

O PROCESSO TRANSFORMADOR DO COACHING COMO FONTE DE PERSPECTIVA PARA A TERCEIRA IDADE

Germano Montgomery Vidal Rocha¹

Resumo

A quantidade e o tempo médio de vida defrontam-se com fronteiras efetivas de crescimento e, buscar novos conhecimentos acerca dos motivos que colaboram para uma sublime qualidade de vida da terceira idade no Brasil é fundamental. Nesse cenário, há uma visão diferenciada de enxergar as pessoas e o mundo ao seu redor. O propósito deste artigo é refletir sobre a importância do *coaching* para a população idosa, a fim de garantir a continuidade do desenvolvimento pessoal e profissional dessa faixa etária. O procedimento metodológico adotado para a reflexão foi a pesquisa bibliográfica, contextualizando estudos já existentes e concatenando-os com os objetivos propostos, ao focar, essencialmente, os autores Eder Lima (2016), José Roberto Marques (2015, 2016, 2017), Sullivan França (2017), João Alberto Catalão e Ana Teresa Penim (2013). Conclui-se que o *coaching* atua como aliado da melhor idade, sondando potencialidades e pretensões, mediante o conhecimento de si mesmo e das próprias características dos idosos.

Palavras-Chave: *Coaching*; Terceira Idade; Autoconhecimento.

1 INTRODUÇÃO

O *Coaching*² para a Terceira Idade ajuda a fomentar o conhecimento dos idosos, com indagações simples que discernem pretensões de forma clara e retilínea (LIMA, 2016). O presente trabalho busca por uma abordagem assertiva, na qual a força transformadora é empenhada como maneira de conduzir o *coachee* idoso de um nível a outro³, explorando o *coaching* como instrumento de melhoria contínua.

Quando o ser humano chega à idade madura, já condensou experiências, que, por sua vez, lhe dão uma percepção diferenciada da vida, das pessoas e do mundo à sua volta. Os dilemas se dissipam, as inquietações passam para outro

¹ Pós-Graduado Lato Sensu em Liderança e *Coaching* pela Universidade Estácio de Sá; Bacharel em Comunicação Social – Jornalismo pelo Centro Universitário Estácio do Ceará.

² Por serem já renomados no Brasil, em obras literárias, são priorizados neste artigo, os vocábulos *coaching*, *coach* e *coachee*, em língua inglesa.

³ O *coach* vai guiar o *coachee* idoso da época atual à circunstância almejada. Este modelo, segundo Ventura (2011) é um dos três estágios de Gerard Egan, que leva a uma situação almejada ao fazer a pessoa sair do ponto A para o ponto B.

Sob a mesma lógica, Krausz (2007) reitera que o passo inicial do *coaching* é focado no estado presente do *coachee* e o que está propenso a implementar para a realização de sua meta.

nível e as expectativas mudam quanto ao que está por vir, mas, não deixam de sonhar, visto que é um recomeço e o processo de *coaching* auxilia na formatação de novos desígnios (MARQUES, 2015).

No contexto da ascensão da Melhor Idade acredita-se que a magnitude do *coaching* traduz em colher desenvolvimento. Haja vista que o ato de envelhecer que, de certo, chega para todos em uma trajetória evolutiva percorrida ao longo da vida com mudanças nos padrões fisiológicos e de fatores coletivos, culturais, orgânicos, dentre outros.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁴, revelado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população brasileira nutriu a tendência de envelhecimento dos últimos anos e obteve 4,8 milhões de idosos desde 2012, alcançando a marca dos 30,2 milhões em 2017. O que representa um crescimento significativo de 18% em 5 anos, na quantidade de idosos (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2018)⁵.

Vê-se que, nos dias de hoje, há uma ausência de difusão, no que concerne a utilização do *coaching*, de modo específico, na terceira idade. A essa faixa etária, o método contribui, após intensas reflexões, a melhorar seu desempenho, a reexaminar valores próprios da idade e a realizar suas metas sob novos panoramas.

O problema que sustentou este estudo foi “A inserção do *coaching* traz impactos positivos na qualidade de vida, especificamente, da pessoa idosa?”.

Nesse seguimento, o objetivo geral consiste em discorrer sobre a introdução do *coaching*, relacionando-a ao efeito evolutivo da metodologia como instrumental de apoio, conquista e reintegração social para a Terceira Idade. Ademais, como objetivos específicos estão os seguintes tópicos, apresentar uma abordagem do envelhecimento em torno do *coaching*; analisar os benefícios; as ferramentas; e a relevância dos tipos de *coaching*. Ambos, na conjuntura do público longevo.

Para tanto, a metodologia empreendida voltou-se para os procedimentos técnicos, efetuada a partir de uma pesquisa bibliográfica, alcançada com base em referências teóricas veiculadas em livros, artigos, obras digitais, dissertações e periódicos. Procura, ao mesmo tempo, compreender e averiguar conteúdos

⁴ Obtêm dados sobre características da sociedade, investigando inúmeros aspectos.

⁵ A pesquisa divulgada pelo IBGE afirmou ainda que, em 2012, o contingente de cidadãos com 60 anos ou mais era de 25,4 milhões, na qual as mulheres são maioria, com 16,9 milhões, equivalente a 56% dos idosos, enquanto os homens idosos são 13,3 milhões, uma parcela de 44% (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2018).

científicos sobre determinado tema (MARTINS; PINTO, 2001). Acrescenta-se a este acervo as consultas à base de dados com o intuito de dignificar a pesquisa.

Diante do exposto, a pesquisa justifica-se por agregar bibliografias com a necessidade de desvelar o mérito do autoconhecimento e das possibilidades serem percorridas pela pessoa idosa mediante ao *coaching*. O interesse em pesquisar o *Coaching* para a Terceira Idade também surge a partir da crença nas benesses desse processo, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional.

A proposta é provocar uma reflexão e disseminar o conhecimento ampliado acerca do assunto.

Este artigo está sistematizado em: introdução, referencial teórico apoiado de um levantamento bibliográfico, conclusão e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção argumenta a revisão teórica baseada na literatura especializada que serve de aporte para elencar o desenvolvimento dos estudos, discorridos na sequência deste trabalho acadêmico.

2.1 ALICERCE HISTÓRICO DO COACHING

Para contextualizar, averigua-se neste subitem, a fim de gerar consistência à prática do *coaching*⁶, imprescindível à evolução da pesquisa, apresentar os fundamentos da origem e os conceitos dessa metodologia.

2.1.1 Surgimento

Os estudos acerca do *coaching* sobrevieram, em 1937, lembra os autores Grant e Cavanagh (2004), quando um executivo apresentou um relatório descrevendo a atuação de executivos de uma empresa junto a funcionários recém-contratados daquela época.

De acordo com Diniz (2005), na Inglaterra, o termo *coaching* obteve utilização, no ano de 1500, para designar uma espécie de carruagem. A mesma palavra era usada, em 1850, nas universidades inglesas para se referir a um tutor, que ajudava os alunos. Agora, em meados do ano de 1950, esta expressão foi

⁶ Esta prática progride nos Estados Unidos, Europa e Canadá, no Brasil, observa-se um ambiente vultoso (DINIZ, 2005).

acrescentada na bibliografia gerencial e, trinta anos depois, em 1980, o conceito *executive coaching*⁷ começou a ser utilizado.

A partir desta última década mencionada, segundo Buttazzi (2011, p.193), o *coaching* emerge:

[...] como uma ferramenta extremamente poderosa. A necessidade de planejamento; de alinhamento estratégico; de exigência crescente de qualidade; de constante preocupação com a otimização dos custos; de reter talentos e de desenvolver lideranças [...].

No Brasil, a história do *coaching* não é algo que aconteceu há pouco tempo. A técnica origina-se na década de 90 e com isso despontam vários estabelecimentos de ensino, abordagens, estilos e associações que tratam desta temática (OLIVEIRA, 2012). Atualmente, identifica-se que o método auxilia até mesmo no empoderamento dos idosos⁸ (MARQUES, 2016).

2.1.2 Conceitos

O *coaching* é um processo de desenvolvimento ou melhoria do desempenho humano em constante ascensão⁹ que pode ser aplicado às mais diversas áreas da vida. Na maioria dos livros, palestras e comentários em salas de aula, quando ouvimos alguém falar de *coaching*, é comum relacioná-lo com empresas de grande porte, ou ainda, pessoas realizadas profissionalmente, porém, em busca de um projeto de vida (LIMA, 2016).

Sem desvios, Weiss (2012, p.3) define o *coaching* mediante as aptidões que o *coach* carece dispor, como por exemplo:

[...] escuta muito habilidosa e sensível; Comunicação oral de excelente qualidade, combinando tato e franqueza; Habilidade perspicaz de observar

⁷ O programa de *executive coaching* ou *coaching* executivo é destinado ao mercado empresarial (BUTTAZZI, 2011). Serve para proporcionar alta performance a gestores e necessidades de negócios (FRANÇA, 2017).

⁸ Nesta pesquisa, os termos “Idoso”, “Terceira Idade” e “Melhor Idade”, são utilizados com o mesmo sentido. Mas, a partir de um olhar ampliado, vale evidenciar a diferença entre os títulos. A designação de idoso, segundo Barros (2006 *apud* LIMA, 2016), são os indivíduos mais velhos, os velhos respeitados, todavia, Terceira Idade denota os jovens velhos.

Na leitura de Albuquerque (2010 *apud* LIMA, 2016), a Melhor Idade é aquela onde se acumula as experiências ao passar dos anos.

Relativo ao estudo, Brandão e Mercadante (2009), acrescenta as denominações: idade de ouro, maturidade e idade ideal; Neri e Freire (2000) reporta a expressão idade madura; e Miné (2016) a palavra longevo.

⁹ A *International Coach Federation* (ICF) publicou que o *coaching* abrange 53 mil profissionais no mundo, um mercado em ascensão que movimenta US\$ 2,3 bilhões. O serviço supracitado é realizado profissionalmente por 4 mil especialistas, na América Latina (ROMA, 2017).

o comportamento e detectar a dissonância cognitiva; Capacidade de desenvolver objetivos comportamentais e medidas de sucesso; Combinação de orientação de palco e bastidores; Empatia, o que é diferente de simpatia; Habilidades mínimas de consultoria e conhecimento organizacional básico.

Em termos de coerência, cumpre identificar as nomenclaturas a serem utilizadas durante toda a pesquisa. Leite (2009, p.61) expõe o conceito de cada ator envolvido no processo de *coaching*, conforme quadro 1.

Quadro 1 – Envolvidos na metodologia do *coaching*

Coaching	Processo de ajudar os indivíduos na compreensão do que são hoje para o que desejam tornar-se amanhã.
Coach	Responsável pela condução do processo.
Coachee	Indivíduo que passa pelo processo e está sendo beneficiado.

Fonte: Adaptado de Leite (2009).

Na avaliação de Dutra (2010), o prisma do *coaching* é o diálogo que impulsiona a ação e a realização do que é pretendido. Por outro lado, mas, na mesma direção, Krausz (2007) versa o método a uma espécie exclusiva de cooperação que expande o conhecimento e o ato de aprender.

Assim, a arte¹⁰ do *coaching*, apesar de ter inúmeras concepções, há um ponto de vista da referida metodologia, apresentado pela maioria dos autores, como um processo transformador de desenvolvimento, no qual se espera que as pessoas alcancem o seu próprio caminho, seja ele qual for. Não obstante, Chiavenato (2002) esclarece que o *coaching* veio para ficar.

2.2 O TRIUNFO DO ENVELHECIMENTO

Compreende-se a dimensão da riqueza que os mais velhos carregam, principalmente, pelas histórias de sabedoria adquirida pela longevidade (LIMA, 2016). Em outras palavras, alcançar à idade madura é colher os frutos de tudo que foi plantado na trajetória (MARQUES, 2016). No encontro, sediado na Itália, o Papa

¹⁰ “*Coaching* é uma arte que deve ser aprendida principalmente pela experiência [...] É a arte de criar um ambiente, através de conversa e de um modo de ser, o que facilita o processo pelo qual uma pessoa pode se mover em direção aos objetivos desejados de maneira completa” (GALLWEY, 2013, p.182).

Francisco enfatizou, em 2017, o valor da terceira idade, reconhecendo a sabedoria ea fé dos idosos¹¹.

Nessa linha de pensamento, Lima (2016, p. 24), é convincente ao complementar que o *coaching* pode ser um aliado ao triunfo do envelhecimento:

Em mundo de solidão, os idosos querem conversar com alguém capaz de entender o significado do envelhecimento e, é aí que entra o *Coach*, que é hábil em ouvir na essência e pode ter uma participação fundamental. Questões como, lidar com a aposentadoria, uma saúde mais fragilizada, as mudanças na aparência, o convívio familiar e a vida sexual.

O ato de envelhecer não tornam as adversidades menores, a diferença é que, nesta fase¹², pode-se dispor de uma maturidade maior e, o *coaching* procura levar mais qualidade de vida à pessoa longeva (MARQUES, 2016).

Em face da dimensão do envelhecimento, a personalidade do idoso, conforme Lima (2016) molda-se a partir dos conhecimentos obtidos no decurso de sua existência. Fundamentado nisto, o autor congrega o *coaching* como ponto de partida para que o idoso consiga fixar no agora, com estratégias de futuridade, e não remoendo acontecimentos passados.

Contudo, é pertinente ao estudo, salientar sobre esta população a qual se discute, que, de acordo com os artigos previstos no texto constitucional da Política Nacional do Idoso (PNI) e do Estatuto do Idoso, uma pessoa com idade de 60 anos ou mais, já é considerada idosa (BRASIL, 1994, 2003).

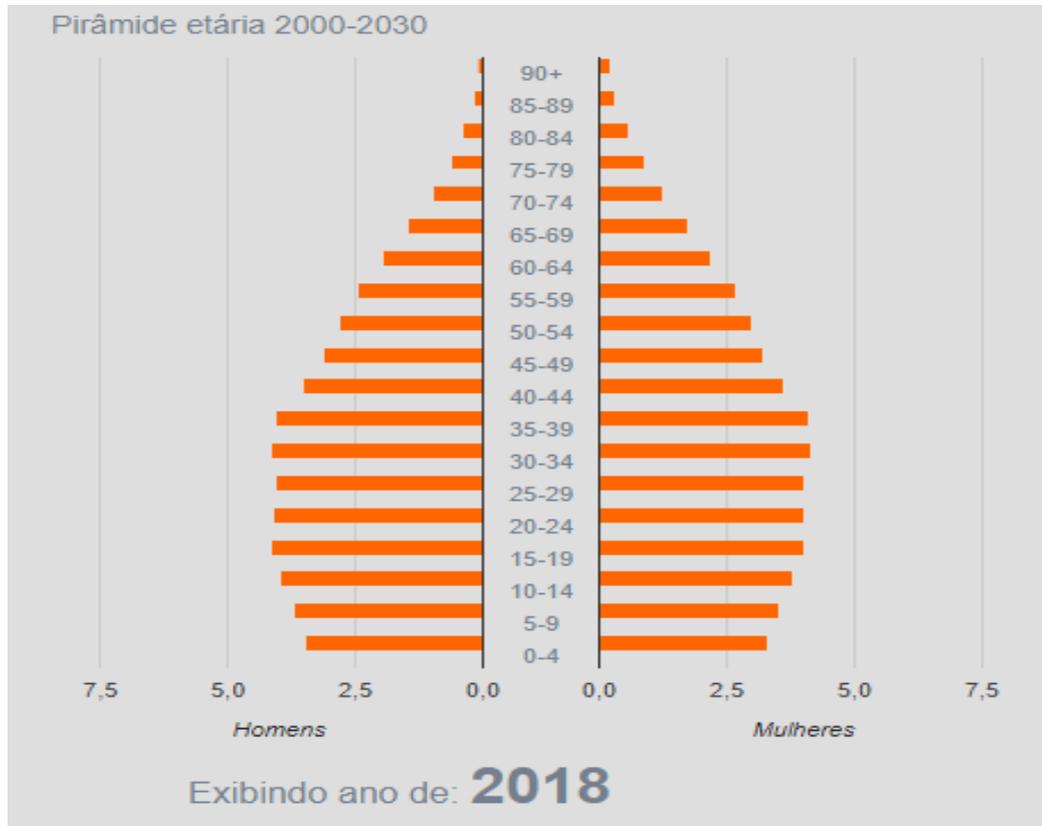
Sob esta ótica, a Organização Mundial da Saúde (2005), declara que um indivíduo, para ser categorizado como idoso, leva-se em conta o nível socioeconômico de cada nação. Nos países desenvolvidos, as pessoas são conceituadas idosas aos 65 anos, agora, nos países em desenvolvimento, as pessoas envelhecem mais rápido, aos 60 anos de idade (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Com as pesquisas já efetuadas e as recém-divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), percebe-se claramente um aumento exponencial dessa população nas últimas décadas. O gráfico a seguir constata essa realidade:

¹¹ Pronunciamento disponível em: <<https://www.vaticannews.va/pt/papa/news/2017-12/aos-jovens-da-acao-catolica-italiana--papa-ressalta-sabedoria-do.html>>. Acesso em: 25 set. 2018.

¹² Refere-se a um momento único a ser usufruído em sua integralidade (MARQUES, 2017).

Gráfico 1 – Projeção da População Idosa do Brasil



Fonte: INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2018).

Destarte, “se envelhecer é um processo presente na vida de todos nós, porque não passar por essa fase com mais saúde e tranquilidade com a contribuição do *Coaching*?” (LIMA, 2016, p. 9). Tendo em vista essa indagação, o crescimento demográfico a passos largos e o impacto das mudanças verificadas na sociedade em razão do processo de envelhecer¹³, abordaremos a seguir os benefícios, as ferramentas e os tipos de *coaching* para a Melhor Idade, respectivamente.

2.3 BENEFÍCIOS DO COACHING PARA A TERCEIRA IDADE

O *coaching* contribuirá para que o idoso perceba sua importância perante a sociedade e a necessidade de deixar um legado para as futuras gerações. Com isso, toda a sociedade ganha uma grande oportunidade de se desenvolver e aperfeiçoar com a experiência da pessoa idosa (LIMA, 2016, p. 32).

¹³ O Brasil ocupará até o ano de 2025, o patamar de sexto país do mundo com a maior quantidade de pessoas idosas (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2005).

Este mesmo autor sinaliza na citação acima que o método de *coaching* causa benfeitorias aos idosos ao fazê-los compreender sua relevância na sociedade como um todo que tende a ganhar com sua vivência. Extenso, o leque de possibilidades do *coaching* presta assistência as pessoas de idade madura antenadas no mundo corporativo a se atualizarem (FRANÇA, 2017).

Estando ativa, a Terceira Idade tem chance bem menor de sofrer qualquer tipo de demência, por isso, a utilidade do *coaching* para ajudar o cérebro do idoso a se manter em dia é basilar (LIMA, 2016). Na opinião de Catalão e Penim (2013), a capacidade de criar é cada vez mais reconhecida, tanto pelo próprio *coachee* como pela esfera empresarial. Os encontros de *coaching* são situações, singularmente, abundantes para otimizá-lo.

A ideia é propiciar a que o *coachee* idoso seja capaz de se reconhecer determinado através do *coaching* e não deixar de valorizar sua história. Aliás, as sessões desta metodologia trazem uma rica troca de conhecimentos e experiências, no sentido de oferecer ao público idoso a oportunidade de lidar com mais sensatez em situações de mudanças e perdas, com o intuito de reorganizar sua vida (MARQUES, 2015).

De modo igual, o *coaching* tende a retomar sonhos, projetos engavetados, adiados ao longo dos anos, ou ainda, tornar a Terceira Idade uma etapa de atitudes individuais, familiares¹⁴ e sociais que possa possibilitar um melhor conhecimento de si mesmo para gerar ações e resultados, tendo como norte alcançar a satisfação plena, nesse ciclo da vida (LIMA, 2016).

Por conseguinte, há *coaches*¹⁵ habilitados para ajudar os *coachees*¹⁶ idosos a vislumbrarem uma rotina diária positiva através da inteligência emocional, sem que eles tenham medo dos desafios que porventura possam ter pela frente (informação verbal)¹⁷.

Em concordância com Goleman (1998 *apud* Catalão e Penim, 2013, p.195), além da autoconsciência, verifica-se o seguinte: “Inteligência Emocional é a capacidade de identificarmos os nossos próprios sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e de gerirmos bem as emoções dentro de nós e nos nossos

¹⁴ Um *coach* atua no reconhecimento e exploração das peculiaridades, neste caso, do idoso, para o seu autodesenvolvimento e mudança comportamental na esfera familiar (LIMA, 2016).

¹⁵ *Coaches* é o plural da nomenclatura *Coach* / Profissional.

¹⁶ Já a palavra *Coachees* é o plural de *Coachee* / Cliente.

¹⁷ Informação fornecida pela *Coach* Iane Parente, na Palestra Inteligência Emocional, sediada no Centro de *Coaching* Febracis, na cidade de Fortaleza, em 19 de junho de 2018.

relacionamentos.” Para tanto, o conhecimento de si próprio pode ser a chave para que o idoso se torne mais prudente em suas decisões, como preconiza França (2017) ao classificar que o *coaching* assessora a pessoa idosa no autoconhecimento e faz com que esse público aproveite e desenvolva a sua inteligência. Por sinal, Lima (2016) demarca a participação satisfatória do *coaching* na promoção do autoconhecimento onde os idosos consigam notar, na realidade, suas virtudes.

Condiz correlacionar aos atributos do *coaching* para a Terceira Idade, a superação de problemas, medos e anseios, tal como a revisão de valores (MARQUES, 2017). Percebe-se também que o *coach* propicia à construção do conhecimento, o reconhecimento das potencialidades, a conquista da autoestima, a delimitação dos propósitos, a preparação do planejamento das atividades para a performance do *coachee* (CATALÃO; PENIM, 2013).

Nesse conjunto de benefícios, Blanco (2006) assimila que o *coaching* como um método de comunicação colaborativa, é voltado à elevação e ao fomento da aprendizagem; onde o alvo não é ensinar, e sim, auxiliar o outro a aprender. Deste modo, Marques (2015), adiciona que todo indivíduo idoso é capaz de se formar em *coaching*.

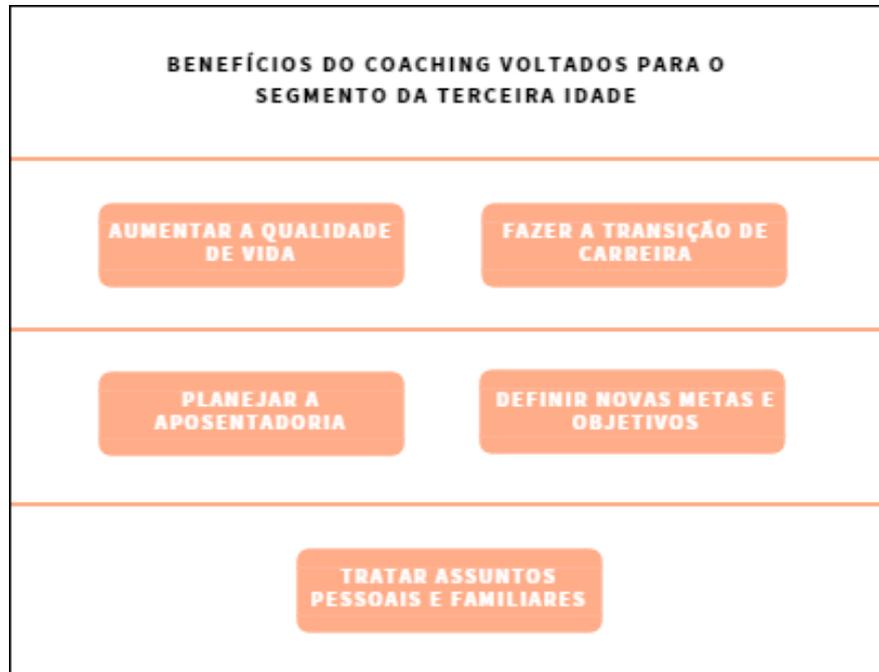
No que tange ao *coachee* idoso portador de necessidade especial, o método há de ser útil. Segundo Lima (2016), os idosos portadores de deficiência também se favorecem com o *coaching*, na medida em que eles compreendem do que pode ser desempenhado. O *coach* aponta possibilidades de entretenimento que obedecem às limitações e ensejem um modo de viver mais agradável.

Os *coachees*, na interpretação de Catalão e Penim (2013, p. 7) ao vivenciarem a metodologia tem uma visão abrangente, isso dado que:

Através do *coaching*, os clientes adquirem maior consciência do seu potencial, das suas reais competências e dos seus limites, reajustando-se de forma progressiva e descobrindo o prazer de sair da sua zona de conforto, de modo a tornarem-se capazes de enfrentar novos desafios.

Adiante, no Quadro 2, em síntese, Marques (2016) contempla determinadas prerrogativas do *coaching* em favor dos idosos.

Quadro 2 – Alguns dos benefícios do *Coaching* para a Terceira Idade



Fonte: Elaborado pelo autor¹⁸.

E falando em benefícios, há quesitos referentes ao *coaching* para notabilizar. O primeiro concerne que o *coaching* é distinto de terapia, mas pode ser apreendido como terapêutico (LIMA, 2016). O segundo assinala que o *coaching*¹⁹ não é apropriado para *coachees* com problemas complexos de saúde mental, em virtude de a terapia ser uma intervenção aplicada por profissionais especializados (BLANCO, 2006).

Vale sublinhar que o *coaching* oferece suporte ao sujeito idoso para o planejamento rumo a encorajar, no que diz respeito aos questionamentos de crenças, missão e legado (LIMA, 2016). Assim, quando proferimos em *coach* da terceira idade indica que há uma disseminação das funcionalidades benéficas do *coaching*, a este público (MARQUES, 2015).

2.4 FERRAMENTAS DE COACHING PARA IDOSOS

¹⁸ De acordo com Marques (2016).

¹⁹ A título de informação, os benefícios do *coaching* são confundidos com outras práticas. Blanco (2006) explica que o *coaching* não se trata de aconselhamento nem de consultoria, pelo fato de o *coach* não dar respostas. A técnica também é diferente de Mentoria, normalmente conhecida pelo idioma inglês, *Mentoring*.

Como já vimos neste artigo, o *coaching* quando aplicado à pessoa idosa pode ser saudável. Logo, para ajudar esta parcela da população há técnicas e ferramentas comprovadas, com o intuito de disponibilizar uma melhor qualidade de vida ao idoso, além de ofertar uma base de sustentação para que essa faixa etária alcance o estado de plenitude (MARQUES, 2017).

Com embasamento, Lima (2016, p. 31), analisa o entendimento proposto:

A ferramenta do *Coaching* consiste em maximizar a produtividade e alavancar os projetos da pessoa idosa, que podem ser pleiteados por questões pessoais e profissionais, individuais ou em grupos, para que tenha uma vida mais ativa e saudável.

Lima (2016) ainda tipifica que, no decorrer de toda a vida, o idoso trouxe consigo mesmo o seu CHA²⁰. Tal circunstância leva a crer que ele possui todo o Conhecimento e Habilidade adquiridos ao longo dos anos, porém, adormecidos em certas situações, devido à solidão, que afeta a sua Atitude.

Com interesse de prover qualidade ao idoso, o *coach* deve perceber suas particularidades. Ou seja, o especialista em *coaching* tem de vislumbrar além do nível superficial, pôr em prática o *Rapport*²¹ e desvendar com detalhes os verdadeiros princípios do *coachee* idoso (LIMA, 2016).

Ao utilizar as ferramentas de *coaching* realizadas através de sessões, criam-se regras para o envolvimento, Weiss (2012) pontua que, o projeto de *coaching* tem um prazo para iniciar e para acabar. De acordo com Marques (2016) estas sessões agregam os envolvidos para interagir e trocar aprendizados.

Em harmonia com esse raciocínio, os autores Catalão e Penim (2013) realçam a tese de que o eixo do *coaching* consiste nas perguntas, quando feitas, de forma eficaz, pelo profissional. Assim, tanto o responsável pela condução do processo como o *coachee* idoso, gradualmente, se evoluem nesses encontros (MARQUES, 2016).

São profundas reflexões promovidas pelo processo de *coaching* (GALLWEY, 2013)²². Em tal caso, o idoso pode tanto passar por um procedimento de *coaching* quanto adquirir conhecimento profissional na área (MARQUES, 2015). Na prática,

²⁰ C.H.A. é um acrônimo que pode ser analisado a partir de elementos, como conhecimentos, habilidades e atitudes de um determinado indivíduo. Este termo foi elaborado pelo norte-americano David McClelland, que principiou a dinâmica das competências (DUTRA, 2008).

²¹ Tradução livre para “sincronização”. Para Lima (2016) o *Rapport* representa uma técnica de gerar uma junção de identificação e sintonia com outro indivíduo.

²² Timothy Gallwey é um dos primeiros anunciadores da expressão *coaching* (KRAUSZ, 2007).

sabe-se que o mérito do instrumental *coaching*, não se respalda em simplesmente soluções prontas, mas, em fazer interrogações traçadas para resgatar os princípios e a missão da pessoa (LEITE, 2009).

De acordo com Lima (2016, p. 34) até para definir os objetivos de vida da pessoa idosa, antes de tudo:

[...] é necessário identificar o que o idoso é capaz de realizar sem ferir seus valores, pois, sendo os valores critérios pessoais, de suma importância para essa vida, eles favorecem a sensação de realização. Desrespeitar os valores é o primeiro passo para distanciar a pessoa, ou idoso, de sua felicidade.

Perante estes argumentos, a elaboração de um Plano de Ação ou projeto de vida para o idoso, através do *coaching*, representa uma oportunidade para recomeçar, um aceno a novos rumos (LIMA, 2016). Além dessa, há várias ferramentas²³ alternativas que podem ser aplicadas, mas depende de cada situação e do que cada *coachee* anseia alcançar (WEISS, 2012).

Nessa cognição, implementar uma Ficha de Registro pode representar uma iniciativa fecunda para elevar o grau de comprometimento entre as partes e serve de anotação sobre as sessões (CATALÃO; PENIM, 2013). Roda da Vida; Nível de Sensibilização para Mudança; Entrevista Motivacional; Questionário Appreciativo; Escuta Facilitada/Ativa são ferramentas para aumentar a autoeficácia do *coachee* (SKARBNIK; SIMURRO, 2011).

Ao passar pelo *coaching*, segundo Marques (2016) com tantos recursos de transformação, a realidade do idoso alcança um significado diferente.

2.5 TIPOS DE COACHING PARA A MELHOR IDADE

O *coaching* reforça as descobertas²⁴ que esse novo ciclo de vida pode viabilizar, ajudando-os a vivenciar, com aprazimento, a jornada do envelhecer. Aqui, serão propostos²⁵ os tipos de *coaching* voltados à Melhor Idade, organizados nesta pesquisa.

²³ Trazendo para o âmbito desta pesquisa, o idoso, evidencia-se a análise de Catalão e Penim (2013), os autores afirmam que as ferramentas de *coaching* serão usadas, de forma cautelosa, depois de escolhida pelo *coach*, de acordo com a conjuntura específica.

²⁴ A Melhor Idade tem muito a experimentar. Marques (2016) reflexiona que o *coaching* se empenha nesse tempo de descobertas para trazer ao dia a dia do idoso esta percepção.

²⁵ Podem ser adaptados à realidade do idoso. “E por ser a prática de *coaching* uma experiência que se dá de pessoa para pessoa, a conexão emocional, além de estar presente, precisa ser positiva para ser bem-sucedida” (BLANCO, 2006).

A começar pela interpretação de Krausz (2007) conforme o argumento de que a área de atuação do *coaching*, classificada de iniciativa pessoal, é referente a assuntos de foro íntimo, como é o caso do *Coaching* Pessoal, Espiritual e, de grupos definidos, a exemplo da Melhor Idade.

Já se encontra delimitado na literatura, o *Coaching* Espiritual, dissemelhante de fé religiosa, mas ao despertar do ser, e remetendo ao contexto deste artigo, aguça o desenvolvimento no *coachee* idoso.

Coaching espiritual não está ligado a qualquer ideia religiosa ou conceito espiritual humano. Está relacionado a contribuir para a construção de um caminho seguro que leva a pessoa a assumir a responsabilidade pela própria vida e a despertar o indivíduo para entrar em contato com seu próprio ser, conquistando equilíbrio, plenitude e satisfação interior, que permitirão expandir os resultados para todos a sua volta (VELASQUEZ; CARTÁGENES, 2013, p. 379).

Suscitar o desempenho mental é uma das essências do *Coaching* Espiritual. Velasquez e Cartágenes (2013) dão ênfase que esse tipo de *coaching* proporciona meios para reacender capacidades, de encontro à ampliação da consciência interior, exteriorizada através de pensamentos.

O “*Wellness e Health Coaching*”²⁶ germina mudanças no estilo de vida da pessoa, à medida que produz impacto notável na saúde e bem-estar destas. Este tipo manifestou-se a datar dos avanços da medicina e da ciência, que enxerga que a ausência de doença e a satisfação com a vida dependem das escolhas que a pessoa fez e fará no decorrer da existência. Uma das propostas é eliminar hábitos nocivos à saúde do *coachee* (SKARBNIK; SIMURRO, 2011).

Para profissionais da Melhor Idade, o *Coaching* Pré-Aposentadoria²⁷ é o mais sugerido (DIAS, 2018). Este tipo tende a oferecer uma sustentação ao profissional que está em fase de preparação para a aposentadoria. Trata-se de uma ocasião favorável para aqueles que desejam obter qualidade de vida através da reestruturação de atividades e méritos (ABREU, 2013).

De fato, o *Coaching* na Pré-Aposentadoria, pode ser rentável para essa faixa etária, a julgar pelos dados declarados pela Agência IBGE Notícias (2017), que confirma que o tempo médio de vida das pessoas nascidas no Brasil, transitou de 75,5 para 75,8 anos.

²⁶ Tradução para *Coaching* em Bem-Estar e Saúde (SKARBNIK; SIMURRO, 2011).

²⁷ O ofício do *coaching* na Pré-Aposentadoria circunda o ato de rever valores e crenças; redefinição de projetos de vida; revisão e criação de um plano de ação (ABREU, 2013).

Aposentar-se ou ultrapassar os 60 anos, não configura inatividade, já que houve um acréscimo na expectativa de vida do brasileiro. O *coaching* para a Melhor Idade se manifesta como um parceiro eficaz desta parte da população, que aspira continuar sempre em ação e capaz de produzir (MARQUES, 2015).

O *coaching* é importante para a preparação da aposentadoria, agrega Rizzi (2011, p. 348, grifo nosso) ao fazer uma análise ampla de que o *coaching*:

[...] tem se mostrado **altamente eficaz no preparo dessa transição**, considerando todas as implicações práticas e emocionais da fase, bem como na busca por novos interesses, a título de profissão ou não, que venham a preencher um tempo no qual a pressa não tem mais lugar.

Outrossim, Rizzi (2011, p. 348) lembra que o *coaching* como ponto central na preparação da aposentadoria pode “orientar o aposentado e a família nessa fase de adaptação, buscando caminhos que auxiliem na harmonização das relações”, e, assim, fazer com que o coachee idoso tenha mais sociabilidade nesse período.

Tal qual o planejamento de carreira é constituído, o *Coaching* Pré- Aposentadoria é concentrado em prol do autoconhecimento, fixação do alvo e estruturação de uma estratégia de transição, todavia mais hábil para aquele profissional que está em fase que antecede a aposentadoria (DIAS, 2018).

O *Coaching* para Recolocação Profissional da Melhor Idade cresce à medida que o interesse por profissionais qualificados fica evidente na sociedade, segundo França (2017) um dos motivos que chama a atenção dos empreendimentos é a experiência laboral dos idosos. Para o autor, o *coaching*²⁸ colabora na reintegração de funcionários com esse perfil no mercado de trabalho.

Nessa linha de raciocínio, Catalão e Penim (2013, p. 4), profere que o *coaching* é:

[...] o mais poderoso processo de desenvolvimento pessoal e profissional da atualidade, e estando o Mundo a viver uma época especialmente exigente e competitiva a nível global, justifica-se a movimentação e entusiasmo existentes em torno da dinâmica do *Coaching*.

Congruente a esta pesquisa, vale inserir o entender de França (2017), o mesmo fragmenta o *coaching* em três nichos: o *Coaching* de Vida, concebido para fornecer qualidade de vida, tanto a nível pessoal, quanto em direção ao planejamento de vida; o *Coaching* de Carreira, exercido para orientação profissional

²⁸ Para melhor interpretar convém certificar que o *coaching*, segundo Chiavenato (2002) constitui uma inevitabilidade nas companhias.

e nortear a novas oportunidades; e o *Coaching* Executivo, adequado à obtenção de metas corporativas.

Afinal, mediante o exposto, existem inúmeros tipos de *coaching* no conjunto de obras literárias, mas, rastrear o ideal para incrementar as potencialidades da Melhor Idade, seria uma decisão profícua. Desta feita, segundo Lima (2016) o *coach* servirá de base ao idoso na direção pretendida e na ação a ser realizada.

3 CONCLUSÃO

A referência dessa pesquisa foi o *Coaching* voltado à Melhor Idade, tendo a conclusão da percepção subjetiva do *coachee* idoso, uma vez que é a partir do autoconhecimento que há a praticabilidade de transformação para tomar decisões assertivas, a base para envelhecer bem, que exige paciência e determinação. Nota-se que a qualidade de vida do público longevo é delineada, muitas vezes, como a compreensão que o tem sobre sua posição na vida, suas fragilidades natural da existência, seus propósitos e esperanças.

Para se concretizar novas perspectivas que auxilie ao idoso, faz-se necessário estipular processos na realidade em que o mesmo está inserido, e o profissional *coach* se coloca como uma possibilidade nesse sentido, buscando reconhecer as características e especificidades indispensáveis para descobrir a origem dos bloqueios e a partir daí tentar saná-las por intermédio das ferramentas de *coaching*, dispendo como finalidade atingir a meta estabelecida.

Frente às informações supracitadas, é possível dizer que, em uma ação voltada às necessidades do *coachee* idoso, serão analisados os pontos positivos, negativos, o estado desejado, além de outros aspectos que geram mais motivação, desenvolvimento e novas alternativas. Para o êxito dos instrumentos utilizados pelo *coach*, é imperioso muita seriedade entre o cliente e o profissional para que sejam encontradas, durante o processo, as formas de lidar com os desafios e receios inerentes a idade.

Mesmo sendo uma abordagem muito peculiar, finda-se o presente artigo com a convicção de que os objetivos propostos foram solucionados, bem como a problemática de pesquisa foi cumprida, apesar de pouca bibliografia sobre o assunto. Entretanto, o trabalho é um incremento de conhecimento em direção ao aperfeiçoamento no tema, devido a evidente carência no Brasil de especialização em *Coaching para a Terceira Idade*, de forma a adequar-se a realidade de expansão

demográfica da população idosa. Mais adiante, o artigo pode servir de apoio para pesquisas subsequentes, que apontem adicionar as constatações alcançadas neste estudo que propõe o *coachee* idoso como principal agente de mudança, independentemente das circunstâncias.

REFERÊNCIAS

ABREU, R. L. de. **Preparação para aposentadoria: um olhar para o processo considerando as perspectivas de gestão de pessoas e *coaching***. Brasília, 2013. 50 f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas e *Coaching*) – Centro Universitário de Brasília, Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/7979/1/51106356.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Expectativa de vida do brasileiro sobe para 75,8 anos**. Brasília, 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18469-expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-75-8-anos.html>>. Acesso em: 5 ago. 2018.

_____. **Número de idosos cresce 18% em 5 anos e ultrapassa 30 milhões em 2017**. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017.html>>. Acesso em: 3 ago. 2018.

BLANCO, V. B. **Um estudo sobre a prática de *coaching* no ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação como prática de gestão do conhecimento**. 2006. 216 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) – Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2006. Disponível em: <<http://livros01.livrosgratis.com.br/cp014586.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

BRANDÃO, V. M. A. T.; MERCADANTE, E. F. **Envelhecimento ou longevidade?** São Paulo: Paulus, 2009.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de jan. de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá Outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8842.htm>. Acesso em: 5 ago. 2018.

_____. Lei nº 10.741, de 1 de out. de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá Outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 5 ago. 2018.

BUTTAZZI, M. O bê-a-bá do *coaching* de vida. In: PERCIA, A.; SITA, M. (Orgs.). **Manual completo do *coaching*: grandes especialistas apresentam estudos e**

métodos para a excelência na prática de suas técnicas. 1. ed. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011. p.193-194.

CATALÃO, J. A.; PENIM, A. T. **Ferramentas de Coaching**. 7. ed. Lisboa: Lidel, 2013.

CHIAVENATO, I. **Construção de talentos: coaching** e mentoring. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002.

DIAS, P. **Coaching pré-aposentadoria**. São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://www.pauladiascoach.com.br/publicacoes/coaching-pre-aposentadoria/>>. Acesso em: 18 out. 2018.

DINIZ, A. **Líder do futuro: a transformação em líder coach**. 1. ed. São Paulo: Abtd, 2005.

DUTRA, E. **Coaching: o que você precisa saber**. Rio de Janeiro: Editora Mauad X, 2010.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

FRANÇA, S. **Coaching para idosos pode ajudar na recolocação profissional**. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/coaching-para-idosos-pode-ajudar-na-recolocacao-profissional>>. Acesso em: 7 out. 2018.

GALLWEY, T. **The Inner Game: a essência do jogo interior**. São Paulo: Editora Newbook, 2013.

GRANT, A.; CAVANAGH, M. Toward a profession of *coaching*: sixty-five years of progress and challenges for the future. **International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring**, v. 2, n. 1, p. 1-16, 2004. Disponível em: <<http://ijebcm.brookes.ac.uk/documents/vol02issue1-paper-01.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 18 set. 2018.

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

LEITE, G. de C. *Coaching* nas Organizações: papéis e fatores críticos de sucesso para sua implantação. **Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação**, v. 13, n. 13, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/239861697/coachnas-organizacoes>>. Acesso em: 3 ago. 2018.

LIMA, E. D. **O Coaching para resgatar e dignificar a pessoa idosa.** 1. ed. São Paulo: Editora Casa do Novo Autor, 2016.

MARQUES, J. R. **Coaching para idosos.** São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/coaching-para-idosos/>>. Acesso em: 11 ago.2018.

_____. **Como trabalha o coach da terceira idade?** São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-trabalha-o-coach-da-terceira-idade/>>. Acesso em: 7 ago. 2018.

_____. **Conheça 3 dinâmicas para aplicar em um grupo de idosos.** São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/conheca-3-dinamicas-para-aplicar-em-um-grupo-de-idosos/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

MARTINS, G. de A.; PINTO, R. L. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos.** São Paulo: Editora Atlas, 2001.

MINÉ, T. Z. **Comunicação, consumo e envelhecimento:** (in) comunicação com o consumidor mais velho. 2016. 146 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Associação Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://tede2.espm.br/bitstream/tede/83/1/Tania%20Zahar%20Mine.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2018.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. C. G.; SILVA, A. L. A. **O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras.** **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbgg/v19n3/pt_1809-9823-rbgg-19-03-00507.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2018.

NERI, A. L.; FREIRE, S. A. **E por falar em velhice.** Campinas: Editora Papirus, 2000.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Coaching, mentoring, counseling:** um modelo integrado de orientação profissional com sustentação da universidade corporativa. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Envelhecimento ativo:** uma política de saúde. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2018.

RIZZI, M. **Coaching** na pré-aposentadoria. In: PERCIA, A.; SITA, Maurício (Orgs.). **Manual Completo de Coaching:** Grandes Especialistas Apresentam Estudos e Métodos para a Excelência na Prática de suas Técnicas. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011, p. 345-351.

ROMA, A. **Coaching é saída para manter equipe motivada**. 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/coaching-e-saida-para-manter-equipe-motivada/108286/?desktop=true>>. Acesso em: 2 ago. 2018.

SKARBNIK, R. Z.; SIMURRO, S. A. B. Wellness e Health *Coaching*. In: PERCIA, A.; SITA, M. (Orgs.). **Manual completo de coaching**: grandes especialistas apresentam estudos e métodos para a excelência na prática de suas técnicas. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011.

VELASQUEZ, R.; CARTÁGENES, E. *Coaching* Espiritual e Missão de Vida. In: PERCIA, A.; SITA, M. (Orgs.). **Coaching**: grandes mestres ensinam como estabelecer e alcançar resultados extraordinários na sua vida pessoal e profissional. São Paulo: Ser Mais, 2013.

VENTURA, G. Liderança Coach: O Poder da Comunicação que Transforma. In: PERCIA, A.; SITA, M. (Orgs.). **Manual completo de coaching**: grandes especialistas apresentam estudos e métodos para a excelência na prática de suas técnicas. São Paulo: Editora Ser Mais, 2011.

WEISS, A. **Coach de ouro**: como alcançar sucesso em uma atividade atraente e rentável. Porto Alegre: Editora Bookman, 2012.