

SENAC
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO

Mariana da Rocha

O PAPEL DO COACHING NA MUDANÇA DE CARREIRA
E REALOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

São José do Rio Preto

2015

O PAPEL DO COACHING NA MUDANÇA DE CARREIRA E REALOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Mariana da Rocha; mariana.rocha@etec.sp.gov.br

RESUMO

A realocação no mercado de trabalho mostra-se como uma tarefa complexa para profissionais que buscam novas oportunidades. Esse profissional deve estar atento a inúmeros fatores decorrentes das mudanças e às adaptações necessárias em decorrência delas. O *coaching* de carreira tem papel fundamental na readaptação desse funcionário, dentro ou fora da empresa de origem, portanto, é interessante conhecer e analisar os benefícios que essa assessoria pode trazer nos dias atuais. Suas áreas de atuação vão englobar a mudança de carreira, promoção, realocação na própria empresa e até mesmo uma demissão. Esse artigo tem como objetivo verificar a origem e histórico do *coaching*, como ele é aplicado e fazer uma exposição sintetizada das teorias a respeito do *coaching* de carreira e como ele pode ser útil na realocação no mercado de trabalho, visando oferecer uma melhoria na qualidade de vida pessoa e profissional do funcionário. O objetivo geral tem foco no estudo dessa ferramenta da área de gestão de pessoas e visa responder qual a função do *coaching* de carreira em uma mudança de área e como ele pode ajudar na inserção em um novo mercado de trabalho. Os objetivos específicos visam conceituar o *coaching*, analisar suas aplicações e entender como tal processo pode ajudar na conquista de uma nova oportunidade de trabalho. A metodologia deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica sobre os temas *coaching* e novas oportunidades no cenário atual. Espera-se que esse trabalho possa contribuir com novas visões e ideias a respeito do tema, oferecendo diferentes abordagens para futuros estudos sobre a aplicação do *coaching*.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. *Coaching*. *Coaching* de carreira. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The relocation in the labor market proves to be a complex task for professionals seeking new opportunities. These professionals should be aware of several factors resulting from the changes and adjustments required as a result of them. Career coaching plays a key role in the rehabilitation of that professional, on or off the source company, so it is interesting to know and analyze the benefits that this can bring advice today. Their areas of activity will include career change, promotion, relocation within the company and even a dismissal. This article aims to check the origin and historical, how it is applied and to make a synthesized exposition of theories of career coaching and how it can be useful in relocation in the labor market, looking for offer an improvement in the quality of personal and professional life. The overall objective of it is focused on the study of this tool used in people management area and which seeks to address the career coaching function in change of area and how it can help in a new insertion in the labor market. The specific objectives aim to conceptualize the coaching, analyze your applications and understand how this process can help in winning a new job opportunity. The methodology of this study was the literature on coaching issues and new opportunities in the current scenario. It is hoped that this work can contribute new views and ideas on the subject, offering different approaches to future studies on the application of coaching.

Keywords: People management. Coaching. Career coaching. Labor market.

INTRODUÇÃO

A palavra carreira significa estrada ou caminho. No âmbito profissional, designa os passos percorridos pelo indivíduo durante sua vida ativa no trabalho.

Atualmente, esses passos podem não estar ordenados em linha reta, isto é, a carreira profissional é passível de mudança a todo e qualquer momento. Estabilidade e progressão contínua são características cada vez mais abandonadas pelas empresas e pelos próprios funcionários, que deixaram de delegar a responsabilidade da formação de suas carreiras a uma empresa específica, na qual passavam décadas trabalhando.

A mudança contínua no ambiente de trabalho exige comportamentos específicos dos profissionais de todos os níveis organizacionais, exigindo capacitação educacional, além da inovação, resiliência e criatividade. Há também casos em que a disposição para a mudança parte dos próprios indivíduos e os funcionários buscam novas colocações em áreas diferentes, ou mesmo se tornam donos dos próprios negócios em segmentos totalmente distintos daqueles em que trabalharam a vida toda.

Ao considerar a carreira tanto do ponto de vista da empresa quanto do indivíduo, convém lembrar que todas essas demandas – aprendizagem contínua e desafios incessantes – não podem passar ao largo de uma tomada de consciência dos talentos, habilidades, motivos e necessidades individuais (VELOSO E TREVISAN, 2005, p. 173).

Uma das formas mais utilizadas atualmente para colaborar na busca de uma nova oportunidade no mercado de trabalho é o chamado *coaching* de carreira, que consiste em sessões de aconselhamento para ajudar o profissional já alocado a encontrar uma nova posição na sua área de preferência.

O *coaching* de carreira buscará auxiliar na mudança de área e ajudar na inserção em um novo mercado de trabalho.

1 DESENVOLVIMENTO

1.1 O COACHING

O coaching surgiu há 2.500 anos, com o filósofo Sócrates (470 aC – 399 aC). Ele costumava reunir seus discípulos em um antigo mercado de Atenas chamado Ágora. Seus ensinamentos foram compilados e registrados por Platão (429 aC – 347 aC).

O método socrático consistia em propor temas, instigar ideias com perguntas, ouvir o que os discípulos tinham a dizer, ensinar e, principalmente, aprender. Seu objetivo básico era desenvolver as pessoas que o rodeavam. Abrir suas mentes e buscar o aprendizado dentro de si mesmas (CHIAVENATO, 2002, p. 64).

O Instituto Brasileiro de *Coaching* o define como um conjunto de recursos extraídos de áreas como administração, gestão de pessoas, psicologia, neurociência, recursos humanos e planejamento estratégico que atuam no processo de desenvolvimento dos âmbitos pessoal, profissional, social, familiar, espiritual ou financeiro.

O *coaching* pode ser confundido com treinamento, *mentoring*, gestão de carreira ou liderança. Entretanto, é um recurso bem mais complexo e amplo que inclui descobrir e desenvolver competências e habilidades, orientar, incentivar e motivar.

Segundo Chiavenato (2002), “o *coaching* é um tipo de relacionamento no qual o *coach* se compromete a apoiar e ajudar o aprendiz para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho”.

Tal ferramenta pode ser utilizada em diversos aspectos, tanto profissionais quanto pessoais. O *coach* auxilia o *coachee* a definir objetivos e traçar metas para alcançar os resultados desejados.

As orientações são dadas em encontros chamados de sessões, que podem ser semanais, quinzenais ou mensais, em grupo ou individual. Nas sessões são definidas tarefas que devem ser cumpridas pelo *coachee* até o próximo encontro, quando serão traçadas novas metas.

1.2 O COACHING DE CARREIRA

O *coaching* de carreira é um tipo de *coaching* que visa a formulação e ascensão profissional de acordo com os objetivos do indivíduo.

Muitas vezes o profissional não se sente mais satisfeito com sua posição no mercado e essa insatisfação pode ter origem em sua própria ocupação, que não corresponde mais aos objetivos pessoais, ou em suas necessidades que evoluíram e o cargo ocupado não mais atende a essas necessidades.

De acordo com Daniele (2014) “o processo de *coaching* consiste em explorar as competências do profissional para que ele alcance um determinado resultado e desenvolva suas capacidades para resolver problemas”.

Trata-se de uma investigação detalhada do perfil do *coachee*, promovendo o autodesenvolvimento do profissional e proporcionando as condições necessárias para validar seus objetivos e metas e identificar os fatores que o estão impedindo de alcançá-los.

Essa investigação proporciona aos participantes a identificação de limitações e percepção de resistências, incentivando mudanças para que as metas definidas possam ser claras e objetivas. Durante os encontros, é feito o planejamento da carreira, priorizando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, aumento da autoestima, autoconfiança e motivação.

Geralmente, alguns momentos específicos da vida profissional necessitam de orientação especializada para que possam ser transpostos da melhor forma.

1.2.1 Mudança de Carreira

É possível que haja um período em que o profissional perceba que não se identifica mais com a área de atividade exercida até o momento. Nesse caso, é preciso “descobrir interesses, aptidões e habilidades e combiná-los com a demanda do mercado, encontrando a atividade ideal para o perfil profissional” (PATI, 2012).

Essa fase requer desenvolvimento de competências comportamentais, alinhadas ao autoconhecimento, para que a transição ocorra da melhor forma possível. Outro ponto importante que requer especial atenção na mudança de carreira é a realocação no mercado de trabalho, especialmente por buscar uma posição em uma área em que o profissional não possui experiência. “O *coach* será

responsável por ajudar o indivíduo a construir novos significados para a vida e a encontrar possibilidades de mercado vinculadas aos seus valores e competências” (MATTA, 2015).

1.2.2 Promoção

Cargos de liderança requerem habilidades específicas como uma boa comunicação, foco em resultados e bom trabalho em equipe.

É muito comum que as promoções no ambiente de trabalho aconteçam sem aviso prévio. Dessa maneira, mesmo tendo as competências necessárias, muitos profissionais se sentem inseguros frente a um novo desafio. Nessa ocasião, contar com o profissional *coach* será de grande valor para que o colaborador consiga ampliar seu potencial e apresente um bom trabalho (MATTA, 2015).

Mudanças repentinas requerem disposição para aprender novas funções, autoconfiança e superação de dificuldades.

1.2.3 Realocação na própria empresa

Um novo projeto, ou mesmo o fato de as equipes estarem cada vez mais enxutas pode fazer com que um profissional seja transferido de setor, ou encarregado de um projeto que anteriormente não seria de sua alçada. Para isso, são necessárias competências específicas que podem ser desenvolvidas nos programas de *coaching* de carreira.

O programa chamado de “*on the job training*” ou “*job rotation*”, que consiste na rotatividade de um mesmo funcionário em várias áreas diferentes da empresa oferece vasta experiência e também é uma oportunidade para que o profissional conheça e se interesse por uma área diferente do segmento de sua atuação.

Esses momentos pontuais também podem requerer a ajuda especializada de um *coach*.

1.2.4 Demissão

O cenário atual da economia brasileira proporciona alta instabilidade empregatícia, levando muitas empresas a reduzirem o quadro de funcionários. Esse é um momento crítico para o funcionário que foi desligado, e o *coaching* de carreira pode ajudar nessa ocasião emergencial.

O mercado de trabalho, como todos os demais mercados da economia mundial, vai ficando mais e mais competitivo. E é nesse contexto que cumprem um papel relevante as consultorias de *outplacement* (realocação profissional). Elas estão aprimorando e aperfeiçoando suas metodologias para fornecer a seus clientes o melhor *know-how* possível na conquista de vagas (CASE, 1997, p. 129).

O desemprego, além de afetar o profissional economicamente e criar um hiato indesejado em seu histórico, pode ocasionar situações negativas psicologicamente, e o papel do *coach* é auxiliar na busca do novo emprego, bem como manter a autoestima do *coachee*.

Para o executivo demitido/desempregado, encontrar um novo emprego é parte vital de sua carreira e de sua vida pessoal. Ele precisa urgentemente de uma nova oportunidade para evitar a sangria das suas economias. Necessita de um novo emprego para recuperar sua autoestima – encontrá-lo pode ser o renascimento para um executivo desempregado. Por meio de uma colocação melhor que a anterior, sua carreira decola numa direção positiva e ele volta a sentir-se bem consigo mesmo. (CASE, 1997, p. 129)

2 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer tipo de mudança pode se tornar um evento traumático na vida de um indivíduo. A mudança profissional afeta várias áreas, como a financeira, a social e a psicológica, mitigando as economias do funcionário, prejudicando seus contatos sociais e diminuindo sua autoestima.

Por outro lado, o momento em que ocorre uma mudança na carreira pode oferecer autodesenvolvimento e abrir outras oportunidades dentro da própria empresa ou até mesmo fora dela. Esse período pode ser um ponto de partida para que o profissional possa “ampliar a capacidade individual e para fazer escolhas profissionais compatíveis com as aspirações, os valores e talentos individuais.” (VELOSO E TREVISAN, 2005, p. 185).

Dessa forma, o *coaching* de carreira auxilia na realocação profissional, aproveitando o momento de mudança para transformar a carreira do indivíduo de forma positiva, trazendo melhorias tanto qualitativas quanto quantitativas.

O preparo profissional é muito importante nessa etapa, pois ele deve desenvolver e aprimorar suas competências técnicas e também comportamentais.

Uma carreira bem sucedida pode ter forte correlação não só com sólida formação escolar, mas sobretudo com a habilidade de lidar com o inesperado, a versatilidade diante de desafios e a flexibilidade para transformar situações nem sempre positivas em oportunidades de desenvolvimento (VELOSO E TREVISAN, 2005, p. 184, 185).

Em suma, o foco principal do *coaching* de carreira é capacitar o funcionário e prepará-lo da melhor forma para sua reinserção no mercado de trabalho, na área que melhor aproveitará as aptidões naturais do indivíduo, trazendo mais motivação e satisfação tanto profissional quanto pessoal.

REFERÊNCIAS

CASE, T. A. **Como conquistar um ótimo emprego** e dar um salto importante em sua carreira profissional. 2 ed. São Paulo, Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos: Coaching & Mentoring**. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

DANIELE, A. **Quando e por que recorrer ao coaching?**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/quando-e-por-que-recorrer-ao-coaching/>>. Acesso em: 02 set 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. **O que é Coaching?**. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/coaching/o-que-e-coaching/>>. Acesso em: 02 set 2015.

MATTA, V. **Como trabalha o coach de carreira**. Disponível em: <<http://www.sbcoaching.com.br/blog/tudo-sobre-coaching/como-trabalha-coach-carreira/>>. Acesso em: 03 set 2015.

PATI, C. **3 motivos que levam profissionais às sessões de coaching**. 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/3-motivos-que-levam-profissionais-as-sessoes-de-coaching/>>. Acesso em: 02 set 2015.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING. **Coaching de carreira – como desenvolver estratégias**. 2015. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/coaching/coaching-carreira-como-desenvolver-estrategias/>>. Acesso em: 03 set 2015.

UOL ECONOMIA. Empregos e Carreiras. **Saiba o que é coaching e o que ele pode fazer por sua carreira**. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/12/17/saiba-o-que-e-coaching-e-o-que-ela-pode-fazer-por-sua-carreira.htm>> Acesso em: 02 set 2015.

VELOSO, E.; TREVISAN, L. **Produtividade e ambiente de trabalho: Gestão de pessoas e carreiras**. São Paulo: Senac, 2005.