

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE FONOAUDIOLOGIA**

JUNIA RUSIG

A FONOAUDIOLOGIA E A FORMAÇÃO EM COACHING

SÃO PAULO

2018

JUNIA RUSIG

A FONOAUDIOLOGIA E A FORMAÇÃO EM COACHING

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Bacharel em Fonoaudiologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ruth Ramalho Ruivo Palladino.

SÃO PAULO

2018

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução parcial ou total desta monografia, através de fotocópias ou meios eletrônicos.

Junia Rusig
São Paulo, novembro de 2018.

JUNIA RUSIG

A Fonoaudiologia e a Formação em *Coaching*

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª Ruth Ramalho Ruivo Palladino

Drª Maria Juliana Amatuzzi de Oliveira Algodal

SÃO PAULO

2018

Dedicatória

À minha mãe, Elizete. Minha base, minha melhor amiga e meu espelho. Obrigada por me ensinar diariamente o valor da vida, da simplicidade e principalmente do amor. Gratidão por tanto cuidado e apoio, sem ela nada disso seria possível.

Agradecimentos

Agradeço à Deus, por ter me dado sabedoria e capacidade de ter chegado até esse momento.

À concessão da bolsa de estudos da FUNDASP, que permitiu que meu sonho se tornasse realidade.

À minha orientadora Prof^a Dr^a Ruth Ramalho Ruivo Palladino por todo o conhecimento compartilhado e, mais do que isso, agradeço por ter se disposto a aprender um pouco mais sobre o universo do *coaching* junto comigo. Reconheço que seus conselhos, paciência, força e bom humor foram de extrema importância para que eu não desistisse desse trabalho.

À minha parecerista Dr^a Maria Juliana Amatzuzi de Oliveira Algodal por ter aceitado o meu convite para ser parte da minha banca examinadora e ter compartilhado tanto de seu conhecimento a respeito do assunto.

À Prof^a Dr^a Maria Claudia Cunha, responsável pela disciplina de TCC neste último ano de graduação. Obrigada por todas as dicas e conselhos. Por ter sido amiga em muitos momentos e agradeço também pelos puxões de orelha que serviram para despertar o lado pesquisadora que temos dentro de cada uma de nós.

À minha família, que é o alicerce da minha formação. Aos meus amuletos, meus guias, meus amores, o meu muito obrigada por serem parte dessa conquista. Sou grata em tê-los ao meu lado, hoje e sempre. Obrigada a cada um: Carolina, Regina, Rodolfo, Raquel e Mateus.

Às minhas amigas e companheiras de graduação: Bianca Martins, Jéssica Dias, Juliana Araujo, Marina Marques, Mariane Maião e Rafaela Valiengo. Obrigada por compartilharem pensamentos, luz e por acrescentarem tanto.

Ao meu cachorro, José. Pelo companheirismo, brincadeiras e por sempre me receber com tamanha felicidade durante as vezes em que cheguei exausta da rotina.

Deixo aqui a minha gratidão a todos que direta ou indiretamente me ajudaram e me encorajaram durante a elaboração desse trabalho.

RESUMO

Introdução: recentemente, práticas denominadas *coaching*, vêm sofrendo considerável incremento, constituindo espaço de trabalho e pesquisa para os fonoaudiólogos. **Objetivo:** identificar e descrever os conteúdos referentes à comunicação na formação e práticas em *coaching* referentes à fonoaudiologia. **Método:** estudo exploratório descritivo, dividido em três etapas: levantamento das publicações sobre *coaching* para identificação do “estado da arte”; levantamento das instituições que oferecem a formação em *Coaching* no estado de São Paulo; e pesquisa de campo desenvolvida por meio da aplicação de um questionário com questões abertas e fechadas com pessoas que atuam na área de *Coaching* com a formação original em Fonoaudiologia e também em outras áreas, visando identificar os conteúdos e objetivos gerais de sua prática. **Resultados e discussão:** o levantamento bibliográfico permitiu uma visão apenas parcial do “estado da arte”, concentrando-se em algumas dissertações e teses e poucos artigos científicos; foram encontradas vinte e quatro empresas que oferecem a certificação em *Coaching* em São Paulo, e, os conteúdos programáticos foram parcialmente levantados, uma vez que não estão devidamente disponibilizados; o questionário aplicado com doze profissionais esclareceu principalmente dois pontos: os fonoaudiólogos que exercem profissionalmente o *coaching* se especializaram anteriormente na área da voz; os profissionais de outras áreas que atuam como *coaching* alegam não terem tido formação específica no campo da expressividade; não há a presença do fonoaudiólogo nos cursos de formação em *coaching*. **Conclusão:** estudos na área do *coaching* se justificam, na medida em que ainda há grande diversidade em termos de formação e atuação.

Palavras-chave: *Coaching*; Fonoaudiologia; Comunicação.

SUMÁRIO

RESUMO

1	INTRODUÇÃO	9
2	OBJETIVO	13
3	MÉTODO	14
4	RESULTADOS	16
5	DISCUSSÃO	35
6	CONCLUSÃO	37
7	REFERÊNCIAS	38
8	ANEXOS	
	1. PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA	41
	2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	44
	3. QUESTIONÁRIO	45

1 INTRODUÇÃO

O termo *coaching*, derivado da palavra inglesa *coach*, tem entrada no dicionário em diversos campos semânticos, entre eles os de *preparar*, *ensinar*, *treinar*, o que pode esclarecer os diferentes ambientes linguísticos e culturais em que esta palavra foi usada ao longo do tempo.

Por volta de 1830, na Universidade de Oxford, a palavra *coach* passou a ser empregada especificamente como sinônimo de *tutor*, aquele que exerce o *coaching*, ou seja, que *prepara* e *ensina* os estudantes em suas jornadas acadêmicas (Marques, 2014).

Nesta mesma época, em 1831, o *coaching* passou a ser integrado, também, no campo dos esportes, aí ganhando realce o sentido do *treinamento*. Apenas em 1950, o termo passou a ser usado na literatura de negócios, no sentido de desenvolver a competência empresarial (Marques, op cit) e foi, com o passar do tempo, se constituindo um *método* de *preparação*, *ensino* e *treinamento* das pessoas para um fim determinado, escolar, esportivo e empresarial.

Um dos precursores do chamado *coaching executivo*, afirma que foi Timothy Gallwey um dos primeiros a demonstrar o *coaching* de forma simplificada, com aplicação em diversas áreas (Withmore, 2009). Timothy Gallwey era capitão de equipes esportivas de Tênis, de onde tirou a inspiração para criar a metodologia do *coaching* (Marques, 2016). Withmore e Timothy Gallwey uniram-se e começaram a aplicar treinamentos sobre *coaching* no esporte. A partir disso, os próprios alunos começaram a questionar se poderiam aplicar as técnicas para ajudar a resolver problemas que tinham em suas empresas e assim o fizeram, dando origem à escola de *coaching* de Gallwey, conhecida hoje como a escola do *Pai do Coaching* (Withmore, op cit).

Atualmente, em uma expansão de seu universo de atuação, o *coaching* é apresentado como um método de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal e profissional, voltado para a realização de objetivos, sendo seu maior benefício, a conquista de resultados em qualquer contexto, tanto pessoal quanto profissional (Marques, 2017). É um processo de aprendizagem e treinamento, construído por meio de metodologias, ferramentas e técnicas

cientificamente validadas, aplicadas por um profissional habilitado (o *coach*), em parceria com o cliente (o *coachee*) (Da Matta e Victoria, 2018).

A *International Coaching Federation* – ICF - sediada nos Estados Unidos, na cidade de Lexington, indica que o *coaching* vem se desenvolvendo de modo impressionante, sendo aplicado em 117 países, por aproximadamente 47.500 profissionais, o que sugere ser esta uma atividade muito moderna, porém, a história mostra outra coisa.

Chiavenato (2002), ao criticar a ideia de que o *coaching* é uma atividade humana moderna, lembra que ele já era realizado pelo filósofo Sócrates (470aC – 399aC), mas o termo não era conhecido na época, apenas o método que o filósofo aplicava. Sócrates se reunia com seus discípulos para discutir ideias e pensamentos, incentivando-os a buscarem os aprendizados dentro de si mesmos, quer dizer, *desenvolver suas competências*. Não é ousado, portanto, pensar que esta atividade, desde sempre, esteve presente como mediadora das relações humanas.

Uma publicação feita no site da SBC - Sociedade Brasileira de *Coaching*, 2016 -, considerada uma empresa de referência na formação de *coaches* no Brasil, alerta que para se tornar um *coach* não há pré-requisitos. Qualquer pessoa com idade acima dos 18 anos pode nomear-se *coach*, independentemente de sua formação original, vale-se ressaltar que as experiências de vida de um *coach* contam muito para o bom desempenho do seu trabalho, visando que este tem o objetivo de orientar o seu cliente.

Para os treinamentos oferecidos é estabelecido um período mínimo de 60 horas para que o sujeito obtenha um certificado reconhecido internacionalmente. Nestes treinamentos são trabalhadas estratégias que visam melhorar os relacionamentos e a comunicação, controle emocional, liderança e auto-liderança.

Sendo a Fonoaudiologia um dos campos que detém, com excelência, o saber sobre a comunicação, não parece nem ousado e nem equivocado supor que esta área do conhecimento deve ter lugar na formação deste profissional.

O *coaching* em comunicação poderá ser um acelerador do processo de treinamento, dando o foco adequado para o cliente que quer potencializar suas habilidades comunicativas ou diminuir os bloqueios relacionados ao tema. Na área da especialidade em comunicação, isso se denomina *expressividade*.

A expressividade é a habilidade comunicativa que nos permite interagir com o outro, sendo ela verbal ou não verbal. Por meio da expressividade verbal o profissional poderá passar a mensagem desejada a seu público alvo.

Tratando-se da expressividade verbal ou de fala, características como a entonação vocal, a melodia, a velocidade de fala, pausas, articulação e fluência transmitem ao nosso interlocutor determinadas impressões. Contudo, a expressividade não verbal, que implica os gestos, as expressões faciais e a corporal igualmente participam da composição da mensagem a ser transmitida e da transmissão propriamente ditas.

Quando estamos felizes tendemos a nos expressar com uma fala mais rápida e em bom tom transmitindo a quem nos ouve entusiasmo, ao contrário quando estamos tristes passamos impressões de desagrado e desmotivação. (Fluence Comunicação Empresarial, 2012. p.1.)

Mais uma vez, note-se que este assunto não tem importância apenas em épocas modernas. A arte do bem falar ganhou atenção já na Grécia Antiga, quando o “orador”, figura de destaque social, era escolhido de acordo com a sua capacidade de falar e se expressar bem, levando em consideração sua voz, articulação, gestos, prosódia, olhar, expressão facial e postura corporal. Contudo, o que ele dizia era tão importante quanto como ele dizia e, assim, importava sempre o conteúdo de suas mensagens, daí o “orador” ser um estudioso. A arte do bem falar era denominada “retórica”, considerada um instrumento de argumentação e persuasão, algo muito próximo do que hoje em dia se pretende na atividade do *coaching*. A retórica era usada em audiências, situações públicas de destaque, compostas por variados assuntos, principalmente judiciais e políticos, importantes para o estabelecimento de normas, regras e valores sociais (Pacheco, 2006).

O Código de Ética da Fonoaudiologia (2016, p 36) afirma que:

Parágrafo único. Fonoaudiólogo é o profissional, com graduação plena em Fonoaudiologia, que atua em pesquisa, prevenção, avaliação e terapia fonoaudiológicas na área da

comunicação oral e escrita, voz e audição, bem **como em aperfeiçoamento dos padrões da fala e da voz.**

Perante a diversidade de práticas que vêm sendo chamadas de *coaching*, torna-se importante identificar e descrever os conteúdos presentes na sua formação, bem como aqueles constitutivos de sua atuação, notadamente os referentes à comunicação.

2 OBJETIVO

Identificar e descrever os conteúdos referentes à Fonoaudiologia na formação em *coaching*.

3 MÉTODO

Estudo exploratório descritivo, desenvolvido em três direções, complementares entre si: 1) por um levantamento das publicações sobre *coaching* para identificação do “estado da arte”, 2) pelo levantamento das instituições que oferecem a formação em *Coaching* no estado de São Paulo, e 3) por meio de uma pesquisa de campo para identificação dos conteúdos de formação e de aspectos abordados na prática. Com parecer favorável do Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo sob o número: 2.751.528 (Anexo 1), com inscrição na Plataforma Brasil e com a assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido por todos os seus participantes (Anexo 2).

3.1 Coleta e organização de dados

3.1.1 Levantamento bibliográfico de dissertações de mestrado e teses de doutorado, artigos científicos originais pertinentes ao tema, publicados em periódicos (inclusive em endereços eletrônicos), nos últimos cinco anos (de Janeiro de 2013 a Agosto de 2018), em português do Brasil, nas bases Google Acadêmico e Scielo, com busca por meio dos descritores *Coaching; Fonoaudiologia e Coaching; Voz e Coaching; Coaching em Comunicação*. A seleção do material se deu inicialmente pelo título e resumo e no caso de necessidade, pelo texto integral.

Os dados foram organizados relativamente em cinco aspectos determinados como importantes, a saber: área de atuação, tempo de formação, temáticas envolvidas na formação, profissionais envolvidos na formação e práticas profissionais.

3.1.2 Levantamento das instituições que oferecem atualmente cursos de formação em *Coaching* no estado de São Paulo, a fim de identificar cinco aspectos, quais sejam: as áreas de atuação do *Coaching*, tempo de formação, temáticas abordadas na formação, profissionais envolvidos na formação e práticas profissionais, através de busca realizada na internet em Plataforma *Google*.

As instituições identificadas foram organizadas por: nome, telefone e endereço, além dos conteúdos programáticos na busca dos cinco aspectos considerados, quando explicitados em publicidade da empresa ou, então, obtidos por contato direto. Foi elaborado um quadro para simples comparação.

3.1.3 Aplicação de um questionário elaborado na plataforma *Forms* do *Google* (Anexo 3), com dez perguntas abertas e uma fechada, visando o levantamento dos seguintes conteúdos relativos a cinco aspectos: áreas de atuação, tempo de formação, temáticas abordadas na formação, profissionais envolvidos na formação e práticas profissionais.

Este questionário foi aplicado em sujeitos que atuam na área de *Coaching*, sendo que sua seleção aconteceu por conveniência: parte por indicação de contatos pessoais e parte por divulgação do formulário na internet em redes sociais como *Facebook* e *Instagram*.

Os dados foram organizados por meio de um levantamento, executado pela identificação de similaridades /diferenças entre as respostas (Minayo, 1992). A análise visou o estabelecimento de conteúdos específicos: natureza da atividade, formação para o exercício da atividade, temáticas envolvidas na formação, participação do fonoaudiólogo no exercício e na formação (Minayo, *idem*). Quadros comparativos foram elaborados visando uma discussão mais ampla das questões.

Para que o sigilo e anonimato tenham sido mantidos, foi feita a designação de um número para a identificação de cada entrevistado (participante 1, participante 2, etc).

4 RESULTADOS

4.1 Levantamento Bibliográfico de artigos publicados nos últimos cinco anos

Foram elaborados resumos desses textos e os mesmos foram organizados em ordem cronológica.

1. Vieira, A.L.C. *Coaching: Características do Coach e Benefícios do Coaching para o cliente*. [dissertação de mestrado] Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão. Outubro, 2013.

Trata-se de um estudo quantitativo que testa as hipóteses criadas, de encontro aos objetivos gerais da metodologia do *Coaching*.

Pelas constantes mudanças tecnológicas, de mercados, políticas e sociais as pessoas têm que se ir adaptando, e o *Coaching* pode ser uma resposta para as atuais contingências.

A importância do *Coaching* é revelada em diversos estudos pela sua eficácia e benefícios. Deste modo, faz todo o sentido querer estudar a ferramenta, tendo como objetivo principal querer perceber se as características do coach interferem com os benefícios do cliente.

2. Jesus, T.G.S; Matteus, D. O Processo de *Coaching* Executivo e seus Benefícios para Organizações. UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres., Londrina, v. 15, n. 1, p. 43-50, Mar. 2014.

Este artigo teve, como objetivo geral, evidenciar o que é o *Coaching*, especificamente o *Coaching* Executivo, ressaltando sua importância e eficácia para o meio organizacional. A metodologia constituiu-se de uma revisão bibliográfica, seguida de uma descrição sintetizada das informações obtidas.

A pesquisa caracteriza o processo de *Coaching* Executivo e identifica os principais resultados que podem ser alcançados pelas organizações por meio deste processo, bem como apresenta algumas ferramentas utilizadas para tanto. Como resultado, o artigo sintetizou algumas técnicas aplicadas no *Coaching* e revelaram diversos benefícios provenientes do processo, tal

como o retorno no investimento, que pode aumentar até seis vezes o valor investido.

3. Barati, G.H.L. Impasses e Perspectivas do *Coaching*: A Psicanálise e seu Averso na (DE)formação do Trabalhador. [tese de doutorado] Universidade Estadual de Campinas, 2015.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as perspectivas e impasses do *Coaching*, tendo em vista a necessidade de sobrevivência do trabalhador no mercado de trabalho, com base em padrões coletivos de competência e a luta por fragmentos de liberdade e de criação singulares no cotidiano.

Foram usadas como base as teorias da psicanálise lacaniana e sociologia marxista. O método utilizado foi o psicanalítico de investigação, onde foram realizadas entrevistas não estruturadas, privilegiando a transferência, a associação livre e a interpretação. Além das entrevistas, fez-se mapeamento dos principais autores e suas práticas. Foram colocadas em evidência as falas dos *Coaches* sobre o seu trabalho, que envolve formar-se e formar os demais trabalhadores para as exigências de flexibilidade do mercado de trabalho. Para analisá-las, buscou-se refletir sobre a formação do trabalhador no capitalismo contemporâneo, tendo como referências centrais os conceitos de Ideologia de Marx e o Imaginário em Lacan. Também foram analisadas as contradições contidas nas trajetórias dos *Coaches*, suas possibilidades de deformação e ruptura com os processos de cura, educação e gestão que são determinados pela emergência do mal-estar e do sofrimento.

Pode concluir-se que o *Coaching* é estruturado de forma administrativa e concretiza-se estritamente no ciclo da qualidade de planejamento, desenvolvimento, avaliação e controle dos princípios da Qualidade e da Administração Clássica, embora se valha de significantes psicológicos aparentemente diversificados. Ele traz resultados administrativos e prolonga a sobrevivência do trabalhador no mercado de trabalho, por meio da aceleração das respostas e da realização de metas em curto prazo.

4. Diaféria, G; Madazio, G; Pacheco, C; Takaki, P, B; Behlau, M. Clima de grupo na terapia vocal de pacientes com Doença de Parkinson. Rev CoDAS 2017; 29 (4).

Trata-se de um estudo prospectivo e longitudinal, que teve como objetivo verificar o impacto de estratégias de *coaching* e de dinâmica dos grupos na voz, fala, comunicação e clima do grupo de pacientes com DP. Foram avaliados 35 indivíduos, com idade entre 29 e 80 anos, com diagnóstico de DP que apresentavam disartria em grau leve e moderado.

Após a aplicação dos critérios de exclusão, restaram 20 participantes que foram divididos em Grupo Controle – GC e Grupo Experimental – GE. Durante o estudo 4 participantes abandonaram o tratamento, totalizando 16 pacientes.

Os pacientes foram avaliados por uma fonoaudióloga em três momentos: 1) pré-terapia tradicional, 2) pós-terapia tradicional e 3) pós-reforço ou estratégias de *coaching*. Ambos os grupos foram submetidos ao programa de intervenção fonoaudiológica durante as 10 primeiras sessões, e, a partir da 12^a sessão, até a 18^a, os pacientes do GC continuaram com a abordagem tradicional para pacientes com DP, enquanto o GE, além de receber essa intervenção tradicional, foi estimulado e trabalhado com estratégias de *coaching* e dinâmica dos grupos, elaboradas e aplicadas por duas fonoaudiólogas especialistas em voz, *coaches* e pós-graduadas em Dinâmica dos Grupos pela Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupos (SBDG), com o objetivo de propiciar o autoconhecimento e autodesenvolvimento e, ao mesmo tempo, melhorar a autoestima e discutir sobre estratégias de enfrentamento da doença.

O tratamento complementar proposto, com estratégias de *coaching* e dinâmica dos grupos, favoreceram aspectos avaliados no clima de grupo, reduzindo sentimentos de ansiedade e angústia, e promovendo a autoconfiança; o objetivo das estratégias de *coaching* era ampliar as relações entre os membros do GE, o único grupo a receber esse tipo de intervenção.

Ao final do estudo pode-se concluir que as estratégias de *coaching* e dinâmica dos grupos, assim como a terapia vocal tradicional para pacientes com DP, resultaram em uma melhora na voz, fala e comunicação. As estratégias de *coaching* e dinâmicas dos grupos reduziram os aspectos

negativos do clima de grupo, tornando o ambiente mais colaborativo e mais propício ao melhor desempenho individual de cada paciente na terapia fonoaudiológica.

5. Rangel, L.S.F; Barreto, F.G.S.M. A importância do fonoaudiólogo como *coach* no ambiente organizacional. Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico, Nº3, Volume 1. Janeiro/Junho, 2017.

Essa pesquisa de campo teve como objetivo a investigação sobre a atuação do fonoaudiólogo como *coach*. Trata-se de um estudo qualitativo, realizado através da aplicação de um questionário com perguntas objetivas, a fim de obter informações sobre o conhecimento de funcionários de cargos administrativos em relação à Fonoaudiologia dentro das organizações e os recursos de comunicação utilizados. Foram analisados 20 funcionários que trabalham em diversos setores da empresa, escolhidos aleatoriamente

A análise comparativa qualitativa realizada nos mostra que o perfil comunicativo dentro da empresa analisada é efetivo, e, esta permite afirmar que o fonoaudiólogo desempenha um papel fundamental no contexto empresarial, pois tem como objetivo o aprimoramento, acompanhamento e aperfeiçoamento dos recursos de comunicação e melhor relacionamento entre empresa, funcionários e clientes. Atualmente há uma demanda por consultores na área de comunicação, que torna ainda mais necessário a presença desse profissional no ambiente organizacional.

6. Pedrotti, C.A; Behlau, M. Recursos Comunicativos de Executivos e Profissionais em Função Operacional. CoDAS 2017.

O objetivo do estudo foi analisar os relatos de uso de recursos comunicativos por executivos no ambiente corporativo e compará-los com os recursos de profissionais em função operacional. Participaram 82 profissionais voluntários, sendo 50 em funções executivas (GE) e 32 colaboradores em funções operacionais (GO), do setor industrial de Caxias do Sul e região. Para a pesquisa, foi aplicado um protocolo com 4 aspectos: dados pessoais, auto-avaliação do comportamento comunicativo, auto-

avaliação de recursos comunicativos e seleção de recursos de influência negativa e positiva no discurso comunicativo.

Ambos os grupos referiram ter voz normal, mas com diferença significativa quanto ao uso de intensidade fraca na comunicação, assinalada por 25% do GO e apenas 4% do GE. Os grupos selecionaram como principais aspectos positivos na comunicação o domínio do assunto, o uso de vocabulário adequado e a objetividade. Quanto aos recursos que interferem negativamente na comunicação, os grupos indicaram, de modo similar, a falta de domínio do assunto, críticas ou preconceitos e vocabulário inadequado. Quando analisado o grau de influência de cada recurso comunicativo, os participantes do GE destacaram como positiva a importância do tom da voz, enquanto o GO apontou o domínio do assunto. Por outro lado, uma voz monótona para o GE e o nervosismo para o GO foram referidas como as principais influências negativas.

Pode-se concluir que profissionais executivos valorizaram mais recursos comunicativos voltados à atitude comunicativa, tais como tom de voz e expressividade, enquanto o grupo operacional parece preocupar-se em demonstrar segurança e domínio técnico do assunto.

**4.2 Quadro – Instituições que oferecem a formação em *Coaching*
no estado de São Paulo**

	INSTITUIÇÃO	TELEFONE	ENDEREÇO
1	Sociedade Brasileira de Coaching	(11) 3775-5333	R. Olimpíadas - Vila Olímpia, São Paulo - SP, 04551-000
2	Instituto Brasileiro de Coaching	(11) 4062-0988	Av. Indianópolis, 618 - Indianópolis, São Paulo - SP, 04062-001
3	SLAC – Sociedade Latino Americana de Coaching	(11) 3670-1770	Av. Marquês de São Vicente, 576 - Barra Funda, São Paulo - SP, 01139-002
4	Febracis	(11) 4118-2924	Avenida Padre Pereira de Andrade, 315 - Boaçava - Alto da Lapa, São Paulo - SP, 05469-000
5	ICI Coaching	(11) 3772-5179	R. Dr. Fonseca Brasil, 298 - Vila Andrade, São Paulo - SP, 05716-060
6	Instituto Psique	(11) 2626-3951	R. Joaquim Manuel de Macedo, 101 - Barra Funda, São Paulo - SP, 01136-010
7	IMR – Coaching Development	(11) 4327-9766	Av. São Gabriel, 201 - conj. 604 - Itaim Bibi, São Paulo - SP, 01435-001
8	Enterprise Coaching	(11) 95206-1700	Av. Paulista, 807 - 23º andar. Cj. 2315 - Jardim Paulista, São Paulo - SP, 01311-100
9	Ápice – Desenvolvimento Humano	(11) 2361-5000	R. Teixeira da Silva, 329 - Conj. 21 - Paraíso, São Paulo - SP, 04002-031
10	ACT Coaching	(11) 4063-7043	Alameda Santos, 1123 - Cerqueira César, São Paulo - SP, 01310-100
11	BF Coaching	(11) 99929-9797	R. Drava, 633 - Vila Moinho Velho, São Paulo - SP, 04283-000
12	Instituto INTRA	(11) 3115-1614	Condomínio Brasília Office - Avenida Angélica, 321 18º andar - Santa Cecília, São Paulo - SP, 01227-000
13	CrerSerMais	(11) 3142-9263	R. Teixeira da Silva, 329 - Paraíso, São Paulo - SP, 01325-040
14	Instituto Coaching Solutions	(11) 98777-0299	Av. Paulista, 2421 - 1 - Bela Vista, São Paulo - SP, 01310-300
15	Cultura e Gestões Soluções	(11)2639-5785	R. Prof. Artur Ramos, 183 - Cidade Jardim, São Paulo - SP, 01454-011

16	Inside You	(11) 2372-0038	Rua Augusta, 1977, conjunto 12 - Cerqueira César - São Paulo
17	Instituto Loureiro de Desenvolvimento Humano	(11) 2503-2319	Av. Giovanni Gronchi, 1515 - Morumbi, São Paulo - SP, 05651-001
18	Co.H Cursos e Coaching	(11) 5505-0084	R. Luigi Galvani, 42 - Itaim Bibi, São Paulo - SP, 04575-020
19	Instituto Profissional de Coaching	(11) 2737-1685	R. Prof. Aprígio Gonzaga, 78 - São Judas, São Paulo - SP, 04045-000
20	Núcleo Brasileiro de Coaching	(11) 3963-3194	R. Antônio Pires, 879 - Vila Albertina, São Paulo - SP, 02730-000
21	High Master Coaching	(11) 3181-4567	R. Apeninos, 485 - Paraíso, São Paulo - SP, 01533-000
22	José Roberto Marques Coaching	(11) 4062-0988	Jardim da Saúde, São Paulo - SP
23	Fellipelli	(11) 4180-7100	R. Cláudio Soares, 72 - Pinheiros, São Paulo - SP, 05422-030
24	Hadas Coaching e Treinamento	-	Alameda Franca, 1185 - Jardim Paulista, São Paulo - SP, 01422-001
25	Integração Escola de Negócios	(11) 3046-7878	R. Manuel Guedes, 504 - Itaim Bibi, São Paulo - SP, 04536-070

Fonte: Pesquisa realizada na internet através da plataforma Google.

4.3 Respostas obtidas através do questionário

A seguir, foram dispostas as respostas dos doze sujeitos entrevistados para a primeira questão do formulário, disponibilizada no quadro 1.

Quadro 1 – Respostas dos participantes à questão 1: “Em que área do *Coaching* você trabalha?”

Participantes	Respostas
1	“Nenhuma ainda.”
2	“Organizacional e espiritual.”
3	“Life Coaching.”
4	“Coaching de carreira, pessoal e de saúde.”
5	“Trabalho com comunicação.”
6	“Comunicação expressiva.”
7	“Relacionamento e Sexual.”
8	“Coaching de Voz e Comunicação, e, Coaching de Carreira.”
9	“Carreira, vida e profissional.”
10	“Vocal Coach.”
11	“Coaching de Comunicação.”
12	“Coaching de Voz e Comunicação.”

Note-se que 50% dos entrevistados apontaram a questão da comunicação como elemento pilar das suas práticas em *coaching*.

Quadro 2 – Respostas dos participantes à questão 2: “Qual a sua profissão original?”

Sujeitos	Respostas
1	“Psicóloga.”
2	“Administradora – área financeira”.
3	“Psicóloga.”
4	“Psicólogo.”
5	“Fonoaudióloga.”
6	“Fonoaudióloga.”
7	“ <i>Coach.</i> ”
8	“Fonoaudióloga.”
9	“Publicitária (ESPM) e Economista (PUC-SP).”
10	“Fonoaudióloga.”
11	“Fonoaudióloga.”
12	“Fonoaudióloga.”

Note-se que são fonoaudiólogas as entrevistadas que em questão anterior, apontaram a comunicação pilar de suas práticas.

Quadro 3 – Resposta dos participantes à questão 3: “Como e por que você chegou na área do *Coaching*?”

Sujeitos	Respostas
1	“Porque me identifico com a metodologia.”
2	“Multiplicar os benefícios do autoconhecimento e aprimoramento pessoal, trabalhando “ <i>gaps</i> ” e potencializando qualidades para atingir melhores resultados em todos os setores da vida. Auxiliar as pessoas a encontrar o seu propósito de vida.”
3	“Influência de colegas.”
4	“A formação em <i>Coaching</i> agregou positivamente minha intervenção como psicólogo escolar e clínico.”
5	“Com a intenção de obter mais repertório para o trabalho com adultos, e uma formação mais ampla.”
6	“Sou formada em Letras e tenho Doutorado em Lingüística. Cheguei ao <i>Coaching</i> , no Media Training por meio da assessoria aos jornalistas.”
7	“Através de estudos, livros e vivências na área.”
8	“Achei a metodologia interessante, por acelerar resultados e incentivar a auto-responsabilidade de cada cliente.”
9	“Por conta da consultoria, onde percebi que os donos de empresa tinham dificuldade em “trocar.”
10	“Cheguei no <i>Coaching</i> como uma complementação para minha formação. Me especializei em Voz em seguida.”
11	“A principio curiosidade, mas pude perceber que tem muito a ver com a minha formação primária (fonoaudióloga) e aprofundei os dois assuntos de forma conjunta.”
12	“Para levar mais conhecimento aos meus clientes e ter ferramentas para acelerar ainda mais o processo de acompanhamento.”

As fonoaudiólogas que referiram ter a comunicação como enfoque do seu trabalho em *coaching* possuem outro tipo de formação anterior na área de voz.

Quadro 4 – Resposta dos participantes à questão 4: “Como foi a formação para Coach?”

Sujeitos	Respostas
1	“Tive uma imersão de 8 dias com aulas expositivas e tive que fazer 10 atendimentos com uma pessoa e um TCC.”
2	“Coaching Sistêmico AICIS – Instituto Você.”
3	“Fracá, mas suficiente para despertar meu interesse.”
4	“Fiz a formação na Sociedade Brasileira de Coaching que contou com aulas presenciais e a distância.”
5	“Fiz o curso na SBC (Sociedade Brasileira de <i>Coaching</i>), com 90h presenciais e 60h online + atendimento dirigido.”
6	“Sou formada pela IBC (Instituto Brasileiro de <i>Coaching</i>).
7	“Foi simples, porém exigiu autodisciplina.”
8	“Foi interessante, mas um pouco vaga. Estou indo para minha segunda formação e fiz outros cursos e mentoria adicionais.”
9	“ICI (<i>Integrated Coaching Institute</i>).
10	“Fiz pela Febracis. Dois encontros presenciais com um intervalo entre eles.”
11	“Fiz na SBC (Sociedade Brasileira de <i>Coaching</i>). Dois encontros presenciais com um espaço de tempo entre eles.”
12	“Foi em 2015, pela SLAC (Sociedade Latino Americana de <i>Coaching</i>).

Quadro 5 – Resposta dos participantes à questão 5: “Qual a duração da formação em *Coaching*?”

Sujeitos	Respostas
1	“Normalmente dois fins de semana.”
2	“100 horas.”
3	“100 horas.”
4	“Existem ao menos 3 níveis de formação que podem ser concluídos em até dois anos.”
5	“90 horas presenciais + 60 horas online + atendimento dirigido.”
6	“1 ano.”
7	“O meu curso de <i>Coaching</i> foi online.”
8	“Depende de cada escola. A minha primeira durou 1 semana, fora os atendimentos obrigatórios.”
9	“80 horas divididas em duas etapas.”
10	“Depende da empresa escolhida para a formação.”
11	“Dois finais de semana, mas aprimoramento constante.”
12	“8 dias.”

Cada empresa possui uma carga horária específica que é designada de acordo com o perfil da empresa e tipo de formação escolhida pelo aluno.

Na **questão 6** cuja é perguntando “Havia um Fonoaudiólogo em seu curso/treinamento de formação? Comente”, todos os participantes referiram não terem a participação de um fonoaudiólogo durante a formação.

Na **questão 7** cuja é perguntado: “Se sim, que tipo de tema era trabalhado pelo Fonoaudiólogo?”, todos os participantes referiram não terem a participação de um fonoaudiólogo durante a formação.

Na **questão 8** cuja é perguntado “O que o Fonoaudiólogo ensina/treina durante a formação em *Coaching*?”, todos os participantes referiram não terem a participação de um fonoaudiólogo durante a formação.

Quadro 9 – Resposta dos participantes à questão 9: “Na formação, quais aspectos são abordados? Quais profissionais participam dando aulas e palestras?”

Sujeitos	Respostas
1	“Todos são <i>coachees</i> e os temas são relacionados à psicologia positiva.
2	“Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Liderança, Negociação e Administração de Conflitos.”
3	“Aspectos da vida, de motivação, encorajamento para a ação, etc. Profissional da área de administração.”
4	“Aspectos comportamentais, motivacionais e de carreira.”
5	“Psicólogos, administradores, especialistas em marketing... Temas da psicologia positiva, neurociência e neurolinguística.”
6	“Estrutura psicológica, testes de personalidade. Quem dá a formação é o José Marques, criador do curso.”
7	“É abordada a metodologia do <i>coach</i> . Existem certas técnicas para reconhecer e traçar o perfil do seu <i>coach</i> , cada <i>coach</i> tem um conhecimento vasto em uma área, mas nem todo <i>coach</i> praticou na vida o que ensina e tem conhecimento vasto teórico, o que é reprovado por mim, pois todo <i>coach</i> deveria ter uma vivência naquilo que ensina. Primeiro é treinado a deixar sua mente preparada, criando mentalidade firme para seu propósito, além de elaborar mentalidades para seu cliente para que ele exerça com determinação aquele desafio que ele terá que enfrentar para chegar ao objetivo desejado, como visualização por exemplo. Se aprende que no caso do <i>coach</i> ele é focado em resolução de problemas com especificidade. <i>Coach</i> não questiona o cliente e não faz auto questionamento e sim ele indica o caminho que mais dá resultados diante da própria vivência ou a de seus clientes.”
8	Sem resposta.
9	“1º código de ética (não é permitido dar conselhos, deve deixar o <i>coachee</i> falar), <i>coaching</i> de alto desempenho, <i>coaching</i> racional. Cognitivism e construcionismo. ICI – integração de várias técnicas para que o <i>coach</i> e o <i>coachee</i> melhor se achem. <i>Coaching</i> quantum (em cima de física quântica). Presidente do ICI – Randy di Stefano e Vice- presidente – Fátima Abate.”
10	Psicologia Positiva, Empreendedorismo e Oratória.
11	“Aspectos como os de oratória, expressividade, código de ética. Profissionais da área administrativa.”

12	“Abordam aspectos de desenvolvimento pessoal, perfil comportamental e autoconhecimento. Os profissionais são coaches formados/mastercoach.”
----	---

Nenhum dos participantes referiu a presença de um fonoaudiólogo como “professor” durante a formação, apesar de terem citado Oratória, Expressividade e Comunicação como conteúdos aplicados.

Quadro 10 – Resposta dos participantes à questão 10: “Como funciona o trabalho de *Coaching*?”

Sujeitos	Respostas
1	“ <i>Coaching</i> é uma metodologia que busca alavancar os resultados do cliente por meio do alcance de metas criadas nas conversas semanais com o <i>Coach</i> .”
2	“Estabelecer estado atual e desejado – criação do plano de ação. Re-significação de crenças limitantes ao longo da execução.”
3	“Trabalho conduzido por um profissional que é capaz de gerar aprendizagem e facilitar um caminho de chegada a um objetivo.”
4	“O processo de <i>Coaching</i> pode durar de 5 a 12 sessões (dependendo da demanda) com atendimentos presenciais ou por vídeo, com aplicação de ferramentas e dinâmicas voltadas para o autoconhecimento, autodesenvolvimento, elaboração de metas e construção de um projeto de vida.”
5	“São realizadas cerca de 10 sessões com o uso de técnicas e questionamentos para o autoconhecimento e a motivação direcionada ao alcance de objetivos.”
6	“Somos assessoras de comunicação. Fazemos propostas e exercícios.”
7	“Muitos fazem consultoria por sessão, outros palestras e outros treinamentos. Cada <i>Coach</i> é especializado em uma área. No meu caso funciona através de palestras, treinamentos e consultoria online via <i>Skype</i> , mas também com cursos online aonde a pessoa pode ver vídeos com as técnicas ensinadas em vídeos aulas que ficam em uma plataforma exclusiva. Quando se trata de consultoria online, a cliente me relata o problema com o homem específico que ela se relaciona e eu explico por que ele está fazendo isso baseado na minha experiência dando consultoria para homens e digo a ela o que fazer nesta situação.”
8	“Os atendimentos individuais funcionam com 10 sessões, nas quais, na primeira etapa, se trabalha autoconhecimento e na segunda, o plano de ação para realização da meta do cliente.”
9	“Estar confortável com a sua trajetória, ter experiências no mundo corporativo; perguntas e respostas para as reflexões e exercícios para serem feitos; trabalha motivação, cabe para qualquer pessoa que queira evoluir/se desenvolver. Empatia com o <i>coach/coachee</i> –

	processo de confiança.”
10	“Sessões individuais ou em grupo, voltadas para a necessidade de cada cliente.”
11	“Depende de cada cliente. Sessões preparadas de acordo com a demanda e objetivo, podendo ser realizadas em grupo.”
12	“Geralmente são 10 sessões para conduzir o cliente (coaches) para chegar aos resultados desejados de maneira mais rápida e eficaz.”

Quadro 11 – Resposta dos participantes à questão 11: “Quais os lugares de inserção profissional?”

Sujeitos	Respostas
1	“Qualquer área da vida da pessoa.”
2	“Treinamento e desenvolvimento humano de pessoas físicas e jurídicas.”
3	“Todas as profissões que de alguma forma trabalham com o desenvolvimento do cliente.”
4	“Vários contextos: organizacional, área de saúde, pessoal, palestras, produtos digitais, escolar, universitário, concurso público...”
5	“Qualquer pessoa/profissional se beneficia desse direcionamento de condutas e atitudes.”
6	“Empresas.”
7	“Palestras em salas locadas, <i>Youtube</i> e online via <i>Skype</i> .”
8	“Eu dou palestras e treinamento ajudando pessoas a perderem o medo de falar em público, para alcançar uma comunicação de alta performance.”
9	“Todas as áreas – arquitetura, construção, direito, propaganda, empresarial, comerciante, mãe, executivos. Quando você quer fazer ajustes de comportamento não importa a profissão, é uma técnica que se adéqua a qualquer profissional.”
10	“Empresas, teatro, clínica, etc.”
11	“Qualquer local.”
12	“Empresas, consultórios, treinamentos, no particular, praticamente inserido em várias áreas profissionais.”

De acordo com as respostas, não existe uma área específica para a atuação do *Coache*.

4.4 Análise comparativa das respostas

Quadro 1 – “Em que área do *Coaching* você trabalha?” x Quadro 2 – “Qual a sua profissão original?”

PARTICIPANTE	QUESTÃO 1	PARTICIPANTE	QUESTÃO 2
1	“Nenhuma ainda.”	1	Psicóloga.
2	“Organizacional e espiritual.”	2	Administradora.
3	“Life Coaching”	3	Psicóloga.
4	“Coaching de carreira, pessoal e de saúde.”	4	Psicólogo.
5	“Trabalho com comunicação.”	5	Fonoaudióloga.
6	“Comunicação expressiva.”	6	Fonoaudióloga.
7	“Relacionamento e Sexual.”	7	<i>Coach</i> .
8	“Coaching de Voz e Comunicação, e, Coaching de Carreira.”	8	Fonoaudióloga.
9	“Carreira, vida e profissional.”	9	Publicitária e Economista.
10	“Vocal Coach.”	10	Fonoaudióloga.
11	“Coaching de Comunicação.”	11	Fonoaudióloga.
12	“Coaching de Voz e Comunicação.”	12	Fonoaudióloga.

Área de atuação no *Coaching* x Profissão original:

Na análise das questões 1 e 2, podemos observar que os participantes relatam que a formação original de cada um possui influência na área de atuação que seguem dentro do *Coaching*.

Quadro 1 – “Em que área do *Coaching* você trabalha?” x Quadro 3 – “Como e por que você chegou na área de *Coaching*?”

PARTICIPANTE	QUESTÃO 1	PARTICIPANTE	QUESTÃO 3
1	“Nenhuma ainda.”	1	“Porque me identifico com a metodologia.”
2	“Organizacional e Espiritual.”	2	“Multiplicar os benefícios do autoconhecimento e aprimoramento pessoal, trabalhando “ <i>gaps</i> ” e potencializando qualidades para atingir melhores resultados em todos os setores da vida. Auxiliar as pessoas a encontrar o seu propósito de vida.”
3	“Life <i>Coaching</i> .”	3	“Influência de colegas.”
4	“ <i>Coaching</i> de carreira, pessoal e de saúde.”	4	“A formação em <i>Coaching</i> agregou positivamente minha intervenção como psicólogo escolar e clínico.”

5	“Trabalho com comunicação.”	5	“Com a intenção de obter mais repertório para o trabalho com adultos, e uma formação mais ampla.”
6	“Comunicação expressiva.”	6	“Sou formada em Letras e tenho Doutorado em Lingüística. Cheguei ao Coaching, no Media Training por meio da assessoria aos jornalistas.”
7	“Relacionamento e Sexual.”	7	“Através de estudos, livros e vivências na área.”
8	“Coaching de Voz e Comunicação, e, Coaching de Carreira.”	8	“Achei a metodologia interessante, por acelerar resultados e incentivar a auto-responsabilidade de cada cliente.”
9	“Carreira, vida e profissional.”	9	“Por conta da consultoria, onde percebi que os donos de empresa tinham dificuldade em “trocar.”
10	“Vocal Coach.”	10	“Cheguei no <i>Coaching</i> como uma complementação para minha formação. Me especializei em Voz em seguida.”
11	“Coaching de Comunicação.”	11	“A principio curiosidade, mas pude perceber que tem muito a ver com a minha formação primária (fonoaudióloga) e aprofundei os dois assuntos de forma conjunta.”
12	“Coaching de Voz e Comunicação.”	12	“Para levar mais conhecimento aos meus clientes e ter ferramentas para acelerar ainda mais o processo de acompanhamento.”

Área de atuação x Motivo para estar no *Coaching*:

Todos os participantes relataram terem feito a formação em *Coaching* como uma complementação à sua formação original.

Quadro 6 – “Havia um Fonoaudiólogo em seu curso/treinamento de formação?” x Quadro 9 – “Na formação, quais aspectos são abordados? Quais os profissionais participam dando aulas e palestras?”

PARTICIPANTE	QUESTÃO 6	PARTICIPANTE	QUESTÃO 9
1	“Não.”	1	“Todos são <i>coachees</i> e os temas são relacionados à psicologia positiva.
2	“Não.”	2	“Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Liderança, Negociação e Administração de Conflitos.”
3	“Não.”	3	“Aspectos da vida, de motivação, encorajamento para a ação, etc. Profissional da área de administração.”
4	“Não.”	4	“Aspectos comportamentais, motivacionais e de carreira.”
5	“Não.”	5	“Psicólogos, administradores, especialistas em marketing... Temas da psicologia positiva, neurociência e neurolinguística.”
6	“Não.”	6	“Estrutura psicológica, testes de personalidade. Quem dá a formação é o José Marques, criador do curso.”
7	“Não.”	7	“É abordada a metodologia do <i>coach</i> . Existem certas técnicas para reconhecer e traçar o perfil do seu <i>coach</i> , cada <i>coach</i> tem um conhecimento vasto em uma área, mas nem todo <i>coach</i> praticou na vida o que ensina e tem conhecimento vasto teórico, o que é reprovado por mim, pois todo <i>coach</i> deveria ter uma vivência naquilo que ensina. Primeiro é treinado a deixar sua mente preparada, criando mentalidade firme para seu propósito, além de elaborar mentalidades para seu cliente para que ele exerça com determinação aquele desafio que ele terá que enfrentar para chegar ao objetivo desejado, como visualização por exemplo. Se aprende que no caso do <i>coach</i> ele é focado em resolução de problemas com especificidade. <i>Coach</i> não questiona o cliente e não faz auto questionamento e sim ele indica o caminho que mais dá resultados diante da própria vivência ou a de seus clientes.”
8	“Não.”	8	Sem resposta.

9	“Não.”	9	“1º código de ética (não é permitido dar conselhos, deve deixar o coachee falar), <i>coaching</i> de alto desempenho, <i>coaching</i> racional. Cognitivismo e construcionismo. ICI – integração de várias técnicas para que o <i>coach</i> e o <i>coachee</i> melhor se achem. <i>Coaching</i> quantum (em cima de física quântica). Presidente do ICI – Randy di Stefano e Vice- presidente – Fátima Abate.”
10	“Não.”	10	”Psicologia positiva, Empreendedorismo e Oratória.”
11	“Não.”	11	“Aspectos como os de oratória, expressividade, código de ética. Profissionais da área administrativa.”
12	“Não.”	12	“Abordam aspectos de desenvolvimento pessoal, perfil comportamental e autoconhecimento. Os profissionais são coaches formados/mastercoach.”

A presença de um Fonoaudiólogo durante a formação x Profissionais e conteúdos vistos durante a formação:

Apesar de alguns participantes referirem terem estudado temas como: Comunicação, Oratória e Expressividade, nenhum deles relata ter sido aplicado por um Fonoaudiólogo, mas sim por psicólogos e ou profissionais da área administrativa.

5 DISCUSSÃO

Apesar de se tratar de um assunto frequentemente discutido e atual, no levantamento bibliográfico é importante destacar a escassez de artigos publicados sobre *Coaching*, principalmente que tivessem relação com a Fonoaudiologia. Dos que se enquadram com este trabalho foram selecionados 6 artigos que abrangeram além da área fonoaudiológica, as áreas executiva, organizacional, comunicacional e psicanalítica.

O questionário alcançou 12 sujeitos, dentre esses 6 eram fonoaudiólogos e o restante se dividiu entre 3 psicólogos, 1 administrador de empresas, 1 publicitário e 1 *coach*. A seleção dos participantes aconteceu parte por conveniência e parte por indicação de sujeitos que já haviam respondido o questionário. Sexo e idade não foram dados abordados no questionário, vide anexo 3.

Os sujeitos que responderam ao questionário classificaram, em sua maioria, o *Coaching* como um conjunto de técnicas e métodos, o que afirma Da Matta e Victoria (2018) ao dizer que o *Coaching* é construído por meio de metodologias, ferramentas e técnicas cientificamente validadas.

Segundo a literatura e as respostas obtidas por meio do questionário, as práticas de *Coaching* vão além do ambiente empresarial, passando por hospitais, clínicas, contextos educacionais, etc (Rangel e Barreto, 2017).

Em relação ao nicho de atuação, objetivou-se compreender em quais ramos os participantes possuem mais foco laboral, ou seja, direcionar a atuação do profissional de acordo com os tipos de *coaching* oferecidos e também buscando relacionar o tipo de atuação com a formação original de cada um. Metade dos fonoaudiólogos que trabalham dentro do *coaching* com comunicação, fizeram algum tipo de formação relacionada a voz anteriormente.

Pedrotti e Behlau (2017) ao realizarem um trabalho com executivos puderam afirmar que eles valorizaram mais recursos comunicativos, tais como tom de

voz e expressividade técnico do assunto, ponto que aparece na bibliografia e também nas respostas do questionário quando perguntado a área de atuação em que trabalhavam dentro do *coaching* e como funcionava esse trabalho.

Quando perguntado sobre a presença de um fonoaudiólogo durante a formação em *coaching*, todos responderam que mesmo tendo conteúdos referentes a comunicação como expressividade e oratória, nenhum foi aplicado por um profissional da área.

A sugestão da presente pesquisa é que seja melhor avaliada a presença de fonoaudiólogos durante a formação em *coaching*, pois como afirma o Código de Ética da Fonoaudiologia (2016, p 36), o fonoaudiólogo possui plena formação para atuar com o aperfeiçoamento dos padrões de fala e voz.

6 CONCLUSÃO

Estudos na área do *Coaching* se justificam, na medida em que ainda há grande diversidade em termos de formação e atuação.

7 REFERÊNCIAS

1. BARATI, G.H.L. Impasses e Perspectivas do *Coaching*: A Psicanálise e seu Averso na (DE)formação do Trabalhador. [tese de doutorado] Universidade Estadual de Campinas, 2015.
2. CHIAVENATO, I. (2002). Construção de Talentos. Rio de Janeiro: Elsevier.
3. CÓDIGO DE ÉTICA DA FONOAUDIOLOGIA. Lei nº 6.965/81 – Março de 2016. Disponível em: <<http://www.fonoaudiologia.org.br/cffa/wp-content/uploads/2016/03/Codigo-de-Etica-2016.pdf>> Acesso em: 18 abr.2018.
4. DA MATTA, V e VICTORIA, F. O que é Coaching? – 2018. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/o-que-e-coaching>> Acesso em: 12 abr.2018.
5. DIAFÉRIA, G; MADAZIO, G; PACHECO, C; TAKAKI, P, B; BEHLAU, M. Clima de Grupo na Terapia Vocal de Pacientes com Doença de Parkinson. Rev. CoDAS 2017; 29 (4).
6. FLUENCE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL. A Importância da Expressividade na Comunicação – 2012. Disponível em: <<http://fluencecomunicacaoempresarial.blogspot.com.br/2012/11/a-importancia-da-expressividade-na.html>> Acesso em: 18 abr.2018.

7. International Coaching Federation. (2013a). Disponível em: <<http://www.marketwired.com/press-release/international-coaching-federation-conclui-inovador-2012-icf-global-coaching-study-1615197.htm>> Acesso em 10 de abr.2018.
8. JESUS, T.G.S; MATTEUS, D. O Processo de *Coaching* Executivo e seus Benefícios para Organizações. UNOPAR Cient., Ciênc. Juríd. Empres., Londrina, v. 15, n. 1, p. 43-50, Mar. 2014.
9. MARQUES, J.R. Como Surgiu e Qual o Objetivo do Coaching? – 2014. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/como-surgiu-e-qual-o-objetivo-coaching/>> Acesso em: 12 abr.2018.
10. MARQUES, J.R. Quem é Timothy Gallwey? – 2016. Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/quem-e-timothy-gallwey/> Acesso em: 16 mai.2018.
11. MARQUES, J.R. Qual o Significado de Coaching? – 2017. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-o-significado-de-coaching/>> Acesso em: 12 abr.2018.
12. MINAYO, M.C.S. O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde. São Paulo-Rio de Janeiro, HUCITEC-ABRASCO, 1992.
13. PACHECO, GBF. Retórica e Nova Retórica: A Tradição Grega e a Teoria da Argumentação de Chaim Perelman – 2006.
14. PEDROTTI, C.A; BEHLAU, M. Recursos Comunicativos de Executivos e Profissionais em Função Operacional. CoDAS 2017.

15. RANGEL, L.S.F; BARRETO, F.G.S.M. A Importância do Fonoaudiólogo como *Coach* no Ambiente Organizacional. Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico, Nº3, Volume 1. Janeiro/Junho, 2017.
16. VIEIRA, A.L.C. *Coaching*: Características do *Coach* e Benefícios do *Coaching* para o cliente. [dissertação de mestrado] Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão. Outubro, 2013.
17. WITHMORE, J. *Coaching for Performance: Growing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. (2009). London: Nicholas Brealey Publishing.

8 ANEXOS

ANEXO 1 – Parecer do Comitê de Ética e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching.

Pesquisador: JUNIA RUSIG

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 91758318.1.0000.5482

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da PUC/SP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.751.528

Apresentação do Projeto:

Trata-se de protocolo de pesquisa para elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso no Bacharelado em Fonoaudiologia, vinculado à Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde (FCHS) da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Projeto de pesquisa de autoria de JUNIA RUSIG, sob a orientação da Profa. Dra. Ruth Ramalho Ruivo Palladino. O estudo será realizado em três etapas, a saber: revisão da literatura, entrevista com instituições que formam profissionais em coaching e entrevista com profissionais que atuam nessa área. É um estudo interessante e bastante atual.

A proposta visa "(...)"

Objetivo da Pesquisa:

Identificar e descrever a participação do fonoaudiólogo na formação em coaching.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos são mínimos e são citados pelo pesquisador.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A exposição do Projeto é clara e objetiva, feita de maneira concisa e fundamentada, permitindo-se concluir que a proposta de pesquisa em tela, possui uma linha metodológica definida, base da qual será possível auferir conclusões consistentes e válidas.

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C
Bairro: Perdizes **CEP:** 05.015-001
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3670-8466 **Fax:** (11)3670-8466 **E-mail:** cometica@pucsp.br



Continuação do Parecer: 2.751.528

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos solicitados foram apresentados.

Recomendações:

Recomendamos que o desenvolvimento da pesquisa siga os fundamentos, metodologia, proposições, pressupostos em tela, do modo em que foram apresentados e avaliados por este Comitê de Ética em Pesquisa. Qualquer alteração deve ser imediatamente informada ao CEP-PUC/SP, indicando a parte do protocolo de pesquisa modificada, acompanhada das justificativas.

Também, a pesquisadora deverá observar e cumprir os itens relacionados abaixo, conforme indicado pela Res. 466/12:

- a) desenvolver o projeto conforme delineado;
- b) elaborar e apresentar o relatório final;
- c) apresentar dados solicitados pelo CEP, a qualquer momento;
- d) manter em arquivo, sob sua guarda, por um período de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa, os seus dados, em arquivo físico ou digital;
- e) encaminhar os resultados para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico participante do projeto;
- f) justificar, perante o CEP, interrupção do projeto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem Pendências e Lista de Inadequações, portanto, somos de parecer favorável à aprovação e realização do projeto de pesquisa em tela.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1147449.pdf	07/06/2018 12:58:32		Aceito
Folha de Rosto	Folha.pdf	07/06/2018 12:58:14	JUNIA RUSIG	Aceito

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C	CEP: 05.015-001
Bairro: Perdizes	
UF: SP	Município: SAO PAULO
Telefone: (11)3670-8466	Fax: (11)3670-8466
	E-mail: cometica@pucsp.br



Continuação do Parecer: 2.751.528

Outros	Parecer.pdf	06/06/2018 19:35:06	JUNIA RUSIG	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_TCC.docx	06/06/2018 19:25:45	JUNIA RUSIG	Aceito
Outros	Oficio.docx	29/05/2018 17:18:06	JUNIA RUSIG	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	29/05/2018 17:11:04	JUNIA RUSIG	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 03 de Julho de 2018

Assinado por:
Antonio Carlos Alves dos Santos
(Coordenador)

Endereço: Rua Ministro Godói, 969 - sala 63 C
Bairro: Perdizes **CEP:** 05.015-001
UF: SP **Município:** SAO PAULO
Telefone: (11)3670-8466 **Fax:** (11)3670-8466 **E-mail:** cometica@pucsp.br

ANEXO 2 – Termo de Consentimento Livre Esclarecido

A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching

Questionário parte de Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da PUC-SP como um dos requisitos para Graduação em Fonoaudiologia.

*Obrigatório

Termo de Consentimento Livre Esclarecido

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e constará apenas de algumas perguntas que deverão ser respondidas sem minha interferência ou questionamento e que não determinará qualquer risco ou desconforto.

- 1- Sua participação não trará qualquer benefício direto, mas proporcionará um melhor conhecimento à respeito do tema, quando, então, somente no final do estudo, poderemos concluir a presença de algum benefício.
- 2- Não existe outra forma de obter dados com relação ao procedimento em questão e que possa ser mais vantajoso.
- 3- Informo que o Sr(a). tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato comigo ou com a Profa. Dra. Ruth Ramalho Ruivo Palladino. Também é garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo.
- 4- Garanto que as informações obtidas serão analisadas em conjunto com outros entrevistados, não sendo divulgado a identificação de nenhum dos participantes.
- 5- O Sr(a). tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais das pesquisas e caso seja solicitado, darei todas as informações que solicitar.
- 6- Não existirão despesas ou compensações pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação.
- 7- Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para pesquisa e os resultados serão ser veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível sua identificação.
- 8- Anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado caso não tenha ficado qualquer dúvida.

Após ter lido, você: *

- Concorda com os termos descritos acima
- Não concorda com os termos descritos acima

ANEXO 3 – Questionário

25/08/2018

A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching

A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching

*Obrigatório

A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching

Identificar e descrever a participação do fonoaudiólogo na formação em coaching.

1. Em que área do Coaching você trabalha?

Sua resposta

2. Qual a sua profissão original?

Sua resposta

3. Como e por que você chegou na área do Coaching?

Sua resposta

4. Como foi a sua formação para Coach?

Sua resposta

5. Qual a duração da formação em Coaching?

Sua resposta



25/08/2018

A Fonoaudiologia e a Formação em Coaching

6. Havia um fonoaudiólogo em seu curso/treinamento de formação?

Sim

Não

7. Se sim, que tipo de tema era trabalhado pelo fonoaudiólogo?

Sua resposta

8. O que o fonoaudiólogo ensina/treina durante a formação em Coaching?

Sua resposta

9. Na formação, quais aspectos são abordados? Quais os profissionais participam dando aulas e palestras?

Sua resposta

10. Como funciona o trabalho de Coaching?

Sua resposta

11. Quais os lugares de inserção profissional? *

Sua resposta

VOLTAR

ENVIAR

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço - Termos Adicionais



Google Formulários

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXDcbjVxl1O2dVRckGLqCj3sC7-nf0KT9lixEg4TreDutnkW/formResponse>

2/3