

DÁ PARA SER FELIZ NO TRABALHO?

Liliane Moreira¹

RESUMO

A felicidade tem sido uma das maiores buscas da sociedade atual, e apesar do ambiente laboral ser o local onde a maior parte dos dias é vivenciada, pensar em ser feliz no trabalho representa um grande paradoxo para a maioria dos profissionais. Por outro lado, as organizações já perceberam que profissionais que conseguem encontrar a satisfação no trabalho, produzem mais e melhor, gerando assim, um despertar em empresários e gestores de pessoas para o tema felicidade. Mas, por onde começar? O *Coaching* pode ser a bússola que faltava para o início desta caminhada. Em um cenário de turbulências econômicas e políticas, incentivando as pressões sociais pela alta *performance* profissional e autocobrança pela felicidade, o presente artigo ousa afirmar que é possível ser feliz no trabalho. Para chegar a esta importante afirmação, foi realizado além de uma revisão bibliográfica, um estudo das principais pesquisas realizadas sobre o assunto nos últimos anos, que permitiram abordar inicialmente o conceito de felicidade e a interação social com o tema, traçando posteriormente um panorama da relação humana com o trabalho e promovendo uma aproximação analítica entre felicidade e trabalho. Com as bases fortalecidas, será apresentado o *Coaching* como uma eficiente metodologia de desenvolvimento humano que se torna a ferramenta apropriada para direcionar a construção de uma carreira feliz, capaz de satisfazer o bem estar pessoal e as expectativas organizacionais por resultados extraordinários.

Palavras-chave: *Coaching*. Felicidade. Trabalho. Carreira. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

Happiness has been one of the greatest pursuits of today's society, and although the work environment is the place where most days are experienced, thinking about being happy at work represents a great paradox for most professionals. On the other hand, the associations already realize that the professional who wants to find job satisfaction, tests more and better, thus generating an awakening in entrepreneurs and people managers for the happiness theme. But, where to start? Coaching can be

¹ Graduada em Administração, MBA em Liderança e Coaching na Gestão de Pessoas, MBA em Gestão de Negócios em Comércio e Vendas, MBA em Finanças, Controladoria e Auditoria, Especialista em Docência para a Educação Profissional. cursando Disciplinas Isolada de Mestrados na UFVJM e profissionalmente atuante como palestrante com foco em Felicidade no Trabalho. E-mail: lilian13@gmail.com

the compass that was missing to start this journey. In a scenario of turbulence, efficiency and policies, encouraging social pressures for high professional performance and self-recovery for happiness, this article dares to state that it is possible to be happy at work. In order to arrive at this important statement, in addition to a bibliographic review, a study of the main researches carried out on the subject in recent years was carried out, which allowed the concept of happiness and social interaction with the topic to be addressed in the bulletin, subsequently drawing an overview of the relationship with work and promoting an analytical approach between happiness and work. With the foundations strengthened, Coaching will be presented as an efficient human development methodology that becomes an appropriate tool to guide the construction of a happy career, capable of satisfying personal well-being and as organizational expectations for extraordinary results.

Keywords: Coaching. Happiness. Job. Career. People management.

1 INTRODUÇÃO

Felicidade, o desejo universal. Trabalho, uma necessidade, obrigação ou fator de realização humana. Sucesso na carreira, uma meta social altamente cobiçada ao longo de décadas. *Coaching*, um novo caminho para o autodesenvolvimento. Como todos estes conceitos se unem para ajudar a contornar as insatisfações, propiciar o bem estar pessoal e a melhoria da produtividade profissional, elevando a rotina de trabalho comum ao nível de carreira feliz e bem sucedida?

Dalmau e Tosta (2009) corroboram com afirmativa de uma grande transformação da área de gestão de pessoas que, inicialmente percebia os homens como máquinas que precisam apenas ser controladas para que cumpram o objetivo organizacional de produzir mais, cabendo ao setor Seção de Pessoal realizar a manutenção dos processos e garantir as obrigações legais relacionadas à vida laboral dos empregados. Perseguindo os objetivos empresariais de melhoria da produtividade e aderindo à evolução das teorias comportamentais a seção de pessoal passa à Administração de RH, com uma perspectiva mais humanizada da organização, já identificando a importância de temas como motivação, qualidade de vida e realização profissional como estratégia para elevar o desempenho dos profissionais através do investimento em ambientes mais agradáveis e relações cooperativas.

O fato é que, apesar da evolução da percepção organizacional sobre o

homem e seu desempenho profissional, e uma grande preocupação com o bem estar e reconhecimento através de um planejamento de carreira, na grande maioria das empresas hoje, ainda não foi dado à devida atenção ao desejo latente de trabalhadores pela meta felicidade, mesmo que sem entender exatamente o que o termo significa. Apesar do cuidado significativo, tal negligência tem criado ao longo dos anos um paradigma universal: seria possível alcançar a felicidade no ambiente de trabalho?

Shaw Archo (2015), no livro *O Jeito Havard de Ser Feliz*, afirma que diferente do padrão praticado atualmente em que se incentiva a dedicação e elevação de resultados para posterior alcance da felicidade, o que se identifica através de pesquisas científicas é que a relação é inversa. Encontrar a felicidade hoje é o impulsionador dos resultados que levarão automaticamente profissionais e organizações ao sucesso.

Desta forma, partido do princípio que, profissionais, organizações e sociedade buscam constantemente superar sua *performance*, garantindo a quantidade e qualidade das atividades para evoluir, dar a devida atenção a busca humana pela felicidade não seria um desvio gerencial e sim, uma forma de sublimação da gestão estratégica de pessoas.

Mas, convencer-se ou conscientiza-se desta visão de resultado atrelado à felicidade pessoal, demanda uma abordagem redirecionada e abre um novo questionamento. Quais as ferramentas podem ser usadas pela gestão estratégica de pessoas para apoiar e melhor conduzir os profissionais na busca pela felicidade?

Visualizando as novas perspectivas oferecidas pela psicologia positiva que se tornam cada vez mais acessíveis através do *Coaching*, considerado por Marques (2018) como processo de desenvolvimento humano que permite uma maior satisfação com a própria jornada, novas oportunidades se configuram. Este é o momento de alinhar o suporte dado pela gestão de pessoas no desenvolvimento de um planejamento de carreira significativa e condizente a realidade organizacional com a condução de um processo de *Coaching* que permita ao profissional visualizar a felicidade pessoal como objetivo diário. A iniciativa de disponibilizar ferramentas que facilitem autodesenvolvimento e o envolvimento genuíno com a própria trajetória, pode ser o caminho para a felicidade no trabalho e conseqüentemente o alcance de resultados extraordinários pessoais e organizacionais que tornarão todos

os envolvidos competitivos.

Seguindo a proposta de demonstrar que é realmente possível propiciar felicidade no trabalho, utilizando das técnicas de *Coaching* para tal direcionamento, que resultarão no desenvolvimento de carreiras e negócios de alta *performance*, algumas reflexões serão necessárias. Inicialmente a prioridade é entender o conceito de felicidade e a interação da sociedade com o tema para que se crie uma referência sólida para que se possa posteriormente se possa traçar um panorama da relação homem x trabalho e como deve ser entendida a felicidade no ambiente organizacional. A partir da visão construída, desmistificar o pensamento popular da impossibilidade de encontrar a felicidade no trabalho se torna o ponto chave para seguir em direção a apresentação do *Coaching* como ferramenta de desenvolvimento humano e sua eficiente aplicabilidade no planejamento e desenvolvimento de carreira para enfim, evidenciar os direcionamentos propostos pelo *Coaching* como fator de construção de uma carreira feliz. Sendo todo este caminho percorrido e construído através de uma revisão bibliográfica e consulta a pesquisas recentes sobre o assunto.

2 O DESAFIO DE UMA CARREIRA FELIZ

As pessoas desejam imensamente ter sucesso na vida e no trabalho pois, aprenderam desde cedo que só após “se dar bem na vida” será possível alcançar o quase mito chamado felicidade. Assim passam a vida sofrendo por desenvolverem atividades que consideram apenas um obstáculo entre ele e sua felicidade.

Devido a tamanha dificuldade de superar certos obstáculos, muitos desistem e passam a viver de observar a felicidade alheia e se martirizar pelo próprio fracasso. A felicidade tem sido um prêmio para os que conseguem vencer as barreiras principalmente aquela, que talvez possa ser chamada de “a maior de todas”: o trabalho. Seria o trabalho realmente um separador entre o homem e sua felicidade? E, será que todos conhecem o real significado da palavra felicidade?

2.1 Felicidade

Talvez o passo mais delicado para determinar a real possibilidade de ser

feliz no trabalho seja exatamente definir de forma objetiva o que é esta “tal” felicidade. Propondo um caminho contrário ao que a maior parte das pessoas argumenta, de que cada um tem seus próprios conceitos e objetivos de felicidade, se faz necessário caracterizar esta sensação dentro de aspectos que possam representar de forma mais abrangente e uniforme toda uma sociedade, caso contrário, qualquer ideia se perde na concepção de variabilidade e adaptabilidade do termo.

De forma muito pertinente, McMahon (2009), faz uma viagem no tempo propondo uma análise crítica das diversas perspectivas de felicidade ao longo da história, onde a primeira pausa é feita partindo da origem do termo, que tanto no grego como no inglês ou francês se fundamenta da ideia de sorte ou acaso, algo bom, mas, não controlável. Na filosofia grega, é dado ao homem o poder de buscar a felicidade desde que considere o esforço necessário e dores a serem enfrentadas para alcançá-la. O que posteriormente foi ridicularizado a partir dos séculos XVII e XVIII quando à bandeira da felicidade começa a ser levantada como direito universal, como a oposição ao sofrimento. Além de apresentar os diversos cenários em que a felicidade foi esboçada, McMahon (2009) propõem uma reflexão questionando implicitamente até que ponto a felicidade seria obra do acaso, se seria possível eliminar o sofrimento deste conceito, e se o excesso de concentração na própria felicidade não seria um caminho controverso ao objetivo.

A pesquisadora de psicologia positiva, área da ciência comprometida com o estudo da felicidade, Sonja Lyubomirsky (2008 p.21) descreve cientificamente a felicidade como “a experiência de alegria, contentamento ou bem-estar positivo, combinada com a sensação de que a vida é boa, significativa e valiosa”. Baseada em suas pesquisas, além de acrescentar à ideia preliminar de bem estar a proposta de uma vida com significado, Lyubomirsky (2008) deixa de lado a percepção de acaso anteriormente ligado ao conceito de felicidade quando afirma que, mesmo sendo as características genéticas responsáveis por 50% da felicidade, e 10% ser influenciada pelas circunstâncias da vida, 40% depende exclusivamente das ações intencionais, o que deposita sobre o indivíduo a autorresponsabilidade no direcionamento desta jornada.

Apesar da clareza na relação direta entre felicidade e emoções positivas, que,

[..]inundam o nosso cérebro com dopamina e serotonina, substâncias químicas que não apenas fazem nos sentir bem como também sintonizam os centros de aprendizado do cérebro em um patamar mais elevado. Elas nos ajudam a organizar informações novas, mantêm essas informações por mais tempo no cérebro e as acessam com mais rapidez no futuro. E nos permitem criar e sustentar mais conexões neurais, o que, por sua vez, nos possibilita pensar com mais rapidez e criatividade, sermos mais hábeis em análises complexas e na resolução de problemas e enxergar e inventar maneiras novas de fazer as coisas. (ACHOR.2010, p.56)

segundo, as pesquisas comentadas por Newman (2014), vivenciar uma variedade de emoções, sendo elas inclusive negativas, como raiva ansiedade e tristeza, tem efeitos benéficos no nível de bem estar tanto físico quanto mental. Afirmação que provoca questionamento sobre a ótica de grande parte da sociedade que ainda julga a felicidade como um estado do Ser que só vivencia momentos bons, eliminando todos os problemas de sua existência.

Colocar a capacidade de coordenar os diversos tipos de emoções, positivas e negativas como um dos influenciadores da felicidade proposto por Newman (2014), pode estar diretamente relacionado com o modelo PERMA ou Teoria do Bem Estar proposto por Martin Seligman (2011), um dos pioneiros da psicologia positiva, que coloca a conexão social como uma dos 5 elementos necessários para a alcançar a felicidade, já que, manter bons relacionamentos implicam em colocar em práticas as habilidade como o perdão e empatia, que possivelmente não estarão ligados a emoções originalmente positivas.

Nesta perspectiva, garantir a existência e qualidade das conexões sociais pode estar entre as melhores estratégias para ser feliz. É o que afirma o estudo realizado Julia M. Rohrer e sua equipe e apresentado no artigo de Newman (2018).

O que parece verdade entre as culturas é que as conexões sociais são fundamentais para o bem-estar . Por exemplo, pessoas muito felizes são altamente sociáveis e tendem a ter relacionamentos fortes ; crianças com uma rede mais rica de conexões crescem para serem adultos mais felizes ; e socializar é uma das atividades cotidianas mais positivas . Mas este é um dos poucos estudos que realmente *comparam* os caminhos sociais e individuais à felicidade - e descobrem que a conexão com os outros pode ser inerentemente mais gratificante. (Newman 2018, p.online)

Além das emoções positivas, objeto principal de estudo da psicologia positiva, e do equilíbrio nos relacionamentos como base para o ser social que é a

raça humana, é necessário estar atento a outros 3 elementos que impactam diretamente no nível de felicidade pessoal que compõem o modelo PERMA proposto por Seligman (2011): a realização, o significado e o engajamento.

O engajamento pode ser entendido com a capacidade de envolvimento e comprometimento, onde corpo e mente encontram-se em sintonia, focados no momento atual, que quando vivenciado em maior intensidade é chamado de estado de flow, assim intitulado pelo pesquisador e um dos fundadores da psicologia positiva Mihaly Csikszentmihalyi (MARQUES, 2016)

Nesta perspectiva, atingir o estado de flow torna-se mais fácil quando se encontra o significado das ações e decisões, isto é, consegue perceber com clareza a importância, a utilidade, o pertencimento a algo maior e sintonia entre o se realiza e tudo aquilo que faz parte das crenças pessoais. O significado é o motivador que garante a continuidade e permite o engajamento, sendo alcançado somente pela prática e compartilhamento de habilidades capazes de externalizar todo o potencial interno, reconhecidamente valioso, possibilitando o alcance de objetivos e despertando o orgulho e satisfação. (MARQUES, 2016)

Engajamento, Significado, Realização, Emoções positivas e negativas, questões genética ou não, mas nesta proposta de simplificar e aplicar os conceitos de felicidade ao trabalho, o que seria esta tal felicidade?

Usando como referência os diversos estudos e pesquisas sobre o tema, é possível desenhar um conceito com a clareza, acessibilidade e efetividade que as organizações necessitam. Diferente de alegria, que é uma sensação momentânea, a felicidade é um estado de satisfação mais profundo e constante, não por estar tudo bem sempre, mas pela percepção de estar da direção certa, definida pelos objetivos pessoais, não deixando que os acontecimentos negativos interfiram (Moreira, 2018).

Seguindo tal perspectiva, é possível determinar 3 princípios que podem ser capazes de definir e direcionar a busca pela felicidade da humanidade nos dias atuais.

Princípio da Harmonia - A felicidade está ligado o conjunto de sentimentos e como são gerenciados, por isso a busca precisa ser iniciada de dentro para fora. Ser feliz é encontrar a harmonia entre o ser e quem ele é, pensando nos aspectos físicos, emocionais, crenças, valores e objetivos. Ser feliz é encontrar a harmonia entre o ser e as demais pessoas que o rodeiam, considerando as diferenças como

complementares e valorizando as parcerias. Ser feliz é encontrar a harmonia entre o ser e o ambiente que o acolhe, respeitando e co-criando a realidade através da integração consciente.

Princípio da Realização - Ser feliz é encontrar sua forma genuína de fazer participar, uma atividade que permita mostrar talento de forma que faz sentido, que tenha significado e represente as crenças e valores.

Princípio da Marca - Ser feliz é encontrar um meio de transformar a própria satisfação de realizar caminho de contribuição e transformação de ambiente e pessoas, deixar marcas, fazer feliz através da própria felicidade.

Com esta visão de felicidade que pode ser conceituada e, de forma objetiva, incentivada utilizando de princípios básicos e ações intencionais simples, torna-se facilmente perceptível e aceitável a possibilidade de construção de uma vida muito mais feliz. Mas, quando levado a vida real, uma variável significativa pode ser vista como barreira intransponível quando o objetivo é vivenciar a sensação de bem estar profundo e duradouro permitido pela prática dos princípios da felicidade: o trabalho.

2.2 Trabalho

É fácil entender a percepção social que resultou na criação de um paradoxo entre trabalho e felicidade quando analisamos a carga negativa transferida para o conceito de trabalho ao longo dos séculos, contrapondo as expectativas humanas e a magia que permeia o termo felicidade.

Além da referência bíblica em que a obtenção dos recursos para própria sobrevivência através da atividade laboral foi apresentada como forma de punição, etimologicamente o termo trabalho origina-se de um instrumento de tortura e punição contra escravos ou outras ferramentas de finalidade bem agressiva (SANTOS, 2000), o que levou à atividade no qual “o homem se faz homem, constrói a sociedade, transforma-a e faz a história” (ARAÚJO E SACHUK, 2007, p. 55) uma conotação negativa de dor e sofrimento.

É com esta composição de ideias que, os trabalhadores do século XXI decidem por passar maior parte dos dias em um local onde entregam sua energia,

sendo isto um sacrifício doloroso pois, apesar de impedir que vivenciem os prazeres da vida, é uma atitude necessária para garantir a própria sobrevivência. Mas, em uma sociedade onde pessoas são conhecidas e reconhecidas por sua atividade profissional, não seria o trabalho na verdade uma oportunidade ímpar e não uma barreira na grande maratona em busca da satisfação verdadeira?

Se considerar a alta carga de autorresponsabilidade pela própria satisfação, intrínseca na composição da felicidade proposta por Lyubomirsky (2008) quando aponta que, apesar de ter esta sensação 60% de relação com fatores de difícil interferência, 40% estão totalmente ligados a postura frente a realidade que se enfrenta. Qualquer pessoa comum pode argumentar, e se apegar ao fato da proporção dada a responsabilidade pessoal ser inferior. Mas, qualquer profissional vai facilmente se lembrar da proporção entre os fatores mercadológicos sobre os quais consegue implementar mudanças significativas e os fatores dos quais infelizmente apenas se protege para minimizar os efeitos quando o assunto é o planejamento estratégico. Empresas e profissionais de alto rendimento não se apegam a proporção, mas, a oportunidade e o poder, seja ele o mínimo ou máximo de dar a direção intencional ao seu negócio.

Partindo da possibilidade de intervenção atrelado às bases para a felicidade apresentadas, é difícil não abraçar a ideia do trabalho como instrumento de transposição de realidade e ambiente permeado de oportunidades para aplicação de ações intencionais direcionadas pelos pilares da felicidade e consequentemente uma ferramenta e ambiente condutor ao bem estar supremo.

Desconsiderando um terço do dia utilizado para o descanso através do sono, em que o ser humano não exerce o poder de tomada de decisão, as pessoas passam aproximadamente metade do dia no trabalho. É neste ambiente que acontecem simultaneamente oportunidades decidir e vivenciar experiências de harmonia consigo mesmo, com uma grande diversidade de pessoas e com um ambiente desafiador. Neste mesmo local, mais intensamente se definido após encontrar a harmonia, que o homem se realiza, se coloca em sintonia com seu valores, coloca em prática suas habilidades, tornando-se conhecido e reconhecido por elas. Por fim, a capacidade de levar felicidade a outros através de sua realização, permite que deixe marcas em si, na sociedade e na vida de todos aqueles com quem teve a chance de se conectar.

Mas a realidade é que, apesar de o Brasil ter hoje 12,7 milhões de desempregados representando uma taxa de 12,1% da população nacional buscando desesperadamente por recolocação segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), dentre os profissionais brasileiros formalmente contratados, 56% estão infelizes no trabalho de acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva (DINO, 2018).

Por isso, apresentar o trabalho como canal para encontrar a felicidade não é o suficiente quando, o próprio profissional não sabe como expressar internamente e externamente este projeto e, o ambiente organizacional não está preparado para receber tantos sonhos que na maioria das vezes, trazem consigo frustrações acumuladas ao longo de diversos contratos laborais.

Atendendo a esta necessidade de suporte a profissionais que ainda enfrentam diariamente a luta interna contra o paradoxo social trabalho x felicidade que resulta originalmente na infelicidade, é mais facilmente perceptível em problemas secundários como a redução da produtividade, altos níveis de estresse e até prejuízos a saúde, o que abre as portas do mercado para um relativamente novo profissional no mundo do trabalho: o coach.

2.3 O Coaching

Mesmo diante da crise enfrentada pelo nos últimos anos, a profissão de Coach tem sido uma das que mais cresce no país, afinal, todos desejam conquistar objetivos e realizar sonhos (DINO, 2016) e segundo a pesquisa realizada pela ICF (International Coach Federation) houve um aumento de 30% na contratação de deste profissional no país em 2016 e movimenta no mundo cerca de 2,3 bilhões de dólares (DINO, 2017).

A justificativa para tamanho crescimento do mercado de Coaching pode estar diretamente relacionado a necessidade de reverter os sintomas secundários e de fácil percepção nos profissionais infelizes no trabalho resumido em três fatores:

1. Mudança na cultura organizacional que passa a reconhecer e valorizar o capital humano e por isso se voltando para o investimento no desenvolvimento das pessoas;
2. Cenário econômico de grande concorrência, exigindo o alcance de metas cada dia maiores, o que desperta nas pessoas a necessidade de buscarem o autodesenvolvimento para melhorar o desempenho.
3. Nova oportunidade de emprego, já que devido a alta taxa de desemprego, muitas vezes é preciso buscar uma nova área de atuação.

A verdade é que para solucionar os aspectos secundários, o *Coaching* em sua essência cuida do problema primário, direcionando seu cliente à satisfação plena na vida e no trabalho. Mas, como toda nova abordagem, ainda gera dúvidas e desconfianças em muitas profissionais e organizações, o que deve ser rapidamente superado devido aos altos resultados que vem apresentando.

Executivos que passaram por “*Coaching*” apresentaram 90% de melhoria em sua produtividade, 80% se mostraram flexíveis às mudanças organizacionais e 70% deles conseguiram melhorar o ambiente e relacionamento no trabalho. (Folha de SP apud Matta, 2012)

Uma recente pesquisa realizada com 10 executivos que passaram pelo processo de *Coaching* aponta que 100% dos participantes aperfeiçoaram a capacidade de ouvir, 80% melhoraram a flexibilidade, 80% aprenderam a aceitar melhor as mudanças e 70% evoluíram a capacidade de se relacionar. (PUC de SP apud Matta, 2012)

Os resultados apresentados estão totalmente alinhados ao que afirma o ICF (*International Coach Federation*, 2017), principal organização global dedicada ao avanço da profissão de coach, que define o *Coaching* como sendo uma parceria com o cliente em um processo instigante e criativo que os inspira a maximizar seu potencial pessoal e profissional.

Muitos outros profissionais de destaque na área desenvolveram uma definição que melhor explique o que é este processo tão eficiente como Matta e Victoria:

Coaching é um processo que visa elevar a *performance* de um indivíduo (grupo ou empresa), aumentando os resultados positivos por meio de metodologias, ferramentas e técnicas cientificamente validadas, aplicadas por um profissional habilitado (o coach), em

parceria com o cliente (o coachee).
(Matta e Victoria, 2010)

Tim Gallwey, fundador do conceito atual de *Coaching*, afirma que “*Coaching é uma relação de parceria que revela/liberta o potencial das pessoas para maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas*” (Apud Marques, 2010).

Para José Roberto Marques, fundador do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), referência em formação de coaches no Brasil,

Diferente da terapia, que pode ser feita durante anos, o *Coaching* trabalha com processo de desenvolvimento, com início, meio e fim já predefinidos, e por isso, seus resultados são mais acelerados e expressivos. É um processo que produz mudanças positivas e duradouras. Conduzido de maneira confidencial, individualmente ou em grupo, o *Coaching* é uma oportunidade de visualização clara dos pontos individuais, de aumento da autoconfiança, de quebrar barreiras de limitação, para que as pessoas possam conhecer e atingir seu potencial máximo e alcançar suas metas. (MARQUES, 2013)

Em resumo, Marques (2018), coloca que o suporte de um coach amplia a visão, abre a mente e cria uma autoconsciência capaz de promover o redirecionamento da trajetória de vida transformar a pessoa em um ser mais feliz e pleno de suas potencialidades.

Assim como em outras profissões, o Coaching e sua proposta de desenvolvimento humano se subdividiu em diversas áreas para garantir a melhor qualidade de atuação. Dentre as várias possibilidades como o *Coaching* de vida, o *Coaching* de emagrecimento, *Coaching* financeiro, *Coaching* de comunicação e até o *Coaching* espiritual, o que mais se aplica ao momento é o *Coaching* de carreira.

Este profissional atua no aperfeiçoamento, transformação e evolução da vida profissional de forma a levar o coachee à satisfação, produtividade, e sucesso no trabalho buscando o desenvolvimento de competências técnicas e emocionais. O coach de carreira pode ajudar coachees que estejam iniciando sua vida profissional e ainda estão incertos quanto ao que desejam fazer, ou profissionais já experientes que estão insatisfeitos e buscam mudanças, recolocação ou uma promoção no trabalho.

Desta forma, pode-se dizer que apesar do desejo de uma pequena parcela da população que busca o desenvolvimento contínuo, o processo de *Coaching*

atende principalmente a demanda de profissionais insatisfeitos no trabalho. E para estes, o resultado é muito bem definido por Marques (2018) quando afirma que:

[...] a atividade de *Coaching* pode proporcionar oportunidades de melhorias de desempenho, descobertas de potenciais adormecidos, estabelecimento do equilíbrio e harmonia física e mental. Mas, acima de tudo, pode contribuir para que as pessoas possam encontrar sua real motivação, principal objetivo de vida, mostrando que é possível construir e trabalhar em ambientes felizes, uma vez que estes são constituídos por pessoas e seu clima organizacional está diretamente ligado ao grau de satisfação do profissional. (Marques, 2018)

O possibilidade do *Coaching* proporcionar a felicidade no trabalho se deve ao fato do processo e suas ferramentas serem desenvolvidos usando como referência, técnicas de administração e gestão de pessoas, conhecimentos de programação neurolinguística, sociologia, psicologia e principalmente a psicologia positiva, uma vertente desta ciência focada no estudo da felicidade.

A forma como foi gerado o *Coaching*, a credibilidade crescente das pesquisas sobre felicidade e a insatisfação crescente dos profissionais alinhada ao despertar humano para o direito e necessidade de vivência a felicidade, até mesmo no trabalho, faz do *Coaching* um instrumento de grande importância para tornar uma afirmação positiva o questionamento: dá para ser feliz no trabalho?

3 A FELICIDADE NO TRABALHO ATRAVÉS DO COACHING

Difícil em pensar em felicidade em uma atividade que já foi e, para muitos ainda continua sendo conceituada como tortura. Mas, a grande maioria dos jovens brasileiros já não aceita mais a imposição do paradoxo felicidade x trabalho. É o que afirma a pesquisa realizada pelo LinkedIn em 2017, onde 72% da geração z, ou seja, jovens abaixo de 21 anos, redefinem o conceito de sucesso no trabalho, deixando em segundo plano os cargos de liderança e aumentos salariais para focar em qualidade de vida, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e no objetivo prioritário: ser feliz. (Granato, 2018)

Tal pesquisa, dá indícios de uma mudança de percepção em relação a crença sobre a possibilidade de encontrar a felicidade no trabalho e coloca-se uma luz, talvez ainda modesta, sobre a verdadeira relação entre o homem e trabalho. É

neste momento em que um novo caminho é identificado, o *Coaching* torna-se a arma dos “loucos”, que além de acreditar, decidiram lutar arduamente para desbancar as afirmações contrárias e como desbravadores e construtores de uma nova história, se permitirem experimentar a felicidade dentro ou fora do trabalho.

Nesta jornada, o que se percebe é uma total harmonia entre os princípios da felicidade e as ferramentas de *Coaching* aplicadas a realidade organizacional, tornando o trabalho uma arena de treinamento onde as técnicas são aplicadas, ao mesmo tempo um pódio onde se percebe de forma clara as recompensas recebidas.

Em sintonia ao princípio da harmonia, o *Coaching* de carreira oferece ferramentas que a princípio promovem o autoconhecimento permitindo que o profissional identifique mais rapidamente seus valores inegociáveis, seu perfil comportamental, e principalmente seu real objetivo de vida para possa atuar ativamente na escolha da empresa com a qual pretende compartilhar seus talentos, além promover uma conscientização. Além disso, este mesmo conjunto de ferramentas funciona como uma formação em gestão de relacionamentos pois, na busca pelo autoconhecimento, as ferramentas esclarece sobre as diferenças de perfil encontradas em um grupo de pessoas e como interagir positivamente com cada uma delas. O que auxilia na transformação da visão antiga de trabalho para a percepção de um local se se encontram pessoas dispostas a compartilhar suas habilidades para em conjunto criar algo maior que o esforço individual permitiria.

Talvez a reciprocidade mais evidente entre o *Coaching* e a felicidade no trabalho esteja na aplicação do princípio da realização, aquele em que o Ser precisa expressar em forma de prática seus talentos em uma atividade que tenha significado, responda ao senso de utilidade e esteja alinhado à seus valores pessoais. Por outro lado, o princípio da Marca também parece não ser alcançável sem o trabalho pois, apesar das diversas atividades que o homem pode realizar, onde mais poderia encontrar tantas oportunidades de alcançar a satisfação por exercer suas habilidades? E qual canal pode ser mais eficiente quando a meta é chegar ao ápice de deixar marcas, levar a outros o fruto da autorealização e fazer com que outros sintam a felicidade através da conquista da própria felicidade se não o trabalho?

Para isso, o processo complementa as ferramentas de autoconhecimento com instrumentos relacionados à planejamento de carreira, equilíbrio entre vida

pessoal e profissional, gestão de tempo e de metas e quebra de crenças limitantes. Com este foco, o coachee tem nas mãos a possibilidade de realizar de forma eficiente e deixar marcas que realmente representem seu legado.

O *Coaching* de carreira pode emprestar a todos que buscam a felicidade no ambiente de trabalho, técnicas poderosas, que funcionam como alavanca para quem se permite o compromisso, pois, suas ferramentas são projetadas para promover a transformação em pontos que são cruciais para a satisfação plena propostos pela ciência da felicidade.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é obra do acaso, nem presente para alguns. Pode não ser um direito mas, é totalmente possível. A felicidade é construída através de atitudes planejadas. E apesar de não ser uma oposição ao sofrimento, quem decide trazê-la para junto de si, torna-se capaz neutralizar as angustias da vida e elevar os resultados a nível do extraordinário.

A rotina, os desafios e as interações exponenciais vivenciadas no dia a dia profissional proporciona a oportunidade necessária para encontrar o despertar em relação a felicidade. O trabalho como expressão mais genuína da realização humana, no qual se doa o próprio talento, os valores, a paixão e a luta pessoal por algo maior, seria a personificação da palavra felicidade.

Intrínseco, mas talvez não tão perceptível, já na busca inicial pela atividade laboral, o profissional em formação, recebe o primeiro e talvez o maior dos desafios de felicidade: descobrir dentro de si o que realmente deseja e onde deseja fazer. Tal decisão é de tamanha importância que lançar-se pelo caminho sem uma minuciosa autoavaliação pode custar o sepultamento de uma vida de intensa satisfação.

Considerando, que a decisão inicial se deu de forma satisfatória, serão horas, dias e anos de desafios que podem ou não ser enfrentados e utilizados para o autodesenvolvimento. Apresentações, promoções, mudanças e posições de liderança, que nesta última requer enxergar nas outras pessoas seus desejos de felicidade e conduzi-las pelo caminho das descobertas. Mas, como conduzir sem antes ter descoberto o próprio caminho? É no dia a dia do trabalho e com o apoio

daqueles que perceberam o potencial de uma Gestão de Pessoas que reconhece o desejo geral de felicidade, que os profissionais em desenvolvimento reconhecerão a própria capacidade e a oportunidade de ser e construir a felicidade através da atividade que realizam.

Nesta mesma direção, o *Coaching*, desde sua essência à aplicabilidade em carreira, oferece as ferramentas para que a experiência profissional se torne aprendizado e crescimento. Atuando em pontos como autoconhecimento, identificação de objetivos, identificação de limitações, gestão do tempo, determinação de prioridades e melhoria das conexões consigo, com outros e com o universo ao redor, o *Coaching* possibilita autoconsciência e da construção de uma vida significativa e marcante, o que poderia ser resumido em uma palavra: felicidade.

Com uma visão bem definida de felicidade, as ferramentas mais eficientes de desenvolvimento propostas pelo *Coaching* e a oportunidade oferecida pelo ambiente de organizacional, só não é feliz no trabalho quem assim determinar.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, R.R., SACHUK, M.I. **Os Sentidos do Trabalho e suas implicações na formação dos Indivíduos Inseridos nas Organizações Contemporâneas**. Revista de Gestão USP, São Paulo, v.14, n.1, p. 53-66, 2007.

ARCHO, Shawn. **O jeito Harvard de ser feliz**. 7 ed. São Paulo. Saraiva, 2015.

DALMAU, Marcos Baptista Lopez.; TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **Estratégia de Gestão de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

DINO. **Mais de 50% dos trabalhadores com carteira assinada estão insatisfeitos com seu emprego**. Terra 11 set. 2018. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/dino/mais-de-50-dos-trabalhadores-com-carteira-assinada-estao-insatisfeitos-com-seu-emprego,0ba657cafc6ffa5f256700e704f8de09p0m0nfat.html>> Acesso em 01 de outubro de 2018.

DINO. **Comunicação Corporativa: Coaching movimenta U\$23 bilhões no mundo e já tem formação profissional no Brasil**. Exame. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/dino/Coaching-movimenta-us-23-bilhoes-no-mundo-e-ja-tem-formacao-profissional-no-brasil-shtml/>>. Acesso em: 05 de setembro

de 2018.

DINO. **Mesmo com o país em crise, a profissão de coach cresce cada vez mais.** Revista Exame, 13 abr. 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/dino/mesmo-com-o-pais-em-crise-a-profissao-coach-cresce-cada-vez-mais-dino89092661131/>>. Acesso em: 06 de setembro de 2018.

GRANATO, Luísa. **O que é sucesso para a nova geração?** Revista exame 21 set. 2018. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/o-que-e-sucesso-para-nova-geracao-dinheiro-nao-e-a-resposta/>. Acesso em 01/10/2018.

IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,1% e taxa de subutilização é de 24,4% no trimestre encerrado em agosto. Disponível em:** <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22665-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-4-no-trimestre-encerrado-em-agosto> Acesso em 01 de outubro de 2018.

INTERNATIONAL COACH FEDERATION. **Sobre o ICF.** Disponível em <https://www.icfbrasil.org/icf>>. Acesso em 30 de julho de 2018.

LYUBOMIRSKY, Sonja. **A ciência da felicidade: Como atingir a felicidade real e duradoura.** Rio de Janeiro. Elsevier 2008.

MARQUES, J. R. **Coaching e Carreira: Técnicas poderosas, resultados extraordinários.** 1º ed. Goiânia: Editora IBC, 2013.

MARQUES, J. R.. **Coaching: conceito e significado.** IBC Coaching. Disponível em: <http://www.ibcCoaching.com.br/portal/Coaching/Coaching-conceito-significado/>>. Acesso em 30 de agosto de 2018.

MARQUES, J. R. **Definições de Coaching.** IBC Coaching. Disponível em: <http://www.ibcCoaching.com.br/portal/Coaching/definicoes-de-Coaching/>>. Acesso em: 01 de agosto de 2017.

MATTA, Vilela da, e VICTORIA, Flora. **O que é Coaching?** Disponível em: <https://www.sbCoaching.com.br/o-que-e-Coaching>> Acesso em 30 de setembro de 2018.

MCMARROM, Darrin M. **Happiness, the hard way.** Greater Good Magazine. 01 mai. 2009. Disponível em: https://greatergood.berkeley.edu/article/item/happiness_the_hard_way> Acesso em 30 de setembro de 2018.

MOREIRA, Liliâne. **Por que felicidade?** Portal Administradores. 28 mar. 2018. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/por-que-felicidade/109905/>> Acesso em 30 de setembro de 2018.

Revista Científica Doctum: Multidisciplinar
MOREIRA, L. Dá pra ser feliz no trabalho?

NEWMAN, Kira M. ***Variety is the spice of emotional life***. Greater Good Magazine, 22 dez. 2014. Disponível em: <https://greatergood.berkeley.edu/article/item/variety_is_the_spice_of_emotional_life> Acesso em 01 de outubro de 2018.

NEWMAN, Kira M. **Is Social Connection the Best Path to Happiness?** Greater Good Magazine. 27 jun. 2018. Disponível em: <https://greatergood.berkeley.edu/article/item/is_social_connection_the_best_path_to_happiness> Acesso em 10 de outubro de 2018.

SANTOS, João Bosco Feitosa dos. **O avesso da maldição do Gênesis. A Saga de quem não tem trabalho**. São Paulo: Annablume: Fortaleza: Secretaria de Cultura e Desporto do Governo do Estado do Ceará, 2000.

SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer – Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

MARQUES, J. Roberto. **O coaching vai trazer o melhor de mim. IBC Coaching. 23 jul 2018. Disponível em:** < <https://www.ibcCoaching.com.br/portal/Coaching/o-Coaching-vai-trazer-o-melhor-de-mim/>. Acesso em 28 de outubro de 2018

MARQUES, J. Roberto. Coaching para aceleração de resultados. IBC Coaching. 19 abr. 2016. <https://www.jrmCoaching.com.br/blog/Coaching-para-aceleracao-de-resultados/> Acesso em 30 de outubro de 2018.