o significado das experiências vividas ou efeito que ela nos causa. Quando lembramos de uma experiência maravilhosa que vivemos no

passado temos a tendência de trazer de volta o estado emocional vivido na experiência, seja aquela viagem fantástica, aquela festa divertida com amigos ou qualquer outra lembrança agradável.

É bem provável que a imagem lembrada seja colorida, grande e brilhante. Um outro exemplo de submodalidade visual é ver a imagem de maneira associada ou dissociada, associada é quando nos vemos dentro do evento, o evento está ao seu redor e vemos as coisas a partir dos olhos de quem está inserido nele. A maneira dissociada é como se estivesse vendo um filme, como se fosse uma outra pessoa, você se vê na imagem lembrada.

Para algumas pessoas essa submodalidade já causa uma diferença no efeito que a lembrança produz. Pegue como exemplo uma conversa, porventura, que você tenha presenciado, não precisa ser algo muito pesado, mas algo que alguém tenha dito e que lhe causou um certo desconforto.

Experimente trazer de volta a memória a mesma cena, mas mude alguns detalhes, imagine a pessoa falando a mesma coisa, mas agora falando de maneira fanhosa, verifique se o efeito da lembrança ainda é o mesmo, depois mude, imagine a pessoa falando com a voz do Pato Donald, ou ainda imagine uma música tocando alto no mesmo momento da fala. Observe e veja qual submodalidade causa mudança no efeito que a lembrança gera. Você pode usar a criatividade e pensar em outras submodalidades.

Através das submodalidades podemos valorizar experiências agradáveis fazendo com que sentimos seja potencializado, tornando as imagens claras, perto, grandes, brilhantes, coloridas, associadas, com cheiro do perfume que gostamos, com sons claros e agradáveis, assim como podemos minimizar ou eliminar o efeito de uma lembrança desagradável tornando a imagem preto e branco ou é tons de cinza, pequena, longe, opaca, dissociada com sons baixos ou inaudíveis.

As submodalidades mudam a nossa percepção e como nos sentimos a determinados acontecimentos ou eventos, através da repetição e da mudança das submodalidades impregnamos nosso subconsciente e passamos a ter uma atitude diferenciada frente a esses eventos.

A PNL dispõe de dezenas de outras ferramentas e tem sido usada em diversas aplicações para o desenvolvimento humano, desde que foi criada novas aplicações tem sido pensada para as mais diferentes atividades. Quis neste texto apresentar uma pequena parte do uso da PNL e de como ela pode trazer inúmeros benefícios para quem a utiliza.

## **2.2 Reiki Equilíbrio Emocional e uma das Práticas de Vida Integral:**

Equilíbrio emocional: Uma das chaves para se alcançar bem-estar e vida saudável. Um dos responsáveis para a conquista de objetivos e metas, para manter o foco no desejo de conquistar uma vida integral. Contribui para que o ser humano fique mais disposto a encarar os problemas do cotidiano de modo mais maduro e consciente.

Sentir, pensar e agir representa uma trilogia sistêmica para quem procura autoconhecimento. A Prática de Vida Integral ajudará no crescimento e desenvolvimento das capacidades mais plenas do ser humano para o máximo de liberdade e plenitude em geral, nos relacionamentos, trabalho, espiritualidade, diversão, carreira e vida própria.

O Reiki faz cem anos, desde que o mestre Mikao Usui apresentou à humanidade, em 1920, essa ferramenta de recursos energéticos e harmonizadores que agem intensamente nos corpos físico, emocional, mental e espiritual. A maioria das doenças físicas, emocionais, mentais e desajustes psicossomáticos encontram-se enraizados justamente nesses corpos, por isso, o Reiki gera um aumento significativo na capacidade curativa do ser humano.

Este estudo propõe-se a evidenciar de modo sucinto, técnico e científico conteúdos publicados em bibliografias e sites da internet relacionados aos assuntos: Equilíbrio Emocional, Prática de Vida Integral e Reiki. Trata-se de abordagens com pontos em comuns entre si nos aspectos conceituais e resultados esperados no trato de equilíbrio emocional. Assunto desafiador por sua relevância em buscas de alternativas capazes de contemplar a humanidade contemporânea em busca de bem-estar, ao vivenciar conflitos de adversidades em todos os segmentos de vida.

### **2.2.1 Emoção**

A definição de emoção pode parecer ser óbvia e simples, uma vez que esse termo é utilizado no cotidiano com frequência. Frases como “nossa viagem foi emocionante”, “fiquei emocionado com tal filme”, “fulana é tão emotiva”, ilustram essa situação. Essa definição, na Psicologia, não tem se mostrado tão simples. As emoções são mais compreendidas como um processo que envolve múltiplas variáveis. Nesse sentido, emoção poderia ser definida como uma condição complexa e momentânea que surge em experiências de caráter afetivo, provocando alterações em várias áreas do funcionamento psicológico e fisiológico, preparando o indivíduo para a ação. (MIGUEL et al, 2015).

Há teorias que tratam de definir os componentes da emoção. Os modelos teóricos atuais, em sua maioria, incluem reação muscular interna, comportamento expresso, impressão afetiva subjetiva e cognições. É comum se encontrar a nomenclatura “emoções básicas” para distinguir diversas classes desse fenômeno. Não há o consenso entre os autores em relação a quantas e quais são as emoções básicas, mas costumam citar algumas das suas variações: alegria, medo, surpresa, tristeza, nojo e raiva. Trata-se de uma abordagem integrativa do fenômeno emocional que pode trazer informações importantes para os profissionais comprometidos a compreender a essência do equilíbrio emocional. (MIGUEL et al, 2015).

A compreensão teórica de que a capacidade de expressar emoções é inata, ou seja, que a expressão de emoções básicas costuma ser idêntica em todos os povos também constitui um elemento facilitador para o autoconhecimento. Assim como o contexto cultural e a história individual demonstram exercer influência predominante sobre a avaliação de quais estímulos provocam emoções e em quais momentos pode-se ou deve-se expressar tais emoções (Miguel, 2015) e de que maneira considerar um estado de equilíbrio emocional.

### **2.2.2 Equilíbrio emocional**

Assim como, teoricamente, as “emoções básicas” apresentam variações de alegria, medo, surpresas, tristeza, nojo e raiva, há questionamentos a respeito de

um modelo consensual que explique o equilíbrio emocional, diante do extenso e dinâmico universo das emoções. Um modo útil de entender esse conceito é pensar que equilibrar emoções significa interagir com elas de forma harmoniosa, elegante e segura. É manter o controle mental, com clareza de pensamento, em meio aos desafios e mudanças no dia a dia, em todas as áreas da vida, seja pessoal, profissional, social, amorosa ou familiar.

A clareza de pensamento, no momento de tomar decisões em momentos difíceis, pode estar relacionada à forma de lidar com imprevistos, sem perder a racionalidade e principalmente manter a calma e a saúde mental. O equilíbrio emocional permite conduzir a vida diante das dificuldades, erros, acertos e aprendizados de maneira mais assertiva possível, afinal a vida é um complexo dinâmico de emoções tóxicas ou não. Neste aspecto, uma das alternativas viáveis para o ser humano é comprometer-se com sua saúde integral e buscar um relacionamento saudável consigo mesmo no que tange a saúde mental, emocional e integridade física por meio de práticas e técnicas que promovam o seu equilíbrio emocional.

Esse relacionamento saudável consigo mesmo em busca do equilíbrio emocional precisa ser trabalhado ao longo de toda a vida, a vida toda. Requer força de vontade, coragem, determinação, esforço e perseverança para dominar a mente nas mais diversas situações do dia a dia. Alcançar o equilíbrio emocional requer uma busca diária e contínua de mudanças de hábitos, preferencialmente, com apoio de profissionais: médicos, psicológicos, psiquiátricos e terapêuticos com metodologias e protocolos de atendimentos que associem conhecimentos desde a medicina tradicional até a medicina pós-moderna por meio de práticas e técnicas científicas.

As Práticas de Vida Integral têm como objetivo criar um “treino cruzado” para o crescimento humano e o despertar espiritual em todas as dimensões (corpo, mente, espírito e sombra) por meio de práticas rápidas, efetivas e eficientes possíveis. São abrangentes, holísticas e inclusivas com proposições de não somente do equilíbrio emocional, mas envolver todas as bases essenciais do ser humano em todas as dimensões de modo integrado e não por meio de práticas isoladas.

O Reiki é uma das práticas integrativas que dá suporte técnico e metodológico às Práticas de Vida Integral. A prática reikiana, quando combinada com outras disciplinas, como a acupuntura ou a medicina, além de outras terapias, potencializam e aprimoram suas funções terapêuticas a fim de que os benefícios sejam alcançados mais rapidamente. (Santos et al, 2018).

Nesse aspecto, a pessoa que recebe a energia Reiki entra em um estado de relaxamento, no qual consegue serenidade e tranquilidade. Os transtornos como depressões cedem, e a pessoa começa a ver em perspectiva sua vida e seus problemas, obtendo soluções, além de autoconhecimento. Resultados esses que proporcionam mais felicidade, e quando a mente e o espírito são felizes, o corpo responde com equilíbrio emocional, um dos aspectos essenciais para a Vida Integral. (SANTOS et al, 2018).

Essas considerações apenas tangenciam o extenso universo que os estudos sobre emoções e equilíbrio emocional abarcam. É necessário que se continue investigando tanto os aspectos individuais quanto sociais da emoção e quanto aos aspectos positivos e desajustados das emoções com foco na saúde, no bem-estar e na regulação ou inteligência emocional do ser humano, para uma compreensão de modelos científicos integradores do fenômeno emocional que deixa marcas em todos os níveis: psicológico, fisiológico e social. (MIGUEL, 2015)

### **2.2.3 Prática De Vida Integral**

A Prática de Vida Integrada (PVI) refere-se a uma abordagem completa e equilibrada para desenvolver o bem-estar, a consciência e transformação do ser humano. E ainda, para a realização de todo o espectro de ser, fornecendo-lhe as mais eficazes práticas para ajudá-lo a “despertar, crescer, purificar e estar presente” em sua vida, em seus relacionamentos e em seu trabalho no mundo. Contém práticas específicas dentro de uma estrutura que as mantém unidas. As práticas e a estrutura são igualmente importantes. As práticas garantem que realmente a pessoa está fazendo algo e a estrutura traz sentido ao que ele está fazendo, dando um lugar a tudo de modo fácil e flexível. (WILBER, 2015)

A Prática de Vida Integral procura desenvolver a liberdade mais plena em relação às limitações, fragmentações e parcialidades. Essa plenitude abrange

aspectos, aparentemente, parciais e aspectos do mundo numa vida inteira e realizada. Liberdade e plenitude levam a transcender a vida toda e a incluir toda a vida, desdobrando-se e realizando as maiores capacidades dos seres humanos. (WILBER, 2015)

Transcender e incluir contemplam módulos dirigidos a práticas para o corpo, a mente, o espírito e as dimensões de sombra do ser humano. Essas práticas contêm abordagens pré-modernas, modernas e pós-modernas ao crescimento e ao desenvolvimento humano. As pré-modernas referem-se as tradições de sabedoria do mundo todo e as práticas de meditação que as impulsionam. As modernas incluem estudos científicos do crescimento humano e as diferentes maneiras de induzi-lo, enquanto as pós-modernas incluem um mapa pluralista e multicultural do território humano e as diferentes formas de incluir todas as dimensões do ser nos corpos (físico, emocional, mental e espiritual – no Eu, na cultura e na natureza). (WILBER, 2015)

A Prática de Vida Integral tem o objetivo de contribuir com o ser humano para descobrir o seu “próprio salto importante de significado” que afetará cada aspecto da sua vida. Sua principal característica é a eficácia e a velocidade em relação as práticas isoladas. Fundamenta-se na Teoria Integral que é uma práxis mental com práticas em todas as dimensões que representa um mapa de metodologia mundial evolutiva, inovadora e avançada para o despertar. (WILBER, 2015)

#### **2.2.4 Prática de Vida Integral e Equilíbrio Emocional**

No processo de adquirir equilíbrio emocional, pode-se optar por diversos caminhos, entre eles, começar a própria Prática de Vida Integral, que embora seja um sistema abrangente. É simples. Inicia com Quatro Módulos Centrais, que representam as áreas de prática mais essenciais, e depois adicionam-se os Módulos Auxiliares, se assim desejar.

Um módulo é um conjunto de práticas que se aplica a um aspecto específico do ser, que pode abordar a vida emocional, os relacionamentos, a consciência espiritual ou sua concepção de realidade de modo integrado e eficaz com práticas específicas e essenciais para cada modulo a saber: Corpo, Mente, Espírito e Sombra.

### **a) Módulo do Espírito - despertar**

A Espiritualidade Integral permite que cada ser determine como se sente mais tocado a despertar sua natureza espiritual em qualquer momento. Reconhece três perspectivas básicas para experimentar e despertar o Espírito em três dimensões: na 1ª pessoa, na 2ª pessoa e na 3ª pessoa. A busca do equilíbrio consigo mesmo, com o outro e com o mundo. (WILBER et al, 2015)

### **b) Módulo da Mente - crescimento**

Esse Módulo utiliza a ferramenta AQAL para desenvolver uma percepção a respeito das possibilidades que permitem compreender e envolver o ser humano com o mundo multidimensional a fim de conhecer, amar e servir em um mundo complexo.

AQAL é uma ferramenta para integração mental. Identifica algumas distinções que podem capacitar o ser humano a reconhecer, classificar e por fim transcender e incluir novas perspectivas de vida. Um ser capaz de dar conta da complexidade do mundo em evolução e da profundidade e extensão da consciência, que a prática autêntica busca.

A partir de um mapa teórico, a expansão para uma visão de mundo ou estrutura abrangente torna-se fácil a PVI no desenvolvimento de habilidades aplicáveis em quaisquer situações. (WILBER et al, 2015).

### **c) Módulo da Sombra - purificação**

As práticas neste do módulo ajudam a integrar os pensamentos e emoções inconscientes na consciência. Esses inconscientes significam, às vezes, aspectos desagradáveis de si mesmo ou as melhores partes em relação às quais o ser humano não se sente digno ou disposto a possuí-las. Tanto os potenciais mais inferiores de próprio eu, quanto os mais superiores, podem estar escondidos nas sombras (inconsciente). Essas práticas ajudam o indivíduo a fazer amizade com os dois potenciais, para que possa ser mais saudável e completo e ter mais energia livre para o desenvolvimento e equilíbrio emocional. (WILBER et al, 2015)

#### **d) Módulo do Corpo - presença**

A PVI reconhece e trabalha em três formas de existência corporal: o corpo físico e as práticas do corpo físico; o corpo sutil de fluxos de energia e o trabalho de energia sutil; e o corpo causal de vasto e amplo espaço e as práticas para sentir e perceber o infinito. Embora estes corpos estejam entrelaçados, para facilitar-nos frequentemente a subdividirmos o Módulo do Corpo em Exercício Físico e Nutrição (para o corpo físico) e Trabalho Energético (para os corpos sutil e causal). (WILBER et al, 2015)

O Reiki atua no corpo sutil de fluxos de energia, uma prática que contribui para o equilíbrio das necessidades física, mental, emocional e espiritual do ser humano, levando a uma relação harmoniosa com o meio em que vive, além de trazer autoconhecimento. A energia chamada Reiki é um método que se adapta aos novos modelos da saúde, que inclui consciência, corpo, mente e especialmente a prevenção de modo holístico, onde é perceptível os procedimentos integrados referentes a Prática de Vida Integral. (FREITAG et al, 2015)

As práticas de vida integral podem ser extensas ou durar entre um a cinco minutos para cada especificidade. As práticas curtas oferecem uma série de exercícios efetivos e quando se completam, uma nova prática poderá ser estendida, se necessário. As práticas curtas servirão para evocar benefícios frequentemente semelhantes. Há a opção de práticas longas, todos os dias e algo mediano, nem tão curto e nem tão extenso. O propósito é sentir intuitivamente o quanto de prática será adequado ao seu momento.

A Prática de Vida Integral, quando executada com diligência, amor e humor, contribuem para encontrar crescimento, bem-estar, equilíbrio emocional e novas consciências. As práticas são modular, escalonável, customizável, concentrada, destilada e baseiam-se no princípio do treinamento cruzado. Significa que, para estabelecer o equilíbrio emocional por meio da PVI, é preciso pelo menos uma prática de cada um dos Módulos Quatro Centrais: Corpo, Mente, Espírito e Sombra. (WILBER et al, 2015)

### 2.3 REIKI

O Reiki Tradicional é um processo de encontro da Energia Universal com a Energia Vital. A energia REI é universal, espiritual, essência energética cósmica. Sabedoria sutil que está presente em todas as coisas animadas e inanimadas. A energia KI é a força da vida, flui em todos os seres vivos, nutre os órgãos e as células do corpo, sustentando suas funções vitais.

Trata-se de um dos métodos de cura mais antigos de que a humanidade tem conhecimento e foi redescoberto no século XX pelo monge japonês Mikao Usui. A aplicação de Reik é realizada por um profissional treinado por um mestre reikiano, por meio da imposição das mãos. A sintonização ocorre em três níveis de aprendizagem para o equilíbrio dos corpos físico, mental, emocional e espiritual.

O Reik é uma terapia de cura natural, holístico e simples de aplicar, podendo tratar enfermidades agudas e crônicas, como: sinusite, rinite, cistite, asma, fadiga crônica, artrite, ciática, insônia, depressão, promovendo bem estar e equilíbrio espiritual, mental e emocional. Não apresenta efeitos adversos, pois é apropriado para todas as pessoas como excelente tonificante, sem restrições e se pessoa está em boas condições físicas, o reiki a ajudará a permanecer assim. (FREITAG et al, 2015)

A definição de Reiki vem se aperfeiçoando e resgata conceitos pré-modernos, modernos até a pós-modernidade, sendo considerado como uma **prática**, um **método**, uma **técnica**, um **processo** de emanção de energia vibracional que encontra a fonte dos sintomas físicos e revitaliza o corpo em sua totalidade com equilíbrio emocional para uma vida integral. Os estudos pré-modernos evidenciam tradições de sabedoria do mundo todo e das práticas de meditação que a impulsionam, enquanto os estudos da modernidade referentes ao crescimento e desenvolvimento humano que permitem diferentes maneiras de correlação com estudos na pós-modernidade relacionados à Física Quântica e Práticas de Vida Integral, além de outros conhecimentos aqui não evidenciados.

“Esses cruzamentos teóricos incluem um mapa pluralista e multicultural do território humano e formas de incluir todas as dimensões do ser humano - (físico,

emocional, mental e espiritual) - no EU, na cultura e na natureza". (Wilber et al, 2015).

O uso do Reiki como terapia integrativa está crescendo, sendo adotado em vários hospitais nos Estados Unidos e Europa para ajudar a aliviar a dor e aumentar as taxas de recuperação (Freitas et al, 2015). O método é reconhecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e é aplicado no Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil, através do projeto de Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares. (FREITAG et al, 2015)

## **CONCLUSÃO**

Sentir, pensar e agir representam uma trilogia inerente a cada ser em diferentes áreas de atuação no seu mundo e no mundo do outro. Sentir emoções faz parte da vida do ser humano; tentar negar ou controlá-las de modo intuitivo pode ocasionar desconforto. Ter equilíbrio emocional envolve reconhecer a emoção, pausar e tomar decisões sobre as ações que virão – em vez de pular impulsivamente para uma reação.

O equilíbrio emocional ajuda a ampliar a qualidade de vida integral em busca de seus valores e sonhos, do agir e reagir consciente de planos e ações. Ajuda a desenvolver a inteligência emocional no que se refere a um conjunto de habilidades e práticas viáveis, sob orientação profissional, preferencialmente, na busca da autoconfiança e autoconhecimento.

A metodologia adotada na Prática de Vida Integral, incluindo a terapia do Reiki como uma das possibilidades para alcançar o equilíbrio emocional, representa uma parte dos recursos existentes no universo de ser humano. Ressalta-se que outras metodologias, também viáveis, contribuem para processo de bem-estar e de vida saudável, cada procedimento tem suas características de exclusividade, adequadas aos interesses e necessidades de cada pessoa em busca de vida integral de modo personalizado. Agente e/ou paciente, no processo de autoconhecimento e equilíbrio emocional, fazem escolhas em conformidade com a Lei Integral.

Na prática de vida integral, a pessoa é livre para encurtar ou ampliar o tempo de suas sessões de treino conforme necessário. Na prática de Reiki, por exemplo, é melhor se comprometer com 15 minutos por dia e realizar, do que se comprometer com 60 minutos por dia e falhar. Nos dias de maior pressão pelo tempo, as práticas curtas são um caminho a seguir, pois ao tocar numa área no corpo sutil, a prática dá origem a uma sensação de totalidade por todo o ser. Dedicar mais tempo para praticar, também é ótimo. A gestão do tempo e o comprometimento nas práticas são inevitáveis para atingir os objetivos sem frustrações.

À medida que os resultados positivos evoluem, algumas práticas antigas deixarão de existir e outras novas serão adotadas. É preciso coragem e determinação, compromisso consigo mesmo e com os resultados almejados. Sentir resistência emocional pode estar presente no processo, reconhecer as reações e continuar a praticar são mais benéficos para o crescimento, caso a resistência continue, pode ser que a prática verdadeiramente não seja a mais adequada. Ajustes constantes, em atenção ao equilíbrio emocional que muito contribuem para o sucesso de uma vida integral em todas as dimensões do ser humano: físico, mental emocional e espiritual. Refletir que a emoção é determinante para a os pensamentos e ações é um caminho de constantes estudos e aperfeiçoamento para o autoconhecimento.

### 3. NICHOS DO COACHING

#### 3.1 Vida, essência, missão e verdade

No ano de 2020, com o cenário mundial de isolamento, nos tornamos protagonistas de modificações imprevisíveis, tivemos que reinventar nosso modo de existência e desenvolver uma nova mentalidade. Resumidamente, buscamos sobreviver.

Foi um momento de pausa, de reduzir cobranças, avaliar cada momento, quais as transformações possíveis de serem realizadas e o que teria relevância.

Em muitas situações não houve tempo para pensar nas nossas escolhas, algumas respostas já são automatizadas, inclusive quando se trata de questionamentos tão subjetivos. O “oi tudo bem?” ou “o que você gostaria de ser na vida?” Se resume a alguma materialidade, mas espera aí! No período de reclusão ou em outro momento, você se perguntou qual o sentido da vida?

A maioria de nós passa pela vida sem saber do que é capaz, sem conhecer sua potencialidade latente, sem viver realmente a vida.

Algumas pessoas limitam os sonhos e o sonhar. Cada um de nós tem virtudes, somos únicos, somos a chave para a nossa transformação interior e para a transmutação do mundo. E quando se está conectado com o propósito você apenas sente e sabe que ele te pertence, é uma motivação que te preenche e te transborda por inteiro.

Assim te convido a tomar consciência sobre a autorresponsabilidade nessa jornada linda que é a vida.

**“Todas as graças da mente e do coração se escapam quando o propósito não é firme.” (William Shakespeare).**

Mas afinal o que é propósito? Segundo o dicionário online de português, propósito significa: grande vontade de realizar ou de alcançar alguma coisa, ou: o que se quer alcançar; aquilo que se busca atingir.

Porém, algumas das nossas questões perpassam a dificuldade de olhar pra nossa missão e nem sempre é fácil olhar pra si e perceber qual a sua parcela em determinada situação, olhar para sua sombra dói, mas integrar essa sombra ao seu

Ser é fundamental para seguir verdadeiramente esse caminho e descobrir seu propósito.

Você alguma vez já parou para se perguntar: qual o passo que você pode dar na direção dos seus sonhos?

Então, isso nunca passou pela cabeça da maioria das pessoas, elas não sabem da importância de se ter um porquê.

Quando você entende o porquê externo, você adquire clareza para alinhar essa resposta com o seu propósito.

E se você descobrisse a atitude mais simples que você pode tomar hoje para realizar esse desejo? e se você desenhar esse caminho, sabendo que estará mais perto do pote de ouro.

A jornada de realização de sonhos é como escrever um livro. Se você acha que só vai ser feliz, ou sentir seu sucesso, ou se sentir realizada, quando o seu livro estiver escrito e na livraria sendo best-seller, talvez esteja se esquecendo de que a jornada de escrever, o livro é tão importante quanto a realização dele.

### **3.1.2 A ferramenta Ikigai e sua relação com o propósito de vida**

De origem japonesa, Ikigai quer dizer “a razão de ser”. O que significa ter uma vida (iki, em japonês) em harmonia com seus desejos e expectativas (gai)

Também pode ser entendida como “objetivos de vida que nos fazem levantar todas as manhãs”. Assim, muito além do que podemos pensar, encontrar um objetivo de vida é a chave para nos afastarmos da falta de esperança. Também é, antes de tudo, um recurso poderoso e terapêutico para lidar com uma das doenças atuais mais devastadoras: a depressão.

A ferramenta, envolve um processo reflexivo de autoconhecimento, que é simples de implementar e pode trazer insumos valiosos em qualquer fase da carreira.

A mandala é composta por quatro círculos que se sobrepõem: o que amo fazer; o que posso fazer bem; o que posso ser pago para fazer; e o que o mundo precisa. Ao centro, onde há a intersecção principal, está o próprio ikigai.



Fonte: <https://www.napratica.org.br/como-mandala-ikigai-pode-ajudar-voce-encontrar-seu-proposito/>

Saiba que algumas das respostas também podem se sobrepôr na mandala ikigai, o que não é um problema. O importante é ser honesto consigo mesmo: não há respostas certas ou erradas. Tente encontrar o que está no centro disso tudo, mantenha-se tranquilo durante a busca.

### 3.1.3 O que te faz ser feliz de verdade?

Se fazer essa pergunta vai ser o primeiro passo para o seu desabrochar. É ela que vai te direcionar, é ela que vai preencher seu coração, é ela que vai atrair as pessoas que você precisa estar perto.

Quando fazemos aquilo que a gente gosta, o restante do processo se torna natural. Descobrir o que te faz feliz, vai te fazer voar.

Deixar a escassez de lado, abandonar tudo que impede de crescer para focar na escada que vai te fazer chegar aonde você quer chegar.

É essa a escada que vai te transformar e te fazer descobrir o quanto a felicidade e sucesso podem caminhar juntos.

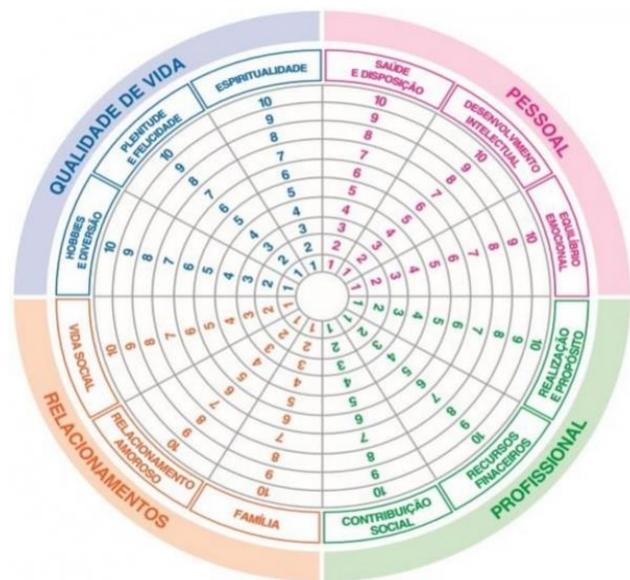
Estar de posse de todos os motivos que nos impulsionam a agir é, portanto, ter em mente o poder de mudar as circunstâncias desfavoráveis aos nossos reais propósitos, pois ao detectar os pontos negativos estamos eliminando também

nossas crenças limitantes que muitas vezes criamos ao longo da nossa existência, o que nos faz nos sentiremos mais fracos para agir positivamente.

Você consegue imaginar o que poderia mudar na sua ação pra chegar lá? Sugiro então que procure entrar em contato com a verdade que te habita, com seu coração e sua essência, pra saber quais esferas da vida você não consegue viver inteiramente, onde você não está satisfeito?

**A Roda da vida** é a ferramenta do autoconhecimento que identifica o que é importante para você e te ajuda a recuperar o equilíbrio entre as esferas. Com ela em mãos você elenca prioridades e traça planos futuros para atingir o equilíbrio. É uma ferramenta que pergunta: como você está. E você passa a compreender o nível que você se encontra em todas as áreas da vida, é profundamente importante, afinal, reconhecer é empoderar.

Mas para extrair o melhor, evite a superficialidade. Ao reavaliar sua roda da vida periodicamente, você se mantém atento ao próprio progresso.



Fonte: <https://www.tudosincronizado.com.br/?post=78>

A sua jornada tem que ser empolgante e prazerosa, quanto o seu destino. É sobre se sentir bem o tempo todo.

Sentir-se bem é fundamental na maioria das ocasiões de nossas vidas, mas nem sempre é possível estar assim, principalmente quando a situação não for

propícia. Mesmo nesses casos, é possível evocar bons sentimentos, que te farão enxergar a situação de uma outra forma e se sentir mais relaxado, o que é fundamental para manter o equilíbrio do corpo e da mente. Essa ferramenta é chamada de **Ancoragem**.

Consiste em lembrar de uma coisa muito boa que aconteceu na sua vida. Pode ser a formatura da faculdade, o sim do cônjuge no altar, o nascimento de um filho ou uma conquista esportiva. Seja qual for a situação, o importante é que você tenha se sentido bem. Então, tente recordar essa ocasião com o máximo de detalhes.

Coloque-se naquele dia de novo, lembre-se do clima, do ambiente, dos aromas, dos bons sentimentos e de tudo o que puder. Faça o que for possível para se sentir ali novamente. Quando já estiver se sentindo mais feliz e tranquilo, faça um gesto simples, como o fato de estalar os dedos, apertar as mãos, segurar um pingente ou qualquer outro. O gesto irá ancorar aquele momento. Assim, sempre que quiser sentir isso de novo, faça o mesmo gesto. Seu cérebro se recordará do que aconteceu naquela situação e trará novamente lembranças boas, que podem te ajudar a manter a tranquilidade e tornar qualquer momento mais leve e alegre.

***“Quando uma pessoa tem muita insegurança e quer se tornar mais segura, ela pode fechar os olhos e visualizar alguém que lhe dê muita segurança ou pode imaginar, também, uma situação segura. A âncora, nesse caso, estará sendo induzida.” (Coach José Roberto Marques).***

Para finalizar, lembre-se de que, além de importante, é estratégico saber os sentimentos que você busca, porque, sentimentos geram emoções que geram pensamentos que geram ações que geram resultados. Ou seja, quando você começa uma meta pelo coração, você já está agindo na raiz do resultado.

É desvendando nossos mistérios interiores que conseguimos descobrir nossa tão almejada missão no mundo. Nem sempre o caminho é tranquilo, podemos passar por algumas tempestades e árduos desafios, mas lá na frente quando o tempo se abrir pode acreditar que o sol que faz brilhar os teus olhos não irá se esconder jamais.

### **3.2 A Origem da Espiritualidade e sua Força no Comportamento Humano**

Se é um facto que a espiritualidade começou a ser um dos tópicos abordados a partir da década de 60 do século XX (Barros Oliveira, 2007), certo é que, atualmente, com a Psicologia Positiva (Seligman, 2008), assiste-se a um boom de estudos nessa área, por aquela incluir (nas vinte e quatro forças e virtudes, cujo exercício regular produz a emoção positiva e tornam a pessoa virtuosa), a Transcendência, da qual fazem parte a espiritualidade, o sentido de vida, a fé e a religiosidade.

Embora sob nova vestidura, a espiritualidade continua a influenciar o comportamento humano, não só individual, mas coletivamente.

#### **3.2.1 As origens do conceito de espiritualidade**

Ainda que sem qualquer possibilidade de se poder precisar a origem e o desenvolvimento das crenças e práticas religiosas do ser humano, porque não é possível fossilizar as crenças e as ideias (Eliade, 1978), determinando o momento exato do seu surgimento, há uma unidade profunda e indivisível na história espiritual e religiosa da humanidade. Ao voltarmos no tempo, encontramos dois marcos que assinalam uma mudança na História da Humanidade e que estão diretamente relacionados com a espiritualidade e a religiosidade do ser humano.

O primeiro marco situa-se no período pré-histórico: quando o ser humano se ergueu nas duas pernas, adotando a postura ereta, passou a relacionar-se significativamente com o mundo: o espaço passou a estar organizado em torno de um centro – o corpo – que lhe permitiu distanciar-se em relação ao que o rodeava, observando o que estava à sua frente, atrás, à direita, à esquerda, em cima, em baixo. Tal conduziu-o ao questionamento, tornando-o capaz de transcender a situação concreta. Só essa distância, em relação ao que o rodeia, é que permitiu, segundo May (1977), que o ser humano indagasse, que se questionasse e, uma vez impulsionado por este questionar-se, é que ele partiu à descoberta.

Consequentemente, colocou ao seu serviço o que o rodeava, fabricando objetos e ferramentas. Ao fabricar essas ferramentas, o ser humano construiu um mundo mais humano, inaugurando a sua identidade enquanto ser dotado de

humanidade (Arendt, 1995). Ainda que a construção de ferramentas pudesse ter, inicialmente, um valor utilitário, assegurando, juntamente com o domínio do fogo, a sobrevivência e o desenvolvimento da espécie humana, não deixou de produzir, também, um universo de valores mítico-religiosos, o qual aparece expresso nas crenças e mitologias que encontramos em torno daquelas mesmas ferramentas, existindo sérias probabilidades de o *Homo faber* ser, simultaneamente, *homo religiosus* (Eliade, 1978).

O segundo marco histórico tem lugar ao longo do primeiro milênio a.C. com o surgimento de uma nova matriz civilizacional, entre os anos 800-200 a.C. Jaspers (2003) designa esse tempo como “tempo-axial”. Na China com Confúcio e Lao-Tse, no Irã com Zaratustra, na Grécia com vários filósofos (dos quais ganha particular destaque Sócrates), na Índia inicialmente com a Tradição Védica e depois com Buda, na Palestina primeiramente com os profetas e depois com Jesus Cristo, acentua-se uma mudança na História da Humanidade: do cosmológico para o antropológico; do *mythos* para o *logos*. Surgem, neste tempo do eixo, dois novos paradigmas:

(1) O da Transcendência como razão ou *logos*, presente no pensamento filosófico grego, que se manifesta como *Sophia* ou *Sapientia* (e que está associada à Contemplação, considerada a forma mais elevada do conhecimento);

(2) O da Revelação ou Fé do Povo de Israel (que se encontra plasmada na Palavra Bíblica, que é Palavra de Salvação). Trata-se, em suma, de duas formas de conhecimento da Transcendência, uma, a razão, proveniente da filosofia grega e outra, a revelação, oriunda da tradição judaico-cristã, cuja estrutura é teocêntrica.

De acordo com a antropologia judaico-cristã, o ser humano é um só, ainda que possa ser visto neste tríplice dimensão: *corpo, alma e espírito*. Como *corpo* que é, o ser humano relaciona-se, num plano horizontal, com os outros e com o mundo. Enquanto *alma*, o ser humano é uma identidade na medida em que constitui o centro individual de consciência, aberto a uma relação, em sentido vertical, com Deus, que é *espírito*.

De todas as dimensões apresentadas, a que se revela fundamental é a dimensão espiritual, uma vez que pressupõe a relação com Deus, e o que qualifica, em última instância, a vida humana, na sua interioridade (*anima/nefesh/psiquê*) e na sua fragilidade e finitude (*caro/basar/sárx*), é o sopro divino (*spiritus/ruah/pneuma*) que, para a tradição judaico-cristã, constitui o selo da imagem de Deus no ser humano. Esta visão tem como consequência o apelo à santidade e à perfeição, na medida em que o ser humano é portador do sopro de Deus, que é santo e perfeito. S. Paulo, na 1ª Carta aos Coríntios 6, 19, expressa metaforicamente esta concepção: “Não sabeis que o vosso corpo é o templo do Espírito Santo, que habita em vós, porque o recebestes de Deus, e que vós já não vos pertenceis?”

Citando a passagem bíblica da Carta de S. Paulo aos Gálatas 5, 22-23: “é este o fruto do Espírito: amor, alegria, paz, paciência, benignidade, bondade, fidelidade, mansidão, autodomínio”. Ainda que numa visão eminentemente cristã, a mesma, pode ser extensível à espiritualidade, ligada ou não à religião. Naturalmente que as pessoas que abraçam uma religião, como a cristã, não dissociam esses frutos sem a ligação a Deus, especificamente ao Espírito Santo, sendo esse, inclusive, o contexto em que se insere aquela mesma passagem bíblica.

### 3.2.3 Considerações finais

A espiritualidade faz parte da nossa condição humana (Angerami-Camon, 2002; Fisher, 2011; Piedmont & Leach, 2002; Vásquez, 2005). E, de facto, conforme vimos, desde os mais arcaicos níveis de cultura que o ser humano tem revelado ter presente uma dimensão religiosa e espiritual.

Enquanto ser pensante que é, capaz de compreender-se a si próprio, fruto de existir nele uma dualidade, que o distingue dos outros animais e da natureza em geral, o ser humano, está em permanente deslocação em relação a si próprio, sendo nessa deslocação de si, que, logo cedo, descobriu a espiritualidade como algo que lhe é próprio e que o identifica.

Embora historicamente, a experiência da Transcendência possa remontar ao *homo faber*, a sua conceptualização data, todavia, do designado “tempo-eixo ou tempo axial” (situado entre os anos 800-200 a.C.), período crucial em que se constituíram as categorias fundamentais com que até hoje pensamos, e tiveram

início as religiões mundiais que os seres humanos ainda hoje praticam, as quais têm vindo a perpetuar-se, desde então, ao longo de toda a História da Humanidade.

As Ciências Humanas e Sociais não ficaram alheias a esta realidade, pelo que foram, paulatinamente, canalizando o seu interesse para o tópico da espiritualidade, sobretudo na tentativa de perceber em que medida é que ela afeta o comportamento humano, quer individual, quer coletivamente.

### **3.2.4 Uma visão do Coaching pela espiritualidade**

A visão do Coaching coincide com a nossa concepção do ser humano, como a de um sujeito capaz de se definir e se moldar de acordo com seus valores, objetivos, sonhos, desejos e crenças. Um ser flexível, mutável e dinâmico. O profeta Jeremias vê o homem como o barro nas mãos do Oleiro, onde o mesmo pode ser moldado e por isso, a flexibilidade, a capacidade de mudar e o dinamismo, ou seja, o homem não nasceu para ficar paralisado.

A espiritualidade é o ter um propósito, um sentido para a vida. É a busca da felicidade, da paz, da satisfação. É viver a vida com intensidade e para muitos viver a graça de Deus, se mover pela fé, acreditar no futuro, em um universo favorável, ser agraciado, mesmo quando não for merecedor. Viver a gratidão independente da circunstância.

A espiritualidade leva o ser humano a viver de forma dinâmica, por isso, é preciso aprender a importância do movimento. Para serem moldados de forma a conquistar seus alvos e objetivos serão usados alguns textos extraídos da bíblia como base para serem abertos os olhos em direção à importância do movimento através da espiritualidade. Não como religião, mas como princípio de vida para obter-se o resultado desejado.

### **3.2.5 A Importância Do Movimento**

No evangelho de Marcos, quando Jesus retorna à cidade de Cafarnaum onde morava, uma multidão cercava a sua casa, mas o destaque do texto é o milagre do movimento que um paralisado experimentou. Marcos 2:11-12: “Eu te mando: Levanta-te, toma o teu leito e vai p/ tua casa. Então, ele se levantou e, no mesmo instante,

tomando o leito, retirou-se à vista de todos, a ponto de se admirarem todos e darem glória a Deus, dizendo: Jamais vimos coisa assim!”<sup>1</sup>.

Esse milagre foi possível pela espiritualidade de quatro homens que de forma ousada levaram o paralisado por sobre o telhado, pois a multidão não dava passagem, e com um espírito diferente levaram seu amigo até Jesus que vendo aquela movimentação, disse ao paralisado “levanta-te, toma o teu leito e anda”.

Em outro texto bíblico é verificado que a ação do Rei Davi foi determinante para que o povo de Israel através do movimento e uma mudança de espiritualidade alcançasse vitória sobre seus inimigos e êxito para com os seus objetivos.

Davi e os seus homens vieram à cidade, e ei-la queimada, e suas mulheres, seus filhos e suas filhas eram levados cativos. Então, Davi e o povo que se achava com ele ergueram a voz e choraram, até não terem mais forças para chorar. 6. Davi muito se angustiou, pois o povo falava de apedrejá-lo, porque todos estavam em amargura, cada um por causa de seus filhos e de suas filhas; porém Davi se reanimou no SENHOR, seu Deus. Disse Davi a Abiatar, o sacerdote, filho de Aimeleque: Traze-me aqui a estola sacerdotal. E Abiatar a trouxe a Davi. Então, consultou Davi ao SENHOR, dizendo: Persegurei eu o bando? Alcançá-lo-ei? Respondeu-lhe o SENHOR: Persegue-o, porque, de fato, o alcançarás e tudo libertarás. Partiu, pois, Davi, ele e os 600 homens que com ele se achavam, e chegaram ao ribeiro de Besor, onde os retardatários ficaram. 1Samuel 30:3-4,6-9.<sup>2</sup>

Nos exemplos acima é visto uma transformação de um futuro diferente da derrota, e da paralisação. É também um estado desejado de conquista através de um novo estado de espírito que ocorre através do movimento. O ar que se move, movimentando vidas e situações que até o momento que não o conhecíamos eram

---

<sup>1</sup> RYRIE, Charles Caldwell, A **Bíblia Anotada**, Versão Almeida Revista e Atualizada, Editora Mundo Cristão, 1ª Edição, 1991, p 1237

<sup>2</sup> RYRIE. Op. Cit., p 108, p 402

impedidos em grande parte por nós mesmos, pois muitas coisas que estão paralisadas por nossa culpa, e precisam assumir ao movimento. O ser humano é dinâmico e não estático.

Um exemplo de espiritualidade estática é a multidão querendo chegar até Jesus Cristo e ninguém podendo, mas que na vida daqueles quatro homens era diferente. Aqueles quatro homens tinham dentro de si algo que não era igual aos outros. O mover de Deus, ou do universo, exige das nossas vidas ação, atitude, energia, vigor, ousadia, rompimento de estagnação, pois o mais fácil é dizer: deixa assim mesmo, por que mexer nisso agora.

Assim foi com o Rei Davi, pois na cidade de Ziclague, era o quartel general de Davi, Ele era o rei, o poderoso, Davi era o homem forte, só que em sua fortaleza, ele se entrega a uma total paralisação. O imobilismo da dor toma conta dele, e ele vai até o profeta, que mais parece um coachee, pois o Rei Davi faz perguntas poderosas que mais parece um momento SMART, onde o movimento é em direção ao objetivo, que é mensurável, atingível, relevante e temporal.

Davi pergunta: Eu devo ir? O Senhor responde você deve ir, você vai alcançar, você vai trazer de volta e não vai te faltar coisa pequena ou coisa grande. Mas Davi precisou mudar seu estado de espírito. Parou de chorar e começou a se movimentar.

A Inércia é a falta de ação, é a resistência que os corpos se opõem ao movimento, é a preguiça, a indolência, o torpor. A inércia e a paralisação que faz com que os resultados nunca mudem. No trecho do discurso “Cidadania em uma República” ou (“O Homem na Arena”), de Theodore Roosevelt em 23 de abril de 1910, traz o conceito do que é viver com ousadia:

Não é o crítico que importa; nem aquele que aponta onde foi que o homem tropeçou ou como o autor das façanhas poderia ter feito melhor. O crédito pertence ao homem que está por inteiro na arena da vida, cujo rosto está manchado de poeira, suor e sangue; que luta bravamente; que erra, que decepciona, porque não há esforço sem erros e decepções; mas que, na verdade, se empenha em seus feitos;

que conhece o entusiasmo, as grandes paixões; que se entrega a uma causa digna; que, na melhor das hipóteses, conhece no final o triunfo da grande conquista, e que, na pior, se fracassar, ao menos fracassa ousando grandemente.<sup>3</sup>

### 3.2.6 O Que Pode Trazer A Inércia Sobre As Nossas Vidas?

#### A) As más notícias e as intimidações.

São as constatações da realidade, quando as notícias e as palavras intimidadoras são realidades presentes. “Davi e os seus homens vieram à cidade, e ei-la queimada, e suas mulheres, seus filhos e suas filhas eram levados cativos”. (I Samuel 30:1). Quando olhamos a realidade sem expectativas futuras somos tentados a não fazer nada, a não ser lamentar. “Estes pensamentos ruins nos levam a autodepreciação e a alimentar crenças auto sabotadores em relação a quem somos ou ao que podemos ser”.<sup>4</sup>

#### B) Conformismo e abatimento.

Quando Davi viu suas debilitações diante de um quadro catastrófico que foi a cidade queimada e as famílias sequestradas, não veio outro sentimento a não ser o conformismo e o abatimento que gerou a tristeza, o choro e a fraqueza. “Então, Davi e o povo que se achava com ele ergueram a voz e choraram, até não terem mais forças para chorar”<sup>5</sup>. (I Samuel 30:4)

#### C) Julgamentos Circunstanciais.

Diante de circunstâncias desfavoráveis é, infelizmente, comum a transferência de culpa, e com Davi não foi diferente, no momento mais difícil da sua vida, quando ele esperava amparo, o que ele recebe são as acusações de seu próprio exército.

---

<sup>3</sup>BROWN, Brené, A coragem de ser Imperfeito/ Tradução de Joel Macedo; Rio de Janeiro: Sextante, 2013, p 11.

<sup>4</sup> MARQUES, José Roberto: Crenças e Arquétipos: você pode curar sua vida / José Roberto Marques, 2. Ed. Goiânia: Editora IBC, 2018, p 289

<sup>5</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>6</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>7</sup> SCAZZERO, Piter, 1956: Espiritualidade Emocional Saudável: Desencadeia uma revolução em sua vida com Cristo / Peter Scazzeero; Tradução Onofre Muniz, São Paulo: Hagnos, 2013, p. 30

Quantas famílias estão feridas com uma espiritualidade cheia de angústias por conta de condenações? É preciso vencer as circunstâncias. “Davi muito se angustiou, pois o povo falava de apedrejá-lo, porque todos estavam em amargura, cada um por causa de seus filhos e de suas filhas”<sup>6</sup>. (I Samuel 30:6).

Mas como vencer as sentenças negativas, as más notícias e o abatimento? Tanto o Rei Davi como o paralítico de Cafarnaum acharam no movimento a resposta para seus problemas. É tempo de um mover com um espírito diferente. Buscando forças no universo e tomando ações internas e externas para alcançar o desejado. “A triste realidade é que muitos não avançam até que seja insuportável a dor de permanecer onde estão”<sup>7</sup>

### **3.2.7 Para Dar Início Ao Movimento Foi Preciso Buscar Algumas Características E Obter Este Espírito Diferente:**

O Rei Davi, após um momento de muita amargura, viveu algo que chamamos de os cinco pilares do movimento de espiritualidade para viver a restauração do sonho e a conquista de novos objetivos.

#### **1º PILAR - A CONFIANÇA. (EM DEUS, NO UNIVERSO E EM SI PRÓPRIO).**

Quando não existiam mais forças nem para chorar, Davi passou a olhar menos para os problemas, e mais para possíveis soluções, ele chama o sacerdote e busca orientações, pede ajuda daquilo que era o seu universo: Ele buscou animo no Senhor, o Deus de Israel. “Davi muito se angustiou, pois o povo falava de apedrejá-lo, porque todos estavam em amargura, cada um por causa de seus filhos e de suas filhas; porém Davi se reanimou no SENHOR, seu Deus”<sup>8</sup>. (I Samuel 30:6).

---

<sup>8</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>9</sup> MARQUES, Op. Cit., p 228

<sup>10</sup> MARQUES, Op. Cit., p 256

<sup>11</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>12</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

Davi passou a creditar que era possível o resgate da família e o alcance das tropas inimigas para recuperar tudo o que perdeu. Ele passou a sonhar. “Creia que você pode realizar o que sonha, pois esse é o pensamento verdadeiro.”<sup>9</sup>

## **2º PILAR - COMUNHÃO. (COM OS QUE PODEM AJUDAR).**

Na hora da angústia é comum para alguns buscar o Isolamento. No entanto, Davi optou em buscar socorro. “Juntar-se a alguém é frutífero, principalmente quanto pontos fortes e fracos de ambos os indivíduos se interligam”<sup>10</sup>. Davi chamou a Abiatar, o sacerdote, e quando as dificuldades e desafios estiverem a nossa frente, olhe em volta, sempre há uma escolha a fazer, um caminho a seguir e é nessa hora que a comunhão com quem pode nos ajudar, nem que seja uma boa escuta ativa, é bem-vinda. “Disse Davi a Abiatar, o sacerdote, filho de Aimeleque: Traze-me aqui a estola sacerdotal. E Abiatar a trouxe a Davi”<sup>11</sup>. (I Samuel 30.7).

## **3º PILAR - CONFIRMAÇÃO (DE DEUS, OU DO SEU UNIVERSO).**

Em quase todas as áreas da vida há um inimigo chamado dúvida e é nesta ocasião que podemos contar com a nossa espiritualidade e ser sensível a uma confirmação que pode acontecer de várias maneiras, no caso de Davi, foi através da estola do sacerdote.

É possível imaginar Davi buscando paz através de uma oração e perguntando para Deus o que deveria fazer e a resposta de Deus, falando ao seu coração, foi sua confirmação. “Então, consultou Davi ao SENHOR, dizendo: Persegurei eu o bando? Alcançá-lo-ei? Respondeu-lhe o SENHOR: Persegue-o, porque, de fato, o alcançarás e tudo libertarás”<sup>12</sup>. (I Samuel 30.8).

## **4º PILAR - CONVICÇÃO (TER ARMAS ESPIRITUAIS).**

Um dos pilares da espiritualidade necessários para a conquista é a convicção, portanto, quando o ser humano cria suas convicções, e se estas o impulsionam para a vitória (crenças fortalecedoras), ele pode ver como é possível vencer, e ser merecedor da conquista, digno do despojo da guerra e potente diante do desafio da

guerra. “O ser humano só consegue desenvolver suas habilidades quando seu potencial é colocado a prova”<sup>13</sup>.

Davi venceu suas crenças limitantes e criou convicções de quem ele era, reanimou o seu exército, buscou forças no Senhor seu Deus, transformou a fraqueza em força e o choro em perseverança. Avançou com o seu exército e venceu a batalha.

Partiu, pois, Davi, ele e os 600 homens que com ele se achavam, e chegaram ao ribeiro de Besor, onde os retardatários ficaram. Davi, porém, e 400 homens continuaram a perseguição, pois que 200 ficaram atrás, por não poderem, de cansados que estavam, passar o ribeiro de Besor. 17 Feriu-os Davi, desde o crepúsculo vespertino até à tarde do dia seguinte, e nenhum deles escapou, senão só 400 moços que, montados em camelos, fugiram. I Sm.30:9,10 e 17.<sup>14</sup>

## **5º PILAR - CONQUISTA. (TRAZER O DESPOJO PELO MOVIMENTO).**

Este pilar revela o objetivo do coachee. Ter êxito em sua caminhada. Depois de toda a tormenta da perda de bens e do sequestro da família, da ameaça de morte pelos seus amigos, do choro e da perda das forças, Davi se reanimou. “O que passou não pode ser mudado, mas você pode mudar”<sup>15</sup>. Davi mudou na sua espiritualidade, buscou forças na comunhão, na convicção, na confiança em si mesmo e no seu Deus e assim alcançou seu alvo, ou seja, o seu objeto de conquista.

Assim, Davi salvou tudo quanto haviam tomado os amalequitas; também salvou as suas duas mulheres. Não lhes faltou coisa alguma, nem pequena nem grande, nem os filhos, nem as filhas,

---

<sup>13</sup> O poder de Mentoring & Coaching: profissionais apontam caminhos e trilhas para o estado desejado, com foco na realização pessoal e profissional / coordenação Marcos Wunderlich e Andréa Roma. 1. Ed. São Paulo: Editora Leander, 2016, p. 90

<sup>14</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>15</sup> MARQUES, Op. Cit., p 294

<sup>16</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

nem o despojo, nada do que lhes haviam tomado: tudo Davi tornou a trazer. Também tomou Davi todas as ovelhas e o gado, e o levaram diante de Davi e diziam: Este é o despojo de Davi. 1º Sm.30:18-20.<sup>16</sup>

Através da mudança de espiritualidade, é possível alcançar o desejado. Portanto, tudo que foi aceito como inércia na vida pode ser movido pelo poder da espiritualidade. Quando há um estilo de vida em que a espiritualidade se manifesta com: Alegria, paz, amor, vida e muita determinação. Nada mais fica sem se mover de forma favorável.

Para isso, é determinante que o movimento entre na história da pessoa, seja na vida profissional, sentimental, financeira, familiar. Agora identifique se suas crenças estão te limitando ou fortalecendo, crie através de declarações de palavras audíveis o vento do movimento com espiritualidade favorável, e determine que não permaneças: sentado, parado, nem passivo, mas “cheio do mover”, para caminhar e para conquistar dentro das suas convicções.

### **3.2.8 Declare O Movimento Até Sobre O Que Você Deu Como Morto.**

O movimento nos faz determinados, revolucionários e diferenciados. É assim que saímos da rotina e levamos a nossa vida a outros níveis de conhecimento e a novos experimentos que nos faz acreditar num bom futuro. Sê há alguma parte da vida que foi sepultada ou está parada até este momento desta leitura, chegou o tempo de declarar no mundo espiritual o sopro de vida através do movimento. “Então, ele me disse: Profetiza ao espírito, profetiza, ó filho do homem, e dize-lhe: Assim diz o SENHOR Deus: Vem dos quatro ventos, ó espírito, e assopra sobre estes mortos, para que vivam”<sup>17</sup>. (Ezequiel 37.9).

Para receber este sopro de movimento, de novas conquistas, de uma jornada de felicidade e com a espiritualidade em alta, basta acreditar e receber, pois o

---

<sup>17</sup> RYRIE. Op. Cit., p 402

<sup>18</sup> RYRIE, Charles Caldwell, A **Bíblia Anotada**, Versão Almeida Revista e Atualizada, Editora Mundo Cristão, 1ª Edição, 1991, p 1354

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Wilson, Implantação da cultura coaching em organizações. São Paulo: Editora Ser Mais, 2015, p 57.

universo assopra, na pessoa de Cristo, a sua vitória. “E, havendo dito isto, soprou sobre eles e disse-lhes: Recebei o Espírito Santo”<sup>18</sup>. (João 20.22)

Tanto o parálítico de Cafarnaum, como o Rei Davi ambos passaram pelo processo de transformação, desde a fase da negação, de contemplação quando ambos sabiam que precisavam de uma mudança, mas não sabiam como mudar, até que, houve uma preparação, um plano, uma estratégia de transformação e finalmente a ação, o movimento, a mudança de espírito. “É a fase em que a pessoa põe a mão na massa e começa a seguir o caminho de mudança”<sup>19</sup>.

Após a vitória, a manutenção através da persistência nas ações, sempre em movimento com esforço e disciplina para alcançar novos objetivos, pois com o espírito diferente estando resolvido espiritualmente o indivíduo não mais se abate e, portanto, não teme mais as recaídas ou os possíveis retrocessos.

#### **4 CONCLUSÃO Profa Vera Ruth de Carvalho Fidalgo**

Esse e-book foi pensado no final do curso, a fim de incentivar os discentes da primeira turma do curso de pós-graduação Especialização em Coaching e Desenvolvimento de Lideranças pudessem pesquisar, pensar, refletir, gerir informações a partir dos conteúdos ministrados em sala de aula pelos trezes professores e coaches e por suas leituras complementares dentro de cada nichos que escolheram para se especializar.

Sinto-me agradecida de ter proposto esse curso para a Universidade da Amazônia e que com seus mais de quarenta anos contribuindo com a educação no Estado do Pará, viabilizou esse projeto que se torna exitoso pela qualidade do ensino, pelo comprometimento dos alunos e pelos relatos de transformações de vidas que ele proporcionou aos participantes.

Esperamos que esse projeto seja contínuo dentro da Unama e que consiga ser expandido a todas as outras unidades do Grupo Ser Educacional, para que outras vidas possam buscar seu autoconhecimento, autorresponsabilidade para que todos alcancem seus resultados desejados seja âmbito familiar, pessoal, profissional, carreira e outros.

Minha gratidão a todos que participaram desse trabalho junto comigo: Profº Miguel Arcânjo Miranda - Organizador da Metodologia Científica e escreveu as Ferramentas do Coach; Ester Regina Miranda Pacheco - Organizadora da Consolidação dos Conteúdos e fotos; Discentes: Sandro José Ribeiro Lopes – escreveu Programação Neurolinguística/PNL, Jacira Magalhães Pessoa – escreveu Reiki – Equilíbrio Emocional e uma das Práticas de Vida Integral, Giselly da Cruz Freitas – escreveu Nichos do Coaching, Luciene Cordeiro Sales – escreveu A Origem da Espiritualidade e sua Força no Comportamento Humano, Sérgio Ricardo Soares Cunha, Raquel Pinheiro Chaves Cunha – escreveram Uma visão do Coaching pela espiritualidade e que se e-book de Coaching sirva para os discentes uma boa leitura, a fim de, despertarem para “Mundo Coaching”, para a tomada de decisão de suas vidas, reflexões produtivas e planos de ação exitosos.

## REFERÊNCIAS

**A importância do equilíbrio emocional e como alcançá-lo.** Publicado em 19 jun2018. Disponível em: <https://wendellcarvalho.com.br/equilibrio-emocional/#>. Consultado em 09 dez 2020.

ALDER, Harry. **PNL e Você.** 1996

ANDREAS, Steve e Andreas, Conniare. **Transformando-se.** 1991]

BANDLER, Richard. **Usando sua Mente.** 1985

BANDLER, Richard e Grinder John. **Ressignificando.** 1986

BROWN, Brené, **A coragem de ser Imperfeito/** Tradução de Joel Macedo; Rio de Janeiro: Sextante, 2013, p 11.

CAMPOS, Teodoro Malta; PINTO, Heloisa Maria Nunes. **Coaching nas Organizações: uma revisão bibliográfica Reuna**, Belo Horizonte -- MG, Brasil, v.17, n.2, p. 15-26, Abr. - Jun. 2012. ISSN 2179-8834.

CATRÉ, Maria Nazarete Costa. FERREIRA, Joaquim Armando. PESSOA, Teresa. CATRÉ, Acácio. Estudo **Espiritualidade: Contributos para uma clarificação do conceito.**

CHUNG, Tom. **Magia de Mente em Ação.** 1991

DE' CARLI, Johnny. **Reiki: a terapia do 3º milênio.** Editora Madras, 1999.

DE SORDI, Beatriz Kicis Torrents. **Reiki: saúde, amor e desenvolvimento pessoal em nossas mãos.** Editora Bagaço, 2008.

FERNANDES, Bruna Garcia; BOGDEZEVICIUS, Carlos Rafael. **O Coaching como ferramenta auxiliar no desenvolvimento pessoal.** PSICOLOGIA & SABERES Bruna G. Fernandes & Carlos R. Bogdezevicius ISSN 2316-1124 V.7, N.8 2018

FREITAG, Vera Lucia. ANDRADE, Andressa de. BADKE, Marcio Rossato. **O Reiki como forma terapêutica no cuidado à saúde: uma revisão narrativa da literatura.** Revista Electronica trimestral de Enfermagem. No. 38. ISSN 1695-6141. Abril, 2015.

MARQUES, José Roberto: **Crenças e Arquétipos: você pode curar sua vida** / José Roberto Marques, 2. Ed. Goiânia: Editora IBC, 2018, p 289.

MIGUEL Fabiano Koich. **Psicologia das emoções**: uma proposta integrativa para compreender a expressão emocional. Psico-USF, Bragança Paulista, v. 20, n. 1, p. 153-162, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v20n1/1413-8271-pusf-20-01-00153.pdf>. Acesso em 10 dez 2020.

NASCIMENTO, Wilson, **Implantação da cultura coaching em organizações**. São Paulo: Editora Ser Mais, 2015, p 57.

OLIVEIRA. Silva, L. C., Werneck-Leite, C. D. S. N., Carvalho, P. S. F., Anjos, A. C., & Brandão, H. I. M. (2018). **Desvendando o coaching: uma revisão sob a ótica da Psicologia**. Psicologia: Ciência e Profissão, 38(2), 363-377. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000942017>. **Prática de Vida Integral**. Disponível em: <https://institutointegralbrasil.com.br/bem-vindo-a-pratica-de-vida-integral/>. Acesso em: 10 dez 2020.

QUIONIA, Rosemary. **Desenvolvimento Pessoal: Excelência de vida através do Coach**. Anais dos seminários das faculdades integradas Campos Sales, 2012, Nº4.

RYRIE, Charles Caldwell, A **Bíblia Anotada**, Versão Almeida Revista e Atualizada, Editora Mundo Cristão, 1ª Edição, 1991, p 1237.

SANTOS, Antônio Marcos Batista dos; SILVA, Regivania Sousa; IBRAHIM, Divina Gonsalves Borges. **O Reiki como Terapia Complementar na Prática de Enfermagem**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 08, Vol. 04, pp. 164-185, agosto de 2018. ISSN:2448-0959.

SANTOS, Polian Vale. **A Atuação Do Líder no processo de Coaching**. Universidade Estácio de Sá, Rio de Janeiro/RJ.

SCAZZERO, Piter, 1956: **Espiritualidade Emocional Saudável: Desencadeia uma revolução em sua vida com Cristo** / Peter Scazzeero; Tradução Onofre Muniz, São Paulo: Hagnos, 2013, p 30

SINEK, Simon – **Comece pelo porquê** (recurso eletrônico); tradução de Paulo Geiger. Rio de Janeiro: Sextante, 2018.

WILBER Ken, PATTEN Terry, LEONARD Adam e MORELLI Marco. **A prática de vida integral**: um guia do século XXI para a saúde física, equilíbrio emocional, clareza mental e despertar espiritual; tradução Carlos Augusto Leuba Salum, Ana Lúcia da Rocha Franco. São Paulo: Cultrix, 2011.

WUNDERLICH Marcos, ROMA Andréa. **O poder de Mentoring & Coaching: profissionais apontam caminhos e trilhas para o estado desejado, com foco na realização pessoal e profissional** / coordenação Marcos Wunderlich e Andréa Roma. 1. Ed. São Paulo: Editora Leander, 2016, p. 90

Sites:

<https://www.napratica.org.br/como-mandala-ikigai-pode-ajudar-voce-encontrar-seu-proposito/> Acesso em: 15 de dez de 2020.

<https://www.tudosincronizado.com.br/?post=78> Acesso em: 15 de dez de 2020.

## **ANEXO**

### **HISTÓRICO DE FOTOGRAFIAS**

**discente Ester Pacheco**

## AULAS NA MODALIDADE PRESENCIAL



Data: 07/12/2019

Disciplina: Ferramentas, modelos, dimensões do Coaching.



Data: 07/12/2019

Disciplina: Ferramentas, modelos, dimensões do Coaching.



Data: 30/11/2019

Disciplina: Ferramentas, modelos, dimensões do Coaching.



Data: 08/02/2020

Disciplina: Desenvolvimento pessoal, profissional e carreira aplicado ao Coaching.



Data: 25/01/2020

Disciplina: Desenvolvimento pessoal, profissional e carreira aplicado ao Coaching



Data: 25/01/2020

Disciplina: Desenvolvimento pessoal, profissional e carreira aplicado ao Coaching



Data: 14/03/2020

Disciplina: Física quântica aplicada ao Coaching.



Data: 14/03/2020

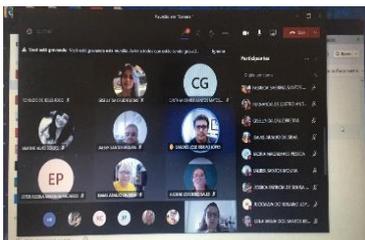
Disciplina: Física quântica aplicada ao Coaching.



Data: 14/03/2020

Disciplina: Física quântica aplicada ao Coaching.

## AULAS NA MODALIDADE REMOTA PELA PLATAFORMA TEAMS



Data: 28/11/2020

Disciplina: Estratégias de Atendimento em Coaching e Pratical Menegement.



Data: 28/11/2020

Disciplina: Estratégias de Atendimento em Coaching e Pratical Menegement.

## **ANEXO 2**

**Relatos dos alunos e alunos sobre curso de Coaching e Desenvolvimento de Lideranças da Unama Alcindo Cacela.**

ALUNA: GISELLY DA CRUZ FREITAS

### **ATIVIDADE SOBRE O PROCESSO DE COACHING**

Tive o primeiro contato com o coaching em 2010 através de um processo seletivo, eu não sabia o que era e nunca tinha ouvido falar, mas nesse primeiro contato já fez uma grande diferença.

Nesse treinamento de vendas e atendimento ao público utilizaram a ferramenta roda da vida numa entrevista individual, e ferramentas para abordagem a pessoas com técnicas coaching, técnicas que até hoje são pouco utilizadas. A partir desse primeiro contato, que ficou muito marcado em mim e eu lembro cada detalhe, busquei mais o desenvolvimento pessoal e profissional, e o autoconhecimento. Fui atrás do equilíbrio da roda da vida.

Mas antes de conhecer o coaching, essa Giselly aqui que vos escreve, com 6 anos sofreu bullying no colégio pela própria professora e nunca contou para ninguém até sua vida adulta; aos 17 fui para o meu primeiro estágio de carteira assinada e, engravidei aos 18 e passei a conciliar a rotina do colégio e trabalho e depois disso não parei mais. Se tem algo que eu amo fazer é trabalhar.

Eu não tinha ideia que ia ser uma profissional bem sucedida na área de auditoria contábil, ganhar reconhecimentos e depois de tudo isso ... iria cair numa depressão por causa de um relacionamento mal sucedido, então, já estava morando sozinha em Curitiba longe de minha filha e da minha família, e depois de perder 10 kilos em 2 meses, resolvi voltar pra Belém.

Era um momento muito específico da minha vida, com mudanças bruscas acontecendo e me culpava por muitas coisas que deram errado! Foi aí que percebi que precisava de algo que fosse fazer a diferença na minha vida. 1 ano e 3 meses depois eu ia na Unama assistir uma palestra sobre o curso.

### **O coaching pra mim era e a evolução que eu tive**

Eu não tinha ideia da parada que eu estava me metendo! Sinceramente! E como eu disse, fez a diferença já no primeiro contato, busquei me aperfeiçoar cada vez mais e buscar outros conhecimentos, fiz cursos voltados pra área de marketing

criativo, empreendedorismo digital, música e canto, PNL, Life coach, passei a conhecer sobre técnicas para curar minhas memórias de dor: tethaheling, hoponopono, aromaterapia, passei a ter um ritual de meditação e introdução de novos hábitos, ler mais sobre psicologia positiva, crenças limitantes e como superar, me joguei de cabeça foi uma infusão de coisas novas, pois estava me fazendo muito bem.

Não esqueço da primeira aula que o professor começou a falar de hipnoterapia e NOFAP, logo percebi que era ali que eu deveria estar, porque sempre me interessei por assuntos aleatórios e cursos diferentes! E o mais importante de tudo, eu me identifiquei com as pessoas da sala logo na primeira aula.

Eu me reinventei, me redescobri, entendi minha trajetória, pude olhar de outra forma para um trauma que antes me travava e me impedia, me paralisava em muitas chances e oportunidades, passei a respeitar minha história e valorizar cada pedacinho dela. Aprendi que se você não estiver crescendo, você está morrendo.

O coaching transformou a minha vida pessoal e profissional e ainda TRANSFORMA! É uma experiência intensa e incrível de descobertas e quebra de paradigmas, por falar em descobertas, quebrar paradigmas é vida, todo mundo deveria praticar isso!

### **Como me percebo**

Hoje estou aqui para dizer que meu currículo é bem extenso em número de formações e experiências profissionais, mas nada disso adiantaria se eu não buscasse entender a minha verdade, me autoconhecer, evoluir, para que assim eu pudesse contribuir da maneira mais honesta na trajetória de outras pessoas.

E agora só resta dizer: Prazer, sou Giselly Freitas o coaching me transformou!

Contem comigo!

ALUNA: ROSÂNGELA GOMES DE FREITAS

## APRESENTAÇÃO

Meu nome é Rosângela Gomes de Freitas, sou Administradora por formação acadêmica, trabalho a 35 anos na Secretaria da Universidade da Amazônia. Iniciei como auxiliar administrativo e passei por vários setores dentro da Secretaria e me fixei como Secretária Adjunta desde 1992 nos diversos campi da Universidade. Em 2015 com a aquisição do grupo Ser Educacional fui alçada ao cargo de Secretária Geral, não por acaso, naquele momento, prevalecia como característica principal para se manter no grupo, a flexibilidade e a resiliência. E assim estou desde então quebrando paradigmas e me reinventando nas diversas facetas que uma gestão por desempenho espera de seus colaboradores.

Desde início, sempre trabalhei liderando equipes, buscando a cada dia a excelência, mas devido ao meu estilo introspectivo e ao mesmo tempo acolhedor sempre tive dificuldade na cobrança da tarefa e sempre fui condescendente com algumas atitudes de meus liderados. O tempo e a experiência me fizeram melhorar bem menos do que eu gostaria. Sempre busquei uma mudança, mas não sabia, que essa mudança se daria através do Coaching.

Separada, criando dois filhos sozinha, passei muito tempo vivendo em função da felicidade de meus filhos, não que isso não seja importante, mas era só isso. A vontade da Rosângela não existia, objetivos? metas? pra mim? Não tinha.

Conheci o Coaching através da Assistente de Coordenação da Pós-Graduação da Unama. A Renata me vendeu o curso de uma maneira exemplar, que pensei, eu quero fazer esse curso, vai me trazer muitos benefícios na minha área de atuação. Mal eu imaginava que a minha transformação seria mais profunda.

No primeiro módulo História, os Fundamentos da Neurociência Aplicada ao Coaching percebi que a mudança seria transformadora. Percebi que a mudança estava dentro de mim eu só precisaria saber utilizar as ferramentas certas do coaching para alcançar os meus objetivos.

A cada módulo as descobertas são mais intensas, percebi que o meu papel está além da minha sala de trabalho na Secretaria. Descobri minhas limitações e estou aprendendo a ressignificá-las.

Hoje percebo que exerço um papel no meu trabalho, na minha família e na sociedade. Tenho uma missão, mas também descobri que primeiramente tenho que voltar os olhos para mim, conhecer-me inteiramente. Hoje sei que para doar alguma coisa, primeiramente preciso estar bem comigo mesma.

Ainda tenho muito que aprender, hoje consigo controlar mais minhas emoções nas minhas relações de trabalho, familiares e sociais. Estou me preparando para a minha grande jornada rumo ao atendimento profissional em coach.

ALUNO: DIOGO GOMES FONTENELE DA SILVA

### **ONDE EU ESTAVA ANTES DA PÓS:**

Trabalho como representante de medicamentos e sou graduado no curso de Bacharel em Ciências da Computação. Gosto de aprender coisas novas e busco sempre novos desafios. Nos 37 anos da minha vida sempre corri atrás da realização dos meus sonhos e hoje compartilho com a minha família.

Antes da Pós eu tinha várias crenças limitantes e muito julgamento com o próximo, estava estagnado profissionalmente e sem desejo de mudança.

### **ONDE ESTOU AGORA:**

O curso promove uma grande mudança de hábitos e conhecimento pessoal e social. Na minha vida pessoal já conquistei vários sonhos, do carro zero ao apartamento dos sonhos, sou realizado e muito grato com a vida que Deus me deu. Tenho 3 filhos e uma esposa maravilhosa que sempre está ao meu lado e sempre decidindo em conjunto o que devemos fazer para as nossas vidas.

### **AONDE DESEJO CHEGAR:**

Meus sonhos são poucos, pois faço como uma escala de conquistas. Penso que se eu imaginar várias coisas, mesmo sendo organizado, não conseguirei priorizar o melhor, pois cada sonho será uma realização especial para mim. Dentre eles cito 2 que é comprar uma casa na praia e ser promovido de cargo na minha empresa. A cada aula me “empurra” a sair do meu estado normal para um estado desafiador e cada dia amadurece a oportunidade para virar um coach de finanças, sempre fui organizado financeiramente e aos 37 anos conquistei várias coisas devido a essa organização. Me sinto como se eu tivesse na minha plenitude financeira e em plena felicidade e gostaria de ajudar outras pessoas a conquistarem cedo essa emoção.

Aluna: FABRÍCIA SABRINA SANTOS DA SILVA

## **AUTOCOACHING**

Meu nome é Fabrícia Sabrina Santos da Silva, sou Contadora Pública, servidora do Estado há 15 anos, trabalhei durante 10 anos na Gestão de Pessoas e conheci o Curso de Pós-Graduação em Coaching e Desenvolvimento de Lideranças da UNAMA após participar de um Curso de Coaching no Serviço Público, ofertado pela Escola de Governança do Estado do Pará e, fiquei muito interessada, decidi me inscrever. Minha intenção, no primeiro momento em participar dessa Pós-Graduação foi no autoconhecimento, desenvolvimento como pessoa, bem como servidora.

Sempre fui uma pessoa imediatista, de temperamento explosivo, impaciente e julgadora. Após cursar alguns dos módulos da Pós em Coaching, assim como fazer uma Formação em Coaching, adquirindo assim novos conhecimentos, principalmente sobre o autoconhecimento, passei a perceber minhas atitudes e, hoje posso dizer que estou em processo de transformação, uma mudança para me tornar uma melhor versão.

E hoje, já posso dizer que estou mais centrada, pensando antes de agir ou falar, refletindo minhas atitudes e falas, o que ainda não consegui mudar totalmente foi quanto ao problema de falar em público ou fazer apresentações. Não está sendo fácil, porque num primeiro momento a impulsividade fala mais alto e a vontade é de gritar e brigar, mas respiro fundo, faço uma análise rápida da situação e tenho agido de maneira totalmente diferente de antes.

Aluna: JACIRA MAGALHÃES PESSÔA

#### **PROPOSIÇÃO DE ESTUDO DE CASO 04**

Fazer relatório pessoal do Processo de Especialização em Coaching no Curso de Pós-Graduação em Coaching e Desenvolvimento de Liderança na UNAMA.

#### **PROPOSIÇÕES DE RESOLUÇÃO**

Em 2018, conheci o coaching por meio da internet para atender as indagações de meu neto Lucas Rafael de 14 anos, que buscava metodologias de aprendizado e autoconhecimento. Além desse aspecto, despertei interesse para conhecer outra linguagem que agregasse valores novos aos meus alunos de arte oriental, Ikebana Sanguetsu. Sou professora há 20 anos para um público heterogêneo constituído de diferentes áreas profissionais, faixa etária e credos religiosos.

Desafio aceito, pois aos 66 anos de idade, iniciei em 25/05/2019, o curso de Pós-Graduação em Coaching e Desenvolvimento de Lideranças na UNAMA, grupo SER por indicação da professora de Física Quântica Aplicada ao Coaching. Inicialmente, tudo foi novidade e ficava atenta a tudo e a todos. Aprendizagens e descobertas, conhecimentos e autoconhecimento,

Conhecimentos de técnicas e teorias científicas de Psicologia, Administração, Física Quântica e outros. Autoconhecimento, pois, a cada aprendizado um passo para o autocoaching. Fiz um curso básico de Life Coach Sistêmico, participei de grupos de estudos com base em leituras sugeridas pelos professores.

No processo de autocoaching, aprendi a aplicar as transformadoras técnicas de coaching, a desenvolver mais autonomia e eficácia na resolução de problemas do dia a dia, a definir objetivos, a ter relacionamentos mais saudáveis com familiares e amigos. E principalmente, ter mais segurança para conquistar uma vida plena de possibilidades no pessoal e profissional.

Visualizei novas profissões: coaching e terapeuta holística. Avancei com dedicação e afinco em cursos de Formação Practitioner Coaching com Certificação Internacional, PNL, Reiki, Cristal Terapia, Cromoterapia, Física Quântica e Filosofia Oriental. Pratico Johrei e Ikebana Sanguetsu. Vivencio Meditação Multidimensional, Meditação Ativa (Osho), Meditação de 21 dias (Deepak Chopra) e EFT (Acupuntura sem Agulhas). Iniciei o curso de graduação em Técnico de Práticas de Terapias

Integrativas e Complementares na UNINTER.

Novos desafios. Participo de estudos e aplicação de Reiki com outra terapeuta para troca de conhecimentos e práticas. Atendo três amigas e três familiares com ferramentas e protocolos de coaching e Reiki. Faço acompanhamento semanal de todos os coachees/modelos voluntários, há cinco meses com períodos variáveis entre eles.

Tornei-me uma pessoa mais atenta às necessidades do outro, como ser humano nos aspectos pessoal e profissional. O meu compromisso é repassar, a cada coachee/interagente, conhecimentos e ferramentas para que possa se conhecer melhor, acreditar e se empenhar no processo de transformação e evolução da causa pretendida.

Estou em qualificação e treinamento constantes. Em cinco meses de acompanhamentos aos coachees, obtive experiências positivas de emagrecimento, de melhora na autoestima e de controle de emoções. Uma coachee/modelo revelou que desejava resultado imediato e abandonou o processo. Agradei e respeitei seu posicionamento.

Pretendo constituir uma sala de atendimentos presenciais e online. Atuar profissionalmente, usando conhecimentos de coaching e terapias holísticas.

## REFERÊNCIAS

**FIA.** Fundação Instituto de Administração. Coaching: o que é, para que serve e tipo (guia completo). Junho/2019 Disponível em: <https://fia.com.br/blog/coaching/>. Acesso em: 15/09/2020.

Estou procurando estudar mais, me conhecer melhor, para assim, poder vivenciar meu propósito de vida, que é contribuir da melhor maneira possível na vida das pessoas.

Aluna: JESSICA PATRÍCIA DE SOUSA RODRIGUES DA COSTA

Estudo de caso referente a aula de 05 de setembro de 2020: Discorrer sobre o estado atual (como estávamos antes de iniciar o curso de coaching), e aonde chegamos (como nos vemos hoje? O que observamos de mudança? O que as pessoas observam de mudança?).

Eu me chamo Jessica Costa, meu primeiro contato com o coaching foi na minha primeira pós graduação, em Gestão de Pessoas, pela Universidade da Amazônia, num primeiro momento meu intuito era apenas me desenvolver enquanto pessoa, mas durante esse processo percebi como o coaching pode ser benéfico para a vida das pessoas, e assim me dei conta, de que eu poderia ser uma facilitadora desses benefícios, transformando vidas através do coaching, e que isso seria bom não apenas para terceiros, mas para mim também, dando sentido e propósito a minha própria vida.

Eu sou turismóloga de formação, me formei cedo, entrei na Universidade Federal do Pará com apenas 16 anos, e terminei o curso de turismo aos 20. Atuei na minha profissão por quatro anos, na área de hotelaria, trabalhando com comportamento organizacional no que tange a hospitalidade, até o nascimento do meu filho. Depois desse nascimento tomei a decisão de acompanhar seus primeiros anos, estando ao seu lado, acompanhando seu crescimento e o educando, pois percebi o quanto era/é importante para mim participar do seu desenvolvimento.

No ano de 2017 senti que a questão familiar não era suficiente, me sentia uma pessoa vazia, sem propósito, sem uma vida própria, como se vivesse apenas em função de terceiros, e por mais que fossem as pessoas que eu mais amava, precisava olhar para mim novamente. Foi então que decidi que já era hora de retomar minha vida profissional, mas que para isso, eu precisaria estudar, me atualizar, foi quando procurei a pós em gestão de pessoas na UNAMA, com intuito de retomar o trabalho na hotelaria, trabalhando com comportamento organizacional e hospitalidade através da gestão de pessoas.

Porém no ano de 2018 me deparei com o coaching, participei ainda de alguns cursos de extensão dentro da universidade, que tinham como base o coaching, e

redirecionei os meus planos para, como eu citei lá em cima, levar transformação a vida de pessoas, da mesma forma que trouxe a minha. Tomei a decisão de cursar uma nova pós graduação, na primeira turma de Coaching e desenvolvimento de lideranças da Universidade da Amazônia.

A partir daí não parei mais de estudar sobre coaching e programação neurolinguística, fiz uma formação paralela a formação da UNAMA em 2019, e atualmente estou fazendo a segunda formação em paralelo. Tudo isso porque hoje posso dizer sem sombra de dúvida que a minha vida foi de fato tocada pelo coaching, é notável a diferença, tanto por mim quanto por terceiros, sobre a pessoa que eu me tornei.

Algumas das mudanças mais perceptíveis foi no auto desenvolvimento enquanto pessoa, olhar para dentro me mostrou meus medos, meus paradigmas, sentimentos que eu estava carregando que me impediam de crescer, me impediam de falar em público, me impediam de ser uma pessoa melhor para mim e para os que estavam a minha volta, pela falta de auto controle, falta de inteligência emocional, falta da melhor gestão dos próprios sentimentos; e hoje eu sei que tomar consciência do que te trava é o primeiro passo para começar a mudar.

O coaching mudou isso, mudou minha maneira de me relacionar e me comunicar com a pessoas, melhorou minha timidez excessiva, hoje já consigo falar em público, ainda com alguma dificuldade, mas já consigo, situação que antes que me causava pânico só de pensar na mera possibilidade de me expor, inclusive com reações físicas como tremor e suor excessivo.

O coaching me ajudou ainda a me relacionar melhor comigo mesma, procurar entender algumas reações e lidar melhor com elas, como entender momentos de desmotivação. Como gerir melhor o meu tempo, me organizar melhor financeiramente, entre outras coisas, o coaching me ajudou a ser melhor, e continuar sendo melhor, dia após dia, pois também aprendi que essa “auto lapidação” é um trabalho contínuo e diário.

Assim, e por tudo que não coube colocar nesse texto, eu afirmo que o coaching é não somente uma poderosa ferramenta de transformação, como também é o meu propósito de vida. Escolhi levar esse trabalho através do coaching de vida

saudável, e timidamente já vejo alguns avanços e o sentido que este trabalho já vem trazendo a vida de algumas pessoas que me acompanham.

Eu me despeço reiterando a minha gratidão a todos que me ajudaram a trazer essa mudança para a minha vida, e me ajudaram a me tornar Coach, um instrumento de transformação para muitas outras pessoas.

Aluna: RAQUEL CUNHA

### **ANTES E DEPOIS DO COACHING**

Me chamo Raquel Cunha, sou pastora e formação em Turismo. Hoje exerço o pastorado, sou casada e tenho 2 filhos lindos.

Amo o que faço e gosto de trabalhar com pessoas. Quando me procuram para orientá-las, me sinto muito bem.

Meu esposo e eu estávamos querendo fazer mestrado, quando um professor da UNAMA, que é nosso discípulo o professor Bruno Pinheiro, nos falou sobre a Pós de Coaching de Desenvolvimento de Liderança que a Instituição estaria ofertando. Ficamos interessados, e queríamos saber sobre o que se tratava e o que ofereceria o curso, o tema já me agradou “COACHING DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA” já que trabalhamos com liderança na igreja.

Hoje o Coaching veio agregar mais conhecimento e maturidade, pois é um método diversificado, que usa Perguntas Poderosas, Ferramentas e Técnicas que só enriquece meu trabalho.

O Coaching também abriu meu entendimento para trabalhar o Nicho Parental: Casais, Jovens e adolescentes, ajudando-os a saírem de seu estado Atual para chegarem na linha de sonhos alcançados, mostrando que somos capazes de realizar nossos sonhos.

Quero fazer outros cursos em Coaching para aprimorar meus conhecimentos.

Aluno: SERGIO RICARDO SOARES CUNHA

## **Antes e depois do Coaching**

### **Onde estávamos antes do Coach.**

Sou Pastor de uma Igreja há 20 anos e sempre observei as novidades com reservas e expectativas. Com o Coaching não foi diferente, até porque alguns pastores se utilizavam das técnicas até para aperfeiçoamento de mensagens, outros eram totalmente contra, geralmente por ver o coaching apenas como algo motivacional e passageiro.

Sou graduado e pós-graduado em Teologia nas áreas de: Missiologia, Administração Eclesiástica, formação de liderança e licenciatura em Ciências da Religião. Consagrado ao Ministério em 1996, privilegiado em 2004 com reconhecimento ministério em Israel por mais de 500 pastores e ungido na cidade de Manaus como Apostolo da Visão Celular no Modelo dos 12.

Observando, na internet, o curso de Coaching, como pós na UNAMA resolvi conhecer para poder ter um posicionamento acerca do assunto.

### **Onde estamos agora:**

O curso tem sido um diferencial, pois muitas coisas têm acrescentado ao meu conhecimento, ainda assim, entendo, respeito e aceito a reserva de alguns pastores, pois sem o conhecimento do conteúdo do coaching é normal o entendimento do coaching como uma busca do resolver a si mesmo sem ajuda de um ser superior (Deus). No entanto, entendo que, o coaching pode acrescentar muito ao crescimento do ser humano trazendo equilíbrio para avançar como um homem de Deus. Sendo humilde para ver o potencial do outro e ao mesmo tempo acreditar que Deus executa e dá o crescimento, mas nós podemos e devemos fazer parte desse processo com sonhos, projetos, gratidão, sem culpa, sem julgamento e com maior facilidade, pois aquele que crer na graça de Jesus sabe: “Nenhuma condenação há para os que estão em Cristo” (Romanos 8:1).

### **Aonde desejo chegar**

Diante de tantos desafios ministeriais que muitas vezes colocam o homem em cavernas de isolamento, tristeza e frustrações. Acredito que posso servir ao Senhor

como Coaching em várias áreas, mas dando ênfase em ministrar para líderes de todos os ramos ministeriais, assim como promover cursos de aperfeiçoamento de liderança. E ao mesmo tempo usar das técnicas para ajudar famílias dentro e fora do ministério. Sempre respaldado da palavra de Deus, minha bússola e do Espírito Santo, minha âncora.

Aluno: ISAIAS ARAUJO DA SILVA

#### **ESTUDO DE CASO 04**

#### **FAZER UM RESUMO CONTANDO A TRAJETÓRIA DO ANTES DA PÓS ATÉ AGORA**

Me chamo Isaias Silva, tenho como objetivo o aprimoramento do conhecimento do coaching e o auto coaching para desenvolvimento pessoal e de pessoas, sou aposentado como servidor público federal do INSS, atuo como consultor previdenciário onde ajudo pessoas a desenvolver seus projetos de aposentarias e pensões bem como resolver seus mais variados casos.

Atuo também como coordenador de campanha política onde analisamos o perfil do candidato e da sua persona e orientamos as possíveis estratégias que podem ser tomadas, também sou presidente de uma ONG onde desenvolvemos vários projetos sociais para a comunidade que precisa de educação profissionalizante e esportiva.

Minha principal característica é está sempre em busca de novo aprendizado. Me chamo Isaias Silva, tenho como objetivo o aprimoramento do conhecimento do coaching e o auto coaching para desenvolvimento pessoal e de pessoas, sou aposentado como servidor público federal do INSS, atuo como consultor previdenciário onde ajudo pessoas a desenvolver seus projetos de aposentarias e pensões bem como resolver seus mais variados casos.

Final de 2016 andava pensando em uma alternativa de ter uma renda extra, pois já estava pensando que logo chegaria minha aposentadoria e eu precisaria ter uma ocupação. Foi aí que pensei em fazer uma formação em coaching. Fevereiro de 2017 então me inscrevi pelo IBC fazendo uma imersão de sete dias fui muito importante sai de lá rejuvenescido com muitos planos e muitas ideias, porém alguns objetivos mal formulados, foi aí que me bateu uma desilusão, pois não sabia como aplicar o coaching nos processos que consegui.

Então entendi que precisava de mais conhecimentos para fazer resultados acontecer busquei conhecimentos em alguns livros fiz alguns cursos online, mesmo assim, não deu certo. Resolvi aplicar meu conhecimento para uso pessoal, percebi que também não estava dando certo isso levou o ano de 2017 e 2018. Já estava desmotivado, sem opção, foi quando vi um anúncio de uma pós na UNAMA, então a luz da animação reascendeu e aos poucos com mais pé no chão estou aprendendo o passo a passo de entender o que se precisa pra realizar um processo de coaching mais eficiente e principalmente descobrir como aplicar com mais eficiência o auto coaching que é um passo muito importante.

Na atividade que desempenho hoje que lido com pessoas e gestão esse aprendizado tem sido muito útil pois o papel de líder coach caiu como uma luva, pois nos dá habilidade e visibilidade de manuseio através das ferramentas aplicáveis na gestão. Estou muito entusiasmado com essa nova oportunidade de aprender coaching mais a fundo.

## ÍNDICE REMISSIVO

**A**

Aprendiz, 10, 29  
 Aprendizagem, 10, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 30, 46  
 Autoconhecimento, 26, 28, 39, 40, 42, 45, 47, 48, 50,  
 52, 66, 74, 79, 80  
 Autoconsciência, 17  
 Autocontrole, 20  
 Autoeficácia, 17  
 Autorregulação, 16, 17

**B**

Backgrounds, 12

**C**

Científico, 16, 20, 39  
 Coach, 6, 10, 12, 13, 15, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 29,  
 32, 33, 75, 77, 78, 89  
 Coachee, 10, 12, 18, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 29, 59, 63,  
 81  
 Coaches, 13, 14, 15, 17, 31, 66  
 Coaching, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,  
 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 64,  
 68, 74, 75, 76, 80, 81, 82, 83, 86, 88, 89  
 Cognitivo, 20  
 Competências, 22, 23, 28, 29, 30, 31, 32, 36  
 Comportamento, 12, 16, 22, 36, 37, 40, 54, 57, 82  
 Conceito, 6, 9, 41, 54, 59, 67  
 Confidencialidade, 20, 26  
 Crenças, 27, 28, 30, 36, 52, 54, 55, 57, 60, 62, 63, 64,  
 75, 78  
 Crescimento, 15, 27, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 48, 82, 86

**E**

Eficiência, 20, 22, 89  
 Emocional, 6, 20, 25, 28, 34, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44,  
 45, 46, 47, 48, 67, 68, 69, 83  
 Emoções, 27, 34, 35, 36, 40, 41, 42, 44, 47, 53, 68, 77,  
 81  
 Encaminhamento, 22  
 Equilíbrio, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 52, 53,  
 67, 69, 74, 86  
 Executivo, 19, 20

**F**

Famílias, 60, 61, 87  
 Ferramentas, 22, 26, 27, 28, 32, 36, 37, 39, 54, 74, 76,  
 81, 89

**G**

Gestão, 16, 31, 32, 34, 48, 76, 82, 83, 89

**H**

Habilidades, 10, 12, 17, 20, 21, 23, 28, 30, 32, 36, 44,  
 47, 63

**I**

Ikigai, 50, 51, 69

**L**

Líder, 6, 21, 23, 30, 31, 32, 33, 34, 89  
 Liderança, 20, 23, 26, 31, 32, 85, 86, 87  
 Linguagem, 28, 33, 80

**M**

Mandala, 50, 51, 69  
 Mapa, 43, 44, 46  
 Mentor, 10, 24  
 Mentoring, 10, 14, 24, 25  
 Metas, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 29, 31, 32, 33, 39, 76  
 Método, 8, 12, 13, 33, 45, 46, 47, 85  
 Motivação, 17, 49

**O**

Objetivo, 8, 9, 14, 15, 16, 17, 24, 41, 43, 50, 59, 63, 88  
 Organizacional, 13, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26,  
 28, 29, 30, 32, 82

**P**

Pessoal, 8, 9, 13, 22, 24, 26, 30, 33, 36, 41, 63, 66, 67,  
 69, 71, 74, 75, 78, 80, 81, 88, 89  
 Pessoas, 8, 9, 12, 13, 14, 18, 21, 22, 25, 26, 28, 29, 32,  
 33, 34, 36, 38, 46, 49, 50, 51, 56, 74, 75, 78, 81, 82,  
 83, 84, 85, 88, 89  
 PNL, 6, 28, 36, 37, 39, 66, 67, 75, 80  
 Práticas, 8, 14, 15, 17, 24, 25, 26, 32, 41, 42, 43, 44, 45,  
 46, 47, 48, 54, 81  
 Profissional, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23,  
 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 41, 46, 47, 63, 64,  
 66, 69, 71, 74, 75, 77, 80, 81, 82  
 Propósito, 6, 45, 49, 50, 57, 81, 82, 83  
 Psicólogos, 12, 20

**R**

Reikiana, 42  
 Resultados, 8, 13, 18, 23, 24, 25, 26, 30, 32, 33, 34, 39,  
 48, 53, 59, 66, 89  
 Roda da vida, 27, 74

**T**

Técnicas, 8, 10, 12, 13, 20, 22, 27, 28, 30, 32, 36, 41, 74,  
75, 80, 86, 87

Terapêuticos, 9, 20, 25, 41

Transformação, 8, 30, 36, 42, 49, 58, 65, 76, 79, 81, 83,  
84

Treinamento, 10, 12, 14, 30, 45, 74, 81

**V**

Vida, 6, 8, 24, 25, 26, 27, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47,  
48, 49, 50, 52, 53, 54, 56, 57, 59, 60, 62, 64, 68, 69,  
74, 75, 78, 80, 81, 82, 83, 84

*Esse e-book foi pensado no final do curso, a fim de incentivar os discentes da primeira turma do curso de pós-graduação Especialização em Coaching e Desenvolvimento de Lideranças pudessem pesquisar, pensar, refletir, gerir informações a partir dos conteúdos ministrados em sala de aula pelos trezes professores e coaches e por suas leituras complementares dentro de cada nichos que escolheram para se especializar.*

*A palavra coaching inicialmente esteve relacionada ao transporte, mais precisamente ao tipo de carruagem coberta húngara, sendo posteriormente associada ao esporte. Tanto o transporte como o treinador conduziam as pessoas a um lugar ou objetivo.*

*O objetivo principal do estudo é de explicar e ampliar o método do coaching como uma oportunidade de transformação seja pessoal, seja profissional. Trata-se de um estudo exploratório, realizado através de revisão de literatura.*

*Os estudos realizados revelaram que a metodologia de coaching possui uma enorme aplicação prática, que se estende as inúmeras áreas da vida humana, além de usufruir de uma variadas técnicas e práticas, desenvolvidas e consolidadas ao longo do tempo.*

*As pesquisas também mostraram que o emprego das técnicas e práticas dessa metodologia trazem resultados positivos em todos os aspectos da vida das pessoas.*

