



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS

LOUISE NUNES RIBEIRO

A FABRICAÇÃO DO *COACH*:
Um estudo de caso sobre a trajetória profissional de Paulo Vieira

SÃO CRISTÓVÃO

2025

LOUISE NUNES RIBEIRO

A FABRICAÇÃO DO *COACH*:

Um estudo de caso sobre a trajetória profissional de Paulo Vieira

Monografia apresentada como requisito parcial para
o título de Bacharel(a) em Ciências Sociais pela
Universidade Federal de Sergipe (UFS),
Departamento de Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Fernanda Rios Petrarca

SÃO CRISTÓVÃO

2025

LOUISE NUNES RIBEIRO

A FABRICAÇÃO DO *COACH*:

Um estudo de caso sobre a identidade profissional de Paulo Vieira

Monografia apresentada como requisito parcial para o título de Bacharel(a) em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Sergipe (UFS), Departamento de Ciências Sociais.

São Cristóvão, 30 de janeiro de 2025

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Fernanda Rios Petrarca

UFS/SE

Prof. Dr. Marcelo Alário Ennes

UFS/SE

Prof. Dr. Wilson José Ferreira de Oliveira

UFS/SE

Agradecimentos

À minha mãe, Luciana Nunes da Conceição, e minha vovó, Maria Nunes da Conceição, referências principais em minha vida, apoiando nas minhas escolhas, respeitando o meu jeito de ser e compartilhando o melhor amor que eu poderia receber. Ao meu pai, Edmilson Matos Ribeiro, pelos momentos de diversão e também por me apoiar ao longo da vida. Aos meus tios e tias, Luiz Albérico, Luiz Manoel, Cristina Déda, Leninho, Célia, especialmente aqueles com quem morei no início, Lourival Freire, Clebiana Guimarães, Ana Letícia, Thayane e Paulinha, que sempre me auxiliaram nas mudanças de fase. Sou profundamente grata pelos momentos e conversas que compartilhamos juntos.

Aos meus melhores amigos, que considero irmãos, Gabriel Henrique, Vinícius Souza e Deise Déda, que foram essenciais na minha formação pessoal, compartilhando dilemas e alegrias, muitas vezes semelhantes aos meus. Amo vocês.

Aos meus amigos e vizinhos, que foram essenciais durante o período de graduação: vocês são incríveis. Mesmo estando longe da minha cidade, me fizeram sentir em casa e se tornaram uma família. Sou profundamente grata por todos os momentos que vivemos juntos. Vocês entraram em minha vida e não restaram dúvidas: me senti aliviada e tive certeza que estava no caminho certo.

Aos meus amigos e colegas de curso do grupo “Iai”, que desde o início da graduação em Ciências Sociais estiveram presentes, passando por todas as minhas fases e descobrindo comigo novas versões que até eu mesmo desconhecia. Nas dualidades das relações e nos acasos, agradeço os momentos e sentimentos que compartilharam, além das conversas, conflitos, tristezas, fofocas e alegrias que marcaram nosso percurso na graduação.

Ao professor Leomir Cardoso Hilário, que foi essencial para minha entrada no universo da pesquisa, grata pelas conversas e ensinamentos. Grande parte do meu interesse pela crítica, psicanálise e marxismo nasceu das aulas, palestras e diálogos que tivemos no grupo “Kritica”. À minha orientadora, Fernanda Rios Petrarca, que foi responsável por consolidar meus caminhos na pesquisa, oferecendo oportunidades, compartilhando dicas e aprendizados valiosos em aulas e conversas.

E, por fim, a mim mesma, pela habilidade (ou não) de lidar com a vida, os desequilíbrios, ideias e as oscilações dos sentimentos, respeitando-os e vivendo ao máximo.

*“Tudo que se tenta falar, no nível que não é o da
fala/palavra, tudo o que é transferência,
transmissão, troca se caracteriza como passível
de ser cortado, como alguma coisa que permite
esse jogo de articulação entre significantes.”*

Félix Guattari

RESUMO

A sociologia dos grupos profissionais tem passado por transformações em seus paradigmas, adaptando-se às configurações contemporâneas de tempo e espaço. Essas mudanças visam compreender as dinâmicas da socialização profissional em suas dimensões objetivas e subjetivas, destacando a centralidade da unidade do ser social. Nesse contexto, este trabalho examina os recursos, competências, saberes e crenças associados às condições de acesso, prática e ascensão no campo do coaching, considerando também suas fragilidades em termos de institucionalização e profissionalização. Por meio do estudo de caso da trajetória de Paulo Vieira, exploram-se as dinâmicas que fundamentam os processos de integração, pertencimento e desenvolvimento nessa atividade. A análise de sua biografia permite compreender tanto os aspectos estruturais que organizam as práticas quanto os modos subjetivos de absorção dessas influências. A pesquisa enfatiza os fatores centrais que moldam essa ocupação, destacando suas dinâmicas flexíveis e subjetivas. Alinhado aos princípios do neoliberalismo, o coaching incentiva a adoção de uma ordem de pensamento que impacta o corpo social ao priorizar valores como autonomia, liberdade e individualidade. Investigar os contextos econômicos e políticos que possibilitaram o surgimento dessa atividade é essencial para entender sua relevância e crescimento na sociedade atual.

Palavras-Chave: Sociologia dos grupos profissionais. Coaching. Trajetória. Socialização Profissional.

ABSTRACT

The sociology of professional groups has undergone transformations in its paradigms, adapting to contemporary configurations of time and space. These changes aim to understand the dynamics of professional socialization in its objective and subjective dimensions, highlighting the centrality of the unity of the social being. In this context, this paper examines the resources, skills, knowledge, and beliefs associated with the conditions of access, practice, and ascension in the field of coaching, also considering its weaknesses in terms of institutionalization and professionalization. Through the case study of Paulo Vieira's career, the dynamics that underpin the processes of integration, belonging, and development in this activity are explored. The analysis of his biography allows for an understanding of both the structural aspects that organize the practices and the subjective ways of absorbing these influences. The research emphasizes the central factors that shape this occupation, highlighting its flexible and subjective dynamics. Aligned with neoliberalism principles, coaching encourages the adoption of a way of thinking that impacts the social body by prioritizing values such as autonomy, freedom, and individuality. Investigating the economic and political contexts that enabled the emergence of this activity is essential to understanding its relevance and growth in today's society.

Keywords: Sociology of professional groups. Coaching. Career trajectory. Professional socialization.

RESUMEN

La sociología de los grupos profesionales ha experimentado transformaciones en sus paradigmas, adaptándose a las configuraciones contemporáneas de tiempo y espacio. Estos cambios buscan comprender las dinámicas de la socialización profesional en sus dimensiones objetivas y subjetivas, destacando la centralidad de la unidad del ser social. En este contexto, este trabajo examina los recursos, competencias, conocimientos y creencias asociadas con las condiciones de acceso, práctica y ascenso en el campo del coaching, considerando también sus debilidades en términos de institucionalización y profesionalización. A través del estudio de caso de la trayectoria de Paulo Vieira, se exploran las dinámicas que fundamentan los procesos de integración, pertenencia y desarrollo en esta actividad. El análisis de su biografía permite comprender tanto los aspectos estructurales que organizan las prácticas como los modos subjetivos de absorción de estas influencias. La investigación enfatiza los factores centrales que moldean esta ocupación, destacando sus dinámicas flexibles y subjetivas. Alineado con los principios del neoliberalismo, el coaching fomenta la adopción de un modo de pensamiento que impacta el cuerpo social al priorizar valores como la autonomía, la libertad y la individualidad. Investigar los contextos económicos y políticos que posibilitaron el surgimiento de esta actividad es esencial para entender su relevancia y crecimiento en la sociedad actual.

Palabras clave: Sociología de los grupos profesionales. Coaching. Trayectoria. Socialización profesional.

SIGLAS

Febracis - Federação Brasileira de Coaching Integral Sistêmico (instituição associada a Paulo Vieira)

CIS - Coaching Integral Sistêmico (método da Febracis).

ECA - European Coaching Association.

FCU - Florida Christian University.

GCC - Global Coaching Community.

IBC - Instituto Brasileiro de Coaching.

IAC - International Association of Coaching.

PSC - Professional & Self Coaching (curso do IBC)

TCC - Terapia Cognitivo-Comportamental.

HUB - Nome de um podcast citado (não é uma sigla, mas um título próprio).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
1.2 Problema, Objeto e Dimensões de Análise.....	12
 2. ESTRUTURAS E DINÂMICAS DOS GRUPOS PROFISSIONAIS NA CONSTRUÇÃO DAS IDENTIDADES.....	 16
2.1 Organização profissional	17
2.2 A Unidade do Ser Profissional: Trajetórias e Carreiras	19
2.3 Transformações Identitárias: Uma Análise interacional	22
2.4 Surgimento e a Consolidação de Novas Profissões	25
 3. SOCIO-HISTÓRIA DO COACHING	 30
3.1 Transformações do Capitalismo: Política, Economia e Subjetividade	31
3.2 Psicologia Positiva e a Lógica do Capital	35
3.3 O <i>Coaching</i> como Fenômeno Social	41
3.4 O Mercado e a Formação do Profissional Coach.....	45
 4. DA SUPERAÇÃO À LIDERANÇA: A FORMAÇÃO DE CARREIRAS NO CAMPO DO COACHING.....	 49
4.1 O Relato Autobiográfico.....	49
4.2 Análise da Carreira Profissional de Paulo Vieira	59
4.3 Etapas de carreira: Introdução a cultura do coaching.....	62
4.3.1 Aprendizado de técnicas e saberes específicos.....	63
4.3.2 Estabelecimento da identidade profissional na carreira.....	64
4.3.3 Ascensão e o legado que amplia profissionais na área.....	66
 5. CONCLUSÃO.....	 68
 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 71

1. Introdução

Em uma série da Apple TV chamada *Ruptura*, é retratada a vida de Mark, um adulto que trabalha em uma empresa chamada Lumen Industries. Ele é responsável pela divisão de refinamento de macrodados. Para trabalhar nessa empresa, os funcionários passam por um processo de ruptura em que suas vidas profissional e pessoal são completamente desconectadas. Ou seja, as memórias da vida profissional não podem ser acessadas na vida pessoal, e vice-versa. Dessa forma, a pessoa que trabalha e aquela que realiza atividades cotidianas fora do trabalho tornam-se completamente distintas. As identidades dentro da empresa são chamadas de “innies” e, quando fora do ambiente de trabalho, são denominadas “outies”. Na trama, Mark começa a perceber acontecimentos estranhos em seu trabalho e decide investigar qual é, de fato, sua função naquela instituição.

Diante disso, torna-se perceptível a diferença nos comportamentos, ideias e encadeamento de ações de Mark em sua identidade *innie* em comparação com a *outie*. Nota-se que, por meio dessa separação entre vida profissional e pessoal, são criadas duas pessoas completamente diferentes. Isso evidencia, na vida real, o papel da prática profissional na formação, transformação da identidade e na atribuição dos significados.

Desse modo, pode-se perceber a ocorrência dos processos de influência dos grupos e instituições profissionais nos percursos identitários, ou seja, no modo como nos enxergamos e no pertencimento aos grupos, permitindo que a socialização profissional seja um instrumento de coordenação da distribuição de papéis específicos em diferentes espaços sociais. Nessa perspectiva, são construídos perfis de carreira baseados em características que envolvem um grupo profissional. A análise das dinâmicas acerca da estruturação dos modos de integração, pertencimento e evolução permite não apenas uma caracterização objetiva da instituição que organiza as práticas, mas também dos modos de aceção subjetiva dessas determinações, a partir da investigação dos percursos biográficos. Essas influências são o ponto central da problemática discutida neste trabalho

A utilização das características adquiridas e das qualificações nessas dinâmicas de inserção da cultura profissional também funciona como um recurso para que o indivíduo conquiste legitimidade e destaque em outros espaços sociais. Portanto, as estratégias para

ascender na hierarquia das posições não se limitam ao interior do grupo profissional; a atuação profissional pode ser utilizada para assegurar privilégios em outras esferas, como a política, por exemplo. A imagem social associada a cada tipo de ocupação condiciona os problemas específicos enfrentados por cada ofício. Assim, à medida que surgem dificuldades nos percursos, os perfis e a cultura profissional são moldados por esses dilemas, em uma tentativa de adaptação às carências identificadas. Diante desses apontamentos, analisar a carreira particular de um representante da ocupação permite identificar os desafios enfrentados não apenas no campo subjetivo, mas também no objetivo, destacando o papel da profissão na formação de regras e condutas sociais perpetuadas pelos associados.

Nessa perspectiva, a profissão a ser analisada diante dessas pressuposições básicas é a do coach. A palavra *coaching* remete à Idade Média, período em que os carroceiros, responsáveis por transportar pessoas até seus destinos, eram denominados dessa forma. No século XIX, por volta de 1830, na Universidade de Oxford, o termo começou a ser utilizado de forma pejorativa para classificar professores ou tutores particulares que não eram titulares da instituição.¹ A partir desse momento, o *coach* passou a ser visto como um acompanhante que auxilia as pessoas a alcançarem seus objetivos. Essa visão se assemelha à definição atual, que caracteriza o *coaching* como uma linha profissional dedicada a, por meio de um conjunto de técnicas e habilidades específicas, auxiliar os indivíduos no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

É uma área influenciada por diversas disciplinas, sendo a principal delas a psicologia, especialmente pelas transformações ocorridas entre as décadas de 1930 e 1950. No Brasil, a prática começou a ser introduzida nos anos 1990 e início dos anos 2000², inicialmente utilizada por empresas estrangeiras e multinacionais. Atualmente, o *coaching* é amplamente aplicado em diversas áreas.

1.2 Problema, Objeto e Dimensões de Análise

O problema desta pesquisa consiste em identificar os recursos, habilidades, saberes e crenças internalizados nas condições de acesso, prática e ascensão no universo do coaching, considerando as fragilidades de sua institucionalização e profissionalização. Um ponto de

¹ Ver em BROCK, Vikki G. **Grounded theory of the roots and emergence of coaching**. 2008. Tese (Doutorado) – International University of Professional Studies, Maui, 2008.

² Ver em <https://irmcoaching.com.br/blog/a-historia-do-coaching-no-brasil/>

análise central é que a captação de indivíduos nessa área não se limita a títulos escolares, mas também inclui relações sociais e pertencimentos a outras esferas, como o espaço religioso.

O estudo tem como caso empírico a trajetória de Paulo Vieira, um dos maiores coaches do Brasil, analisando os fatores que possibilitaram sua entrada e ascensão na profissão, incluindo escolhas, renúncias, transformações na autoimagem e recursos mobilizados. Busca-se compreender como as práticas profissionais e sociais moldam novos precursores dessa ocupação, considerando os conflitos, mudanças e dualidades que influenciam a atribuição de significados, retóricas e condutas no exercício da profissão.

O coaching é tratado como uma instituição social que modela as características de seus integrantes. Para identificar essas características, a pesquisa analisa a trajetória de Paulo Vieira, antes e após sua entrada no mercado, destacando os percursos que o levaram à representatividade atual. O trabalho surge de um interesse acadêmico e social, com o objetivo de desenvolver uma compreensão crítica sobre as políticas e dinâmicas econômicas do mundo profissional, além de ampliar o conhecimento sobre a área. A abordagem qualitativa utiliza um marco teórico que conecta dinâmicas profissionais à formação de subjetividades e às formas de regulamentação. Os dados foram coletados por meio de material bibliográfico e documental, além de um relato biográfico que permite observar as etapas da carreira de Paulo Vieira e os fatores que o destacaram no campo do coaching.

À vista disso, o estudo organiza-se em três capítulos, em que cada um busca apreender as facetas que compõem o objeto. O primeiro capítulo abarca as teorias e modelos de análise referentes às produções da sociologia dos grupos profissionais e da escola interacionista, que intercalam a concepção das organizações profissionais, grupos, instituições, regulamentações, profissionalização e a formação das identidades sociais e profissionais que ditam papéis específicos em diferentes estruturas de pertencimento. Em outras palavras, pretende-se compreender as organizações e os processos de interiorização de uma cultura profissional nas disposições individuais, para que possam ser definidos os fundamentos teóricos necessários para a análise da trajetória do Paulo Vieira. Estabelece assim um exercício reflexivo sobre o campo da sociologia dos grupos profissionais e uma ampliação dos pensamentos sobre a expansão de novos paradigmas para pensar a realidade das profissões em ascensão na contemporaneidade. Segundo o sociólogo Claude Dubar, após o ano de 1980³, as pesquisas

³ DUBAR, Claude. 2. Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif In : Les professions et leurs sociologies : Modèles théoriques, catégorisations, évolutions [en ligne]. Paris : Éditions de la Maison des

precisaram passar por uma modificação na perspectiva em que são analisadas. Por meio da historicidade, é possível perceber as transformações nas disposições econômicas e políticas ao redor do mundo.

O segundo capítulo busca identificar as disposições históricas e sociais que possibilitam o surgimento e, conseqüentemente, o sucesso do mercado de coaching nos anos atuais. O estudo socio-histórico é fundamental para compreender como, no mundo profissional e também em outras esferas sociais, a diacronia das condições sociais, políticas e econômicas constrói e delimita novas convenções e caminhos nos percursos grupais e individuais. A linguagem histórica é essencial para identificar aspectos singulares da cultura profissional do objeto de estudo, como a origem dos referenciais de constituição das normas e práticas desse grupo, além de produzir uma perspectiva sobre o surgimento da Febracis – instituição do Paulo Vieira.

Busca-se também apontar os motivos que levam à ascensão de uma profissão não regulamentada, visto que a prática profissional exige objetividade técnica, assegurada, em muitos casos, pela concessão de um diploma por uma instituição educacional. Permite-se conhecer, ainda, as diversas formas de alcançar uma legitimidade profissional, mesmo que não seja por meio de uma legislação específica, e as influências da lógica econômica atual que favorecem essas tentativas de regulamentação. Desse modo, pode-se apresentar a progressividade dos acontecimentos internos e externos que possibilitaram, e futuramente concretizaram, uma vertente ideológica e profissional totalmente estruturada a partir de uma lógica neoliberal do trabalho.

Outro ponto é observar as consequências da ordem social no pensamento científico, ou seja, qual o impacto das mudanças sociais na psique individual do ser humano moderno, que auxiliam na formulação de teorias que contribuem para a racionalidade do capital da época. É importante apontar as evoluções dos estudos acadêmicos que colaboram para o surgimento do objeto, visto que sua existência também está arraigada nas tendências do campo científico acadêmico.

A lacuna da falta de regulamentação gera uma abstração do processo estrutural que forma esses grupos e molda suas atuações. A ascensão desses profissionais é impactada de certa maneira pelo contexto do tempo e do espaço social, bem como pelas configurações políticas e

econômicas da cena contemporânea, que contribuem para o aumento da demanda por seus serviços. Isso ocorre porque a lógica do coaching está plenamente alinhada à lógica neoliberal do trabalho.

Dessa forma surgem questionamentos: Como ocorre a entrada e ascensão do Paulo Vieira no coaching? Ou, quais fatores influenciaram no interesse e no crescimento dentro da profissão? E quais são as mudanças provocadas na identidade decorrente dessa prática?

O terceiro e último capítulo aborda a trajetória de Paulo Vieira, destacando suas conquistas e o impacto de sua carreira no campo do coaching. A partir da análise de entrevistas, videografias, relatos e pesquisas documentais, é construída uma narrativa que revela como ele ingressou nesse mercado, as circunstâncias e contingências que o motivaram a escolher e se aprofundar na profissão. O objetivo é compreender de que maneira a cultura do coaching influencia a identidade profissional, as etapas de carreira, suas formas de representação e a internalização de práticas, crenças e técnicas, como o controle emocional, a fé no progresso, o autoaprimoramento, entre outros aspectos. As etapas de carreira, neste contexto, funcionam como uma identificação da formação gradual dos profissionais que desejam ingressar na área, estabelecendo as tendências e os caminhos para o exercício e ascensão dentro do ofício.

Por fim, este estudo contribui para a sociologia dos grupos profissionais ao ampliar o leque de profissões analisadas, identificando como se manifesta a cultura profissional do coaching, os motivos da ascensão dessa profissão na sociedade atual e como a socialização profissional reflete na subjetividade daqueles que exercem o ofício. O estudo de caso de Paulo Vieira permite, ainda, estabelecer as etapas da carreira que ajudam a compreender os recursos e habilidades essenciais para o exercício do coaching e seus impactos no mundo contemporâneo.

2. Estruturas e Dinâmicas dos Grupos Profissionais na Construção das Identidades

Este capítulo tem como objetivo apresentar as discussões pertinentes à sociologia dos grupos profissionais, considerando que a identificação dos modos de inserção e desenvolvimento em uma atuação profissional, a socialização no ambiente de trabalho e a internalização das características próprias de uma cultura fundamentam-se em uma base teórica consolidada. Esses modelos de análise possibilitam estabelecer conexões entre os diferentes elementos que compõem a identidade do ser profissional, relacionando-os à perspectiva do coaching, com o propósito de construir uma fundamentação analítica sobre os processos de transmissão e assimilação de habilidades, crenças e recursos desse grupo. A historicização dessas reflexões teóricas remonta ao funcionalismo de Talcott Parsons, nas décadas de 1930 e 1940, período em que ele destaca a relevância das instituições e formula a noção de sistemas profissionais, buscando explicar como esses grupos se organizam e desenvolvem padrões éticos de conduta próprios de cada ocupação.

A sociologia das profissões, nas décadas de 1950 e 1960, por meio da investigação aprofundada dos grupos sociais, inclui, por exemplo, os estudos de Howard Becker sobre as subculturas, os percursos práticos que moldam os aprendizados, sejam eles informais ou não, os trabalhos de Everett Hughes sobre a formação das identidades profissionais no contexto relacional, além da contribuição dos papéis de carreira. Este campo também abrange pesquisas sobre poder e controle internos e externos nesses ambientes ocupacionais. A partir dos anos 1980, esse campo passa por uma ampliação, principalmente por meio do sociólogo Claude Dubar, que inicia transformações no enfoque principal da teoria. As análises precisam ser ampliadas para abranger as mudanças no contexto social e econômico no mundo das profissões. Dessa forma, este capítulo parte dessas transformações, demonstrando não apenas a base das dinâmicas e da noção dos grupos e organizações, mas também a importância de estudar os percursos individuais para estabelecer novas ideias sobre o mundo profissional, novas formas de burocratização e profissionalização que se manifestam nos tempos atuais. Um exemplo dessas reformulações é a prática do coaching, que servirá para estabelecer princípios norteadores para o estudo biográfico de uma figura ascendente que perpetua as práticas, como Paulo Vieira.

O ponto de partida fundamental é compreender que as evoluções das organizações profissionais são sempre complexas e dinâmicas (Dubar, 2005), resultando da interação entre duas relações principais: a relação salarial e a relação profissional. Essas relações correspondem

a dois tipos distintos de poder: o poder do capital e o poder do saber. Vale destacar que a organização profissional opera sob pressupostos semelhantes aos da organização industrial, compartilhando objetivos como a hierarquização de posições, a maximização da produção e a garantia de uma clientela, assegurada pela demonstração da *expertise* necessária para a execução de seus ofícios. No entanto, para sua compreensão, é importante entender como funcionam as dinâmicas dos grupos profissionais e quais caminhos as análises terão que percorrer tendo em vista as mudanças no sistema, a abrangência dos tipos de profissões e crescimento das atividades de serviço.

2.1 Organização profissional

Para ilustrar os sistemas profissionais, Dubar (2005) apresenta um modelo organizacional que divide as profissões em três grupos específicos: os empregadores (representando o capital, com poder econômico e financeiro), os profissionais do ofício (representando o saber, com poder técnico e especializado) e os assalariados não profissionais. Cada grupo busca maximizar seus interesses na dinâmica organizacional, criando uma interação constante entre essas forças. Essa estrutura, apesar de histórica, ainda é perceptível em algumas configurações contemporâneas, revelando-se como um modelo secular no campo de estudo das profissões.

O debate científico, na maioria das vezes, adota um viés teórico-metodológico vinculado à institucionalização dos profissionais por meio das competências acadêmicas, tendo como objetivo final o recebimento do diploma. Esse processo confere uma autonomia profissional que, por sua vez, gera uma dominação e uma hierarquia de posições, tanto no âmbito interno – entre os componentes da mesma área – quanto no externo – entre áreas diversas.

A desigualdade é estruturada pela diferença de remuneração e pelo reconhecimento social que as profissões possuem. Muitas vezes, as percepções positivas acerca de uma ocupação se constroem pela facilidade de inserção profissional logo após a conclusão da graduação. As diferenciações são estabelecidas pelo piso salarial e pela oferta no mercado de trabalho. A legitimidade acadêmica/científica é o caminho mais objetivo e burocrático para a constituição do *ethos* profissional e para a formação da identidade. (Petrarca, 2015)

A perspectiva dos *neoweberianos* demonstra de forma precisa os modos de gestão da força de trabalho e o movimento da socialização profissional, os quais em alguns casos ainda

se manifestam na contemporaneidade. Esses modos servem para destacar as diferenças entre profissões regulamentadas por instituições educacionais e aquelas que são apenas assalariadas. Eles utilizam o conceito weberiano de “fechamento social”, que explica como diferentes grupos sociais tendem a regular as condições de acesso ao mercado de trabalho a seu favor, restringindo oportunidades àqueles que demonstram maior competência e destaque em suas áreas.

Nesse contexto, profissionais que possuem regulamentação acadêmica e conseguem demonstrar uma sabedoria específica que legitime suas competências destacam-se no mercado. Contudo, para que isso ocorra, é necessário estabelecer vínculos estratégicos, o que Dubar (2005) denomina como “trabalhos de argumentação”. Eles são fundamentais para que um profissional se destaque em sua área, uma vez que ele precisa ser reconhecido tanto pelo público externo quanto pelo interno.

Dubar afirma: “O trabalho de argumentação deve, portanto, relacionar a esfera da prática, ou seja, a demonstração da eficácia do profissional na satisfação da ‘necessidade’, à esfera da teoria, ou seja, à legitimidade científica da disciplina na qual a profissão se apoia” (Dubar, 2005, p. 203). Esse domínio do saber científico promove um “isolamento simbólico”, o qual contribui para a formação de identidades sociais e profissionais.

Assim, são por meio desses mecanismos de reconhecimento e competências que se evidenciam as diferenças entre profissões assalariadas – sem regulamentação - e aquelas profissionalizadas. Enquanto as primeiras são geralmente dependentes da execução de tarefas práticas padronizadas, as segundas constroem sua legitimidade por meio do domínio técnico e teórico, assegurando maior autonomia e prestígio em suas práticas. Porém, isso não impede que profissionais assalariados demonstrem sua *expertise*, sejam reconhecidos e, possivelmente, integrados a espaços burocráticos. Da mesma forma, também não elimina a possibilidade de desqualificação de profissionais do ofício que não acompanham a evolução técnica de suas práticas. (Dubar, 2005)

Outro fator importante nas dinâmicas das organizações é a relação estabelecida entre profissão e política estatal. O prestígio que uma profissão alcança decorre, em grande parte, da atuação de representantes dos grupos profissionais em instituições públicas, movimentos sociais e partidos políticos (Petrarca, 2015). Assim, para se destacar em determinada ocupação, é essencial uma inserção política que possibilite representação e, conseqüentemente, reconhecimento e visibilidade social.

Por isso, a obtenção de um diploma não funciona como único elemento nas mobilizações internas e externas do ser profissional. “Os usos que podem ser feitos do diploma dependem de uma estrutura de capital acumulado, a qual faz com que o valor do título seja avaliado pelo conjunto de propriedades sociais e econômicas que o seu portador possui.” (Petrarca, 2015, p. 161). A utilização do título acadêmico, portanto, está condicionada aos recursos e às esferas de interação e participação do indivíduo.

No entanto, as reflexões anteriores estão estruturadas considerando ofícios em que a institucionalização está claramente delimitada. Surge, assim, o questionamento de como ocorre a utilização de um saber científico em profissões cuja institucionalização é enfraquecida ou nas quais a exigência de um diploma não é fundamental. Nessas situações, há uma flexibilidade nas condições de exercício e de acesso, o que confere ao ser profissional uma maior liberdade de escolha sobre os aspectos que decide internalizar. Essa autonomia subjetiva permite que ele selecione o que considera relevante aprender e incorporar, com base nos tipos de representações das carreiras mais significativas e nas estratégias e articulações realizadas. Essas escolhas são moldadas pelo acúmulo de capital social e relacional, que desempenha papel central nesse contexto (Bourdieu, 2001).

2.2. A Unidade do Ser Profissional: Trajetórias e Carreiras

As mudanças de paradigmas nas análises provocam efeitos nos diversos campos da vida social e individual, nas tendências da consciência do mundo moderno, bem como nas movimentações e inovações do mercado de trabalho. Os processos resultam na fragmentação de novas categorias profissionais, muitas vezes desconhecidas e inacessíveis quando analisadas apenas sob uma ótica ampla, focada exclusivamente no conjunto do espaço empresarial ou na regulamentação de atividades profissionais.

“On voit, au cours de la décennie 80, se multiplier des « nouvelles approches » qui privilégient le niveau « intermédiaire » (« méso ») entre l’approche « macro » du conflit de classe enraciné dans la « situation de travail » et le niveau « micro » de la subjectivité au travail. Ces approches centrées sur l’entreprise, le local, le système d’action, les types de mobilité, les régulations, etc., n’ont pas d’unité de perspective ni de « théorie » privilégiée, même si la référence à la segmentation du marché du travail y est fréquente (Michon et Segrestin 1990).” (p. 10, Dubar, 2003)

Dessa forma, o exame sociológico a partir de uma perspectiva "macro" da realidade destaca o conflito de classes inerente ao campo laboral, enfatizando a hierarquia das situações

de trabalho. Contudo, essa abordagem deixa questões em aberto ao confrontar as análises das transformações da realidade social contemporânea, que a cada dia assume novas formas e variações.

Nesse contexto, a dimensão "micro" busca refletir sobre a subjetividade do trabalhador, sua visão particular e o processo de conversão identitária que ocorre na interiorização de uma cultura profissional. Nesse processo, o ser humano incorpora novas concepções que passam a fazer parte da essência do trabalho ao qual está inserido (Cunha, 2004).

Após compreender os pressupostos básicos do espaço profissional, torna-se fundamental entender a unidade do ser social no contexto do mundo do trabalho. Esse entendimento é crucial para analisar como se constituem os grupos profissionais que desempenham atividades equivalentes e que estão em constante evolução, marcados pela diversidade de suas vivências. As contingências das trajetórias pessoais desses indivíduos moldam novas perspectivas e caminhos dentro de uma mesma designação, ampliando não apenas as possibilidades no mercado de trabalho, mas também as reflexões sobre os "desdobramentos do self" (Hughes apud Cunha, 2004).

“Consagrado na sociologia anglo-americana, o termo ‘profissão’ indica o monopólio de exercício e controle das competências, atribuindo aos profissionais um alto nível de *expertise* e autonomia, capazes de formar uma espécie de ‘elite profissional’ dotada de prestígio social e remuneração econômica.” (Petarca, 2015, p. 152)

O perfil das carreiras passa a ser investigado com o objetivo de observar os níveis das estratégias de aprendizado que cada indivíduo estabelece. Nessa perspectiva, a análise dos grupos profissionais pode ser dividida em duas dimensões codependentes: as relações internas e externas do sujeito no contexto ao qual ele escolhe pertencer. As relações externas englobam a observação das interações interpessoais, as referências do campo e a socialização profissional. Por outro lado, as relações internas correspondem aos impactos desses elementos no “eu” e nas formas de significação atribuídas aos elementos que o cercam.

“É preciso levar em conta a capacidade interpretativa dos agentes sobre as significações que concedem aos seus atos e suas situações de escolha, como também as modificações do “eu” e de seu esquema de imagens para julgar a si e aos outros.” (Petarca, 2015, p.168)

Dessa forma, dois conceitos tornam-se essenciais para compreender as influências nas dinâmicas dos processos profissionais: o conceito de trajetória, explicitado por Pierre Bourdieu (2011) e o conceito de carreira, na perspectiva de Becker (2008);

Segundo Bourdieu, as trajetórias podem ser entendidas como os recursos sociais, econômicos e políticos pertencentes aos indivíduos, que norteiam suas experiências, influenciando escolhas e oportunidades dentro do espaço social em que estão inseridos. Esses recursos intervêm nos percursos individuais dos profissionais, de modo que as movimentações internas e as estratégias de inserção no ambiente laboral não sejam uniformes para todos. Para alguns, esse processo ocorre de maneira mais fácil, enquanto para outros pode ser mais desafiador, refletindo as desigualdades estruturais e os capitais acumulados.

Outro conceito importante é o de carreiras, na perspectiva de Becker (2008). Segundo o autor, as carreiras são constituídas a partir dos grupos de pertencimento delimitados pelos tipos de ocupações, representando as configurações objetivas dos papéis sociais de acordo com a imagem do ser profissional. A dimensão subjetiva das carreiras está relacionada aos processos de internalização, atribuição e absorção de significados frente às práticas do ofício, além dos processos de identificação que se desenvolvem ao longo da vida. Com base nessa concepção, é possível compreender as dinâmicas impermanentes do mundo profissional, permitindo o diagnóstico de conflitos e contingências fundamentais para a estruturação do indivíduo em determinado ofício.

Em seu artigo, Cunha destaca algumas questões formuladas por Hughes em 1958, entre elas a existência de uma cultura profissional, que consiste no conhecimento das habilidades científicas, técnicas e situacionais específicas de cada grupo. Essa cultura é construída por meio das relações e dos espaços que o indivíduo estabelece e frequenta, sendo gradualmente internalizada. Esse processo constitui a base da socialização profissional, envolvendo as dinâmicas de conversão identitária necessárias para a formação do indivíduo. O objetivo é potencializar seu desempenho e possibilitar que ele se destaque em sua área de atuação.

“Segundo Hughes a fabricação de um profissional não incluiria apenas o conjunto das disciplinas aprendidas em seu processo de formação, mas implicaria, sobretudo, numa espécie de iniciação ao novo papel profissional e numa conversão a nova visão de mundo que permitirá o desempenho nesse papel.” (Cunha, 2004. p. 3)

Outro fator importante, destacado por Hughes (1958), Becker (2008) e Cunha (2004), é que esse processo de conversão envolve conflitos e renúncias. Para que o indivíduo abandone

a cultura do senso comum e integre sua nova visão de mundo, baseada nos saberes adquiridos em sua função, ocorre uma perda/reformulação de identidade devido às novas formas de identificação estruturadas pelo perfil que deseja seguir.

2.3 Transformações Identitárias: Uma Análise interacional

A identidade sofre transformações ao longo da vida social, a partir do desenvolvimento pessoal nos diferentes contextos e nas performances moldadas pela identificação de si mesmo, tanto por suas próprias percepções quanto pela forma como é visto pelo outro. A maneira como orientamos nossas ações é reflexo de como nos espelhamos nos outros (Strauss, 1999).

“O conceito de identidade é tão esquivo quanto é o senso que toda pessoa tem de sua própria identidade pessoal. Mas, seja, o que for, a identidade está associada. Às avaliações decisivas feitas de nós mesmos – por nós mesmos ou pelos outros. Toda pessoa se apresenta aos outros e a si mesma, e se vê nos espelhos dos julgamentos que fazem dela.” (Strauss, 1999. p. 29)

Como já mencionado, o pertencimento a um grupo impõe ao indivíduo formas específicas de significação. Os modos pelos quais os membros atuam são determinados pela forma como classificam as categorias que lhes são apresentadas. Muitas vezes, isso ocorre por meio de processos de reavaliação do que já foi assimilado. Nesses períodos, as ambiguidades e disputas tornam-se fundamentais nos processos de transformações internas.

Isso pode ser melhor exemplificado pelas estratégias e técnicas linguísticas utilizadas por profissionais para se destacar no ambiente de trabalho, confrontar possíveis concorrentes, atrair contratantes, entre outras possibilidades. Strauss (1999) descreve esses procedimentos como “batalhas retóricas”, classificadas pela maneira como o ser humano as internaliza com base em sua experiência pessoal.

“(…) segundo a qual as continuidades da experiência pessoal estão relacionadas sistematicamente com as fornecidas pela estrutura social, mas não são asseguradas pela estrutura social. Desejo igualmente sublinhar tanto as possibilidades criativas quanto as contingentes da descontinuidade.” (Strauss, 1999. p. 48)

Segundo Dubar (2005), as formas identitárias profissionais podem ser entendidas como “transações” que envolvem tanto aspectos objetivos — sistemas de ação e reconhecimento ou não-reconhecimento social — quanto subjetivos, relacionados ao processo biográfico. Essas formas resultam da combinação entre as identidades atribuídas por outras pessoas e aquelas internalizadas subjetivamente. Dubar também descreve etapas no processo de configuração

identitária: construção (início), consolidação (qualificação nas carreiras), reconhecimento (acesso as responsabilidades) e envelhecimento (aposentadoria).

Essas transações se relacionam de modo que, quando há concordância entre elas, as identidades são construídas por continuidade; entretanto, quando são conflitantes, as identidades se estruturam a partir de uma ruptura. Os processos, sejam concordantes ou não, estão alinhados às formas de transação objetiva, considerando o reconhecimento (promoção e recapacitação) ou o não-reconhecimento (bloqueio e exclusão) de um ser profissional no espaço social. Esses percursos são fundamentais para compreender o processo de profissionalização.

“(…) as identidades sociais e profissionais típicas não são nem expressões psicológicas de personalidades individuais nem produtos de estruturas ou de políticas econômicas impostas de cima, mas sim construções sociais que implicam a interação entre trajetórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação. Resultados sempre precários ainda que muito fecundos de processos de socialização, essas identidades constituem formas sociais de construção de individualidades, a cada geração, em cada sociedade.” (Dubar, p. 330)

As carreiras humanas possuem um caráter indeterminado devido à incapacidade de prever o futuro, suas contingências e percursos. As ações do presente são amplamente afetadas pelas memórias do passado e pelas expectativas do futuro. Essas memórias não são compostas de realidades objetivas, mas dos processos de assimilação dos momentos, da especificidade da visão subjetiva de quem observa e das escolhas da memória. Os espectros sobre os acontecimentos futuros combinam diversos processos internos de significação e batalhas retóricas.

“A auto-avaliação conduz a decisões: evitar atos, fazer correções, fazer melhor, arrepender-se, proceder bem. A autoavaliação cerca-se assim ‘de um halo de ‘pode’ e ‘não pode’, ‘quer’ e ‘não quer’, ‘deve’ e ‘não deve’. O Eu como sujeito, ao rever seus Mes como objetos, move-se continuamente para um futuro que em parte não foi programado; assim, emergem necessariamente novos Eus e novos Mes, isto é, atos avaliadores e atos avaliados” (Strauss, 1999. p. 51)

Na maioria das vezes, esses acontecimentos não se desenrolam como imaginado, devido à impossibilidade de determinar os resultados das ações sem levar em conta as contingências e os acasos. Os conflitos vivenciados pela quebra de expectativas e pelos processos de renúncia geram novas terminologias utilizadas nos grupos profissionais. “Algumas pessoas alienadas acabam por descobrir que outros estão enfrentando problemas e experiências semelhantes, e as novas terminologias que emergem dessas descobertas passam a ser produtos partilhados por

todos” (Strauss, 1999, p. 55 e 56). O que é partilhado, nesse contexto, é uma rede de apoio com um caráter de identificação entre os membros, que visa normalizar possíveis angústias dentro do espaço da profissão.

Um exemplo que pode ser utilizado é a análise de Becker (2008) sobre as carreiras dos músicos de casas noturnas e, através dessa discussão, revela alguns sacrifícios que eles precisam fazer para alcançar uma “carreira bem-sucedida”, ou seja, com grande desempenho profissional. Um desses sacrifícios é abdicar de sua independência artística para atender às solicitações e desejos dos contratantes, tocando músicas comerciais que se encaixem no grupo. Existem escolhas importantes em momentos decisivos que podem mudar o curso da trajetória profissional. “Nesse ponto decisivo da sua carreira, o indivíduo julga necessário fazer uma mudança radical em sua autoimagem” (Becker, 2008, p. 121). Nesse sentido, é interessante compreender as etapas do processo de socialização profissional e identificar em quais delas o indivíduo passa por transformações identitárias significantes durante a internalização de culturas profissionais.

Observar as consequências dessa mudança no comportamento, nos desdobramentos do self e na fluidez da identidade, além de como essas transformações afetam o auto respeito e provocam indivíduos destituídos de uma visão crítica de suas posições, é crucial para entender o fluxo de formação de novos iniciantes na carreira. “Os perfis de carreira característicos de uma ocupação ganham suas formas a partir dos problemas peculiares a ela” (Becker, 2008, p. 111). A imagem social dos tipos de itinerários constrói as práticas, ou seja, a estigmatização condiciona os problemas peculiares de cada ser profissional.

As renúncias pessoais, as mudanças de identidade e, conseqüentemente, a internalização de uma cultura profissional orientam a construção de uma profissão. As “batalhas retóricas” do exemplo anterior podem ser observadas nas estratégias utilizadas na linguagem e na ação, que buscam atender às imposições das práticas – como tocar músicas comerciais que agradam aos ouvintes, abdicando da independência artística. Quando o músico realiza esses ajustes entre o ideal e o prático em sua conduta pessoal, ele perde significativamente o autodomínio, assim como se compromete com os valores que lhe foram impostos.

O propósito das análises das identidades é estabelecer a relação entre o comportamento simbólico e a organização social. Em outras palavras, busca-se compreender como as estruturas sociais influenciam a formação do pensamento, a representação de significados, o

encadeamento de ações e as escolhas individuais, adotando um viés sociopsicológico que integra ao máximo os fatores sociais externos nas formações individuais.

2.4 Surgimento e a Consolidação de Novas Profissões

Observamos que as dualidades conduzem transformações, e o caminho para o ser profissional é repleto delas. Cunha (2004) e Petrarca (2015) apontam os confrontos entre o modelo ideal e o prático como aspectos essenciais para compreender uma profissão. O ideal refere-se à representação simbólica e teórica de uma carreira, ou seja, as concepções sobre o que compõe a noção de uma profissão. Já o prático envolve as atividades diárias e rotineiras, que se estruturam por meio das relações, acasos, repetições de tarefas, entre outros.

Refletir sobre os contornos de identificação a partir da atribuição profissional é propor uma análise das carreiras particulares influentes, dotadas de prestígio e reconhecimento econômico em uma área específica. Assim, podem-se estabelecer resultados por meio das repetições proporcionais das trajetórias de grupos intermediários motivados por esses perfis. Contudo, surgem dificuldades ao investigar as carreiras dispersas, aquelas que emergem de uma conjuntura histórica na qual o conjunto de suas práticas não apresenta objetividades regulamentadas em sua totalidade.

Contudo, a sociedade passa por modificações ao longo do tempo, e novos percursos no mundo do trabalho e nas profissões surgem para atender às necessidades da ordem social imposta pelo momento histórico, pelas oportunidades de produção, renda econômica e empregabilidade. Essas profissões são contrárias ao pensamento da institucionalização profissional, que exige um documento de autenticação pela comunidade científica.

Nesse contexto, há uma abstração dos caminhos objetivos/práticos para a regulamentação desses casos (Petrarca, 2015). Diante disso, o exercício técnico das profissões e as trajetórias individuais que não seguem exclusivamente a formação acadêmica tendem a ser negligenciados, tanto pela dificuldade de encontrar empiria nas dinâmicas flexíveis e subjetivas, quanto pela falta de regulamentação jurídica, que visa instrumentalizar uma existência externa no mundo social.

Desse modo, surgem questões sobre as profissões que não possuem um viés acadêmico institucionalizado, não se encaixam em um universo científico próprio capaz de legitimar suas práticas. Diante disso, questiona-se sobre as formas de obtenção de dados documentais e

bibliográficos que regulamentem esses casos, considerando as dinâmicas flexíveis, não regulamentadas e a falta de uma objetividade técnica dessas práticas. Por isso, a análise da unidade do ser social, levando em conta a carreira e trajetória de indivíduos que se destacam na profissão é um ponto fundamental para compreender o universo da construção das identidades profissionais no *coaching*.

Dubar (2003) já relatava a necessidade de uma modificação na maneira de análise da sociologia dos grupos profissionais, alegando que o monopólio do paradigma que evidencia as instituições como um todo – abordagem centrada nas empresas, regulamentações e sistemas de tarefas – deixava de considerar as perspectivas subjetivas que questionassem as trajetórias individuais e a unidade do trabalhador.

Como já foi explicitado anteriormente sobre o sistema e o mercado de trabalho atuais, é indiscutível a exigência de observar as trajetórias para identificar recursos econômicos, culturais e políticos que guiam os caminhos das profissões diante das características principais do neoliberalismo. A estrutura social estimula uma autonomia profissional, não só promovendo a internalização dessas práticas por meios gerais, mas também construindo profissões que perpetuam as ideias centrais do sistema de em discursos, personificações e “técnicas”, como o caso do *coaching*.

A produção acadêmica precisa acompanhar as tendências de seu tempo, sendo, portanto, essencial considerar a influência direta da ideologia dos tempos neoliberais na internalização de uma ordem de pensamento que impacta o corpo social. Isso ocorre à medida que se consolidam conceitos como autonomia, liberdade e individualidade. A disciplina do capitalismo se modifica a partir das transformações nos modelos econômicos ao longo dos anos. Com o passar do tempo, surge a necessidade de estimular uma racionalidade econômica diante das limitações do Estado. Dessa forma, emerge o estímulo ao empreendedorismo, à produtividade e à competitividade do ser humano (Safatle, 2022).

“Como sabemos, a generalização da forma-empresa no interior do corpo-social abriu as portas para os indivíduos se autocompreenderem como “empresários de si mesmos” que definem a racionalidade de suas ações a partir da lógica de investimentos e retorno de ‘capitais’” (Safatle, 2022. p. 30)

À vista disso, pretende-se analisar a atuação profissional do coaching, profissão com bastante notoriedade no mundo contemporâneo. Um exemplo de área em que a institucionalização é menos estruturada, em comparação com outros campos, como Psicologia,

Ciências Sociais, Odontologia, Direito, entre outras. Não há uma legislação que exija um diploma específico para atuar como coach, e a profissão carece de regulamentação formal e controle específico.

Em síntese, é uma área voltada para o desenvolvimento pessoal e profissional, com o objetivo de ajudar o cliente a melhorar seu desempenho e superar desafios. É um campo composto por múltiplos elementos que podem ser utilizados na formação dos profissionais da área. Essa prática não exige um diploma específico em nenhuma área do conhecimento, sendo estruturada por meio de cursos profissionalizantes oferecidos por instituições privadas e credenciadas até, em alguns casos, por universidades, como a Florida Christian University (FCU). Entre as principais instituições que oferecem formação em coaching destacam-se o Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), a Febracis Coaching, o Behavioral Coaching Institute (BCI), a International Association of Coaching (IAC), a Global Coaching Community (GCC) e a European Coaching Association (ECA).

O *coaching*, portanto, constitui-se como uma prática própria, que adapta conceitos do contexto histórico e do sistema econômico a teorias científicas e métodos subjetivos. Essa combinação de fatores dá origem a um mercado novo, estruturado por meio de uma metodologia educacional ampla e diversificada a partir da subjetividade dos criadores das instituições/empresas responsáveis por certificar os profissionais.

Um exemplo que pode ser utilizado é caso específico do IBC, destaca-se o curso *Professional & Self Coaching* (PSC)⁴. Segundo a instituição, o primeiro passo para se tornar coach é o próprio profissional ser um “case de sucesso”. Essa formação, em particular, confere titulações que ampliam as áreas de atuação do profissional. Por exemplo, para se tornar coach de líderes e gestores, é necessário o título de *Leader Coach*; para atuar como coach de carreiras, o título de *Professional Coach*; e, para atender clientes no âmbito pessoal, o título de *Life Coach*. Este último inclui categorias específicas, como coach de relacionamentos, coach de emagrecimento, coach de gestão financeira, entre outras. Por fim, destaca-se o título de *Self Coaching*, metodologia criada por José Roberto Marques após 30 anos de experiência. Esse método permite ao coach desenvolver-se tanto pessoal quanto profissionalmente, integrando o autodesenvolvimento à prática de sua profissão.

⁴ Ver em <https://www.ibccoaching.com.br/porta/coaching/quais-pre-requisitos-realizar-formacao-em-coaching/>

Outro exemplo de formação oferecida por uma instituição é a Febracis⁵. O método utilizado por essa organização é o CIS – Coaching Integral Sistêmico, criado por Paulo Vieira. A Federação Brasileira de Coaching (Febracis) oferece cursos diferentes de formação, com variadas cargas horárias e finalidades específicas.

Embora essa instituição seja analisada com mais detalhes no terceiro capítulo, sua apresentação aqui busca destacar os recursos e os saberes necessários para a atuação como profissional de coaching e diferenças com outras instituições que possuem as mesmas finalidades, ou seja, os “trabalhos de argumentação” particulares desse tipo de formação. Esse campo possui características duais, situadas entre a objetividade técnica de uma possível regulamentação formal — representada pelos cursos e certificações oferecidos — e a flexibilidade dos formatos, métodos e horários disponíveis.

Esse cenário levanta questionamentos sobre a legitimidade acadêmica e científica na área, já que os métodos são diversos e subjetivos, variando de acordo com quem os desenvolve e comanda as “instituições educacionais” que concedem certificados e titulações. Nesse sentido, o saber oferecido por empresas como a Febracis é fundamentado, sobretudo, nas práticas, ideias e teorias do indivíduo que estrutura o método, ou seja, do seu idealizador.

A organização profissional dessa área é altamente específica, e tanto os *coaches* quanto os *coachees* — como são chamados os clientes — mantêm relações singulares de adaptação mútua. As teorias e os métodos permitem esse tipo de relação, que é totalmente flexível, genérica e ao mesmo tempo personalizada. Portanto, os profissionais da área e os empregadores se condicionam reciprocamente. Por exemplo, ao lidar com problemas de relacionamento, o coach precisará adaptar seu saber para solucionar as questões trazidas pelo cliente. O mesmo se aplica a problemas no ambiente de trabalho, nas relações familiares, de autoaceitação, entre outros.

A liberdade de escolha, conforme apontada por Bourdieu (2001), nos aspectos que o profissional decide internalizar, torna-se evidente nesse contexto. Em outras palavras, a organização profissional nesse tipo de ofício é diversificada devido às suas diferentes formas de regulamentação, que constituem o ethos profissional. Esse ethos abrange a articulação entre saber e capital, empregador e profissional, condições de exercício e acesso, saberes práticos e ideais, entre outras dualidades.

⁵ Ver em <https://febracis.com/todos-os-cursos/>

Para analisar melhor essas ocupações, é fundamental compreender as carreiras e trajetórias específicas de referências profissionais que realizam essas práticas. No entanto, é necessário, antes de tudo, entender a historicidade do surgimento do *coaching* e reconhecer como ele também possui raízes nos âmbitos institucionalizados da produção acadêmica.

Portanto, pode-se observar como se constituem os modelos dos sistemas profissionais, a relação entre o poder do capital e do saber, as hierarquizações em um grupo, suas formas de regulamentação e controle que regem seu funcionamento e percursos futuros. Além disso, analisa-se o impacto dessas instituições nas transações identitárias, estabelecendo os princípios básicos pelos quais o indivíduo passa para que os processos de adaptação, evolução e ascensão no ofício moldem novos desdobramentos do "eu", alterando suas perspectivas, discursos, comportamentos, crenças, entre outros. Por fim, é abordado como o contexto histórico influencia a formação de novas dinâmicas profissionais, que diferem das objetivadas anos atrás, demonstrando, assim, as novas formas de burocratização e as tentativas de regulamentação profissional, com foco no objeto-problema do trabalho: o *coaching*.

3. Sócio - história do *Coaching*

Este capítulo tem como finalidade demonstrar, sob uma perspectiva histórica e social, as raízes do surgimento do coaching, considerando tanto os fatores econômicos e sociais que estimularam essa profissão quanto os caminhos internos que abriram possibilidades para que suas práticas fossem vistas como válidas no mundo contemporâneo. Ou seja, busca-se também evidenciar as influências de correntes do pensamento humano, como a psicologia e a filosofia, que começam a impactar academicamente esses ofícios, fornecendo a eles um suporte "científico" que, muitas vezes, é utilizado sem a profundidade metodológica necessária.

A análise da historicidade do coaching permite, em um primeiro momento, compreender, de uma perspectiva macro, os caminhos das novas profissões, observando tendências e ramificações. Isso é especialmente relevante, considerando o caráter adaptável, dinâmico e abrangente das atividades profissionais. Assim, analisam-se as mudanças no sistema econômico que tornaram o trabalho mais flexível e focado na ideia de o indivíduo se produzir como uma mercadoria. Nesse sentido, discute-se como o capitalismo e sua realidade paradoxal fornecem as condições necessárias para o surgimento do coach.

Em um segundo momento, o foco recai sobre os modos de adequação aos desafios específicos do ofício, como a ausência de regulamentação. A partir disso, investigam-se as transformações nas dinâmicas da produção acadêmica no campo da psicologia, que contribuíram para a consolidação do coaching. O objetivo é compreender como muitos profissionais da área utilizam referências teórico-metodológicas dessa ciência, bem como os fatores que influenciaram a produção de teorias que respaldam e fomentam os fundamentos do coaching.

Por fim, na terceira etapa, realiza-se um levantamento sobre a formação desses profissionais, abordando as atividades, conhecimentos, cursos e instituições que fornecem a certificação de coach, destacando a duração dessa formação e os critérios adotados. Especificamente, analisa-se a Febracis, instituição liderada por Paulo Vieira. Em síntese, busca-se identificar os elementos educacionais que legitimam a atuação do coach no Brasil, mesmo em uma profissão desprovida de regulamentação formal. Essa etapa é essencial para compreender os processos de formação, as instituições envolvidas, as bases que sustentam essas ofertas e, sobretudo, um estágio fundamental do processo de socialização profissional.

3.1 Transformações do Capitalismo: Política, Economia e Subjetividade

É importante atentar-se sobre as causas das tendências da consciência do mundo moderno, e dentre elas, o ponto primordial a ser investigado são as modificações nas disposições relativas às questões econômicas e políticas. A economia política é, portanto, "a ciência que trata da produção e distribuição da riqueza na medida em que elas dependem das leis da natureza humana ou ainda a ciência relacionada às leis morais ou psicológicas da produção e distribuição de riqueza." (MILL, 1973, p. 303).

Em uma breve perspectiva histórica apresentada por Safatle (2022), ele explicita que, desde 1920, a disciplina do capitalismo passa por modificações estruturantes do modelo neoliberal. Isso ocorre a partir do taylorismo – a racionalização do trabalho para obter maior desempenho, com cada trabalhador se especializando em uma função – juntamente com a ideia de “burocracia weberiana”⁶, sempre com noções de aperfeiçoamento para impulsionar a produção.

Para que isso aconteça, é importante que ocorra a humanização das práticas, estabelecendo elementos estruturantes para impulsionar a motivação intrínseca. A combinação da racionalização do trabalho com a criação de uma afetividade, baseada na naturalização da busca pelo desempenho, são pontos principais para a investigação do sistema atual.

Para David Harvey (2014), o capitalismo se estrutura a partir de pontos centrais básicos. O primeiro é a necessidade de circulação e acúmulo de capital, que impulsiona o sistema. Outro ponto fundamental é a demanda pela apropriação de terras, exploração de recursos naturais e privatizações, que visam gerar novos lucros e expandir os mercados. Além disso, ele tende à superacumulação, o que leva ao surgimento de crises que reorganizam e renovam o sistema, em um processo que pode ser chamado de reestruturação produtiva.

Essas crises são estruturantes do capitalismo, tendo em vista suas contradições internas. Elas se manifestam na relação entre o estímulo à produção desenfreada e as limitações do consumo, que ocorrem devido à precarização do trabalho para aumentar os lucros. Esse processo, em algum momento, gera uma superprodução que precisa ser controlada por meio de uma reestruturação (Harvey, 2014). Nessa perspectiva, surgem novas racionalidades e formas

⁶ Weber analisa os processos de racionalização na passagem da Idade Média para a Idade Moderna. “O mecanismo burocrático plenamente desenvolvido compara-se às outras organizações exatamente da mesma forma pela qual a máquina se compara aos modos não mecânicos de produção.” (Weber, 1982, p. 249).

de acumulação que direcionam os caminhos para o controle das crises e que estimulem/permitem o funcionamento do mercado.

No ano de 1938 o liberalismo apresentava sinais de declínio, e houve uma interferência do Estado keynesiano, com a intervenção estatal na economia. Com a crise vivida nesse período e os dilemas sobre a atuação do Estado, o impulso à autonomia e à competição se integraram no combate às limitações do Estado. Por isso, seria coerente ocorrer uma parcela de intervenção estatal até que a sociedade desenvolvesse uma racionalidade econômica capaz de orientar a consciência. A partir desses conflitos novas formas de pensar a formação do indivíduo capitalista e suas ações para que seja possível estabelecer um equilíbrio ideal para o funcionamento do capital.

Todavia, é equivocado pensar que no sistema neoliberal não existe controle estatal. "Na verdade, o que o neoliberalismo pregava eram intervenções diretas na configuração dos conflitos sociais e na estrutura psíquica dos indivíduos." (Safatle, 2022, p. 24-25). O que busco destacar por meio dessa estrutura de análise é como o sistema penetra nas nossas configurações dialéticas de pensamento e como ele influencia, diante dessas proposições, o mundo das carreiras profissionais e a formação social do *coaching*.

"Diferentes contextos históricos podem engendrar novas configurações nas quais faz sentido pensar a relação entre exercício profissional e mobilização de saberes que não se apoiam exclusivamente no espaço escolar-acadêmico, mas que têm como referência outras esferas, como a política, por exemplo." (Petrarca, 2015. p. 162)

Diante desses elementos da transformação do Estado capitalista e de seus percursos, é possível compreender as novas dinâmicas que estruturam o funcionamento do sistema. Para Harvey (2014), o capitalismo passa por grandes modificações a partir de 1973, especialmente em seus modos de operação no final do século XX. Essas mudanças podem ser identificadas em três aspectos fundamentais: as novas tecnologias, que permitem a reestruturação do trabalho; a adoção do trabalho flexível em termos geográficos; e a transição do modelo fordista para a acumulação flexível.

Nesse contexto, a produção se torna mais adaptável, com ciclos mais curtos e uma maior variedade de produtos. Há também um aumento significativo do trabalho informal, temporário, terceirizado e em atividades de serviços, resultando em formas mais precárias de emprego. O consumo se diversifica, a obsolescência planejada acelera, e há uma busca crescente por mão de obra barata e por contextos com menor regulamentação fiscal. Essa lógica configura uma

combinação particular/nova de elementos tradicionais da acumulação de capital com transformações na experiência de tempo e espaço, impactando tanto as práticas culturais quanto as teorias filosóficas pós-modernas (Harvey, 2014).

“A natureza e a composição da classe trabalhadora global também se modificaram, o mesmo ocorrendo com as condições de formação de consciência e de ação política. A sindicalização e a "política de esquerda" tradicional tornaram-se muito difíceis de manter diante de, por exemplo, sistemas de produção patriarcais (familiares) característicos do Sudeste Asiático ou de grupos imigrantes em Los Angeles, Nova Iorque e Londres. As relações de gênero também se tornaram muito mais complicadas, ao mesmo tempo que o recurso à força de trabalho feminina passou por ampla disseminação. Do mesmo modo, aumentou a base social de ideologias de empreendedimentismo, paternalismo e privatismo.” (Harvey, 2014. p. 170)

À vista disso, é importante apontar as mudanças na concepção do sistema econômico em relação à intervenção estatal, as transformações na forma como o mercado é compreendido no contexto das mudanças do capitalismo e como se constrói uma nova racionalidade econômica. Na perspectiva dos autores austro-americanos⁷, o mercado no neoliberalismo opera como um processo subjetivo, um autogoverno, democracia dos consumidores se opondo a intervenção do Estado. A economia de mercado, nesses termos, tem como ponto central a relação entre instituições e a ação individual na construção de si mesmo como o próprio mercado, diferenciando-se da visão de Adam Smith e dos neoclássicos, que o enxergam como algo estático, dado e condicionado pelas ações racionais dos agentes econômicos em suas relações de competição.

Por essa razão, o mercado deixa de ser apenas um meio de livre circulação de mercadorias. Ele não é estático nem regido exclusivamente por leis naturais que produzem equilíbrio. Ele se torna um processo dinâmico, regulado por princípios psicológicos e pela aderência a competências e saberes por parte dos sujeitos que o compõem (Dardot; Laval, 2016). Nesse contexto, o indivíduo é incentivado a se produzir como uma mercadoria que coordena os caminhos do sistema à medida que se forma e obtém conhecimento.

“Apenas pelo jogo do mercado nós nos educamos a nos governar como empreendedores. Isso significa também que, o mercado é visto como um livre espaço para os empreendedores, todas as relações humanas podem ser afetadas por essa dimensão empresarial, constitutiva do humano.” (Dardot; Laval, 2016. p. 148)

⁷ Ver em DARDOT, P; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

Esse conhecimento, entretanto, não visa explicar ou compreender, mas sim produzir mais lucros. Portanto, não se trata de um conhecimento científico, mas de um saber específico, cujo objetivo é alcançar posições superiores nas relações hierárquicas de produção. Não importa se se trata de teorias acadêmicas ou de saberes práticos: o foco está em maximizar lucros. Assim, os questionamentos deixam de ser sobre os "porquês" e passam a ser sobre os "quantos" (Dardot; Laval, 2016).

O mercado, portanto, é constituído por um movimento em que o indivíduo se autoeduca e se autodisciplina para promover o lucro e a competição, permitindo que o sistema realize processos de autoregulação. A inserção do sujeito nesse contexto faz com que ele aprenda estratégias e se desenvolva, retroalimentando a própria estrutura do sistema. Não é necessário que o indivíduo já possua todas as habilidades ao ingressar, pois o sistema está preparado para auxiliar os que se inserem, estimular a continuidade de suas atividades e ampliar suas experiências. Nesse caso, a lógica é a do homem-empresa, e, atualmente, esse estímulo ao empreendedorismo é amplamente difundido pela educação, pelo avanço da tecnologia e pelas grandes instituições. Refletir sobre esses estímulos e a presença dessa racionalidade, que incentiva o indivíduo a empreender a si mesmo, é questionar os níveis da interferência do sistema na subjetividade, bem como a maneira como identidades e pensamentos, especialmente no ambiente universitário, estão sendo moldados por esses pressupostos.

O estímulo a despolitização é um método fundamental para prevenir uma reação política frente à ação econômica, ou seja, retira todo o processo crítico e reivindicatório das instituições e das pessoas, produzindo um encadeamento de sujeitos apáticos, performáticos e pacificadores. Um ponto importante dessa afirmação é a manifestação da internalização de uma ordem de pensamento que afeta o corpo social, fazendo com que o indivíduo se enxergue como “empresário de si mesmo”. Tudo começa a ser autoavaliado e controlado, desde as relações até a construção de uma “inteligência emocional” para lidar com os conflitos e exigências do mundo moderno.

Vale ressaltar que a lógica empresarial é uma forma de violência que hierarquiza classes, generaliza um egoísmo abnegado e destituído de solidariedade, reafirma a exploração e a servidão. Atualmente, esse raciocínio está incorporado na organização interna da psique do indivíduo, em suas relações com o outro e consigo mesmo. Também se reproduz nos caminhos das teorias científicas e nas criações de novos grupos profissionais especializados nessa lógica.

3.2 Psicologia Positiva e a Lógica do Capital

A amnésia social e os revisionismos afetam a produção científica, de modo que as críticas muitas vezes são perdoadas ou até ignoradas para preservar uma aparência de harmonia, evitar contradições e escapar de conflitos. A harmonização dos contrastes, frequentemente atribuindo a responsabilidade às condições históricas ou à influência de fatores individuais e sociais do autor, reflete tanto a ação dos revisionistas quanto uma tendência predominante na produção acadêmica contemporânea.

Um exemplo disso, na área da psicologia, são os neofreudianos e a teoria de Alfred Adler. Conceitos como autoafirmação, self e criatividade são utilizados como tentativas de "corrigir" os supostos erros do passado, ao abordar as limitações impostas à teoria psicanalítica clássica. Essas limitações são vistas como decorrentes das influências históricas e sociais sobre o autor e o contexto em que ele estava inserido.

A tendência de homogeneização de práticas, que inclui a busca constante por novidade e autoaperfeiçoamento, acaba por diluir o caráter natural e essencial tanto da realidade quanto das teorias que a precedem, desconsiderando sua complexidade e profundidade originais.

Jacoby (1977) relata que a psicologia do ego – correntes que evidenciam a estrutura consciente do sujeito – é integrante da pré-história da psicanálise. Sua existência deveria ser parte constitutiva, e não a recusa dos pressupostos essenciais da teoria. “Uma sociedade repressiva impele o ego à regressão e à inconsciência, de maneira a que subsista irracionalmente” (Jacoby, 1977, p. 59). Ou seja, o caráter de estabelecer uma ligação entre o ego, sem dialética – autônomo –, e o criticismo, retira a parte objetiva e política de um pensamento que leva em conta a intervenção de uma sociedade massificada na subjetividade.⁸

“A substituição que os neofreudianos fizeram de uma psicologia do inconsciente por uma psicologia do consciente, do id pelo ego, da sexualidade pela moralidade, da repressão pelo desenvolvimento da personalidade e, de forma mais geral da libido e da psicologia da profundidade por uma psicologia da superfície e cultural, acelerou-se com os pós-freudianos” (Jacoby, 1977. p. 61)

Desse modo, o ego realiza “reações automáticas e inconscientes” (Jacoby, 1997, p. 59), desenvolvendo uma paralisação da autonomia instintual e estabelecendo a regressão do ego

⁸ Ver em RIBEIRO, Louise; HILARIO, Leomir. Crítica Psicológica do Coaching. In: 33º Encontro de Iniciação Científica - EIC, 2023, São Cristóvão-SE. Livro de resumos: 33º Encontro de Iniciação Científica da UFS. São Cristóvão-SE: Editora UFS, 2023. p. 271.

para o id. A descoberta de Freud sobre o narcisismo revela as consequências desse retrocesso da modernidade, resultante do movimento irracional das massas em combinação com as mudanças nos sistemas políticos. Essas discussões sobre aspectos psicanalíticos não constituem o ponto central da análise desta pesquisa, mas são essenciais para compreender os processos de reificação da teoria no enquadramento às condições sociais/materiais da realidade da acumulação flexível e do sujeito empreendedor. Ou seja, busca-se entender quais são as influências dessas mudanças na consciência e como elas afetam as percepções críticas, contribuindo para possíveis esquecimentos ou ilusões da realidade dentro das perspectivas da psicologia conformista. Essas dinâmicas, por sua vez, futuramente viabilizam profissões diretamente ligadas a essa retórica do progresso.

Os pós-freudianos utilizam a subjetividade como principal elemento para a formulação do pensamento, operando conceitos como individualismo, *self* e autenticidade, o que modifica a psicologia freudiana dos instintos para uma psicologia humanista e pessoal. Nesse contexto, uma insegurança é instaurada como uma obrigatoriedade universal do sujeito. Para uma melhor explicação, é preciso evidenciar que esses teóricos abordam os problemas apenas em sua superfície, sem buscar as causas, desassociando o fenômeno de sua origem coletiva. Dessa forma, causa e consequência se confundem. É nesse pragmatismo positivo e narrativo que a subjetividade/identidade se perde e fica a serviço da lógica do capital. Para Marcuse, “A leitura dos neofreudianos soa como sermões dominicais. Assim também os pós-freudianos. Promove-se o que é positivo a fim de rechaçar o que é negativo.” (apud Jacoby, 1997, p. 65).

Maslow, psicólogo norte-americano, estabelece uma fórmula que consiste em adicionar alma à miséria e à injustiça para que elas se transformem em nobreza e virtude (Jacoby, 1977). A incapacidade de estabelecer profundidades conceituais reorganiza sua significação a favor de uma sabedoria predominante, ou seja, da ideologia neoliberal da mercadoria. Nesse contexto, elementos de origem negativa são reestruturados como coisas a serem glorificadas. Além disso, ferramentas cotidianas e comuns se tornam excepcionais, adquirindo grandes valores simbólicos. “Os alquimistas da libertação transmudam as mercadorias vis do capitalismo em tesouros da humanidade” (Jacoby, 1977, p. 73).

Um detalhe importante desse programa humanista é a aceitação da sensibilidade humana diante da morte, miséria, acidentes e problemas. O ponto cego decorrente da irracionalidade construída é visível na existência de práticas que realmente solucionariam os problemas, mas cuja realização provocaria ameaças à acumulação capitalista. Assim, preserva-se alternativas

irracionais⁹ (Jacoby, 1977). Segundo Adorno, “Os acidentes não são acidentais. Eles estão enraizados na realidade social; são uma forma de necessidade em condições de falta de liberdade.” (apud Jacoby, 1977, p. 80). A vertente humanista é essencial para manter a subordinação, realizando a “humanização da desumanização” (Adorno apud Jacoby, 1977, p. 77). O pensamento do indivíduo está sendo submetido a processos de repressão, realizados por meio do estímulo e da ênfase contínuos em termos como individualidade e liberdade.

As características da sociedade estão representadas nas suas formas de repressão. Na atualidade, o estímulo à positividade e a inibição dos conflitos identificam as predisposições da estrutura psíquica do ser humano moderno, desde o esquecimento, comandado pela crença no progresso, até a perda da subjetividade, decorrente da criação de conceitos que universalizam uma prática, a partir dos pressupostos da ideologia neoliberal. Essas afirmações feitas por Jacoby, Marcuse, Adorno e outros teóricos constroem uma elucidação clara do surgimento da Psicologia Positiva, corrente do campo que fundamenta em meios acadêmicos a prática do *coaching*.

A perspectiva socio-histórica, econômica e acadêmica permite observar a interferência da lógica de um racionalismo econômico individualista e produtivo na ciência e nos espaços universitários. Martin Seligman, psicólogo estadunidense e presidente da APA (American Psychological Association) em 1998, foi o teórico que buscou estabelecer uma nova perspectiva para a psicologia, com o objetivo de aumentar o financiamento em pesquisas de saúde mental. Segundo Seligman, “(...) o problema da psicologia estaria em tentar consertar o que ia mal nas pessoas, e não em alimentar o que estava indo bem e ajudar a desenvolver ao máximo os potenciais de cada um” (apud Cabanas; Illouz, 2022, p. 30).

A psicologia positiva, conforme introduzida por Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi, propõe um enfoque voltado para o desenvolvimento dos aspectos positivos da vida, como a busca pela felicidade, o florescimento humano e uma abordagem otimista para o controle das emoções. Essa abordagem visa não apenas corrigir os problemas, mas também explorar e estimular o potencial máximo de cada indivíduo, colocando ênfase em uma vida mais satisfatória e equilibrada.

No entanto, a psicologia positiva não surgiu como uma inovação radical. Ela se baseia em conceitos e práticas já amplamente discutidos, como a psicologia adaptativa, a autoestima

⁹ Ver exemplo dos acidentes automobilísticos. Jacoby, Amnésia Social p. 80

(que ganhou destaque nos anos 1980/1990), e as teorias humanistas das décadas de 1950 e 1960, além de resgatar elementos da cultura de autoajuda do século XX. Como afirmam Cabanas e Illouz (2022), “A recém-nascida psicologia positiva parecia vir ao mundo já bastante envelhecida” (p. 32).

Esse fenômeno pode ser relacionado ao conceito de “amnésia social” discutido por Jacoby, explicitado acima, em que a sociedade, impulsionada pela ansiedade pelo progresso, tende a esquecer as lições do passado e buscar uma renovação constante, muitas vezes sem considerar as implicações ou a profundidade dessas transformações. A lógica de aceleração do tempo e a constante busca por otimização e melhoria reforçam uma tendência de revisar o passado sem realmente reexaminar os erros históricos, o que se alinha à perspectiva de que a psicologia positiva, mesmo com seu foco no bem-estar, não representa uma mudança substancial nas bases teóricas da psicologia, mas sim uma continuação de tendências anteriores adequadas aos pressupostos essenciais da lógica do capital e estímulo ao neoliberalismo.

Seligman, no entanto, após ser eleito presidente da APA e apresentar sua teoria no grande centro acadêmico, começou a receber propostas e financiamentos que impulsionaram o avanço da Psicologia Positiva em um curto espaço de tempo.

“ ‘Homens grisalhos, vestidos com ternos cinzentos’ vindos de ‘fundações anônimas’ que escolhiam apenas ‘vencedores’ convocam-no para reuniões em prédios luxuosos em Nova York (...). E assim, ‘ um mês depois, um cheque de 1,5 milhão de dólares apareceu’, diz Seligman. ‘Com este financiamento a psicologia positiva começou a prosperar’” (SELIGMAN apud Cabanas; Illouz, 2022. p. 34)

A combinação de grandes investimentos, elaboração de artigos científicos, propagandas e disseminação nas universidades globais ocasionou o grande sucesso da teoria. A criação do livro *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification* [Virtudes e Pontos Fortes de Caráter: Um Guia e Uma Classificação], por Seligman e Christopher Peterson em 2004, exemplifica o caráter genérico, imediato e superficial da proposta. Esse livro seria o oposto positivo ao *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais* (DSM) e à *Classificação Internacional de Doenças* (CID), pois retira toda informação sobre transtornos mentais para evidenciar os pontos positivos do ser humano. Essa estratégia reflete a ideia anteriormente citada, que se baseia na internalização de uma estrutura de pensamento que evidencia os benefícios da vida, enquanto minimiza os pontos negativos, como conflitos e contradições. Além disso, uniformiza um vocabulário comum aos psicólogos positivistas e contribui para a evolução e consolidação da corrente, causando impacto nas esferas sociais.

“Esses temas não se limitaram à psicologia, infiltrando-se em disciplinas como economia, educação, terapias em geral, saúde, política, criminologia, ciências do esporte, bem-estar animal, design, neurociência, ciências humanas, negócios e administração de empresas.” (KRAMPEN; SHUI apud Cabanas; Illouz, 2022. p. 40-41)

Em 2001, a Fundação John Templeton – instituição religiosa ultraconservadora – investiu 2,2 milhões de dólares para a criação do Centro de Psicologia Positiva na Universidade da Pensilvânia (Cabanas; Illouz, 2022). Com o passar do tempo, a fundação também financiou pesquisas voltadas para áreas como emoções positivas, espiritualidade, produtividade e envelhecimento.

Além da Fundação John Templeton, outras instituições também financiaram inicialmente esse tipo de pesquisa. Entre elas destacam-se: a Organização Gallup, a Fundação Mayerson, a Fundação Annenberg, a Atlantic Philanthropies, a Fundação Robert Wood Johnson, o Instituto Nacional de Envelhecimento (*National Institute on Aging – NIA*) e o Centro Nacional para a Medicina Complementar e Alternativa (*National Center for Complementary and Alternative Medicine – NCCAM*).¹⁰

Empresas privadas também participaram desse movimento. A Coca-Cola, por exemplo, investiu 145 milhões de dólares em pesquisas destinadas a reduzir o estresse no trabalho e a descobrir formas mais econômicas para aumentar a produtividade. (Cabanas; Illouz, 2022)

Esses investimentos não se limitaram apenas aos Estados Unidos, mas também se expandiram para países como China, Emirados Árabes Unidos e Índia. A partir da produção de milhares de artigos científicos e publicações especializadas, a área começou a adquirir legitimidade acadêmica e passou a crescer, transformando significativamente o mundo empresarial, político, social e do trabalho.

O sucesso da área possibilitou sua influência sobre outras vertentes do mundo social. Observa-se, então, uma mudança nos caminhos do campo: ocorre o abandono do ceticismo em prol de uma ideologia positiva e otimista, o fortalecimento da crença em práticas de autoajuda

¹⁰ Ver em ILLOUZ, Eva.; CABANAS, Edgar. **Happyracia: Fabricando Cidadãos Felizes**. São Paulo, SP. Ubu Editora, 2022.

e a atribuição de uma "negatividade retrógrada" (Cabanas; Illouz, 2022, p. 41) àqueles que estabelecem críticas à teoria.

“Assenhoram-se dos novos conceitos os profissionais ‘psi’ não acadêmicos que nas décadas anteriores vinham abrindo caminho no mercado terapêutico (...), um amplo conjunto de profissionais que abarcava escritores de autoajuda, palestrantes motivacionais, *coaches* pessoais e empresariais, formadores de gestão e construtores de aprendizagem” (Cabanas; Illouz, 2022, p. 41-42).

A psicologia positiva auxiliou profissionais não acadêmicos ao proporcionar estratégias e técnicas compartilhadas entre cientistas e o mercado, focadas no desenvolvimento emocional e no sucesso econômico. Os ensinamentos dessa corrente foram apropriados por esses profissionais e levados para todas as esferas sociais, abrangendo áreas como casamento, alimentação, sexo, trabalho, educação, relacionamentos, sono, vícios e transtornos mentais, entre outros.

Dado o sucesso extraordinário da psicologia positiva, não demorou muito para que psicólogos positivos começassem a ingressar nesse mercado. Foi nesse contexto que surgiram textos como “*Toward a Positive Psychology of Executive Coaching*” (2004) (Rumo à psicologia positiva e à psicologia do coaching executivo) e “*Positive Psychology and Coaching Psychology: Perspectives on Integration*” (2005) (Psicologia positiva e psicologia do coaching: perspectivas e integração), artigos publicados por psicólogos positivos. Em 2007, Martin Seligman publicou o artigo “*Coaching and Positive Psychology*” (Coaching e a psicologia positiva), no qual legitimava a prática do coaching e afirmava que a psicologia positiva deveria oferecer as credenciais adequadas para os profissionais da área.

Os pesquisadores da felicidade estão constantemente se reinventando em busca de uma melhor adequação às estruturas empresariais, com o objetivo de atrair mais investimentos. No entanto, nas últimas décadas, a psicologia positiva tem enfrentado algumas críticas, como as deficiências metodológicas apontadas por James K. McNulty e Frank D. Fincham, as simplificações teóricas e contradições destacadas por B. D. Slife e Frank C. Richardson, as generalizações exageradas mencionadas por James C. Coyne e Howard Tennen, além de questionamentos sobre sua eficácia terapêutica e científica. Embora essa abordagem tenha captado muito bem aspectos culturais e ideológicos e contribuído para a institucionalização da felicidade nas esferas públicas e privadas, ela apresenta déficits intelectuais e limitações teóricas.

Nesse contexto, o utilitarismo deixa de ser apenas uma idealização e passa a se configurar como uma realidade científica. A busca pela felicidade, autoavaliação e evolução pessoal e profissional nada mais são do que uma cortina de fumaça destinada a ocultar as deficiências sociais e econômicas do sistema vigente. Além disso, essas práticas servem para que os indivíduos aceitem a precarização de seus trabalhos e culpem a si mesmos por seus fracassos, desviando a atenção de uma possível mobilização social contra os órgãos de controle, dos questionamentos sobre suas próprias condições e das posições ocupadas por aqueles que os exploram.

Essa aceitação inclui também os colapsos mentais e ambientais do século atual, pois a ideologia do individualismo e do consumo desenfreado — material, cultural e informacional — é incompatível tanto com as formas naturais de vida do meio ambiente quanto com as estruturas cerebrais humanas. As estratégias que incentivam o indivíduo a continuar nesse processo de "empresário de si mesmo" — consumir para evoluir, quantificar para se diagnosticar, pensar apenas de forma positiva e alcançar sucesso econômico por meio da exploração e da desigualdade social — refletem padrões que se assemelham aos mecanismos cerebrais do vício e da compulsão, presentes nos sistemas de recompensa da própria biologia do cérebro.

Nesse aspecto, a neurociência pode explicar como a liberação de dopamina e outros neurotransmissores influenciam esse comportamento, reforçando o ciclo de busca incessante por recompensas que, em última análise, sustenta essas dinâmicas sociais e econômicas.¹¹

3.3 O Surgimento do Coaching como Fenômeno Social

Assim, diante da relação entre estrutura social, cultura e a ação individual surge o *coaching* — prática que formula estratégias para que o indivíduo alcance objetivos contínuos de autoaperfeiçoamento. Essa estrutura inclui palestras motivacionais, treinamentos e elementos de autoajuda. O *coaching* alimenta a ideia de felicidade, controle da mente sobre o corpo, espiritualidade e produtividade. Trata-se de uma abordagem que combina de forma heterogênea diversas redes de conhecimento, abrangendo desde a psicanálise até o behaviorismo, neurociência, medicina, experiências pessoais e sabedorias antigas. A Psicologia

¹¹ Ver em <https://saude.abril.com.br/coluna/cientistas-explicam/o-que-drogas-games-e-redes-sociais-tem-em-comum/>

Positiva se estabelece como uma fonte de apoio científico, conferindo às práticas de coaching maior reconhecimento e legitimidade. Dessa forma, tanto cientistas quanto indivíduos sem formação específica em psicologia passaram a transmitir mensagens semelhantes. Segundo a International Coaching Federation (ICF), esse mercado pode gerar até 2,356 bilhões de dólares anuais em todo o mundo.¹²

Sendo assim, é fundamental analisar as raízes dessa indústria que sustentam a continuidade de sua prática, sucesso e adesão. A ideia de "felicidade" impulsionou a colaboração entre psicólogos e economistas para formular estudos que buscassem estabelecer relações entre felicidade e valor econômico. No entanto, essas tentativas não obtiveram resultados significativos, uma vez que a riqueza — medida pelo Produto Interno Bruto (PIB) dos países — não demonstrava ser diretamente proporcional aos níveis de felicidade dos habitantes da nação.

Diante disso, novas questões surgiram, como: “*E se, no fim das contas, o verdadeiro problema fosse a incapacidade de as pessoas analisarem seus próprios estados emocionais?*” (Cabanas; Illouz, 2022, p. 53). A partir desse questionamento, esforços foram direcionados para criar metodologias capazes de medir a felicidade. Exemplos incluem a *Escala de Satisfação com a Vida*, a *Tabela de Afetos Positivos e Negativos* e o *Método de Reconstrução do Dia*, entre outros (Cabanas; Illouz, 2022). Além disso, a felicidade passou a ser analisada por meio de medições corporais, como batimentos cardíacos, níveis de serotonina e padrões comportamentais, métodos que buscam monitorar prazer e dor. Esses parâmetros são descritos por Cabanas e Illouz como “*indicadores de felicidade*”. Também eles podem ser vistos nos métodos, estratégias e recursos utilizados pelos *coaches* e seus clientes.

Países começaram a adotar essa estratégia positivista para formular políticas públicas e avaliar o desempenho das nações. Além dessas manifestações quantitativas, surge o conceito de *quantified self*, que utiliza dados da internet (*big data*) e algoritmos para medir reações, prever tendências e comportamentos eleitorais, com o objetivo de compreender e controlar melhor os desejos e linguagens que impulsionam o consumo.

As grandes corporações, ao acessarem esses dados matemáticos, obtêm padrões comportamentais detalhados. Assim, estudam e ajustam a entrega de notícias, anúncios e conselhos personalizados aos indivíduos, contribuindo para a construção de uma ideia de

¹² Ver em Cabanas; Illouz, Happycracia. p. 44

“felicidade” — uma manipulação de sentimentos e desejos promovida por empresas e profissionais. Esse processo reflete uma política tecnocientífica e neoutilitarista (Cabanas e Illouz, 2022).

“A promoção do pensamento positivo tornou-se uma pequena indústria em si mesma, produzindo um incessante fluxo de livros, DVDs e outros produtos; fornecendo emprego para dezenas de milhares de “coaches existenciais”, “coaches para executivos” e palestrantes motivacionais, bem como para o crescente número de psicólogos profissionais que se oferecem para treiná-los.” (EHRENREICH, 2013. p. 10)

Os *coaches* são a personificação da lógica neoliberal, atuando como representantes de profissões que emergem na cultura acelerada. Utilizam estratégias plásticas e dinâmicas, adaptáveis a diversas situações, desde problemas individuais até empresariais, configurando-se como uma construção facilmente mercantilizável. Operam com pressupostos já mencionados sobre a felicidade — transformada em mercadoria e fetiche da indústria global multibilionária —, reafirmando um ideal que converte problemas cotidianos em estímulos produtivos.

Ademais, nota-se uma tendência crescente à normalização das contradições e do caos. Essa aceitação transforma críticas sociais externas em autocríticas internas, contribuindo para a perpetuação de um ciclo de adaptação e conformismo diante das pressões sociais e econômicas.

O raciocínio predominante da política econômica moderna evidencia a busca pessoal, emocional e corporal pela felicidade como um estilo de vida, transformando-a em um hábito. São esses os pressupostos essenciais da prática dos *coaches* que veremos posteriormente, através da análise da carreira de um representante clássico do *coach* no Brasil. Essa crença pressupõe que a psique humana pode ser completamente manipulada e controlada pelo próprio indivíduo, tratada como uma totalidade cognoscível. No entanto, embora a estrutura desse pensamento prometa ajudar, ao promover a produtividade e o trabalho, em longa duração produz efeitos contrários: contribui para os processos de desintegração do sujeito crítico.

A sociedade neoliberal é gerenciada por uma raiz paradoxal: ao mesmo tempo em que estimula a busca incessante pelo prazer, pela felicidade, pela autorrealização e pelo autoaperfeiçoamento, implanta uma insuficiência inata, derivada da ausência original desses sentimentos. Essa falta é o motor do sistema, mas, na lógica neoliberal, ela transcende as limitações naturais do corpo, da mente e do espaço, criando um ciclo interminável de carência e insegurança.

Esse mecanismo requer um delírio, uma fantasia projetada sobre os objetivos individuais, para que o sistema econômico continue a se infiltrar nas estruturas psíquicas e a impulsionar o consumo de mercadorias. O sucesso do *coaching* exemplifica essa dinâmica, com suas estratégias linguísticas, práticas e hábitos que alimentam a ilusão de completude e autossuficiência.

Essa busca exagerada por autoafirmação, validação e conquistas transforma-se em uma compulsão social. “Na cultura acelerada, o *coaching* é semelhante a uma religião do eu” (BRINKMANN, 2022, p. 91). Atualmente, existem *coaches* para praticamente tudo, atendendo a todos os nichos, idades, práticas e instituições.

É relevante notar que os *coaches* não atuam por meio de imposições externas diretas sobre ações, condutas ou valores. Eles trabalham a partir dos pressupostos e das expectativas daqueles que os procuram. Nessa lógica, o cliente é sempre apresentado como o controlador da narrativa, com a prerrogativa de determinar o que está "errado" ou não. Essa abordagem é sustentada pela estratégia da liberdade essencial da reestruturação produtiva em tempos de acumulação flexível: “*Você pode ser e fazer o que quiser, basta se conhecer e querer*”.

No entanto, quanto maior a ênfase na liberdade, mais eficaz se torna o controle das estruturas internas da psique humana pelas dimensões externas da ideologia neoliberal. A ampliação de informações, questionamentos e possibilidades gera insegurança, dúvida e insatisfação, já que sempre existem outras alternativas e comparações com aqueles em situações supostamente "melhores". Assim, o desejo do "eu" torna-se insaciável, pois não se origina em necessidades genuinamente internas, mas sim em obstruções externas, muitas vezes invisíveis ou não reconhecidas. Portanto, o mercado do *coaching* se amplia, cada vez mais ocorre a adesão de clientes e profissionais.

Para Svend Brinkmann, o *coaching* apresenta semelhanças marcantes com as estratégias do cristianismo, estabelecendo uma analogia entre a figura do padre e a do *coach*. A salvação, antes vinculada à esfera espiritual, foi substituída pela busca de autorrealização, evolução pessoal e profissional. Se antes Deus ocupava o centro do universo, agora essa posição é atribuída ao "eu". As práticas religiosas tradicionais foram transformadas em encontros de treinamento e palestras motivacionais (Brinkmann, 2022).

A noção de “capital humano” apresentada por Gary Becker (1994) serve para pensar como aspectos psicológicos passaram a ser da ordem do capital. Ele refere-se ao conjunto de

capacidades de um indivíduo para ser produtivo, adquiridas por meio da obtenção de conhecimentos gerais e específicos relacionados à sua função. Em outras palavras, o indivíduo investe em sua educação e qualificação com o objetivo de melhorar seus rendimentos e, ao mesmo tempo, contribuir para a conjuntura econômica da sociedade em que vive. De certa forma, o capital humano influencia as tendências evolutivas do sistema econômico. Assim, quanto maior o crescimento econômico de uma sociedade, maior tende a ser o investimento na aquisição de “capital humano”.

O trabalhador contemporâneo capitaliza sua própria identidade, demonstrando uma fixação por sua imagem e pelo reconhecimento pessoal. Ele comercializa suas habilidades e conhecimentos para um público massivo, como ocorre no caso de youtubers e influenciadores — novas profissões que ganharam espaço no mercado de trabalho. Essa dinâmica também se aplica ao *coaching*, que muitas vezes se mistura ou se complementa com essas outras atividades.

Esses profissionais frequentemente utilizam uma retórica humanista, cuidadosamente adaptada ao perfil do público que buscam atingir. Além disso, costumam incorporar discursos que combinam crenças religiosas com saberes provenientes do ambiente acadêmico.

Ao observar a linguagem dos livros de autoajuda, das palestras motivacionais e dos treinamentos, torna-se evidente como essas influências moldam o pensamento humano. Por meio de estratégias discursivas que promovem positividade, é estabelecida uma aparente harmonia entre idealização e realidade, desviando a atenção de processos reivindicatórios e das estruturas de controle que regem nossas vidas, deixando os indivíduos alienados sobre suas próprias condições sociais.

3.4 O Mercado e a Formação do Profissional Coach

Após realizar pesquisas para obter dados estatísticos sobre a presença de coaches no mercado de trabalho, o crescimento da profissão, a adesão de novos profissionais, além de informações sobre faixa etária e gênero, observa-se que muitos dos dados disponíveis são fornecidos pelos próprios institutos de coaching, baseados em seus próprios números. Essa realidade evidencia uma grande dificuldade de acesso a dados mais amplos e imparciais, que identifiquem níveis maiores de abrangência.

De acordo com uma pesquisa de 2023 realizada pela **International Coach Federation (ICF) feita pela PwC**, que abrangeu 157 países e quase 15 mil respostas, o número global de

profissionais na área ultrapassa 100 mil, representando um aumento de 54% em relação à estimativa de 2019. Esse crescimento foi observado em todas as regiões do mundo. A América Latina, incluindo América Central e o Caribe, representa 8% da média global de profissionais da área. O estudo revelou que 64% dos entrevistados são mulheres, enquanto 36% são homens. Quanto à distribuição etária, 45% pertencem à geração Baby Boomer, 44% à Geração X, 9% aos Millennials e 2% à Geração Silenciosa. Em termos financeiros, o coaching gerou uma receita anual de US\$ 4,5 bilhões, representando um aumento de 60% em comparação ao ano de 2019.¹³

Ao analisar esses dados, percebe-se que o coaching é um mercado em constante crescimento, com números expressivos ao longo dos anos. A maioria dos profissionais da área atualmente tem entre 30 e 60 anos de idade, sendo grande parte composto por mulheres. Além disso, o coaching gera um lucro significativo para o mercado global, consolidando-se como uma das principais profissões em ascensão nos últimos anos.

No Brasil, esse mercado também apresenta crescimento contínuo, sendo representado por figuras centrais que se destacam na área. Entre os principais e mais conhecidos coaches brasileiros estão Paulo Vieira, da Febracis; José Roberto Marques, do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC); Villela da Matta, da Sociedade Latino-Americana de Coaching (SLAC); e Bruno Juliani, da Associação Brasileira de Coaching (Abracoaching), entre outros.

Pode-se perceber que esses coaches mais renomados constroem suas próprias instituições, legitimando, divulgando e ampliando sua imagem e representação por meio da criação de entidades baseadas em práticas e estratégias pessoais desenvolvidas ao longo de suas trajetórias profissionais. Eles, portanto, enfrentam o imperativo de criar suas empresas fundamentadas em sua própria imagem e carreira profissional. Dessa forma, a marca pessoal deles está profundamente vinculada ao nome da instituição, formando duas estruturas que se retroalimentam para gerar lucro e fomentar a criação de novos profissionais na área.

Essas trajetórias e estratégias subjetivas são mercantilizadas e legitimadas pelos percursos profissionais e estudos realizados por esses coaches, assim como pelos métodos de coaching desenvolvidos e disseminados por meio das instituições educacionais que fundaram e credenciaram.

¹³ Ver em <https://www.icfbrasil.org/noticias/estudo-do-mercado-global-de-coaching-2023-mostra-que-coaches-brasileiros-estao-otimistas/>

A Federação Brasileira de Coaching Integral Sistêmico (Febracis) foi fundada em 1998, inicialmente com o nome Instituto Paulo Vieira. Sua dinâmica institucional funciona como uma escola de negócios, oferecendo diversos cursos presenciais e online nas áreas de gestão empresarial, vendas e desenvolvimento humano. Devido à grande variedade de cursos, destacam-se alguns dos principais: Formação em Coaching Integral Sistêmico, com 268 horas de carga horária e 8 dias presenciais; Formação em Gestão de Perfil Comportamental CIS Assessment, sem informações sobre a duração; Business High Performance, um treinamento de 3 dias; e Master Coaching Integral Sistêmico, com duração de 5 dias, totalizando 60 horas.

Os cursos são ministrados por Paulo Vieira, por treinadores certificados pela Febracis (ex-alunos que passaram por uma formação rigorosa) e por uma equipe de especialistas em diversas áreas, responsáveis por palestras e aulas específicas. Hoje, a Febracis é uma das maiores escolas de coaching do mundo. Em 2023, registrou um faturamento anual de aproximadamente R\$ 1 bilhão¹⁴. A instituição possui matriz em Barueri (SP) e filial em Fortaleza (CE), estando fisicamente presente em 40 cidades do Brasil.

Segundo o site oficial da instituição, a Febracis já impactou mais de 70 milhões de pessoas ao redor do mundo, conta com mais de 1.300 funcionários, atuação em 5 países, uma equipe de 100 professores, e atende cerca de 16 mil alunos por mês. Está presente em todos os estados do Brasil, consolidando-se como referência no mercado de coaching.¹⁵

Nesse sentido, percebe-se a ampla estrutura que a empresa possui atualmente, servindo como base para a profissionalização ao oferecer elementos fundamentais dessas dinâmicas: o aprendizado e o contato interpessoal entre indivíduos de um mesmo grupo. Para compreender melhor como essa estrutura foi construída, torna-se essencial analisar a formação e a ascensão da carreira profissional de seu fundador. Esse estudo permitirá um entendimento mais aprofundado sobre suas identidades, retóricas, estratégias de permanência e inserção no mercado, além de oferecer uma visão mais clara sobre a formação desse ofício no contexto brasileiro.

Nesse contexto, a psicologia torna-se um instrumento para formar indivíduos mais produtivos, o que reforça a importância de identificar as raízes do coaching nesse campo. Por fim, é apresentada a dinâmica e os feitos da instituição liderada por Paulo Vieira, evidenciando

¹⁴ <https://www.oreporterregional.com.br/noticia/6486/brasileiro-paulo-vieira-e-um-dos-53-mil-master-coaching-que-movimentam-a-industria-global-com-faturamento-us-2-35-bilhoes#:~:text=A%20empresa%20est%C3%A1%20h%C3%A1%209>

¹⁵ <https://febracis.com/sobre/>

como essas organizações se estruturam a partir de um indivíduo específico. Baseando-se em suas trajetórias, esses líderes desenvolvem métodos e cursos que passam a ser utilizados como forma de legitimar a prática, conferindo certificação e impulsionando o crescimento do mercado.

Dessa forma, por meio das informações apresentadas, foi possível identificar os processos sociais e históricos que, em conexão com as transformações do capitalismo, trouxeram uma nova perspectiva para os grupos profissionais, destacando a flexibilidade que orienta suas atuações e formações. Foram analisadas as condições de tempo e espaço que possibilitaram o surgimento do coaching, além das mudanças nas teorias científicas e no ambiente acadêmico, proporcionando uma compreensão mais ampla sobre os elementos da cultura profissional desse campo. Essas transformações incluem revisionismos, narrativas generalistas e uma adaptação a uma psicologia voltada para o crescimento pessoal e a positividade, em que a ideia de felicidade como mercadoria-fetiche ganha destaque, atraindo investimentos e fomentando pesquisas na área.

4. Da Superação à Liderança: A Formação de Carreiras no Campo do Coaching

Este capítulo tem como objetivo, por meio do estudo de caso da trajetória profissional de Paulo Vieira, estabelecer os conhecimentos necessários para compreender os recursos e habilidades desenvolvidos no ofício do coaching. Inicialmente, será apresentado um relato autobiográfico, acompanhado de uma análise documental de entrevistas realizadas com o próprio profissional. Nessa análise, serão evidenciadas suas estratégias retóricas, seus percursos, conflitos enfrentados e as renúncias realizadas ao longo de sua trajetória.

Em seguida, será realizada uma análise mais concisa de seus percursos, com o objetivo de identificar os recursos sociais e econômicos que Paulo Vieira possuía, os quais possibilitaram sua entrada e ascensão na área do coaching. Esses recursos influenciaram suas escolhas, as oportunidades que surgiram ao longo de sua trajetória e as formas de representação que adotou. Os relatos autobiográficos fornecem dados sobre sua socialização profissional, bem como sobre as concepções e percepções que o indivíduo possui, servindo como um objeto analítico da investigação.

Por fim, o capítulo analisará as etapas da carreira no coaching, tomando como referência os percursos iniciais, o exercício profissional e a ascensão de Paulo Vieira, um dos principais representantes dessa profissão no Brasil. Essa seção busca identificar os aspectos gerais vivenciados pelo indivíduo durante sua inserção na área, incluindo a internalização de práticas e saberes específicos, o estabelecimento de sua identidade profissional e o processo de ascensão, que culmina na ampliação e consolidação do legado dessa prática. Assim, pretende-se situar o estudo biográfico dentro do universo mais amplo de casos possíveis na carreira dos profissionais atuantes no campo do coaching.

4.1 De Crises à Conquista: O Relato Autobiográfico

Paulo Sergio Vieira da Silva é amplamente reconhecido como o pai da inteligência emocional no Brasil. É casado com Camila Saraiva Vieira, sua sócia e vice-presidente da Febracis, com quem tem três filhos. Atualmente, Paulo tem 56 anos. É Coach, PhD em Business Administration e Mestre em Coaching pela Florida Christian University (FCU). É também o

fundador da Federação Brasileira de Coaching Integral e Sistêmico (Febracis), que possui franquias em diversas cidades do Brasil e filiais internacionais em países como Angola, Portugal, Estados Unidos e Espanha. A Febracis conta atualmente com mais de 1.600 funcionários no Brasil, consolidando-se como uma das maiores instituições de coaching integral e sistêmico do mundo. Também possui um instituto com mais de 2 mil crianças em uma cidade no interior do Ceará, bancado por ele e a esposa. Segundo o autor, já estimularam 12 instituições semelhantes. Além de treinarem 12 mil detentos, 10 mil policiais e 3 mil adictos.

É o criador do método CIS, cujo propósito é auxiliar os indivíduos a desenvolverem inteligência emocional para alcançar sua melhor versão. O método consiste em exercícios de coaching voltados para a evolução emocional e espiritual das pessoas. Ele já vendeu mais de 10 milhões de livros e é autor de obras como *O Poder da Autorresponsabilidade*, *12 Princípios para uma Vida Extraordinária* e *O Poder da Ação*, entre outros títulos importantes em sua carreira. Hoje, é considerado um multibilionário e uma referência no mercado de coaching no Brasil e no mundo. Possui 5,2 milhões de seguidores no Instagram e 1,7 milhão de inscritos no YouTube, que são suas principais redes sociais.

Ele tem como principal foco, através de seu trabalho, auxiliar as pessoas a alcançarem seus objetivos, desenvolvendo uma performance que as leve a conquistar o que desejam. Organiza eventos de inteligência emocional em diversas cidades do Brasil para disseminar os conhecimentos do método CIS, chamados de espetáculos de desenvolvimento humano. É fundador da escola de negócios Febracis, que oferece mais de 70 tipos de cursos, com duração média de um a um ano e meio. Além disso, ministra cursos sobre o método CIS, que se destacam por promover uma imersão total dos participantes em 60 horas de estudos. Também é autor de livros sobre negócios e inteligência emocional, que figuram entre os destaques de vendas no Brasil. Ele afirma que a evolução pessoal só ocorre quando o indivíduo foca em uma mudança interna, ou seja, quando deixa de culpar fatores externos por seus fracassos e passa a transformar suas crenças. Dessa forma, ele acredita que é possível alcançar o sucesso.

Há duas formas de narrar a história de Paulo Vieira. A primeira é com uma linguagem objetiva, real e direta, focada nos fatos e no contexto de sua trajetória de vida. A segunda, adotada por ele em suas apresentações, utiliza uma narrativa cuidadosamente elaborada, repleta de elementos chamativos e impactantes, que despertam emoções profundas em quem o escuta.

Essa segunda abordagem é marcada por um discurso estruturado para tocar o público, combinando frases genéricas de motivação com palavras como “humildade”, “sabedoria” e

“orgulho”. Paulo frequentemente utiliza gestos, comportamentos e uma articulação bem planejada para criar uma conexão emocional com a audiência. Além disso, ele costuma relacionar sua mensagem aos ensinamentos da Bíblia e às crenças em entidades específicas do cristianismo, reforçando a espiritualidade como parte central de sua filosofia e trabalho, também como um elemento fundamental para atrair o grande público e afirmar sua legitimidade.

À vista disso, em primeira instância, apresentarei a trajetória de Paulo Vieira de forma objetiva, destacando os pontos principais que o levaram à posição que ocupa atualmente. Essa análise abordará as relações que ele construiu, as contingências enfrentadas, contradições, escolhas, representações, bem como os recursos sociais e econômicos que possuía e que foram essenciais para proporcionar novas perspectivas e oportunidades em sua carreira. A abordagem pode ser compreendida como uma desconstrução da narrativa criativa e adornada que o indivíduo frequentemente apresenta em entrevistas, palestras e textos. O objetivo não é atrair seguidores para o objeto do estudo, mas sim identificar os elementos condicionantes que possibilitaram sua entrada e ascensão na carreira fora de seus discursos criativos.

Esse estudo busca analisar o discurso do profissional do coaching, eliminando as ornamentações discursivas presentes em suas histórias. Por meio desse "desarmamento" das estratégias retóricas de atração, o trabalho será duplamente construído: de um lado, identificará a internalização dos formatos retóricos adotados por esses profissionais; de outro, analisará os elementos estratégicos que os inserem e os destacam em seu ofício.

Nascido em Fortaleza (CE), mudou-se com sua família para o Rio de Janeiro (RJ) quando tinha apenas um ano de idade. Ele permaneceu na cidade até os 17 anos, quando retornou a Fortaleza com seus pais devido a dificuldades financeiras enfrentadas pela família. Essa parte de sua trajetória apresenta limitações para análise, pois Vieira não revela detalhes sobre a ocupação de seus pais, nem menciona seus nomes. Além disso, mesmo em pesquisas na internet, essas informações não estão disponíveis. A única referência feita por ele sobre seu pai foi em uma entrevista a um programa “The noite” no SBT, na qual comentou que sua família possuía empresas e fábricas. No entanto, aos 17 anos, essas empresas faliram, e a família precisou retornar a Fortaleza, onde passou a viver de favor na casa de familiares. A partir desse momento, Paulo começou a buscar alternativas para se sustentar.

Com base nessas informações, pode-se concluir que, até os 17 anos, o cearense contava com um capital econômico e social significativo, proporcionado pela condição financeira de seus pais no Rio de Janeiro. Esse contexto lhe permitiu acessar oportunidades educacionais e

aproveitar elementos variados do campo social, viabilizados pelo poder econômico de sua família na época.

No entanto, ao perder tudo aos 17 anos, Paulo se viu obrigado a buscar alternativas para arcar com suas despesas. Enquanto cursava Administração de Empresas, trabalhava confeccionando e vendendo cintos, colchonetes e sungas. Além disso, fabricava bolsas e materiais de academia, que vendia nas portas de academias ou até mesmo nas praias. Entre os 17 e 30 anos, ele viveu dessas atividades, enfrentando grandes dificuldades. Durante esse período, morou em casas de familiares, onde frequentemente se sentia constrangido, e lutava para se sustentar. Ele relatava que participava de um movimento de sua antiga igreja chamado “Palavra Amiga”, dizendo que ia de 2 horas até 5 da manhã *“para evitar que as pessoas se matassem”*, demonstrando seu amor pelas pessoas e por Deus. Foi casado, mas relatava que não tinha dinheiro e trabalhava exaustivamente. Segundo ele, suas crenças disfuncionais também o impediam de prosperar.

Foram 13 anos vivendo de favor, enfrentando frustrações emocionais e físicas, até que iniciou um processo de transformação pessoal que mudaria sua trajetória. Em uma entrevista para o podcast HUB¹⁶, ele relatou uma situação dramática envolvendo sua irmã. Segundo ele, sua irmã, não suportando mais vê-lo naquela situação, decidiu levá-lo a uma terapeuta. Durante a consulta, a profissional afirmou que ele só alcançaria mudanças significativas após um período de 5 a 8 anos de terapia. Ele conta que, ao ouvir essa previsão, desmaiou e acordou 2 horas depois, refletindo sobre suas condições e o impacto das palavras da psicóloga em sua percepção sobre o futuro. Na entrevista, afirmou que o ponto de virada em sua vida foi a “misericórdia de Deus”. A partir daí, destacou três acontecimentos que, segundo ele, foram decisivos para transformar sua trajetória. Esses eventos na maneira como são contados pelo autor, poderiam facilmente servir como enredo para filmes de drama.

O primeiro acontecimento foi um grave acidente de carro aos 30 anos o envolvendo com duas amigas. O poste atingido caiu sobre o veículo e o partiu ao meio. Ele descreveu esse episódio como um marco de renascimento em um dos momentos mais difíceis de sua vida. Paulo relatou que ninguém os auxiliou no local do acidente, pois os dutos de combustível do carro haviam se rompido, e os fios dos postes ricocheteavam ao redor do veículo, aumentando o risco. Apesar disso, ele conseguiu resgatar as amigas de dentro do carro, e ninguém morreu.

¹⁶ HUB Podcast. Paulo Vieira - Podcast #58. 2022. Disponível em: <https://youtu.be/8hNCdXfnOpo?si=AgX4oFVIOCIe5Guh>. Acesso em: 28 dez. 2024.

Esse episódio, que ele considera uma experiência de quase morte, foi um divisor de águas. Afirma que *"se eu não morri, Deus está preparando algo melhor"*. Na época, enfrentava um período de caos: havia perdido 10 quilos, estava recém-divorciado e vivia em condições extremamente difíceis. Para ele, o acidente foi um chamado espiritual: *"foi o Espírito Santo que me salvou, porque tinha algo para mim"*, afirma em uma entrevista.

Após esse acontecimento, surge o segundo evento transformador, diretamente condicionado pelo primeiro. Cerca de uma semana após o acidente, Vieira relata que teve um momento de epifania: *"acordei rico"*. Ele vestiu sua melhor roupa, pediu o carro do vizinho emprestado e saiu para passear. Durante esse passeio, entrou em uma livraria e escolheu o livro *Sem Medo de Vencer*, de Roberto Shinyashiki. Nesse livro, encontrou a metáfora grega de Sísifo. Segundo a lenda, Sísifo foi condenado pelos deuses a empurrar uma enorme pedra morro acima. Contudo, sempre que chegava ao topo, ele se autossabotava, e a pedra rolava para baixo, obrigando-o a recomeçar o trabalho incessantemente.

Foi a partir dessa narrativa que Paulo compreendeu o verdadeiro obstáculo em sua vida: ele mesmo. Ele entendeu que era o único responsável pelos problemas que enfrentava, pois, assim como Sísifo, suas crenças limitantes e autossabotagens o impediam de alcançar seus objetivos. Durante anos, culpou fatores externos por suas derrotas, mas o livro despertou nele a percepção de que a mudança deveria começar internamente, assumindo a responsabilidade pelos seus fracassos e pelas suas transformações.

O terceiro acontecimento que o impulsionou a buscar uma mudança significativa em sua vida foi a dolorosa decisão de doar seu cachorro e melhor amigo, Eros, um pastor-alemão. Sem condições financeiras para comprar ração ou levá-lo ao petshop, se viu em uma situação desesperadora. A cena que marcou sua decisão foi encontrar o cão tentando comer um sapo devido à fome que passava. Decidido a dar uma vida melhor para Eros, Vieira o doou a um casal de vizinhos que aparentavam cuidar muito bem de cães. Questionado sobre por que não vendeu o cachorro, ele respondeu: *"não se vende seu melhor amigo"*. Durante o podcast da HUB, Paulo relatou que pensou: *"Eu amo tanto esse cachorro que ele merece algo melhor do que estar comigo"*. Apesar da despedida difícil, ele sabia que estava fazendo o melhor para o animal. Essa experiência marcou profundamente sua vida, simbolizando um momento de renúncia.

À vista disso, podemos identificar uma série de elementos condicionantes que contribuíram para a formação e inserção de Paulo Vieira nesse grupo profissional. A

combinação de 13 anos vivendo em condições de dificuldades financeiras, morando de favor na casa de familiares, enfrentando a falta de comida, problemas emocionais e físicos, o divórcio com sua primeira esposa, a dolorosa doação de seu melhor amigo Eros, a experiência de quase morte e o impacto transformador do mito de Sísifo moldaram sua trajetória. Foi a partir do momento em que percebeu que era o principal responsável por seus próprios problemas que Paulo começou a reestruturar sua mentalidade. Essa tomada de consciência o levou a criar estratégias para alcançar uma mudança significativa em sua vida.

Nesse sentido, começam as mobilizações para atingir seus objetivos pessoais e profissionais. Tudo começa quando ele passa 30 dias de imersão, realizando exercícios para mudar suas crenças, reprogramar seus pensamentos e avaliar sua identidade, questionando-se sobre seu valor. Segundo ele, a partir das leituras que fez começou a compreender que, quando uma pessoa tem uma crença de identidade elevada, ela acredita no seu próprio valor. Relata que entendeu que o cérebro é dominado por questões sensoriais, ou seja, tudo o que ouvimos, vemos e sentimos se transforma em sinapses neurais, e essas memórias se tornam a crença de quem somos. Para Paulo, ele cresceu sem enxergar valor em si mesmo.

Foi nesse período que ele passou a ler livros, a criar exercícios e a entrar em contato com o coaching, especialmente através de livros em inglês. Entre eles, leu o livro *"Reinventing Your Life: The Breakthrough Program to End Negative Behavior and Feel Great Again"* (Reinvente sua vida: Um programa de mudança para quebrar padrões autodestrutivos), de Jeffrey Young. Nesse livro, Young explora como as experiências negativas da infância moldam os comportamentos na vida adulta. Ele usa a metáfora da “criança ferida” para ilustrar como vivências de abandono, rejeição e humilhação influenciam nossos comportamentos ao longo da vida e são responsáveis por pensamentos disfuncionais. O livro oferece ferramentas para que o indivíduo identifique e se liberte desses padrões destrutivos. Além de participar de uma sessão particular com o coach norte-americano Daniel Goleman, reconhecido pelos seus escritos sobre inteligência emocional.

Além disso, ele participou do Processo Hoffman, um método terapêutico desenvolvido por Bob Hoffman na década de 1960. Embora a abordagem não pertença diretamente à psicologia positiva, apresenta pontos de convergência com ela, como o reconhecimento de emoções positivas, o foco no crescimento pessoal, o perdão e a autocompaixão. O Processo Hoffman auxilia no fortalecimento de práticas positivas, contribuindo para o bem-estar emocional, as principais abordagens utilizadas é a Psicologia humanista, TCC (Terapia

Cognitivo-Comportamental) e a transpessoal. Seu principal objetivo é ajudar os participantes a superar padrões de pensamento disfuncionais, utilizando técnicas psicológicas que promovem transformação e “cura emocional”. O curso ocorre em formato de retiro, com duração de 7 a 10 dias, e é dividido em etapas terapêuticas que incluem conscientização emocional, reconstrução de padrões negativos, cura e perdão, além da integração dos aprendizados.

A partir dessas leituras e cursos, ele começou a treinar obsessivamente sua mente por meio dos exercícios que aprendeu. Após um ano, sua vida havia mudado. Aos 31 anos, ele afirma que estava noivo, possuía dois carros, um apartamento quitado, também escreve um livro “*O poder da Autorresponsabilidade*”, termo que cunhou em 14 de julho de 2003. Isso aconteceu porque, com seus conhecimentos sobre fabricação e vendas – adquiridos ao longo de sua vida, fabricando bolsas, material de academia e vendendo – ele mergulhou profundamente em processos, ferramentas e estruturas comerciais. Aproveitando também os ensinamentos da faculdade e dos autores que conheceu, ele montou uma empresa de consultoria comercial no ano de 1998.

A empresa oferecia uma grade de cursos que outras empresas contratavam para receber consultoria, permitindo que elas acessassem os treinamentos de forma contínua, com pacotes que se repetiam ao longo do mês. O foco inicial era ajudar outras organizações a melhorar suas estratégias e aumentar o rendimento. Nesse momento, ele estabeleceu contatos com donos e funcionários de empresas, com o intuito predominantemente comercial.

A chave para a transformação aconteceu quando ele começou a perceber que os rendimentos não estavam condicionados apenas a fatores objetivos, mas, principalmente, ao aspecto subjetivo. Em uma entrevista ao programa “*The Noite*” no SBT, ele afirmou que havia pessoas que estudavam todas as suas aulas, adquiriam todo o conhecimento e as técnicas teóricas, mas não conseguiam performar ou “agir como líderes”. Ele explicou que o problema dessas pessoas não era racional, mas emocional. A partir disso, decidiu criar um curso de autoestima, obtinha 6 horas de duração, ele afirma que diversas pessoas faziam o curso e relatavam que as suas vidas tinham mudado, esses indivíduos começaram a subir no ranking da empresa, continuavam performando.

Utilizando alguns dos conhecimentos adquiridos durante os 30 dias iniciais de sua busca pela mudança, ele passou a incorporar uma programação mental chamada *pirâmide da vida*. Para ele, essa pirâmide é dividida em três esferas: a base, que é a crença de identidade, que influencia com quem o indivíduo se envolve e quais experiências e coisas ele seleciona para

sua vida; a crença de capacidade, que vem logo em seguida; e, por fim, a crença de merecimento.

Com isso, ele começou a elaborar estratégias para ajudar as pessoas a alcançarem a inteligência emocional – ou seja, manter a emoção certa, no momento certo e na intensidade certa, calibrar as emoções e adequar aos momentos. Ele enfatiza que o treinamento é necessário para encontrar o equilíbrio. Para ele, a vida é uma narrativa, e é essencial compreender que o ser humano é composto por suas crenças. Essas crenças vêm das suas memórias, e se não forem ajustadas, não importa o quanto de conhecimento alguém adquira, pois a pessoa acabará "perdendo" na vida sem esse ajuste interno emocional.

Dessa forma, podemos perceber a transição nas ideias de Paulo, que antes estavam focadas nos aspectos objetivos e comerciais, mas agora passam a se concentrar principalmente nos aspectos subjetivos, individuais e emocionais. Relata o exemplo de um cliente que, apesar de ter dois mestrados fora do Brasil, ser fluente em três idiomas e estar estudando mandarim, trabalhava para um chefe que não havia sequer completado o ensino médio. O cliente questionava: "Como esse cara é o meu chefe?". Vieira explicou o motivo, afirmando que o chefe sabia se conectar com as pessoas e extrair o melhor delas, incluindo o melhor de si mesmo. Ele disse ao cliente que a arrogância dele estava impedindo-o de ser um líder e que sua insegurança era um obstáculo.

Após leituras e experiências, Paulo chegou à conclusão de que o problema das pessoas era emocional, e isso começou a despertar novos interesses em seus caminhos profissionais e empresariais. Entre os 30 e 40 anos, viveu uma vida de classe média, morava no Ceará, fazia viagens para fora do Brasil, tinha uma família e alcançava sucesso em seus negócios.

No período de 2003 a 2005, começou a planejar uma transição em sua empresa, que deixaria de ser uma consultoria e passaria a ser uma escola de negócios voltada para a prática e formação do coaching. Foi quando ele se deu conta de que não queria mais cuidar de empresas, mas sim de pessoas. Em 2005, lançou a nova empresa, mas, em 2007, estava financeiramente quebrado, logo após o nascimento de seu segundo filho. A transição não deu certo, e ele atribuiu isso à falta de bons conselheiros e ao impacto das demandas internas que ainda carregava. Em 2005, tinha 7 consultores na empresa; após a transição, começou a se distanciar das atividades internas e iniciou um processo de delegar funções, colocando pessoas no lugar dele para tocar o negócio. Quando a empresa começou a afundar, os consultores começaram a sair, e, segundo

ele, só sobrou um “bandido” na organização interna. Embora tivesse um negócio com mais de 30 funcionários, o faturamento já não existia.

Posteriormente a esses acontecimentos, um momento marcante provocou mudanças significativas nos rumos de sua carreira profissional. Após vender um dos seus dois carros, enfrentou a ameaça de ter a energia de sua casa cortada devido à falta de pagamento. Com um filho recém-nascido em casa, pediu ao trabalhador responsável pelo corte que aguardasse 30 minutos. Sensibilizado pelo desespero, o funcionário decidiu não interromper o fornecimento naquele momento. Após o episódio, tomou a decisão de transformar sua vida, pagou a conta e separou 69 livros para ler, além de identificar 14 cursos que desejava realizar. Sem recursos financeiros para custeá-los, começou a trocar terrenos, relógios e outros bens por cursos presenciais, muitos deles realizados no exterior. Esse período de intensa dedicação e mudanças durou de 1º de julho a 22 de dezembro de 2007.

Relata no podcast da HUB que, após esse intenso período de estudos, treinamentos e especialização nos Estados Unidos, tudo começou a mudar a partir de 2008. Após convencer sua esposa a deixar a carreira de executiva em uma empresa, ela passou a trabalhar ao seu lado na escola de negócios. Durante o período de transição da empresa, a falência e o treinamento intensivo, ele formulou o **Método CIS (Coaching Integral Sistêmico)**. Segundo o autor, em uma entrevista, ele afirma que o método é científico, citando mais de 25 cientistas e utilizando mais de 15 trabalhos científicos. Ele também compartilha que, a partir de sonhos que teve, começou a estruturar cientificamente o método, que incorpora aspectos da física quântica, estruturação emocional e comportamental, além de referências bíblicas, destacando que todas essas áreas apontam para a mesma direção e se complementam.

Diante disso, surgem questionamentos sobre o fato de que ninguém entre os mediadores, professores ou treinadores que o orientaram em suas leituras, treinamentos e cursos até o ano de 2007 parece ter esclarecido o conceito de ciência ou, pelo menos, informado que ciência não se constrói a partir de sonhos, muito menos em um período tão curto. O que gera ainda mais problemáticas é a forma como histórias particulares de superação articuladas com aspectos religiosos e possíveis ideias científicas são usadas como base para formular uma possível “ciência” e um padrão universal na visão do coach. Isso levanta sérias dúvidas sobre o valor da objetividade para esses profissionais e sobre a responsabilidade moral e ética deles em relação às vidas das pessoas a quem prometem mudar.

Esse acontecimento, relatado no HUB Podcast, é descrito como um marco espiritual e emocional em sua trajetória. Durante os preparativos para entregar o método CIS a quatro alunos, faltando apenas um mês para a entrega, ele passou por uma experiência que o fez mudar de rumo. Durante um intervalo de um dos seus eventos, sentiu um aperto no coração e, preocupado por causa de sua hipertensão, caiu no chão. Para evitar chamar atenção dos presentes, foi ao banheiro. Nesse momento, afirma ter ouvido uma voz audível que dizia para não entregar o treinamento a ninguém. A voz teria dito: *"Esse treinamento é meu para resgatar o povo, que se chama pelo meu nome, e você vai curar isso, vai preparar o meu povo para a volta do meu filho."* Ele relata ter ficado nervoso, mas que a voz também lhe prometeu dinheiro e todo conhecimento.

Segundo ele, o que ocorreu foi uma visão em que Jesus o chamou de general, afirmando que ele conduziria um de seus exércitos por meio de sua profissão. Esse episódio foi determinante para que ele compreendesse um propósito maior associado ao método CIS, moldando sua abordagem e direcionando os rumos de sua atuação futura.

Após esse acontecimento, desistiu de entregar o método aos seus alunos e reformulou sua empresa ao lado de sua esposa, Camila Saraiva Vieira. Ele relata que, quando ela entrou, a empresa faturava cerca de 200 mil reais por ano e, a partir de então, os faturamentos começaram a dobrar continuamente, atingindo a marca de 300 milhões de reais anuais em 2022. Nesse mesmo ano, o grupo contava com 1.200 funcionários e seis empresas vinculadas à Febracis, além de rendas adicionais provenientes de investimentos no setor imobiliário.

Inicialmente, o negócio se chamava Instituto Paulo Vieira, mas, em 2009, devido ao advento do método CIS, a instituição passou a se chamar Febracis (Federação Brasileira de Coaching Integral Sistêmico), refletindo a nova identidade e abrangência da organização que até nos dias atuais está em uma progressividade de ascensão no mercado brasileiro.

Quando questionado sobre suas práticas cotidianas para se manter focado e alinhado ao seu papel profissional, ele relata que dedica uma hora ao espiritual, uma hora para ler um ou dois capítulos da Bíblia, e 40 minutos diários à oração. Afirma que se esforça constantemente para ser melhor a cada dia, realizando exercícios diários para aprimorar suas emoções e caráter, e buscando estar em contínua transformação.

Ele destaca que o equilíbrio emocional é fundamental para reconhecer suas qualidades e determinar como pode servir, crescer e contribuir. Na intensidade em que deseja crescer,

também deseja contribuir, acreditando que quanto mais se cresce e se contribui, mais a vida entra em fluxo e as coisas começam a dar certo. *"Amarás ao próximo e a si mesmo intensamente"*, afirma, reforçando esse ditado como base para a sua atuação profissional.

4.2 Análise da Carreira Profissional de Paulo Vieira

A trajetória de Paulo traz elementos que despertam interesse. Sua entrada no coaching foi precedida por períodos de intensas dificuldades emocionais e financeiras, que o forçaram a abandonar antigos padrões e buscar estabilidade. Essas experiências iniciais o levaram a uma ruptura com sua identidade e autoimagem. Durante esse processo, já estavam presentes traços da cultura profissional, que utiliza técnicas linguísticas voltadas à positividade e superação, caracterizando a estrutura dessa área de atuação, essa prática foi influenciada também por sua participação no movimento da igreja chamado "Palavra Amiga". Nas etapas da construção identitária feita por Dubar (2005) essa parte seria a construção (início) do profissional.

Até os 17 anos, Paulo viveu em condições privilegiadas, graças ao pai, proprietário de indústrias e negócios. Essa realidade lhe proporcionou acesso a uma educação que incluiu o aprendizado de inglês e noções de estratégias comerciais, conhecimentos adquiridos sob a influência familiar. A família lhe garantiu apoio financeiro e moradia até os 30 anos. Além disso, a produção e venda de artigos na academia foram determinantes para que assimilasse princípios fundamentais para criar a empresa. Isso demonstra como as trajetórias são influenciadas pela base familiar, a rede de contatos e também escolarização (Petrarca, 2007).

Durante o período de superação e transformação, fundou uma instituição que foi essencial para a reconstrução de sua autoimagem. Esse processo ganhou força por meio da interação prática com clientes, momento em que percebeu que seu verdadeiro objetivo não se limitava ao suporte em vendas ou negócios, mas sim em auxiliar trabalhadores a aumentar sua produtividade. Essa etapa da configuração identitária seria a consolidação, ou seja, a qualificação na carreira.

A falência, o corte de luz e o nascimento de seu filho foram eventos determinantes que o motivaram a buscar novos caminhos para transformar sua realidade. Esse movimento comprova que mudanças profundas frequentemente emergem de conflitos e desafios. As condições econômicas e materiais de que dispunha nesse período permitiram que ele participasse de capacitações e sessões, além de adquirir conhecimentos estratégicos, domínio

das gramáticas específicas e dos repertórios de ação, essenciais para sua formação como coach. A criação do método CIS, a publicação de livros explicando suas ideias e a realização de palestras refletem esses percursos.

A fundação da Febracis consolidou sua posição no mercado, destacando sua ascensão tanto como empregador quanto como profissional do ofício, de acordo com as análises de Dubar (2005). Essa etapa representa o momento de reconhecimento, quando o profissional assume responsabilidades diretamente ligadas aos resultados alcançados em sua atuação, posição que mantém até os dias de hoje.

Na perspectiva das transações abordadas no capítulo um, a identidade de Vieira emerge de uma ruptura, enquanto a objetividade é construída pelo reconhecimento externo de seus feitos, por meio de grupos de pertencimento, como destacado por Becker (2008). Esse conjunto define o comportamento simbólico associado ao papel social da profissão.

Essas práticas baseiam-se em discursos que combinam saberes científicos, religiosos e de superação, destacando o controle mental sobre o físico como forma de estímulo. Com frequência, a trajetória pessoal do autor é utilizada como exemplo para reforçar a mensagem. Nesse cenário, narrativas individuais são empregadas para gerar expectativas, despertar emoções e captar clientes.

A retórica do coaching apresenta pontos de convergência com as estratégias de grandes líderes religiosos, especialmente no uso de performances e métodos que seguem um viés semelhante. Esses profissionais desenvolvem-se através de um sistema fundamentado em crenças totalizantes, articulado em torno de um grande mito. A fé cristã é integrada a teorias científicas, como a física quântica, a psicologia positiva, humanista e conformista, e isso forma a base das gramáticas dessa ocupação.

Nos aspectos subjetivos destacados por Becker (2008), as entrevistas analisadas revelam que a atribuição de significado, bem como a percepção e representação das situações e objetos, estão profundamente influenciadas pela internalização da cultura profissional do coaching. Ele se reconhece como um "general de Jesus" e afirma que o método foi concebido a partir de sonhos nos quais teria dialogado com entidades religiosas, o que serviu de base para sua formulação. A utilização do mito de Sísifo para caracterizar o momento em que encontra os motivos de seus fracassos, a doação de seu cachorro, que causa comoção, o desmaio diante da psicóloga e o acidente representado como um renascimento, visto como uma nova chance

concedida pelo Espírito Santo, evidenciam essa influência. A forma como ele representa essas situações e constrói seu discurso está totalmente condicionada pela sua socialização profissional. As práticas diárias de treinamentos que realiza também demonstra esse aspecto.

Essa autopercepção não corresponde a uma realidade objetiva, mas é sustentada por idealizações derivadas da epistemologia do coaching, fundamentada na crença de que cada indivíduo é o único responsável pelo próprio sucesso e, igualmente, por seus fracassos. Tal abordagem desconsidera a influência do sistema neoliberal que se caracteriza por promover uma lógica que humaniza processos de desumanização, como comentado no capítulo anterior. A exposição de como o indivíduo fala diante do podcast, utilizando um discurso de positividade, empreendedorismo, transformação e religião demonstra essa etapa da formação da carreira.

Outro aspecto a ser comentado são as problematizações e estigmatizações que moldam os perfis de carreira, como mencionado por Becker (2008). Esses problemas, na maioria das vezes, decorrem da ausência de regulamentação formal, legislação ou diploma específico que consolide o coaching como uma profissão institucionalizada e respaldada por produção científica, como ocorre em áreas como Direito e Ciências Sociais. Essa falta de regulamentação compromete a legitimidade da profissão e gera críticas de outras áreas.

Para Paulo Vieira, essa crítica não é válida. Ele argumenta que a profissão enfrenta questionamentos porque apresenta resultados expressivos, o que gera incômodo em outros segmentos do desenvolvimento humano. Além disso, destaca que profissionais recém-formados frequentemente possuem rendimentos superiores aos de outras ocupações. Também ressalta o crescimento do coaching nos Estados Unidos, onde é comum que pessoas bem-sucedidas contem com o apoio de um coach. A utilização frequente de um discurso bem elaborado, aliado a argumentações acadêmicas, surge como uma resposta à problemática da falta de regulamentação formal, isso constrói a cultura desse ofício.

Diante dos enfoques desta pesquisa, retoma-se o objetivo inicial de identificar os estágios que estruturam os indivíduos durante o processo de institucionalização. Essa dinâmica inclui o compartilhamento de códigos simbólicos nas relações interpessoais, os quais transformam identidades e alteram a percepção de si, dependendo de como lidam com o estigma que lhes é atribuído e o papel social imposto pelas instituições (Goffman, 1974). Ademais, são analisadas as etapas que possibilitam o avanço nas carreiras, com base nas contribuições de Becker (2008) sobre os músicos de jazz, e Sutherland (1937) sobre a trajetória no mundo do crime.

Ambos os autores utilizam uma abordagem etnográfica para interpretar as interações e culturas de grupos considerados desviantes, que compartilham fragilidades institucionais. Embora o coaching não transgrida as normas dominantes, ele não parte de uma base profissionalizante tradicional, como a validação por títulos escolares, e sua formação é bastante diversificada. Ainda assim, alguns aspectos permitem o estabelecimento de condições e progressões que possibilitam compreender as normas, habilidades e recursos adquiridos nos processos interacionais desse itinerário. A forma como o percurso da trajetória de Paulo Vieira foi representada permite estabelecer conexões com as normas sociais e estruturas maiores (Becker, 2007).

4.3 Etapas de carreira: Introdução a cultura do coaching

Esses fatos evidenciam a introdução à cultura do coaching como resultado tanto da crise financeira enfrentada pelo indivíduo quanto do ambiente social em que ele está inserido. Em um contexto de dificuldades para inserção no mercado de trabalho, emerge a busca por alternativas que possibilitem a geração de renda e promovam uma mudança na perspectiva do indivíduo sobre si mesmo. Há também uma influência do espaço religioso que diante dessas dificuldades servem como ponto de apoio para o auxílio na superação de problemas. Essa transformação ocorre, sobretudo, diante da percepção de que a ocupação anterior não estava proporcionando os retornos financeiros esperados.

Antes mesmo do contato com livros de treinamento, autoajuda e técnicas de desenvolvimento humano e vendas, os caminhos para essa mudança são, inicialmente, influenciados pelo ambiente social no qual o indivíduo está inserido e em suas crenças religiosas. Nesse contexto, as representações preliminares acerca das causas das dificuldades financeiras estão alinhadas a uma lógica que estimula o indivíduo a assumir o papel de "empresário de si mesmo". Gradualmente, o sujeito internaliza a ideia de que é o único responsável por sua trajetória financeira, incorporando, desde o início de sua formação, conceitos relacionados ao controle emocional e ao autoaprimoramento.

Quando enfrenta situações adversas ou quando os resultados esperados não são alcançados pelos seus ofícios iniciais, o indivíduo passa a observar de maneira mais específica essas ideias amplamente difundidas no ambiente em que está inserido, utilizando-as como referência para reorganizar sua abordagem diante dos desafios econômicos e pessoais.

Portanto, a etapa inicial de introdução a esse campo profissional manifesta-se, primeiramente, em um ambiente social permeado por práticas de treinamento amplamente disseminadas e o investimento religioso nesses percursos. Seja por meio de livrarias, redes sociais ou diálogos cotidianos, há uma valorização evidente do controle emocional e da autogestão corporal para ampliar a produtividade. Essas narrativas encontram ressonância, especialmente entre indivíduos que enfrentam dificuldades financeiras e veem nessas práticas uma oportunidade para transformar suas vidas ou aumentar seus lucros.

Muitas vezes, esses indivíduos buscam alternativas que prometam soluções rápidas e resultados imediatos. Não estão dispostos, ou carecem de paciência, para adotar abordagens que exijam maior tempo e dedicação. Conforme discutido no capítulo anterior, a contemporaneidade é marcada por uma aceleração do tempo, combinada com maior liberdade e flexibilidade nas formas de trabalho. Nesse contexto, as alternativas que envolvem autogestão e treinamentos pagos tornam-se particularmente atraentes para aqueles que desejam mudanças rápidas em suas condições financeiras ou na ampliação de seus lucros.

Assim, a combinação entre a crise financeira/ estímulo para buscar novas formas de geração de lucro, as ideias predominantes na sociedade contemporânea e a atratividade de profissões que prometem retornos rápidos contribuem para que o coaching se consolide como uma opção profissional atrativa para um público diversificado. É a partir desses pressupostos que o indivíduo começa a se interessar pelo ofício. Por isso, o coaching se adapta muito bem a lógica da aceleração, flexibilização e individualidade difundidos no mercado das profissões atualmente.

4.3.1 Aprendizado de técnicas e saberes específicos

Os primeiros aprendizados emergem do contato com ideias metodológicas provenientes de leituras e cursos voltados à estruturação de um pensamento autônomo e positivo, combinados com escritos que reforçam crenças específicas. Essa integração contribui para a consolidação de um perfil que frequentemente enfatiza a autocrítica e a responsabilização individual pelos próprios resultados.

A partir dessa base teórica, combinada com as crenças predominantes do sistema, o indivíduo passa a empregar a retórica derivada de suas leituras e experiências anteriores como ferramenta para auxiliar no desenvolvimento humano. Exemplos dessas crenças incluem

afirmações como: “É só querer para conseguir”; “Você é o responsável pelas suas falhas”; “Quem se autorrespeita não se permite estar perto e conviver com coisas que prejudicam.” A integração entre o aprendizado prático, teórico e o discurso fundamentado em referências estratégicas selecionadas para reorganizar ou ampliar os lucros constitui a essência dos primeiros passos do indivíduo na cultura profissional do coaching. Ele começa a realizar treinamentos diários que utilizam a metodologia de coaching, com o objetivo de internalizar esses conceitos/ práticas e, por meio da combinação das crenças adquiridas com as que já possui, desenvolver-se na área.

Quanto mais o indivíduo internaliza e se torna a personificação desses saberes, mais ele ascende e se desenvolve na hierarquia das posições, sob uma perspectiva relacional. Ele passa a desenvolver as habilidades essenciais da profissão, como a internalização da crença no progresso, acreditando que o sucesso é alcançado por meio do controle da mente sobre o corpo, da inteligência emocional e da necessidade de estabelecer uma conexão espiritual. Quanto mais o discurso estiver alinhado aos escritos da Bíblia, mais rápido será o caminho para o sucesso. Essa é uma profissão em que as condutas básicas se evidenciam no comportamento e nas formações da retórica. O coach, de maneira estratégica, utiliza crenças genéricas, narrativas totalizantes e frases que provocam comoção. Quanto mais ele consegue atingir o emocional dos seus clientes, maior será o reconhecimento que ele obtém. Para adquirir esses saberes, é necessário tanto realizar leituras com essas construções reflexivas quanto observar e conviver com indivíduos que frequentemente são líderes e realizam palestras, sejam elas religiosas, políticas ou até mesmo de outros coaches.

Percebe-se também uma tendência de que quanto maior a internalização das práticas maior o estímulo dos profissionais dessas áreas para criação de técnicas próprias, metodologias que os diferem entre si. Quanto maior for a sua rede de contatos e a propaganda de seus feitos maiores os reconhecimentos e adesões aos seus trabalhos.

4.3.2 Estabelecimento da identidade profissional na carreira

Por meio dos primeiros trabalhos, caracterizados pelas primeiras sessões e palestras realizadas a partir de uma rede de contatos, o coach começa a conquistar reconhecimento caso a internalização da cultura profissional esteja personificada em seu comportamento e discurso, de forma que ele consiga realmente comover o cliente. O processo também envolve a

construção de três habilidades essenciais observadas no estudo das carreiras de modelos: a competência adaptativa para desenvolver estratégias e lidar com possíveis consequências, o domínio do corpo e do gestual, além do uso da diplomacia (Cruz, 2020). O desenvolvimento desses percursos práticos, combinados com as grandes demandas provenientes da propaganda — seja em redes sociais, reportagens, vídeos motivadores na televisão — moldam o processo de estabelecimento na carreira. Isso exige, portanto, uma adaptação às necessidades do cliente e às exigências do mercado. Se essas adaptações forem bem executadas, o coach obterá reconhecimento profissional, consolidando sua identidade tanto no ambiente externo quanto interno.

Por se tratar de uma profissão bastante abrangente, que inclui áreas como coaching executivo, profissional, de vida, entre outras, os recursos utilizados pelos coaches são majoritariamente relacionais. No entanto, eles também acumulam certificados de cursos e palestras oferecidos por instituições credenciadas. A análise do caso permitiu identificar que a obtenção de títulos relacionados à participação em cursos, palestras e treinamentos foi fundamental para alcançar maior ascensão no campo. Assim, embora essa profissão careça de uma regulamentação formal, ela exige o acúmulo de recursos institucionalizados — ainda que de forma fragilizada e com curta duração. Dessa forma, os profissionais da área precisam obter certificados e participar de eventos organizados pelo grupo para avançar em suas categorias e conquistar reconhecimento.

Os conflitos e desafios vivenciados no estabelecimento da profissão estão, em grande parte, associados à imagem social do coaching na sociedade, a qual impacta diretamente a maneira como essas atividades são percebidas (Becker, 2008). Pela ausência de regulamentação formal e pela falta de teorias científicas próprias que fundamentem suas práticas, além da apropriação de conceitos oriundos da psicologia para a realização de alguns treinamentos, os coaches frequentemente enfrentam críticas. São vistos como profissionais que ocupam espaços que, em tese, deveriam ser destinados a carreiras regulamentadas, como psicologia e terapia ocupacional. Essa percepção negativa é reforçada pela formação de curta duração e de caráter genérico, que, muitas vezes, não atinge a profundidade necessária, como seria o caso de uma formação acadêmica tradicional, com graduação e especializações.

Como consequência, esses profissionais enfrentam repressão e desconfiança por parte da sociedade e de campos profissionais regulamentados. As pressões para que suas práticas sejam adequadas a critérios científicos levam muitos coaches a estabelecer conexões entre

ciência e espiritualidade. Diante disso, ocorre o que também pode ser observado no trabalho sobre a cultura profissional do cangaço, ou seja, uma racionalização na qual eles desenvolvem justificativas históricas, psicológicas e legais para tentar legitimar essas práticas (Souza, 2020). No entanto, essa tentativa frequentemente resulta na fragilização das teorias científicas utilizadas, distorcendo seus fundamentos.

No caso de Paulo Vieira, por exemplo, ele menciona a utilização de conceitos da física quântica. Contudo, o emprego desses conceitos em suas narrativas é amplamente estruturado a partir de suas próprias perspectivas e crenças, o que descontextualiza e fragiliza o caráter objetivo e rigoroso da ciência em questão. Nesse cenário, quanto mais a teoria estiver alinhada, em termos de discurso, às ideologias da cultura do coaching, maior será a credibilidade conquistada, especialmente entre aqueles que não possuem conhecimento aprofundado dessas teorias.

De certa forma, essa adaptação aos conflitos implica também a utilização de estratégias retóricas. A importância das palavras e do discurso é igualmente destacada pela pesquisa sobre os chargistas no espaço do jornalismo impresso. Nesse contexto, a fala pode ser caracterizada como um gênero distinto, com formas de comunicação próprias da atividade do ofício, que não são de natureza literária nem política, mas que se adaptam à cultura profissional do itinerário (Carvalho, 2018). Além disso, o convívio e o contato com pessoas e materiais reforçam essas conexões. Assim, a prática do coaching encontra formas de legitimação por meio de uma narrativa que combina elementos científicos e culturais, ainda que, em muitos casos, isso comprometa a objetividade e a profundidade das teorias empregadas.

O estabelecimento da identidade profissional no coaching ocorre por meio do reconhecimento dos feitos, tanto pelos colegas de profissão quanto pelos clientes. Esse reconhecimento possibilita ao profissional desenvolver metodologias próprias que combinam elementos da ciência com os preceitos da cultura do coaching. A partir disso, o coach pode criar cursos de formação destinados a outros profissionais da área, consolidando ainda mais sua autoridade e influência no campo.

4.3.3 Ascensão e o legado que amplia profissionais na área

A evolução na categoria profissional atinge níveis superiores quando o coach passa a ser reconhecido como referência entre seus próprios colegas, assumindo o papel do educador

de outros coaches. Nessa posição, ele é visto como a figura central que detém o conhecimento e as práticas mais relevantes. Por meio da criação de cursos exclusivos, palestras e treinamentos, esse profissional estabelece uma rede que não apenas fortalece sua posição no mercado, mas também facilita a criação de empresas e iniciativas que ampliam e perpetuam seus ensinamentos, contribuindo para a formação de novos profissionais no campo do coaching.

A ascensão do profissional no campo do coaching torna-se evidente com a criação de empresas que utilizam sua imagem e expertise para formar novos indivíduos na área. Nesse estágio, o coach não se limita apenas a desempenhar suas funções práticas, mas também assume o papel de instrutor das práticas de coaching, contribuindo para a formação de uma nova geração de profissionais. Esse movimento não apenas reforça sua posição no mercado, mas também evidencia sua ascensão na hierarquia da profissão.

Como mencionado anteriormente, essa dinâmica não se restringe a Paulo Vieira, mas também abrange outros profissionais brasileiros que criam instituições baseadas em métodos subjetivos e pessoais. O sucesso dessas empresas é amplamente divulgado pelos veículos de comunicação e perpetuado por meio da visibilidade midiática, da adequação a crenças religiosas e, em alguns casos, pelo apoio de figuras políticas. Contudo, o declínio dessas iniciativas ocorre quando o fundador perde credibilidade entre seus pares, evidenciando a importância de manter uma imagem social sólida e confiável.

Enquanto a ideologia neoliberal continuar a predominar na contemporaneidade, o coaching seguirá funcionando e se propagando em diferentes níveis, adaptando-se às demandas e expectativas do mercado atual.

Portanto, essas etapas são fundamentais na formação dos profissionais da área. Seus percursos identitários e de carreira podem ser compreendidos a partir das influências do ambiente social, da crise financeira e da busca por formas rápidas de gerar outras formas de renda, bem como pela influência da instituição religiosa. A fusão de ciência e espiritualidade, adaptada às exigências das organizações profissionais e como uma estratégia para evitar as críticas provenientes das áreas científicas que estudam os mesmos fenômenos, engendra as práticas do coaching. As habilidades de treinamento emocional, visando o controle do corpo, e a internalização das crenças no progresso e na responsabilização pelas próprias falhas contribuem para a construção de uma identidade profissional sólida. Esses fatores ajudam a entender o ofício do coaching e explicam sua grande ascensão nos tempos atuais.

5. Conclusão

Segundo Slavoj Žižek, a ideologia capitalista se sustenta na supervalorização da crença, ou seja, na internalização subjetiva de ideias fantasmáticas que refletem na maneira como exibimos e exteriorizamos nosso comportamento.¹⁷ Para que a lógica neoliberal funcione, é necessário um grande mito de referência, articulado na historicidade imaginária pessoal de cada mito individual. Essa perspectiva ajuda a explicar o sucesso do coaching no século atual, bem como sua continuidade e crescimento no mercado de trabalho. Observa-se uma crescente adesão a essa "formação" e uma alta demanda por seus serviços.

A cultura profissional do coaching está profundamente vinculada a essas crenças totalizantes, de modo que suas atividades muitas vezes se assemelham às de líderes religiosos. Nas palestras e conversas de Paulo Vieira, utilizadas como base para este trabalho, é evidente que seus ouvintes frequentemente se emocionam com sua abordagem estratégica e apelativa, que recorre a um "Grande Outro" – referências religiosas do cristianismo. No entanto, um problema inerente a esse mercado é a ausência de regulamentação que legitime sua prática. Desse modo, o perfil da carreira converge essas crenças com teorias científicas em uma articulação generalizada, na qual processos de reificação simplificam estruturas teóricas essenciais. Isso busca fornecer uma fundamentação acadêmica à profissão, para que ela não seja vista apenas como uma adaptação lucrativa que explora a fé. Nesse contexto, a crença não é direcionada exclusivamente à espera de um milagre externo, mas sim às ações individuais, ao controle do pensamento e à inteligência emocional para contribuir com a produtividade. Se bem executadas, essas práticas prometem, supostamente, levar a uma recompensa divina. O “Deus” passa a ser o “Eu”.

O espaço acadêmico, como principal fornecedor de legitimidade para o campo profissional, também se adapta a essas generalizações na era da racionalidade neoliberal. Observa-se, nos grandes percursos teóricos contemporâneos, a formação de estruturas metodológicas científicas baseadas em histórias pessoais. As trajetórias individuais estão sendo utilizadas como fonte para a formulação de ideias científicas. Essa tendência de totalizações e renovações de banalidades, vistas como se fossem novas profundidades, prejudica a produção de criticismo e politização. Em outras palavras, os grupos permanecem alheios ao próprio

¹⁷ ŽIŽEK, Slavoj. **O sublime objeto da ideologia**. Tradução de Maria Lúcia Schanuel. São Paulo: Boitempo, 1992.

discurso, com a energia voltada para si mesmos, em vez de direcionada às estruturas sociais que produzem e sustentam as desigualdades como parte de seu funcionamento.

As transações identitárias são evidentes na trajetória de Paulo. Foi por meio de dificuldades econômicas e de uma autoculpabilização por seus fracassos que ele vivenciou processos de renúncia e transformação. Essas mudanças ocorreram a partir de leituras, interações com profissionais de referência, práticas cotidianas e aprendizados influenciados por fatores econômicos e sociais presentes no contexto familiar. Além disso, as estratégias desenvolvidas na área comercial, onde atuava desde os 17 anos, desempenharam um papel central em sua trajetória. Esses elementos foram essenciais para as transformações que culminaram na criação de uma empresa baseada em um método próprio, que se tornou um ponto de referência.

Ao situar esse relato dentro de uma família de casos, percebe-se que, apesar das contingências e escolhas individuais variarem, os profissionais frequentemente compartilham aspectos semelhantes em suas bases, como a influência da lógica do ambiente econômico e de seus percursos passados. Esses elementos, adaptados à retórica do coaching, favorecem a construção de uma carreira sólida e o estabelecimento na profissão.

Essa profissão constrói uma autoimagem em que os praticantes se posicionam como curadores revolucionários, dedicados a auxiliar aqueles que enfrentam dificuldades no trabalho, nos relacionamentos, na autoestima, entre outros aspectos. Para resolver os problemas alheios, eles frequentemente se veem como salvadores. Essa postura reflete uma identidade narcísica, em que as performances estão centradas na crença em um "eu idealizado" que busca reconhecimento constante por parte dos outros.

A abrangência de suas práticas é tão ampla que dificulta a identificação de suas batalhas retóricas e estratégias principais, tornando-as altamente adaptativas. Assim, percebe-se que, quanto mais o indivíduo for fluido, possuir um poder econômico e social herdado, souber articular ciência e religião, provocar comoção, estabelecer alianças com empresários de grandes empresas e explorar sua imagem nos meios de propaganda, maior será sua capacidade de alcançar o público-alvo e ascender dentro do grupo profissional.

Por meio desta pesquisa, emergem questionamentos relevantes sobre o futuro do universo profissional. Quais serão as novas profissões que surgirão a partir dessas mudanças na

concepção das atividades lucrativas não regulamentadas? Qual será a influência, a longo prazo, dessas atividades na vida dos clientes?

O coaching se mostra funcional porque está alinhado aos percursos e idealizações do sistema em que opera. A socialização profissional desse grupo se baseia na adaptação a uma internalização de estruturas performáticas centradas no "eu" de uma sociedade massificada. A identidade nesse contexto é formada como um processo estratégico que facilita a ascensão no campo profissional, como evidenciado pelo estudo da carreira de Paulo Vieira.

Por fim, esta pesquisa é fundamental para a compreensão do ofício do coaching, a partir do estudo do percurso biográfico, com o objetivo de analisar os possíveis perfis e trajetórias dos profissionais que atuam nesse campo. Ela permite identificar as bases da socialização profissional e as etapas de carreira que, gradualmente, formam esses indivíduos. As habilidades e os recursos adquiridos, bem como as influências do tempo e do espaço, foram reconhecidos por meio da análise socio-histórica e da empiria da trajetória de Paulo Vieira. Além disso, o estudo oferece um retrato de uma nova profissão que se distancia das formas tradicionais de institucionalização e profissionalização dos períodos históricos anteriores, promovendo novas reflexões sobre os caminhos do mundo profissional e do trabalho, considerando as configurações fundamentais que estruturam o sistema em que estamos inseridos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BECKER, Howard S. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**; Revista técnica Karina Kushnir. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2008.
- BECKER, Howard S. **Truques de pesquisa: o manual do cientista social**. Tradução de Sandra Costa. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução Fernando Tomaz. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- BRINKMANN, Svend. **Positividade Tóxica**. Rio de Janeiro, RJ: BestSeller, 2022.
- BROCK, Vikki G. **Grounded theory of the roots and emergence of coaching**. 2008. Tese (Doutorado) – International University of Professional Studies, Maui, 2008.
- CARVALHO, Alex Menezes de. **Jornalismo em forma de desenho: recursos sociais e inserção dos chargistas no espaço do jornalismo impresso em Sergipe**. 2018. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2018. Disponível em: Repositório Institucional UFS. Acesso em: 2 jan. 2025.
- CODATO, André; PERISSINOTTO, Renato. **Pesquisando grupos profissionais: dilemas clássicos e contribuições recentes**. In: PETRARCA, Fernanda. Como estudar elites. Ed. Curitiba: UFPR, 2015. p. 151–181.
- CRUZ, Karina Garcia Santos. **Carreira de modelo: formatos de imersão, habilidades profissionais e recursos de ascensão**. 2020. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2020. Disponível em: Repositório Institucional UFS. Acesso em: 3 jan. 2025.
- CUNHA, N. V. **Sobre a 'fabricação' de um tira: notas de pesquisa suscitadas por uma Sociologia dos Grupos Profissionais**. In: VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, 2004, Coimbra. Anais VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, 2004.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. ed. São Paulo: Editora Martins Fontes, 2005.
- DUBAR, Claude. **Sociologie des groupes professionnels en France: um bilan prospectif. In: Les professions et leurs sociologies: Modèles théoriques, catégorisations, évolutions [en ligne]**. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l’homme, 2003.
- FEBRACIS. Sobre a Febracis. Disponível em: <https://febracis.com/sobre/>. Acesso em: 28 dez. 2024.
- FISHER, Mark. **Realismo capitalista**. São Paulo, SP: Autonomia Literária, 2020.
- GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. Tradução de Dante Moreira Leite. 9. ed. São Paulo: Perspectiva, 1974.
- GUATTARI, Félix. **Psicanálise e transversalidade: ensaios de análise institucional**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 25. ed. São Paulo: Loyola, 2014.
- HUB PODCAST. Paulo Vieira - Podcast #58. 2022. Disponível em: <https://youtu.be/8hNCdXfnOpo?si=AgX4oFVIOCIE5Guh>. Acesso em: 28 dez. 2024.
- IBC COACHING. Quais pré-requisitos para realizar formação em coaching? Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching/quais-pre-requisitos-realizar-formacao-em-coaching/>. Acesso em: 24 dez. 2024.
- ICF BRASIL. Estudo do mercado global de coaching 2023 mostra que coaches brasileiros

estão otimistas. Disponível em: <https://www.icfbrasil.org/noticias/estudo-do-mercado-global-de-coaching-2023-mostra-que-coaches-brasileiros-estao-otimistas/>. Acesso em: 28 dez. 2024.

ILLOUZ, Eva; CABANAS, Edgar. **Happycracia: fabricando cidadãos felizes**. São Paulo, SP: Ubu Editora, 2022.

JACOBY, Russel. **Amnésia social**. Tradução: Sônia Sales Gomes. Rio de Janeiro, RJ: Zahar Editores, 1977.

JRM COACHING. A história do coaching no Brasil. Disponível em: <https://jrmcoaching.com.br/blog/a-historia-do-coaching-no-brasil/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

MILL, John Stuart. **Da definição de economia política e do método de investigação próprio dela**. In: BENTHAM; STUART MILL. São Paulo: Abril Cultural, 1973. (Os Pensadores, v. 34).

O REPÓRTER REGIONAL. Brasileiro Paulo Vieira é um dos 53 mil master coaching que movimentam a indústria global com faturamento US\$ 2,35 bilhões. Disponível em: <https://www.oreporterregional.com.br/noticia/6486/brasileiro-paulo-vieira-e-um-dos-53-mil-master-coaching-que-movimentam-a-industria-global-com-faturamento-us-2-35-bilhoes>. Acesso em: 28 dez. 2024.

PETRARCA, Fernanda R. **Narrativas de vida, representações e identidades profissionais no jornalismo**. Revista Enfoques (Rio de Janeiro), v. 8, p. 8-27, 2009.

PETRARCA, Fernanda R.; CARVALHO, Alex Menezes de. **Dinâmicas profissionais e práticas políticas**. 1. ed. Aracaju: Criações, 2023. v. 1. 275 p.

PETRARCA, Fernanda R.; TAVARES, E. **Profissões e espaços da política: as potencialidades de uma agenda de pesquisa**. Revista Pós Ciências Sociais, v. 12, p. 11-18, 2015.

RIBEIRO, Louise; HILARIO, Leomir. **Crítica psicológica do coaching**. In: 33º Encontro de Iniciação Científica - EIC, 2023, São Cristóvão-SE. Livro de Resumos: 33º Encontro de Iniciação Científica da UFS. São Cristóvão-SE: Editora UFS, 2023. p. 271.

SAÚDE ABRIL. O que drogas, games e redes sociais têm em comum? Disponível em: <https://saude.abril.com.br/coluna/cientistas-explicam/o-que-drogas-games-e-redes-sociais-tem-em-comum/>. Acesso em: 22 dez. 2024.

SAFATLE, Vladimir; JUNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian. **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2022.

SOUZA, Felipe Trindade de. **O cangaço como ofício: uma análise da cultura profissional e da carreira no bando de Lampião**. 2020. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2020. Disponível em: Repositório Institucional UFS. Acesso em: 3 jan. 2025.

STRAUSS, Anselm L. **Espelhos e máscaras: a busca de identidade**. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 1999.

SUTHERLAND, Edwin H. **The professional thief: by a professional thief, with the assistance of Edwin H. Sutherland**. Chicago: University of Chicago Press, 1937.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC Editora, 1982.

ŽIŽEK, Slavoj. **O sublime objeto da ideologia**. Tradução de Maria Lúcia Schanuel. São Paulo: Boitempo, 1992.