

**RESULTADOS EVIDENCIADOS NO PROCESSO DE COACHING PARA  
ASCENSÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL EM MULHERES PASSOFUNDENSES**

**Patrícia Rockembach (Universidade de Passo Fundo –**

**UPF: [patyrockembach@yahoo.com.br](mailto:patyrockembach@yahoo.com.br)**

**Nadia Mar Bogoni (Universidade de Passo Fundo- UPF: [nbogoni@upf.br](mailto:nbogoni@upf.br))**

**Amanda Guareschi (Universidade de Passo Fundo – UPF: [amandaguareschi@upf.br](mailto:amandaguareschi@upf.br))**

**Resumo:** A carreira profissional é uma questão importante da gestão, tanto na perspectiva da organização quanto da pessoa, pois isso trabalha a relação ao futuro e suas possibilidades. Este estudo tem como finalidade analisar resultados evidenciados no processo de *coaching* para ascensão da carreira profissional em mulheres passofundenses, bem como entender a gestão da carreira das mulheres entrevistadas correlacionando a metodologia *coaching*. Para atender a este objetivo, o estudo contemplou uma revisão de literatura com base principalmente nos autores Marques (2012), Dutra (1996, 2010), Muniz (2011), Veloso (2012), que discutem carreira e *coaching*. Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, usando o método história de vida. Esta pesquisa foi aplicada a três mulheres passofundenses que passaram pelo processo de *coaching*. Os resultados encontrados mostram que o processo de *coaching* foi importante para ascensão e desenvolvimento profissional das entrevistas, bem como houve melhoria da performance pessoal e profissional.

**Palavras-chave:** *Coaching*. Carreira. Ascensão Profissional.

**Abstract:** The career is an important management issue, both from the perspective of the organization as a person, because it works for the future and its possibilities. This study aims to analyze results evidenced in the rise of professional coaching career in women passofundenses process and understand the career management of women interviewed correlating the coaching methodology. To meet this goal, the study included a literature review based primarily on authors Marques (2012), Dutra (1996, 2010), Muniz (2011), Veloso (2012), who discuss and career coaching. This is an exploratory study with a qualitative approach, using the life story method. This research was applied to three passofundenses women who have gone through the coaching process. The results show that the coaching process was important to the rise and development of professional interviews, and there was improvement of personal and professional performance.

**Keywords:** Coaching. Career. Ascension Professional.

## 1. INTRODUÇÃO

A carreira profissional é uma das questões mais importantes da gestão, tanto na perspectiva da organização quanto da pessoa, pois isso trabalha a relação ao futuro e suas possibilidades (VELOSO, 2012).

Com as constantes mudanças no cenário organizacional, as empresas vêm se preocupando cada vez mais com a gestão de pessoas, buscando profissionais diferenciados, com habilidades para liderar, ensinar, motivar, conduzir e reter sua equipe de trabalho. Com isso, também se percebe uma enorme busca de desenvolvimento do capital humano dentro das empresas, para assim se manter competitiva no mercado atual. Segundo Peiperl e Arthur (2000, apud VELOSO, 2012, p. 6) as pessoas buscam gerir suas carreiras da melhor maneira possível, acumulando conhecimentos para conquistarem posições estratégicas nas organizações e para obterem mobilidade no mercado de trabalho.

Empresas de sucesso retêm pessoas com perfil de liderança, sendo elas as responsáveis pelo sucesso da organização, buscam instigar o melhor que seus colaboradores podem dar, mas para isso deve haver um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento dos profissionais. E, nos dias de hoje, o processo de *Coaching* é o que está demonstrando melhor resultado em relação à melhoria de *performance* da equipe, eles que enfrentam mudanças no cenário empresarial e pressões no âmbito profissional. Marques (2012), corrobora a informação dizendo que o *coaching* faz o indivíduo perceber a vida, estruturando, planejando e tendo foco para colocar em prática as ações rumo a concretização de seus objetivos.

O processo de *coaching* é baseado no desenvolvimento humano, visando potencializar o melhor do indivíduo usando seus pontos fortes e, ainda, gerar mudanças necessárias para suprir as necessidades dos pontos de melhoria. É uma importante ferramenta que busca o autoconhecimento e mudanças comportamentais, avaliando o estado atual e traçando metas para o estado desejado, ou seja, aonde se quer chegar. Dentro das organizações já se fala muito dessa metodologia, pois a partir dela se consegue atingir resultados excelentes, e isso se torna imprescindível para as empresas que buscam a liderança no atual cenário que é competitivo.

As empresas contratam *coaches* para desenvolver capacidade de liderança em seus executivos, reter gestores de alto potencial, gerenciar transições de liderança e também muitas vezes para desenvolvimento de carreira ou equipes de trabalho. (UNDERHILL; McANALLY; KORIATH, 2010). Esse desenvolvimento permite que o gestor consiga potencializar resultados junto a sua equipe de trabalho, melhorando a comunicação, eficiência e os resultados e, com isso, espera-se o sucesso da organização.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo é identificar os resultados do processo de *coaching* na ascensão da carreira profissional de mulheres passofundenses que já passaram pelo processo. Bem como, avaliar a aplicabilidade da ferramenta *coaching* quando se trata de carreira profissional e avaliar desafios e dificuldades encontradas no processo, junto com as mulheres estudadas.

A pesquisa contribuirá na compreensão da importância do *coaching* frente ao desenvolvimento da carreira, como a metodologia auxiliou na tomada de decisões e alcance dos objetivos das entrevistadas, bem como no desenvolvimento pessoal e profissional.

O *coaching* surgiu em meados de 1830 como sinônimo de tutor particular em universidades de Oxford e em 1970 no meio esportivo, onde se treinava jogadores para serem os melhores naquilo que estavam dispostos a fazer, e isso foi se propagando até os dias de hoje, tomando uma enorme dimensão no cenário corporativo, usando essa ferramenta para potencializar resultados na vida pessoal e dentro das organizações.

Isso se torna um desafio frente ao mundo corporativo e na gestão de carreira de indivíduos que galgam a ascensão profissional. O público escolhido para realizar o estudo se é

composto por mulheres passufundenses que passaram pelo processo de *coaching*, visto que a ferramenta do *coaching* vem sendo muito utilizada para a preparação das mulheres rumo ao futuro profissional, uma vez que as mesmas vêm conquistando posições estratégicas em grandes organizações da região.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Carreira

Com a crescente complexidade das organizações se torna cada vez mais necessária à administração de carreiras, uma vez que através do seu gerenciamento é possível conquistar a ascensão profissional.

Para melhor entendimento do tema, o conceito de carreira cunhado por London e Stumph (1982: 4) (apud DUTRA, 1996, p. 17) diz que:

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Com isso, correlacionando carreira com seu planejamento deve-se compreender as responsabilidades dos indivíduos que será discutido a seguir.

No ponto de vista de planejamento de carreira, London e Stumph (1982, apud DUTRA, 1996, p. 24) abordam três tarefas de responsabilidade do indivíduo:

- a) **Auto avaliação:** avaliar as qualidades, interesses e potenciais para os vários espaços organizacionais.
- b) **Estabelecimento de objetivos de carreira:** identificar objetivos de carreira, bem como um plano realista com base na auto avaliação das oportunidades oferecidas pela organização.
- c) **Implementação do plano de carreira:** qualificação e experiências profissionais necessárias para competir pelas oportunidades e obtenção das metas de carreira.

Esses autores relatam que as pessoas podem conduzir suas carreiras de várias maneiras, mas deve-se levar em consideração a formação de uma visão clara, realista e apurada de suas qualidades, interesses e preferências pessoais e definir objetivos de carreira.

A fim de descrever as possibilidades distintas de condução de carreira, ressalta-se formas diferentes de estruturas de carreira que são descritas conforme Dutra (1996, p.81):

- a) **Estrutura em linha:** a sequência de posições é alinhada a uma única direção, não há outra alternativa. Cada patamar da estrutura é caracterizado por atribuições e responsabilidades específicas da função.
- b) **Estrutura em rede:** é caracterizada por apresentar várias opções para cada posição na organização, consegue-se estabelecer a trajetória almejada com base em critérios estabelecidos previamente.
- c) **Estruturas paralelas:** é uma forma mais abrangente e flexível para administração da carreira, poderá ser orientada em duas direções, uma natureza gerencial e outra

de natureza profissional, podendo ter acesso aos maiores níveis de remuneração e reconhecimento oferecidos pela organização, garantido por qualquer direção escolhida.

### 2.1.1 Tipos de Carreira

Segundo Balassiano e Costa (2006), o investimento na carreira, antes preocupação das empresas e hoje da pessoa interessada na ascensão profissional, mostra cada dia mais elitização no mercado de trabalho, pois quem não tem condições financeiras para o investimento acaba em desvantagem e não conseguem agregar valor na sua trajetória profissional.

Existem distintos tipos de carreiras, mas para melhor compreensão do contexto discutido apresentam-se os conceitos de algumas carreiras mais independentes, como a proteana, sem fronteira e caleidoscópica.

a) **Carreira proteana:** conforme Oltramari (2011), “o termo *proteana* deriva do deus marinho Proteana, que, na mitologia grega, possuía a habilidade de mudar de forma e estrutura sob o comando de sua vontade”. Hall (1996, apud OLTRAMARI, 2011) diz que a carreira proteana é gerenciada mais pelo indivíduo do que pela organização, assumindo compromisso consigo mesmo, com habilidade de autocontrole e necessidade de constante investimento em novas competências, podendo ser redirecionada para atender as necessidades do indivíduo.

Para Dutra (2010, apud HALL, 1996) na carreira proteana o indivíduo deve saber gerenciar seu desenvolvimento de habilidades, visto que, estas são base para sua segurança no trabalho e seu sucesso psicológico, gerando assim sua proteção interna.

b) **Carreiras sem fronteiras:** segundo Defilippi (1994, apud OLTRAMARI, 2011), “a carreira sem fronteiras se sustenta em redes de relacionamentos” e atravessa fronteiras entre organizações.

Sullivan e Arthur (2006, apud OLTRAMARI, 2011) referem dois tipos de mobilidades previsíveis nesse modelo de carreira: a mobilidade física e a psicológica. A mobilidade física caracterizada pelo número de vezes que o indivíduo trocou de emprego, e a mobilidade psicológica representa a capacidade real do indivíduo de realizar a mobilidade.

Abraham (2004, apud OLTRAMARI, 2011) aponta quatro tipos de mobilidade no trabalho: geográfica, profissional ou ocasional, vertical e horizontal. A mobilidade geográfica refere-se à ascensão de cargo na empresa com mudança de residência juntamente com a família. A mobilidade profissional ou ocasional traz a mudança de emprego por tempo determinado. Na mobilidade vertical, o indivíduo constrói sua carreira na própria empresa, com ascensão previamente planejada. E por fim, a mobilidade horizontal, quando o trabalhador troca de função dentro da mesma organização.

Esse modelo de carreira não possui segurança no emprego, apresenta instabilidade constante, visto que hoje é incentivado passar por várias organizações, cidades e empregos (OLTRAMARI, 2011).

A carreira sem fronteiras representa um modelo de flexibilidade, pro atividade e independência, com alguns significados para essa nova forma de enxergar carreiras discutidas a seguir.

c) **Carreira caleidoscópica:** Oltramari (2011) relata que a Carreira caleidoscópica foi denominada assim por Mainiero e Sullivan (2005). É carreira vivenciada pelas mulheres, cujas suas decisões quanto à carreira afetam diretamente suas vidas na sua totalidade, ou seja, levam em consideração várias esferas que afetam decisivamente suas vidas.

Assim como um caleidoscópio, a carreira das mulheres também muda de acordo com as diferentes fases da vida pessoal, especialmente quando há alguma que irá impactar em sua

vida familiar, ao tomar uma decisão leva-se em consideração à fase da vida e isso impactará em todas as esferas de sua vida, conforme Mainiero e Sullivan (2005, apud OLTRAMARI, 2011).

### **2.1.1 Especificidades da Carreira da Mulher**

A cada dia a mulher vem alcançando seu espaço nas organizações e pela cultura corporativa ainda ser masculina, sofre pressões por ter que derrotar vários homens que concorrem ao cargo que ela conquistou (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A mulher vem tendo que se adaptar às exigências e ao ambiente das organizações em que está inserida, construindo sua identidade conforme a cultura da empresa. Para alcançar níveis hierárquicos altos, muitas vezes deixa de lado características próprias da mulher, como delicadeza e fragilidade, e acaba se munindo de predicados masculinos em seu favor (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Carvalho Neto, Tanure e Andrade, (2010) discutem alguns determinantes, como o capital humano, família, os aspectos socioeconômicos, investimentos no trabalho e as expectativas de recompensa, que influenciam no sucesso da carreira feminina.

Os determinantes de capital humano afirmam que possuem mais opções de carreira as pessoas que investem mais em treinamento e educação. Já os determinantes da família indicam que mulheres com família constituída e filhos tendem a investir mais na família deixando em segundo plano sua carreira profissional. Vive-se em um país de cultura machista, onde as atividades do lar ainda estão relacionadas às mulheres. Mesmo tendo sua carreira profissional ascendente não há divisão das tarefas com o parceiro, isso faz com que a dedicação com a ascensão profissional se torne difícil ou limitada. Muitas vezes a mulher “terceiriza” essas atividades contando com a ajuda de empregadas domésticas, babás e outras profissionais que assumem ou colaboram nas tarefas que eram realizadas por ela, não deixando de lado as orientações quanto aos valores, educação e definição de limites para com seus filhos. (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Outro fator que engloba o determinante família e que influencia o avanço na hierarquia organizacional é a menor mobilidade da mulher, devido ao maior compromisso com a criação dos filhos, com isso dificulta as viagens a trabalho e quando há necessidade de mudar de cidade em prol da empresa. No Brasil é constante o aumento das mulheres no mercado de trabalho, inicialmente com o propósito de complementar a renda familiar e com isso vem o investimento em escolaridade, diminuição do número de filhos, mudança da identidade feminina e nas relações familiares para assim disputar o seu lugar no mercado de trabalho (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

São vários os desafios que a mulher supera rumo à ascensão profissional, como a de discriminação, não aceitação dela no topo organizacional, deixar de cumprir seu papel de mãe e esposa em prol da carreira, entre outros. Com tudo ainda há questões específicas quanto à relação com seu parceiro amoroso e seus filhos, o que muitas vezes pode influenciar negativamente sua vida profissional. A mulher sofre a pressão do relógio biológico, onde no período propício para galgar posições estratégicas em sua carreira profissional, é o momento mais adequado biologicamente para a maternidade, pois após os 35 anos a fertilidade da mulher diminui drasticamente. Com isso a mulher com essa faixa etária que ainda não teve filhos fica pressionada pela demanda da empresa quanto sua dedicação a posição que ocupa na organização (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010)..

Carvalho Neto, Tanuere, Andrade (2010) definem sentimento comum entre homens e mulheres que ocupam posições de alto nível organizacional. “Ausência psicológica” é o sentimento de estar presente, porém não disponíveis psicologicamente. É a hora que se esta em

casa com a família, mas não se dedica a ela, é potencializado pelo uso *do e-mail*, telefone e *laptops*. Muitas vezes quando a mulher se encontra nesta situação vem o sentimento de culpa.

Nesse cenário altamente competitivo as mulheres vêm tendo que se preparar para conciliar todos os determinantes existentes em suas vidas. Com isso, procuram se preparar pessoal e profissionalmente buscando meios para conseguir atingir seus objetivos futuros. A metodologia *coaching*, discutida a seguir, auxilia de maneira a preparar os indivíduos para atingir seus propósitos pessoais e profissionais, bem como dar suporte para as dificuldades encontradas durante esse processo de *coaching*.

## 2.2 DEFININDO COACHING

A metodologia *coaching* vem sendo usada frequentemente dentro das organizações e na vida pessoal de muitos indivíduos, devido sua eficácia no alcance de objetivos e resultados. Com isso, o objeto de estudo apresenta alguns conceitos de diversos autores para dar o entendimento ao tema.

Segundo Krausz (2007, p.27):

Entendemos *coaching* como processo de facilitar a aprendizagem e o desempenho de outra pessoa através da utilização ótima de seu potencial, com finalidade de alcançar os resultados por ela almejados. O processo de *coaching* estimula a capacidade das pessoas de se reinventarem e encontrarem alternativas válidas, apesar do contexto em que atuam.

É um processo que busca a melhoria da *performance*, bem como o auto conhecimento, para se conseguir alcançar metas pessoais e profissionais.

Para Muniz (2011, p. 24):

*Coaching* é a maneira gentil de fazer crescer a consciência dos desequilíbrios existentes e de ajudar quem esta sendo orientado a encontrar um caminho que beneficie seu trabalho e sua liberdade de ação.

Procura organizar os pontos da vida do indivíduo, tornando mais fácil o equilíbrio entre elas, com isso encontrando caminhos para otimizar os resultados esperados.

Di Stefano (2005, p.51) afirma que *coaching* “é gerar aprendizado e facilitar a expansão das pessoas”. Esses conceitos buscam argumentar que a pessoa que passa pelo processo de *coaching* se torna mais segura de suas atitudes, se desenvolve como pessoa e profissional conseguindo atingir mais facilmente seus objetivos.

De acordo com Niederer e Porché (2002) o *Coaching* faz as pessoas se dedicar e se entusiasmar no alcance de seus objetivos. Podendo ser aplicado em várias áreas da vida, de maneira fácil e eficaz.

Na visão de Marques (2012) *Coaching* é um processo de início, meio e fim, definido entre o profissional (*coach*) e o cliente (*coachee*) onde há um comum acordo entre as partes, onde se tem o apoio do *coach* para realizar metas de curto, médio e longo prazo, identificando e desenvolvendo competências, bem como reconhecendo e superando adversidades.

Marques (2012, p. 160) afirma:

Trata-se de arte e ciência, pois é um conjunto de conhecimentos que visam facilitar o alcance de resultados extraordinários utilizados por um profissional denominado *coach*, devidamente habilitado. É um processo que proporciona expansão significativa da *performance* profissional e pessoal. Objetivo é utilizar todo esse arsenal para sair de um ponto – estado atual e chegar a outro ponto – estado desejado.

Percebe-se que o processo do *coaching* visa a ação, é sair da zona de conforto e ir em busca de seus objetivos, fazendo um planejamento para o futuro e traçando metas para torná-los reais.

Conforme Gallwey (1996, apud Krausz, 2007) “Coaching é liberar o potencial de uma pessoa para que ela maximize a própria *performance*. É mais ajuda-la a aprender do que ensina-la”. Com isso o processo potencializa os resultados almejados, encontra formas para as pessoas de reinventarem dando o melhor de si dentro do contexto atual.

Para que o processo de *coaching* ocorra de maneira eficaz o *coachee* deve estar aberto e disposto ao processo, colocando foco no que busca alcançar, aprendendo e agindo dentro deste contexto e da mesma maneira trocar *feedbacks* com seu *coach* e outras pessoas da organização sobre seus desempenho e resultados do *coaching*. (Fonte: IBC – Instituto Brasileiro de *Coaching*, 2013).

Desta forma, *coaching* “é um processo sistematizado onde o *coach* acompanha e estimula seu cliente no desenvolvimento de sua *performance* e alcance de suas metas” (MARQUES, 2013, p. 16).

O *coaching* busca trabalhar o seu presente relacionado ao futuro, estar aberto aos acontecimentos do hoje para assim construir um caminho sustentável baseado em ações que levem ao futuro desejado, com isso a metodologia pode até trazer experiências passadas buscando ressignificar possíveis acontecimentos e vivências usando como ponte para desenvolvimento pessoal. (ARAÚJO, 2011).

### 2.3 COACHING DE CARREIRA

Com o aumento da competitividade na vida profissional, cada vez mais as pessoas vem se preocupando com seu futuro profissional, almejam um futuro brilhante e para isso é necessário qualificação, planejamento e ação. Esse processo não é tão fácil de ser desenvolvido, muitas vezes precisamos do auxílio e apoio de algum profissional especializado para planejar e alcançar seus objetivos dentro da carreira profissional.

O *coaching* de carreira é muito procurado quando se trata de ascensão profissional, troca de emprego, transição de cargos entre muito outros, a partir dessa metodologia pode se alinhar objetivos, metas e focar em ações necessárias para que o resultado esperado ocorra.

Segundo Costa (2011, p.106), as principais situações que o *coaching* é recomendado, são os seguintes:

- 1) **Planejamento:** Planejar é preciso, o processo de *coaching* proporciona maior segurança, imparcialidade em um ponto de vista diferenciado e especializado.
- 2) **Desenvolvimento e projeção interna:** o processo ajuda a identificar as habilidades e competências a serem desenvolvidas e também auxilia no mapeamento dos caminhos a serem seguidos para uma projeção interna, seja na organização ou no mercado de trabalho.
- 3) **Transição:** quando se trata de mudança de cargo, emprego ou atividade, o *coaching* avalia e analisa os riscos envolvidos na transição e se bem conduzida o resultado é extraordinário.
- 4) **Crise:** pode utilizado quando se trata ser perda do foco, falta de motivação, diminuição do rendimento, é sem dúvida a situação mais comum no qual o individuo recorre ao *coaching*. Mesmo com a complexidade da situação, os resultados aparecem no curto prazo, porem o maior desafio esta na manutenção dos resultados alcançados.

O *coaching* de carreira pode ser aplicado para quem busca uma promoção na organização, bem como para quem esta buscando recolocação empresarial.

Conforme Costa (2011, p.107), o processo de *coaching* de carreira avalia tudo aquilo que motiva o seu *coachee*, seus sonhos, o que realmente é importante para sua vida, a partir das respostas se define um foco e monta-se um plano de ação, traçando as melhores estratégias para se conseguir alcançar o objetivo proposto.

Costa (2011, p.108) os principais benefícios de um *coaching* de carreira são os seguintes:

- Aumenta o nível bem estar, satisfação, motivação e energia para realização das atividades;
- Torna visível o sentido do trabalho;
- Alinhamento e sinergia do campo profissional, unido com a missão de vida;
- Foco no que no que é interessante e faz sentido, evitando desperdício de energia com coisas desnecessárias;
- Utilização das potencialidades de *coachee*;
- Abertura e expansão profissional;

Com isso o *coaching* de carreira ajuda os indivíduos a identificar o que eles buscam para suas carreiras, bem como ajuda nas decisões para alcançar seus objetivos, mantendo o equilíbrio com todas as áreas da vida (Fonte: IBC – Instituto Brasileiro de *Coaching*, 2013).

É importante ressaltar que as organizações buscam pessoas altamente qualificadas para ocupar cargos estratégicos, sendo que na sua maioria são homens. Com isso, mulheres que buscam inserção nessas posições necessitam atravessar barreiras como preconceito, discriminação e, muitas vezes, salários menores. Por isso o *coaching* está sendo muito procurado por mulheres que buscam ascensão na carreira, sendo uma metodologia eficaz na preparação profissional.

### 3. MÉTODO DE PESQUISA

Do ponto de vista metodológico, a presente pesquisa evidencia características de cunho exploratório, com abordagem qualitativa para a coleta de dados.

Segundo Gil (2002), as pesquisas exploratórias normalmente ocorrem quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada. Através do estudo exploratório busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro e que se possam construir questões importantes para a condução da pesquisa.

Com relação à abordagem qualitativa, Richardson et al (1999) caracteriza como sendo uma abordagem que não emprega métodos quantitativos para a análise do problema proposto na pesquisa, ou seja, essa abordagem não pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas.

De acordo com Richardson (1999), a população é o conjunto de elementos que possuem determinadas características. Usualmente, fala-se de população ao referir-se a todos os habitantes de determinado lugar. Já para o conceito de amostra, o autor estabelece que a cada unidade ou membro da população, ou universo, denomina-se de elemento, e quando se toma certo número de elementos para investigar algo sobre a população a que pertencem, está-se referindo à amostra.

Assim sendo, elegeram-se para esta pesquisa três mulheres que já tenham passado pelo processo de *Coaching* de carreira, considerando o método “história de vida” que será explanado a seguir. Ainda, cabe ressaltar que por motivo de sigilo seus nomes não foram divulgados. Para tanto nomes fictícios foram dados, sendo Rosa, Violeta e Tulipa.

Quanto ao procedimento técnico, a presente pesquisa é classificada como um estudo de caso que segundo Diehl; Tatim (2004) é identificado como sendo um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que se permita seu amplo e detalhado conhecimento. Para os autores, as principais vantagens deste procedimento são: o estímulo a novas descobertas, a ênfase na totalidade e a simplicidade dos procedimentos. Assim sendo, trata-se de um estudo de caso que aborda o tema *coaching* de carreira estudado em mulheres que já passaram pelo processo de *Coaching*.

Com relação ao instrumento utilizado para atender aos objetivos desta pesquisa a opção foi a entrevista em profundidade. Segundo Gil (2002), é uma técnica de coleta de dados em que as perguntas propostas pelo pesquisador são respondidas pelo pesquisado. A entrevista foi realizada com perguntas abertas e tiveram a duração de uma hora. A elaboração da entrevista teve como base o referencial teórico deste trabalho que abordou carreiras, conceitos de *coaching*, importância do *coaching* e o *coaching* de carreira (apêndice A). As entrevistas foram realizadas nos meses de abril e maio de 2014.

Nesse sentido, de posse das entrevistas transcritas foram organizadas de tal forma que pudessem oferecer informações conclusivas, sustentando o problema proposto nesta pesquisa. As análises seguiram a técnica de história de vida, que segundo Becker (1994) permite ao pesquisador ter uma noção de processo acerca daquilo que investiga. Debert (1986) acrescenta que no método de história de vida obtêm-se fragmentos desconexos e incoerentes que vão contribuir para a compreensão do todo.

#### 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir são apresentados os resultados obtidos na etapa do processo de coleta de dados por meio do método história de vida, onde foram analisadas as respostas individuais e confrontadas com a literatura pesquisada. Os resultados foram analisados por meio das narrativas de três entrevistadas, chamadas por nome fictício de Rosa, Violeta e Tulipa.

Foram analisadas três variáveis: experiências do *coaching*, *coaching* e carreira profissional e *coaching* e gênero, complementando com as informações descritas a seguir que caracterizam a cronologia pessoal e profissional das respondentes.

##### Rosa – 31 anos

**História de Vida:** Saiu da casa dos pais com 16 anos. Casou-se pela primeira vez aos 24 anos, ficou viúva aos 25 anos e há 8 meses está morando com seu atual companheiro. Sua rotina diária se divide em 8 horas de trabalho na empresa de tecnologia, três vezes na semana ministra aulas na graduação. O tempo que resta cuida de si, dos afazeres da casa e do marido.

**Início da Carreira Profissional:** Com 21 anos assumiu seu primeiro cargo com responsabilidades de coordenação do setor fiscal e contábil e com 29 anos assumiu a função de scrum master que é o papel do desenvolvimento ágil dentro de uma empresa de tecnologia, o qual executa até o momento.

**Formação Profissional:** Formou-se em técnico contábil aos 20 anos, concluiu a graduação em análise e desenvolvimento de software aos 24 anos e pós-graduada na área de gestão de projetos com 28 anos e direito tributário empresarial aos 31 anos.

**Quadro 1:** Descrição da cronologia pessoal e profissional da respondente 1  
Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

##### Violeta – 31 anos

**História de Vida:** Trabalha desde seus 13 anos, onde ajudava sua irmã em uma empresa familiar. Casou-se

aos 29 anos. Sua rotina diária é composta por 8 horas de trabalho na empresa, 8 horas de cuidado com a casa, lazer e seu marido e 8 horas de sono.

**Início da Carreira Profissional:** Seu primeiro contato com o mercado de trabalho aconteceu aos 13 anos, após foi secretária, estagiária. Aos 21 anos recebeu sua primeira proposta como garantista em uma empresa de caminhões onde permaneceu até concluir sua faculdade (24 anos). Aos 24 anos foi trabalhar como representante comercial de medicações onde permaneceu por um ano e meio. Aos 26 anos iniciou sua carreira na atual empresa, sua função era gerente do varejo, passando para gerente do agente autorizado, se afastou da empresa por 9 meses onde foi trabalhar em um projeto de uma multinacional, após esse período retorna a empresa anterior como gerente do corporativo, cargo que ocupa atualmente.

**Formação Profissional:** Iniciou a faculdade de administração aos 16 anos, levando sete anos para concluir devido às condições financeiras da família. Concluiu a pós-graduação aos 31 anos em gestão de pessoas.

**Quadro 2:** Descrição da cronologia pessoal e profissional da respondente 2

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

#### Tulipa – 29 anos

**História de Vida:** Mora com os pais. Trabalha 8 horas diárias e a noite é aluna da faculdade de administração.

**Início da Carreira Profissional:** Aos 24 anos iniciou trabalhando na área da nutrição, aos 27 anos muda o foco de sua carreira para área administrativa, onde inicia trabalhando na área do atendimento, passando para área da supervisão e hoje ocupa um cargo de coordenação dentro da mesma instituição.

**Formação Profissional:** Formada em nutrição aos 22 anos, pós graduada em gestão de pessoas e alimentação. Aos 27 anos iniciou a graduação em administração.

**Quadro 3:** Descrição da cronologia pessoal e profissional da respondente 3

Fonte: Dados da Pesquisa (2014)

## 4.1 Experiências do *Coaching*

Quanto às experiências vivenciadas pelo *coaching*, surgem várias afirmações que estão relacionadas ao referencial teórico pesquisado e outras que podem ser vistas como complementares na visão dos autores estudados.

Quando questionadas sobre o entendimento do que seja *coaching*, surgem algumas percepções que podem ser vistas como complementares, mas não como consenso.

Rosa afirma que “o processo de *coaching* trouxe a de questão da provocação, algo que instiga a ação, que se busca modificar...”

“*Coaching* para mim é ação, é suporte...me fez ver o que eu queria da vida” (Violeta).

Violeta diz: “*Coaching* para mim é a harmonia da vida, é o equilíbrio, é você saber equilibrar a tua vida profissional e pessoal de acordo com o que você quer, tem que buscar esse equilíbrio, que é a coisa mais difícil”.

Ane Araujo (2011) complementa as afirmações dizendo que o *coaching* busca incentivar as pessoas a tomar a iniciativa, assumir responsabilidades, correr riscos calculados e aprender com revezes. É ir em busca do auto conhecimento, equilibrando suas emoções e realizar as ações em busca do objetivo almejado.

Em geral as entrevistadas apontam melhorias em suas vidas a partir do *coaching*, todas elas trazem experiências quanto à vivências e ferramentas utilizadas nas sessões e suas contribuições para o resultado do processo.

“Eu senti a mudança dentro do processo de *coaching* a partir das tarefas obrigadas, ter que entregar o tema de casa na próxima sessão...então eu pensava eu tenho uma obrigação e eu vou fazer...isso me fez melhorar outras coisas internamente para atingir outros objetivos” (Violeta).

“Adquiri maturidade, organização mental...principalmente...eu era muito desorganizada....aprendi isso com o *coaching*....escrever muito....hoje eu tenho uma agenda

toda escrita, eu sou muito visual e o *coaching* me ensinou a usar esse meu lado visual” (Violeta).

“Depois do *coaching* eu aprendi a colocar metas e objetivos na minha vida, por menor que seja” (Tulipa).

“O *coaching* me deu o norte para comprar minha casa, sair da minha zona de conforto e buscar outras oportunidades...quando você tem um objetivo o mundo conspira a seu favor” (Violeta).

“Depois do Coaching posso dizer que eu tenho até mais coragem para enfrentar algumas coisas, no sentido de se sentir capaz...” (Rosa).

Ferreira e Monteiro (2007) dizem que o *coaching* “é uma ponte entre o sonho e a realização”. Muitas vezes os indivíduos escondem todo seu potencial atrás de medos, de restrições e acabam se anulando de suas conquistas, através do processo, do apoio do *coach*, o *coachee* vai potencializando seus pontos fortes e desenvolvendo seus pontos de melhoria. Com isso gradativamente vai obtendo melhoria na performance, clareza em suas metas e objetivos de vida, direcionando suas forças para alcançar seus desejos futuros.

As entrevistadas trazem a questão de estar aberta para o processo, a eficiência do *coaching* ocorre onde ambas as partes estão envolvidas no processo. “Tu só vai fazer *coaching* se você estiver aberto para o processo, se você estiver fechado, se você não vai expor a sua vida pessoal, profissional...o processo não acontece” (Violeta).

“*Coaching* me mostrou o caminho e eu decidi...me proporcionou autoconhecimento, poder me conhecer melhor...também tem a questão de você estar aberta a mudanças, estar disposta a fazer, por que se não adianta fazer *coaching*...você tem que mergulhar naquilo, perceber a necessidade disso...você tem que realmente querer...acreditar” (Tulipa).

O Instituto Brasileiro de *Coaching* (2013) confirma as falas acima dizendo que para que o processo de *coaching* ocorra de maneira eficaz o *coachee* deve estar aberto e disposto ao processo, colocando foco no que busca alcançar, aprendendo e agindo dentro deste contexto e da mesma maneira trocar *feedbacks* com seu *coach* e outras pessoas da organização sobre seus desempenho e resultados do *coaching*.

Uma das entrevistadas traz a questão do passado, o *coaching* ajudou a superar coisas do passado, colocando um foco no presente e futuro. O *coaching* me ajudou com as coisas do passado que eu ficava remoendo...passado é passado...agora é daqui para frente, consegui por um ponto final nas coisas do passado, foi ótimo para mim” (Violeta).

Ane Araujo (2011) corrobora dizendo que o *coaching* busca trabalhar o seu presente relacionado ao futuro, estar aberto aos acontecimentos do hoje para assim construir um caminho sustentável baseado em ações que levem ao futuro desejado, com isso a metodologia pode até trazer experiências passadas buscando ressignificar possíveis acontecimentos e vivências usando como ponte para desenvolvimento pessoal.

Experiências como a melhoria de *performance*, auto conhecimento, profissionalismo do *coach* entre outras são destacadas pelas entrevistas a seguir.

“O *coaching* me ajudou tanto no lado pessoal como no profissional, eu sentia que tinha muitas coisas para melhorar, me desenvolver...e foi muito importante na minha vida” (Tulipa).

“O meu *coach* me fez refletir sobre o que eu queria da minha vida, ele não me deu nada pronto...se você quer, você vai saber a resposta...ninguém vai te falar...depois de varias sessões eu descobri o que eu queria, e aí a gente começou a trabalhar naquele caminho...comecei a definir metas a curto, médio e longo prazo, e traçar objetivos para alcançar o que eu queria...e eu já realizei muitas das metas” (Tulipa).

“*Coaching* faz a gente se conhecer...nossa...eu coloco um muro que separa fases da minha vida...é bem aquela questão de me conhecer e saber o que eu quero da minha vida, o

que eu quero seguir....com o *coaching* me mostrando os caminhos e eu escolhendo por onde eu quero seguir....é obter conhecimento pessoal” (Tulipa)

“Uma coisa que eu acho legal dentro do *coaching* que o profissional não julga, deixa a gente bem a vontade para tomar as decisões” (Tulipa).

A partir daí podemos evidenciar a importância de um profissional qualificado, bem como as experiências quanto ao processo estar relacionada com o alinhamento dos objetivos e metas para chegar ao estado desejado, tudo isso atrelado ao *coachee* estar devidamente comprometido com o todo.

## 4.2 Coaching e Carreira Profissional

Sobre as perspectivas do *coaching* para a carreira, como ele contribui para ascensão profissional, foram destacados vários fatores relacionados com a segurança, perspectiva de futuro, melhor condução dos problemas organizacionais.

Conforme Costa (2011, p.107), o processo de *coaching* de carreira avalia tudo aquilo que motiva o seu *coachee*, seus sonhos, o que realmente é importante para sua vida, a partir das respostas se define um foco e monta-se um plano de ação, traçando as melhores estratégias para se conseguir alcançar o objetivo proposto.

Rosa diz que “Coaching é um pré requisito de carreira...ele facilita alcançar os resultados esperados...para mim foi fundamental para melhorar a produtividade do time”. Ainda diz que “Após o processo de *coaching* percebo que consigo conduzir melhor conflitos entre equipes...” (Rosa).

Violeta diz: “O *coaching* contribuiu para minha evolução profissional, sem sombra de dúvidas...o *coaching* além de acentuar minha coragem ele me deu o alinhamento para eu assumir cargos de liderança”.

“O *coaching* me ajudou muito na minha ascensão profissional, para chegar no cargo que eu estou hoje estou buscando cursos, leituras...que me tragam crescimento pessoal e profissional, sempre buscando coisas que o *coaching* me ensinou....nesse segundo momento do *coaching* busquei evolução com gestora....para melhorar, ser referência para os colaboradores” (Tulipa).

“O *coaching* ajuda a gente a decidir onde se quer chegar na carreira profissional, o que queremos da vida” (Rosa).

“Eu não estava feliz na área em que eu estava atuando, ai resolvi procurar ajuda, optei pelo *coaching*, procurei um profissional da área que para mim foi um anjo, ele me fez descobrir o que realmente eu queria fazer, e logo após eu estava matriculada em administração e estou bem feliz” (Tulipa).

“Eu sempre tive dificuldades para me planejar na minha carreira...mas depois do *coaching* tudo ficou mais claro, hoje eu consigo ter esse planejamento...colocar uma meta....e o que você esta fazendo para alcançar essa meta...como você vai fazer para chegar lá...hoje eu tenho isso comigo” (Tulipa).

“O *coaching* para mim tem dois momentos um que foi lá quando eu optei por trocar de profissão e agora a pouco tempo que eu passei de supervisora para coordenadora” (Tulipa).

“Para eu conseguir entrar na área da administração que era o que eu queria, eu teria que me submeter a trabalhar por um salario baixo, ganhando bem menos que meu salario atual na época...graças ao *coaching* eu mudei de profissão, sai da nutrição onde não me sentia realizada e vim para administração onde estou completa” (Tulipa).

O *coaching* de carreira pode ser aplicado para quem busca uma promoção na organização, bem como para quem esta buscando recolocação empresarial.

## 4.3 Coaching e Gênero

Buscando identificar como a mulher concilia sua carreira com a casa, os filhos, com seu companheiro amoroso e quais as dificuldades encontradas nesse contexto pode-se destacar que não é uma tarefa fácil para as mulheres de hoje.

Nenhuma das entrevistadas possuem filhos, todas trazem a dificuldade de conciliar a maternidade com suas carreiras, duas delas tem em seus planos futuros ter filhos. Já uma diz que isso ainda não está definido, pois acredita que a responsabilidade quanto a ter filhos é enorme e dificulta a carreira profissional: “Não tenho filhos ainda, sempre quis ser mãe as 28 anos, mas como tudo deu errado no meu planejamento anterior e eu precisei de todo um tempo para me reestabelecer...hoje estou em um replanejamento e pretendo ter filhos mas não vou deixar estourar o prazo, dos 34 aos 36 anos e quero somente um....preciso fortalecer o relacionamento atual e ter alguém que me ajude nas tarefas da casa” (Rosa).

“Imagina ficar seis meses de licença maternidade, não é bem assim...precisa de uma preparação, preparar a equipe, pois é muito tempo para uma empresa de TI, por isso precisa estar bem organizado para isso não me gerar insegurança profissional” (Rosa).

“Quanto a ter filhos, eu não tenho isso definido, estou trabalhando isso na terapia... eu acho muito interessante a ideia de não ter filhos e ter uma carreira, por que você consegue desenvolver coisas de eu ser humano sem a responsabilidade no outro... Não ter filhos está relacionada a minha evolução como ser humano....ter filhos para mim é uma responsabilidade gigante” (Violeta).

“Meu namorado me deixa bem a vontade, quando a gente ter filhos eu vou escolher como vai ser quanto ao lado profissional...eu ainda não sei como vai ser...sei que tenho que ficar ao menos dois anos na função de coordenadora, foi um critério para vaga...eu tenho que ter esse cuidado” (Tulipa).

“Eu estou começando uma nova fase da minha vida, indo morar com meu namorado e eu sou louca para ser mãe...só que eu sei que tenho que ter um pouco mais de calma...eu estou muito feliz profissionalmente, realizada...mas até que ponto, até quando esse profissionalmente vai me fazer feliz sabe” (Tulipa)

A mulher sofre a pressão do relógio biológico, onde no período propício para galgar posições estratégicas em sua carreira profissional, é o momento mais adequado biologicamente para a maternidade, pois após os 35 anos a fertilidade da mulher diminui drasticamente (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE (2010). Com isso a mulher com essa faixa etária que ainda não teve filhos fica pressionada pela demanda da empresa quanto sua dedicação a posição que ocupa na organização. Isso está correlacionado com as falas das entrevistadas acima.

A carreira da mulher também está associada aos dilemas na divisão do trabalho familiar. Houve relatos que mostram a dificuldade de conciliar tais tarefas com seus companheiros, tais como relatos a seguir:

“A mulher é multifuncional, ela tem que cuidar da casa, da faxineira, da obra, trabalho...eu sou uma mulher multitarefas” (Violeta).

“Espero poder dividir as tarefas da casa com meu companheiro, pois eu cobro muito ele nesse sentido e ele me houve...a gente sempre conversa sobre isso, acho que a gente vai se ajudar muito” (Tulipa).

Vive-se em um país de cultura machista, onde as atividades do lar ainda estão relacionadas às mulheres, mesmo tendo sua carreira profissional ascendente não há divisão das tarefas com o parceiro, isso faz com que a dedicação com a ascensão profissional se torne difícil ou limitada. Muitas vezes a mulher “terceiriza” essas atividades contando com a ajuda de empregadas domésticas, babás e outras profissionais que assumem ou colaboram nas tarefas que eram realizadas por ela. (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

As entrevistas deixam claro que investem mais na família que em suas carreiras, pois quando questionadas se abandonariam suas carreiras em prol de suas famílias, todas destacam essa possibilidade: “Sim, eu abandonaria minha carreira devido algum problema familiar....A

carreira profissional em alguns anos de dedicação você alavanca ela de novo, mas tipo a família...pode ser mais difícil” (Rosa).

“Eu abandonaria minha carreira pela minha família...desde que eu tenha o meu sustento, senão não, eu tenho que ter certeza do sustento...abandonaria por que família é tudo...” (Violeta)

“Eu tenho um trato com meu marido, se ele fosse transferido para um clube para ganhar muito dinheiro, óbvio...hehehe...eu iria com ele...abandonaria minha carreira” (Violeta).

“Nós temos vontade de morar fora, meu namorado quer fazer doutorado e se isso acontecer eu iria e deixaria minha carreira sim” (Tulipa).

Os determinantes da família indicam que mulheres com família constituída e filhos tendem a investir mais na família deixando em segundo plano sua carreira profissional (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010)

Quando questionadas sobre levar trabalho para casa, uma delas afirma que ainda acaba levando trabalho para casa, as outras duas dizem que conseguiram se organizar seu dia para que isso não ocorra.

“Muitas vezes acabo levando trabalho para casa, mas para não ficar estressada procuro fazer o que tem para fazer e não ficar falando de trabalho em casa, isso acaba dando uma sensação de culpa por não poder me dedicar a meu marido quando estou em casa.” (Rosa)

“Meu marido reclamava quando eu trabalhava no sábado, até por que tenho um marido que me suga bastante...heheheh...ele reclamava pois quando eu trabalhava no sábado a gente quase não se via, por que ele tinha jogo no domingo...aí ficava complicado” (Violeta).

“Hoje eu me coloquei algumas regras, procuro não trabalhar mais à noite....coisa que antes eu fazia...trabalhava até meia noite... agora são 8 horas trabalho, 8 horas tuas coisas, a casa, marido e 8 horas dormir, chega não da para misturar tudo...senão a vida vira um caos” (Violeta).

“Sempre levei trabalho para casa, mais para adiantar o trabalho, aí minha *coach* me fez pensar...se eu fizer hoje ou amanhã no horário de trabalho vai mudar alguma coisa e realmente percebi que não muda em nada, estou parando e refletindo” (Tulipa).

Carvalho Neto, Tanure, Andrade (2010) definem sentimento comum entre homens e mulheres que ocupam posições de alto nível organizacional. “Ausência psicológica” é o sentimento de estar presente, porém não disponível psicologicamente. É a hora que se está em casa com a família, mas não se dedica a ela, é potencializado pelo uso *do e-mail*, telefone e *laptops*. Muitas vezes quando a mulher se encontra nesta situação vem o sentimento de culpa.

A mulher no cenário atual busca reconhecimento e já conquista o topo organizacional de muitas empresas, mas para chegar até esse patamar encontram vários obstáculos nesse caminho, às entrevistadas trazem várias questões que consideram dificultar em suas carreiras: “Tive muitas dificuldades no caminho de chegar até aqui, dificuldades financeiras, das pessoas serem falsas...e ainda tenho esse dificuldade por que eu sou muito verdadeira” (Violeta).

“Há muitas dificuldades, primeiro trabalhar e ter que fazer todas as tarefas da casa, tem que ser mulher, dona de casa, segundo preconceito por você ser mulher, preconceito por você ser nova” (Rosa).

“Dias atrás surgiu uma oportunidade de trabalhar em uma multinacional e esse sempre foi meu sonho e eu estava muito certa que eu queria...mas agora que eu e meu namorado vamos morar junto...mudar de emprego....não poder almoçar todos os dias com ele e isso eu não quero, por que na época que eu trabalhava na nutrição eu nunca podia almoçar em casa...botei na balança o que traz de bom ficar na empresa que eu estou hoje e o que traz de bom ir para multinacional” (Tulipa).

“Hoje eu sou bem ciente que eu tenho que atender várias áreas...área de relacionamento, se não estiver bem atendido, sabe que a gente perde...a concorrência é maior que dentro das empresas hehehe...e eu tenho um lado que até então eu não tinha, que é o cuidar de mim” (Rosa).

“Meu marido é extremamente ciumento...e eu trabalho em um mundo masculino...e por isso eu gosto muito de ser casada trabalhando nesse mundo, pois parece que mostra mais respeito....mulher casada mostra mais respeito frente aos homens (Violeta).

“Quase abandonei esse atual relacionamento...quase abandonei...ai o Coaching...eu nunca esqueço foi um dia que tive que listar os fatores motivadores e sabotadores que me manteria na relação...a gente teve problemas, assim como todo início de relacionamento...a partir daí eu comecei a mudar umas opiniões, aquela questão de cobrar 100% do outro, me colocar no lugar do outro e eu fui conhecendo o lado bom...eu estava perdendo uma pessoa bem bacana” (Rosa).

São vários os desafios que a mulher supera rumo à ascensão profissional, como a de discriminação, não aceitação dela no topo organizacional, deixar de cumprir seu papel de mãe e esposa em prol da carreira, entre outros. Contudo ainda há questões específicas quanto à relação com seu parceiro amoroso e seus filhos, o que muitas vezes pode influenciar negativamente sua vida profissional. Uma pesquisa realizada nos EUA aponta que quanto maior o grau de instrução, melhor colocação e sucesso profissional mais probabilidade do homem constituir família. Já com a mulher ocorre o inverso. Mulheres executivas e bem sucedidas que buscam um relacionamento amoroso encontram dificuldade em encontrar um parceiro. (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal identificar os resultados do processo de *coaching* na ascensão da carreira profissional de mulheres passofundenses que já passaram pelo processo. Por meio de uma pesquisa qualitativa e pelo método de história de vida pode se perceber o contexto da vida pessoal e profissional das entrevistadas, bem como suas percepções quanto à metodologia *coaching* e seus benefícios.

Inicialmente, a usou-se da pesquisa bibliográfica para fundamentar os conceitos, bem como entender o tema que engloba o trabalho. Com isso foram abordados assuntos relacionados à carreira, descrevendo alguns modelos de carreiras, delimitando o assunto tratou-se das especificidades da carreira das mulheres, bem como definição do que é a metodologia *coaching*, origem, histórico, diferenciação entre *coaching* e outros processos e o processo do *coaching* em si. Para finalizar falou-se do *coaching* de carreira que é chave principal para o entendimento da pesquisa. Após isso foi coletado as informações frente às entrevistas qualitativas, pelo método história de vida com três mulheres passufundenses que passaram pelo processo de *coaching*, pra finalizar fez-se as análises dos resultados, correlacionando com o referencial teórico.

Acredita-se que os objetivos deste trabalho foram alcançados com o desenvolvimento desta pesquisa, pois, evidenciou-se que para as três entrevistadas o processo de *coaching* foi eficiente. Os resultados analisados indicam que, de maneira geral, as mulheres passufundenses entrevistadas consideraram a metodologia *coaching* aplicável as suas necessidades, sendo de grande importância para o desenvolvimento de suas carreiras, contribuindo para melhoria de performance e condução do processo de ascensão profissional e também do desenvolvimento pessoal e profissional das mesmas.

O trabalho proporcionou ao pesquisador uma nova visão sobre o desenvolvimento da carreira das mulheres frente ao mercado atual, bem como suas dificuldades na gestão da vida

peçoal e profissional, pois as mulheres precisam conciliar todos os determinantes que envolvem suas vidas, como filhos, casa, marido e trabalho. Da mesma maneira pode-se perceber que a metodologia *coaching* auxilia fortemente neste processo de gestão dos determinantes.

A metodologia do estudo de caso não tem a pretensão de esgotar a temática e, por isso, sugere-se a continuidade dos estudos que correlacionem *coaching* e carreira das mulheres em razão de que a temática se mostra complexa e, por isso, exige aprofundamento do tema.

## REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Ane. *Coach: Um parceiro para seu sucesso*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- BALASSIANO, Moisés. COSTA, Isabel de Sá Affonso (org). **Gestão de Carreiras: Dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BECKER, H. **Métodos de pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: HUCITEC, 1994.
- CARVALHO NETO, Antônio Moreira; TANURE, Betânia; ANDRADE, Juliana. **Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos**. Revista Eletrônica de Administração, Belo Horizonte, v.9, n° 1, Art. 3, jan./jun. 2010. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/>>. Acesso em: 02 mar. 2014.
- CHIAVENATO, I. **Construção de Talentos: coaching e mentoring**. Rio de Janeiro: 5 ed., Campus, 2002.
- CORRÊA, Maria Aparecida. ABATE, Priscila S.P.G. **O processo de Coaching em uma abordagem transpessoal**. Instituto Humanitatis – Campinas. São Paulo, 2007.
- COSTA, Adriano C.R. da. *Coaching de carreira: uma ferramenta indispensável para o sucesso na vida profissional*. In: PERCIA, André, SITA, Mauricio. (coord). **Manual completo de coaching: grandes especialistas apresentam estudos e métodos para a excelência na prática de suas técnicas**. São Paulo: Ser mais, 2011. p. 105-109.
- DEBERT, G.G. Problemas relativos à utilização da história de vida e história oral. In: CARDOSO, R. **A aventura antropológica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.
- DI STEFANO, R. **O líder-Coach: Líderes criando líderes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.
- DIEHL, Astor Antonio. TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- DUTRA, Joel Souza (org). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.
- \_\_\_\_\_. **Uma proposta para repensar a gestão de carreiras**. São Paulo: Atlas, 1996.
- FERRAZ, Deise Luiza da S. OLTRAMARI, Andrea P. PONCHIROLLI, Osmar (org). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.
- FERREIRA, Margarida R. MONTEIRO, Rosa L.M. **Coaching para desenvolvimento de equipes aplicadas no TCU**. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas). 2007. Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo e pelo Instituto Serzedello Corrêa do TCU. Brasília
- FERRO, Marcela Calixto. SANTOS, Viviane. **Coaching de carreira**. 2008. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Administração) – Centro Universitário Católico Salesiano Auxilliun, Curso de Administração. São Paulo.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Carlos Antonio. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- GLOBAL COACHUNG COMMUNITY. Disponível em: <<http://www.theglobalcoachingcommunity.com/br/>>. Acesso em: 25 mai.. 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING - IBC Disponível em:

<<http://www.ibccoaching.com.br/tudo-sobre-coaching/coaching/coaching-conceito-e-significado/>>. Acesso em: 25 out. 2013.

KRAUZ, Rosa R. **Coaching Executivo: a conquista da liderança**. São Paulo: Nobel, 2007.

MARQUES, José Roberto. **Leader Coach: Coaching como filosofia de liderança**. São Paulo: Ser mais, 2012.

MOTTER JUNIOR, Mario Divo. **A dimensão do sucesso em coaching: uma análise do contexto brasileiro**. 2012. Dissertação (Mestrado em administração pública). Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

MUNIZ, Adriana Roman. **Análise do processo de coaching na carreira de executivos do vale do Paraíba paulista**. 2011. Dissertação (Mestrado em administração) - Universidade de Taubaté, São Paulo.

PORCHÉ, Germaine. NIEDERER, Jed. **Coaching: o apoio que faz as pessoas brilharem**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

VELOSO, Elza Fátima R. **Carreiras sem fronteiras e transições profissional no Brasil: Desafios e oportunidades para pessoas e organizações**. São Paulo: Atlas S.A, 2012.