

## **O que coaches precisam saber sobre a carreira do coach e felicidade - por Jaqueline Weigel**

O entrevistado do mês é André Barcaui, coach, professor, psicólogo e consultor sênior, com mais de 20 anos de experiência em área gerencial, um extenso currículo, pós-doutorado em administração na FEA/USP e administração pela UNR. Escolhemos entrevistar André para trazer um viés acadêmico para a discussão, e por que entendemos que Felicidade no Trabalho, especialidade do nosso entrevistado, traria valor aos leitores da revista choice Brasil.

JW - Olá André. Um prazer recebê-lo. Comece contando quem é André Barcaui e como você se tornou um coach?

AB – Estou tentando descobrir há 47 anos. Minha primeira formação foi em tecnologia da informação. Trabalhei em empresas multinacionais de tecnologia e quando virei gerente comecei a me interessar mais por pessoas de uma maneira mais profunda. Senti a necessidade de entender como influenciar, como lidar com comportamentos favoráveis, adversos, etc. Em um belo momento, comecei a me ver na posição de coach. Na época não se falava em coaching. Acabei fazendo um curso de coaching fora do Brasil. Voltei e comecei a trabalhar com coach, mas na verdade eu trabalhava com consultoria, treinamento e aulas. Para ter o meu primeiro cliente de coaching demorou quase um ano. Apesar das técnicas e dos manuais, eu me sentia desconfortável em atender. Apliquei as técnicas e o cliente gostou, mas eu não gostei, e então acabei buscando outra formação que foi a psicologia. Depois de um tempo, isso fortaleceu ou reforçou a minha autoconfiança como coach e aprimorou minha forma de trabalhar.

JW – Você citou que se sentiu extremamente desconfortável como coach. Traduz desconfortável para gente.

AB –Tinha um manual com uma série de técnicas. De onde vinham aquelas técnicas? O quer dizer, quando? Qual era o sentido disso? Muitas questões.

JW – O que o coaching brasileiro pode aprender com a sua história?

AB – É muito importante gostar de gente para trabalhar com coaching. É preciso haver um real interesse nisso. Cada caso é um caso diferente por mais que você tenha visto alguma coisa parecida antes ou um elemento equivalente. Na psicologia comportamental temos muito protocolos de atendimento, pra transtornos de humor, ansiedade, etc. Por mais que você tenha um protocolo no coaching, cada pessoa é uma pessoa, então, cabe você customizar, não são só aplicar um set de instrumentos, mas entender como que você pode suprir e catalisar aquela pessoa de alguma forma diferenciada. É a dica que eu acho que posso dar.

JW – Os coaches investem muito pouco tempo, dinheiro e energia em seu desenvolvimento. Você diversificou muito. Isso diferencia você no mercado?

AB – Fiquei mais seguro de trazer teorias à tona. É difícil ter um psicólogo ou um coach executivo que tenha os dois lados fortes: o da psicologia e de mercado. Eu sigo aprendendo. Se quiser falar comigo sobre a pressão de uma empresa de engenharia, tecnologia, de energia, farmacêutica, eu sei conversar a respeito. Esta diversidade ajuda muito na carreira.

JW – Você é feliz no seu trabalho?

AB – Muito. Sou uma pessoa que não acredita em sorte e sim em preparação e em oportunidades aproveitadas. Procuro fazer o ambiente melhor possível em qualquer lugar que eu esteja.

JW – Você separa bem o papel de psicólogo e de coach?

AB – Separo. Mas não é tão simples assim e isso de fato às vezes gera uma certa confusão. As duas se encontram porque questões pessoais se misturam inevitavelmente com o lado profissional. Não vou negar que a preparação como psicólogo cognitivo-comportamental ajuda muito. Mas quando percebo que as coisas se misturam muito, acabo transferindo o caso para um colega.

JW – Como você chegou nesse assunto “Felicidade no Trabalho”?

AB – Eu trabalho com coaching executivo one by one. 90% das pessoas que eu entrevistei até hoje estavam sofridas e isso me chamou atenção. Todas ligadas ao sofrimento no trabalho. Dependendo do caso, o ambiente corporativo vira uma fábrica de loucos. Muita tensão e muito estresse levando ao aparecimento de patologias. Essas questões me atraíram. Como lidar com isso, como você trabalha a estratégias de coaching para amenizar o estresse. Isso acabou me envolvendo na tese de doutorado e no pós-doutorado também. Uma das pesquisas que eu fiz apontou que, em ordem de percepção de sofrimento, o que mais aparece (em 64%) foi o estresse. Depois, curiosamente foram as patologias dermatológicas, percebidas rapidamente. Em terceiro vem os distúrbios gastrointestinais, em quarto apareceu a ansiedade crônica seguida de pertinho pela depressão. Lembrando que depressão mesmo, não é tristeza.

JW – O que é a Felicidade no Trabalho?

A felicidade é um estado de espírito. Tecnicamente a definição de felicidade passa por você estar com uma saúde completa, vivendo de uma maneira completa com presença de afeto positivo, satisfação, com a vida e com o trabalho. Ausência de afeto negativo, bem estar emocional, bem estar social, quem tem a ver com a aceitação, sentimento de realização, contribuição, coerência, integração com o trabalho e com a sua própria vida. Não dá pra desassociar muito. Existem basicamente três tipos de bem estar: emocional, social e psicológico. Se você tem controle e tem uma demanda de trabalho que é compatível com esse controle e mais suporte social para subsidiar, você tende a uma experiência de bem estar no trabalho. Devemos procurar estar sempre em um nível de desafio adequado a nossa habilidade. Se você está trabalhando sem estar preocupado com a questão do tempo, sem estar preocupado com nada, vivendo aquele momento de forma bem profunda, sem estar vivendo o passado ou futuro, certamente está experimentando a sensação de felicidade. Esse tema é bastante interessante e alguns autores sugerem que quanto mais você pensa nisso menos feliz você está. Uma das coisas que todos os trabalhos de felicidade no trabalho sugerem, é que por mais que a nossa capacidade de divagar seja extraordinária, mesmo em tarefas desagradáveis, divagar não é bom, não gera felicidade. Você tem que estar presente, em qualquer lugar que você vá, mesmo que você esteja fazendo alguma coisa desagradável. A felicidade é um estado um pouco mais constante ao longo do tempo na medida que você não está percebendo que a está vivenciando.

JW – Onde isso se encontra com o nosso trabalho como coaches?

AB – Uma pesquisa muito interessante nos traz o seguinte: a diferença entre você perder um braço e ganhar na loteria, no curto prazo, é altíssima, é um exemplo extremo. Obviamente que ganhar na loteria, no momento em que ocorre, traz muita sensação de felicidade, euforia. A pessoa que teve uma perda muito grande, claro que vai experimentar tristeza. A médio prazo, as pesquisas sugerem de 3 a 6 meses, dependendo do tamanho do estresse e do tamanho do bônus, o estado de felicidade tende a se igualar. Nossa capacidade de resiliência é o que mantém a gente na terra, vivos. Você pode trabalhar nisso? Pode. O coaching pode ajudar nisso? Pode. Mas está em você o DNA da felicidade. O que o coach pode fazer com essa pessoa é entender que botões apertar, e isso é muito subjetivo em cada pessoa, para que ela possa catalisar a felicidade. A pesquisadora Lyubomirsky sugere em uma pesquisa com gêmeos, que 50% da felicidade seria genética. Dos outros 50%, 10% têm a ver com o que chamaríamos de contingências, coisas boas ou ruins que acontecem em nossas vidas,. Mas 40% podem ser trabalhadas e são esses 40% que o psicólogo Martin Seligman chama de Atividades Intencionais. Coaching tem muito exercício pra isso. Expressar gratidão, cultivar otimismo, praticar gestos de cortesia, perdoar, aumentar a experiência do flow, cultivar o corpo, relações de espiritualidade. Esses gatilhos emocionais é que ajudam as pessoas a catalisar o bem estar dentro de si. Para que isso seja duradouro, é preciso fazer isso em algumas áreas da vida, fortalecendo o emocional, social e psicológico.

JW – As pessoas estão ficando cada vez mais infelizes no trabalho?

AB – Eu tenho notado o crescimento de pessoas relativamente satisfeitas, porém infelizes. Em outras palavras, resignadas. Outro fenômeno acho ainda mais curioso é que em faixas etárias mais baixas, muitos profissionais encontram-se insatisfeitos e infelizes, ou seja, frustrados, querendo mudar. Só não sabendo como.

JW – Como lidar com esse dilema de uma população cada vez maior buscando felicidade no trabalho e do outro lado os executivos continuam com aquele pensamento de metas e números?

AB – Vivemos em uma estrutura capitalista. A pressão por números faz parte desse contexto e não pode ser de forma alguma ignorada. No entanto, muitas empresas têm feito trabalhos excepcionais no sentido de amenizar essa carga ou facilitar a vida de seus colaboradores, flexibilizando horários, formas de trabalho, entre outros. Até porque sabemos que pessoas infelizes produzem menos. A academia tem uma responsabilidade muito grande nisso, eu acho que estamos passando por um momento de transição. Tivemos crises recentes e eu acho que existem limites. Esses limites estão começando a ficar mais evidentes.

JW – Podemos comprar felicidade?

AB – Em uma pesquisa nos EUA, foi dado uma mesma quantia em dinheiro a dois grupos de estudantes. Um grupo foi orientado a fazer compras e o outro a fazer compras para outras pessoas. No momento da compra, o grupo que fez a compra para si apresentou mais felicidade, mas a médio prazo, o outro grupo teve a felicidade mais elevada. Sendo assim, podemos comprar a felicidade, só que não para nós mesmos.

JW – Um coach pode ser um bom coach se ele não for feliz no trabalho que ele faz?

AB – Essa é uma pergunta difícil. Eu conheço pessoas que são excelentes profissionais sem gostar do que fazem, mas de alguma forma isso não é muito verdadeiro.

JW – Como um coach pode ser mais feliz na profissão?

AB – Tem muitas formas. Primeiro você tem que exercer, estar treinado. O coach iniciante tem muito medo de fazer bobagem. Confunde aconselhamento com facilitação, facilitação com terapia, bom senso com técnica. Só tem uma forma de você aprender a dirigir, dirigindo. É preciso ter mentores.

JW – Como levar uma pessoa para um estado de felicidade?

AB – Eu tenho uma preocupação muito grande em dar qualidade de vida para as pessoas de uma maneira geral. Trabalho muito o lado emocional , tanto na

dimensão pessoal quanto na dimensão grupal. Pensando nos líderes, quando conseguimos desenvolver estas pessoas em termos de autoconfiança, motivação, autoconhecimento, autocontrole, competências sociais, empatia, fazemos um progresso. Felicidade não é a ausência de doença, é o bem estar físico, social, emocional. A própria felicidade é maior que a ausência de tristeza. É comum as pessoas virem para a sessão de coaching e dizer “eu não estou com nenhum problema, mas eu sinto que eu tenho mais potencial do que eu estou dando e entendo que poderia estar fazendo mais do que estou fazendo, só que não estou achando qual caminho”. Pessoas muito bem financeiramente, com um nível altíssimo de preparação, mas com os problemas que você e eu temos, problemas existenciais por assim dizer. “Eu tenho tudo mas não estou bem, tenho tudo mas estou perdido”.

Termino parafraseando Mario Quintana, que dizia: “...quantas vezes a gente, em busca de aventura, procede tal e qual o avozinho infeliz: em vão, por toda parte, os óculos procura, tendo-os na ponta do nariz!”