



COACHING INTEGRAL SISTÊMICO: uma ferramenta para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais do policial militar

Alexandre Pereira Alves de Oliveira¹
Jesiel Costa Rosa²
Bernardo Antônio Aguiar Caetano³

RESUMO

Este trabalho demonstra as ferramentas do *Coaching* Integral Sistêmico (CIS) como apoio para o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais do policial militar. Tal abordagem se impõe devido ao fato de focar nas virtudes adormecidas dos indivíduos, auxiliando a resgatar a plenitude de suas potencialidades. O fenômeno atual do grande número de policiais militares, com restrição ao serviço policial por fatores psicológicos como depressão, ansiedade e algumas síndromes estão fazendo diminuir significativamente o número de policiais aptos a realizarem o policiamento nas ruas. Desse modo o CIS entra como ferramenta de suporte no resgate destas potencialidades ofuscadas pelo adoecimento ou pelo esgotamento destes profissionais. Este artigo tem como objetivo analisar a validade do CIS como ferramenta de apoio auxiliar na busca da alta performance do serviço policial militar e na vida dos indivíduos, observando a sua utilidade e eficácia como método influenciador positivo para os Policiais Militares do Estado do Ceará (PMCE), fortalecendo o vigor como operador de segurança pública, e também na vida particular destes profissionais. O artigo buscou ainda, comparar estes achados com o estado atual dos policiais militares do DF. Este intento foi atingido mediante pesquisa de campo, na qual, foi aplicada a ferramenta chamada de “Mapa de Autoavaliação Sistêmico(MAAS)” com os policiais da PMDF e com entrevista a policiais militares, submetidos ao método CIS, da Polícia Militar do Estado do Ceará (PMCE). A respeito do estado atual dos policiais do DF a análise da pesquisa demonstrou que os pilares mais carentes são, respectivamente, o servir, o financeiro e o intelectual; o trabalho demonstrou ainda o sucesso e os ganhos pessoais e profissionais dos policiais do Ceará que foram submetidos ao método CIS, comprovando, por fim, a validade do método na melhoria das competências pessoais e profissionais.

Palavras-chave: *Coaching* Integral Sistêmico. Método CIS. MAAS.

¹ Capitão QOPM. Lotado no Gabinete de Ordem Pública do Departamento Operacional da PMDF. Curso de Formação de Oficiais, APMB/PMDF; Graduado em Educação Física, Universidade de Brasília. Aluno do curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – 2017. E-mail: alexancafe79@gmail.com.

² Tenente Coronel QOPM RR. Orientador, Graduado em Psicologia, Universidade Católica de Brasília, pós graduado em Terapia Cognitiva e Comportamental pelo Instituto Criar e Coach. Email: crjesiel@gmail.com.

³ Tenente Coronel PMCE. Co-orientador, Bacharel em Segurança Pública, Academia de Polícia Militar General Edgard Faço, pós graduado em Processos e Dinâmicas Grupais para Empresas e Escolas pela UNIFOR e em Administração Pública e Gestão Contra Desastres pela FAMETRO/CE. Coach Integral Sistêmico pela FEBRACIS. Email: bernardoaguairpm@gmail.com.

INTRODUÇÃO

Este trabalho analisa a utilização do *Coaching* Integral Sistêmico (CIS) como ferramenta para o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais do policial militar. Neste sentido, procurou responder à seguinte pergunta: qual a contribuição do CIS sobre o desempenho do policial militar? Tem como hipótese: os policiais militares submetidos ao CIS passam por uma revolução no contexto das mudanças de crenças, emocional e de alta performance humana, o que culmina com um policial mais saudável na psique, nos comportamentos e nas emoções, refletindo positivamente na sua vida pessoal e profissional com uma melhora destacada para o seu serviço prestado junto à comunidade que serve.

Tal abordagem foi avaliada como necessária, devido o grande número de policiais militares, com restrição ao serviço policial por fatores psicológicos como depressão, ansiedade e algumas síndromes, estarem fazendo diminuir significativamente o número de policiais aptos a realizarem o policiamento nas ruas, o que fatalmente gera sobrecarga e um futuro adoecimento.

O principal objetivo deste trabalho foi analisar a eficácia do CIS como ferramenta auxiliar para a busca da alta performance no serviço policial militar. Além disso, também, tornar claro o conceito do método CIS, mostrando sua utilidade como ferramenta de apoio e grande influenciador de mudanças em instituições, como a Polícia Militar do Estado do Ceará (PMCE), e na vida das pessoas que se submetem à esta metodologia de reprogramação, demonstrando que é possível mudar o estado atual dos policiais militares do DF, que se apresentam como incapazes de realizar a atividade fim da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF).

Este intento foi conseguido mediante revisão bibliográfica e pesquisa de campo na qual policiais militares foram entrevistados e responderam à ferramenta Mapa de Autoavaliação Sistêmica (MAAS), com o objetivo de terem o seu estado atual identificado, o que nos forneceu uma visão geral da tropa da PMDF.

Este artigo traz a conceituação do método CIS; expõe a ferramenta Mapa de Autoavaliação Sistêmica (MAAS), para identificação do estado atual dos policiais militares do Distrito Federal; mostra a realidade sobre policiais militares incapazes de realizar a atividade fim da PMDF; exhibe a utilidade do método CIS como influenciador positivo de transformação na vida de policiais militares do estado do Ceará, patenteando assim, os reflexos positivos que podem advir para a comunidade do Distrito Federal.

1 CONCEITO DO MÉTODO *COACHING* INTEGRAL SISTÊMICO (CIS)

É importante iniciar este trabalho conceituando o método de *Coaching* Integral Sistêmico (CIS) como uma ferramenta que procura identificar o estado atual e desejado da pessoa, traçando um plano de ação para esta conquista, que trabalhe a razão e a emoção, envolvendo os hemisférios direito e esquerdo do cérebro, com o objetivo de promover o bem-estar e a felicidade do indivíduo, na área pessoal e profissional (VIEIRA, 2017).

Segundo Vieira (2017), na relação que se desenvolve no método CIS, o responsável por sua aplicação é denominado *coach*, que, utilizando-se de avaliações, exames de valores, motivação, definição de metas, plano de ação e outras ferramentas, desenvolve o processo. O cliente, o beneficiado, a quem se oportuniza viver uma vida em abundância, se chama *coachee*, e o processo que se desenvolve entre esses dois se denomina *coaching*.

Aprofundando o conceito, *coaching* é um processo de condução lógica e cognitiva que através de uma anamnese profunda e constante, busca identificar os objetivos que uma pessoa ou organização quer efetivamente chegar. Com isto, conhecem-se os fatores impeditivos e facilitadores, para a partir daí se traçar um plano de ação que leve o cliente de um estado inicial a um estado desejado.

O processo é integral porque tem a competência de, segundo Vieira,

[...] mobilizar o hemisfério esquerdo do cérebro (cognitivo, racional, lógico e intelectual) em direção às mudanças e conquistas e usar completamente o hemisfério direito (emocional, criativo, intuitivo e crenças), na mesma direção e intensidade. Integrando, assim, razão e emoção em prol das metas e dos objetivos estabelecidos (2017,p.9).

O hemisfério cerebral esquerdo é o responsável pela lógica, pela memória, pela sistematização e pela reflexão, onde reside a capacidade de elaborar ideias, planejar, criar e compreender, e, é neste lado que está situado o quociente de inteligência (QI). Já o hemisfério cerebral direito é o responsável pelas emoções, pelos sentimentos, pelos pensamentos involuntários, pela intuição, pela inconsciência, pela imaginação e pelas crenças; este lado é o responsável pela nossa capacidade de realização, onde reside o quociente emocional (QE) ou inteligência emocional (TAYLOR *apud* Vieira, 2015a). Aquelas pessoas que possuem grandes ideias e as conseguem colocá-las em práticas, geralmente são pessoas de sucesso.

Segundo Goleman (2013) “essas duas mentes, a emocional e a racional, na maior parte do tempo operam em estreita harmonia, entrelaçando seus modos de conhecimento para que nos orientemos no mundo”.

O sistêmico se refere ao fato de sermos um sistema composto por outros sistemas menores. Segundo Vieira (2017, p.9), “o indivíduo (ser + humano + sistema) faz parte de outros sistemas maiores. Desta forma tudo influencia tudo”. Da forma que uma vida conjugal ruim influencia desfavoravelmente numa vida profissional, que prejudica a vida financeira, interferindo na vida social e assim por diante. As mudanças ocorridas em nossas vidas influenciam positiva ou negativamente, o ambiente que nos rodeia, mudando, assim, o mundo.

Sobre o processo de *coaching*, afirma Souza (2013, p.39), “a mudança é inevitável e a todo o momento altera completamente as condições de vida e de todo um negócio, precisamos ter algo que apoie as pessoas a se adaptarem rapidamente”.

É importante destacar que o processo de *Coaching* Integral Sistêmico não se enquadra como uma terapia, não substituindo medicamentos ou outros tratamentos designados por médicos ou psicólogos, nem tampouco autoajuda, mas se trata de um processo comprovadamente estruturado que encaminha as pessoas para a conquista de seus objetivos.

O CIS, segundo Vieira (2017, p. 16), encontra-se estruturado nos seguintes ramos científicos: 1) Psicologia Positiva, que é um movimento recente dentro da Psicologia, que incentiva os psicólogos atuais a adotarem uma visão mais aberta e apreciativa dos potenciais, das motivações e das capacidades humanas (Sheldon & King, 2001), enfatizando mais a busca pela felicidade humana que o estudo das doenças mentais; 2) Sociologia, e os estudos das relações sociais; 3) Antropologia, que é uma ciência que se dedica ao estudo aprofundado do ser humano, englobando sua origem, desenvolvimentos físico, material e cultural, costumes sociais, crenças, dentre outros; 4) Filosofia, que consiste no estudo de problemas fundamentais relacionados à existência, ao conhecimento, à verdade, aos valores morais e estéticos, à mente e à linguagem; 5) Pedagogia, utilizando-se de estrutura de ensino e do aprendizado, buscando assegurar uma adaptação recíproca do conteúdo informativo aos indivíduos que se deseja formar; 6) Administração, através do conhecimento dos princípios de liderança organizacional; 7) Teoria dos Sistemas, na qual indivíduos ou organizações são analisados como um sistema aberto, mantendo um contínuo intercâmbio de matéria/energia/informação com o ambiente, permitindo analisar os fenômenos em uma abordagem global, ocorrendo a inter-relação e integração de assuntos que são, muitas vezes, de natureza completamente diferentes; 8) Física Quântica, cuja

realidade é criada à partir do observador, e; 9) Ética, pela compreensão de valores na construção do caráter da pessoa.

O método CIS tem como principais objetivos, potencializar o indivíduo para seu melhor desempenho, produzir nas pessoas crenças que sustentem e alavanquem seus objetivos e metas, promover o bem-estar e a felicidade do indivíduo (tanto na área pessoal quanto profissional), construir na vida dos participantes (*coach* e *coachee*) um estilo de vida abundante em todas as áreas e desenvolver competências pessoais e sociais definidas por Daniel Goleman.

Daniel Goleman categorizou as competências pessoais e sociais em cinco habilidades, autoconhecimento emocional, controle emocional, automotivação, reconhecimento das emoções em outras pessoas e relacionamentos interpessoais (SOCIEDADE BRASILEIRA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, 2017).

Uma palavra que está intimamente ligada ao método CIS é a autorresponsabilidade. Que segundo Vieira (2015a), “é a capacidade racional e emocional de trazer para si toda a responsabilidade por tudo o que acontece em sua vida, por mais inexplicável que seja, por mais que pareça estar fora do seu controle e das suas mãos”. A autorresponsabilidade dá poder e capacita o homem a mudar o que pode e deve ser mudado para que ele continue a avançar na direção de seus objetivos conscientes e de um equilíbrio de vida. Todas as mudanças intencionais e as conquistas planejadas começam a acontecer quando as pessoas internalizam e passam a viver o conceito de autorresponsabilidade. Sobre isto Vieira diz,

Você é o único responsável pela vida que tem levado. Você está onde se colocou. A vida que você tem levado é absolutamente mérito seu, seja pelas suas ações conscientes ou inconscientes, pela qualidade de seus pensamentos, seus comportamentos e suas palavras. Por mais doloroso que seja, foi você que colocou a sua vida ao ponto em que ela está hoje. Sendo assim, só você poderá mudar essa circunstância (2015a, p.64).

Será abordado em seguida como o CIS identifica o estado atual dos *coachees* submetidos ao processo de *coaching*.

2 IDENTIFICAÇÃO DO ESTADO ATUAL

Para a aplicação do *Coaching* Integral Sistêmico, uma das primeiras ações do *coach* é a identificação do estado atual do cliente, seja este indivíduo ou organização. O estado atual define como o cliente se encontra no momento. E, como o *coaching* é sistêmico, devem-se observar

todos os detalhes dos pilares da vida como, o espiritual, o parental, o conjugal, o relacionamento com filhos, o social, a saúde, o servir ao outro, o intelectual, o financeiro, o profissional e o emocional.

Para a reconhecimento do estado atual o CIS utiliza-se de perguntas poderosas de sabedoria (PPSs), as quais o *coach* não possui as respostas, nem aconselham, palpitam ou manipulam seus clientes. As PPSs possuem o objetivo principal de proporcionar aos clientes, que eles próprios obtenham as respostas mais profundas e fundamentadas sobre suas vidas. Somente boas perguntas produzirão boas respostas. Os clientes podem dar uma possível acertada resposta às perguntas, mas estas serão verificadas pelo *coach* com outras PPSs. Segundo Vieira (2017), “o sucesso de um homem está em saber fazer as perguntas certas a si, aos outros e ao mundo”.

Um exercício considerado eficaz para o conhecimento do estado atual das pessoas é o Mapa de Autoavaliação Sistêmico (MAAS), criado e desenvolvido pelo *PhD* Paulo Vieira, é uma ferramenta que mede a qualidade e a plenitude de vida com base em valores individuais, quantificando e mensurando o sucesso e a felicidade nos principais aspectos da existência humana. Este exercício permite às pessoas focarem naquilo que de fato é necessário e prioritário em suas vidas, fazendo que forças sejam dedicadas nas áreas mais carentes, baseadas nos valores individuais. Segundo Vieira (2015b, p. 175), “assim, podemos criar metas e concentrar esforços de forma a obter uma vida equilibrada e ecológica em um espaço de tempo infinitamente curto”.

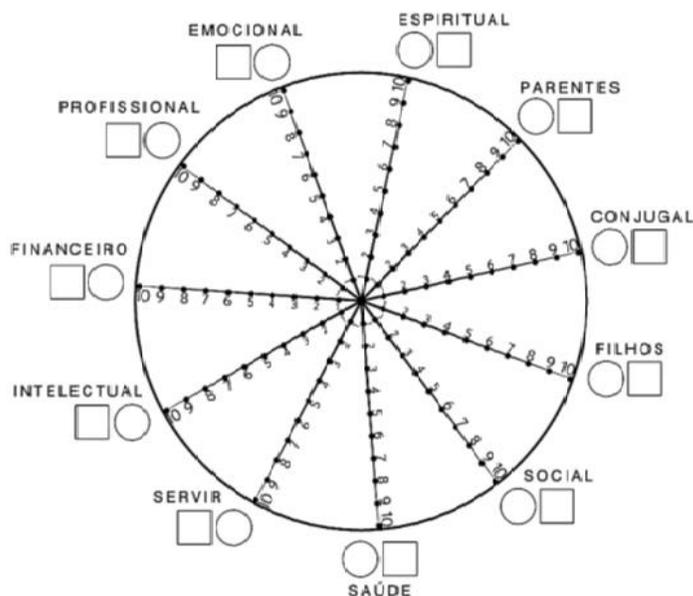
O MASS se divide em 11 (onze) pilares, classificados como os principais fundamentos da vida humana. São eles, segundo Vieira (2015b, p. 175-178),

- Pilar 1 - Espiritual: se refere ao seu relacionamento com Deus, à fé que a pessoa possui, ao conhecimento sobre a palavra.
- Pilar 2 – Parentes: se refere à qualidade de vida em família, à harmonia que existe entre os membros, à afetividade, ao toque e à validação. Analisa a relação com pais e irmãos.
- Pilar 3 – Conjugal: retrata a harmonia existente entre um casal, o nível de diálogo, afetividade, respeito, compreensão, flexibilidade, dedicação, quantidade e qualidade do sexo, a capacidade de fazer o outro feliz sem que haja cobranças por isso.
- Pilar 4 – Filhos: se refere ao relacionamento com filhos, tempo dedicado, amor comunicado, toque, beijo, atenção. Caso a pessoa não tenha filhos, o que deve ser avaliado é como se sente subjetivamente por não os ter.
- Pilar 5 – Social/Lazer: reflete a quantidade e a qualidade das amizades e interações sociais, a profundidade, a intimidade, a confiança e maturidade dos relacionamentos. Avaliar também os momentos de lazer, com o objetivo de descontrair e descarregar as tensões do dia a dia.
- Pilar 6 – Saúde: se refere ao estado de saúde, vitalidade e disposição do indivíduo, energia, flexibilidade, ausência de dores, nível de obesidade e de limitações físicas.
- Pilar 7 – Servir: se refere à capacidade de enxergar a necessidade dos outros. Avalia o quanto se tem dedicado à caridade e à ajuda ao próximo em suas necessidades, fisiológicas, espirituais e físicas.

- Pilar 8 – Intelectual: avalia a dedicação em adquirir conhecimento através de leituras, cursos, seminários, e outros, e, a capacidade de colocar tudo isto em prática.
- Pilar 9 – Financeiro: retrata a sua relação com o dinheiro no momento, o quanto ganha, gasta, investe e poupa.
- Pilar 10 – Profissional: se relaciona com a carreira profissional, seu crescimento e nível de desempenho. Avalia também os resultados alcançados pelas pessoas.
- Pilar 11 – Emocional: é avaliado pelo equilíbrio de todos os seus pilares e também pela alegria de viver a sua própria vida. Este pilar é avaliado também pelo nível de ansiedade, angústia e depressão.

A figura 01 ilustra a ferramenta MAAS, que deve ser preenchida e analisada, e, nos alerta, Vieira (2015b, p. 108-181), “lembre-se de ser sincero, pois você não precisa provar nada a ninguém e o seu único objetivo é a mudança pessoal”.

Figura 01 - Mapa de Autoavaliação Sistemico.



Fonte: VIEIRA, 2015a, p.174.

No próximo capítulo será mostrada a realidade dos policiais da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) que se encontram incapazes de realizarem a atividade fim da Corporação.

3 A REALIDADE SOBRE POLICIAIS MILITARES INCAPAZES DE REALIZAR A ATIVIDADE FIM DA PMDF.

Para atender ao objetivo deste trabalho foi realizada uma visita técnica ao Departamento de Gestão de Pessoal da PMDF, onde com a utilização do sistema gapes de pessoal, as informações que se seguem foram extraídas.

O efetivo previsto da PMDF, para que todos os seus postos fiquem completos é de 18.673 policiais militares, e, atualmente, para a realização de todas as suas atividades a PMDF conta com apenas 11.672 policiais, dados de 05 de junho de 2017. Analisando o sistema nota-se um alto índice de policiais militares que apresentam restrição ou dispensa médica, sendo, atualmente, cerca de 1.100 policiais nesta situação, o que retrata que aproximadamente 10% da tropa encontra-se incapaz para o serviço. É sabido que os maiores fatores de restrição se concentram nos casos de depressão, ansiedade e síndrome do pânico, devido a isto, este assunto torna-se de grande importância para a Corporação, pois temos observado uma baixa significativa no efetivo disponível para a atividade fim da PMDF. Como solução para este problema, um trabalho na gestão de pessoal se mostra urgente e necessário.

É imperioso destacar que o foco para a aplicação do método CIS na PMDF não será apenas os policiais que por ventura se encontram em situação de restrição ou incapacitados para a atividade fim da polícia, mas sim, todo o seu quadro de pessoal, para que tenham uma vida em abundância e possam seguir e alcançar os seus desejos e objetivos, tanto pessoais, como profissionais, e assim reduzir o número de policiais incapazes para o serviço, principalmente o operacional, o que a nossa população tanto carece.

A seguir, no próximo capítulo, será mostrada a metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho.

4 METODOLOGIA

Foi aplicada a ferramenta MASS para análise do estado atual dos policiais do DF.

Conforme se notabilizou na introdução, pretendeu este trabalho analisar o estado atual de policiais da PMDF com os dados obtidos na pesquisa de campo, na qual a ferramenta Mapa de Autoavaliação Sistêmico (MAAS) foi aplicada em policiais de diversas unidades. As unidades policiais submetidas foram Departamento Operacional (DOP), 28 policiais; Comando de Policiamento Regional Metropolitano (CPRM), 47 policiais; Comando de Policiamento Regional Oeste (CPRO), 32 policiais, Batalhão de Policiamento de Choque (BPHOQUE), 52 policiais; Batalhão de Policiamento com Cães (BPCÃES), 10 policiais, e; Capitães do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO), 85 policiais.

Em uma população de 11.672 policiais, a amostra foi de 254, o que oferece um nível de 95% de confiança da amostra em representar a população, com um índice de variação dos resultados variando abaixo de 5% (COMENTTO PESQUISAS DE OPINIÃO, 2017).

Todos os policiais foram cientificados quanto ao preenchimento da ferramenta, e, após a leitura e informação sobre cada pilar a ser analisado, todos foram orientados a se darem uma nota entre 0 (zero) e 10 (dez). Em seguida, as três menores notas, que correspondiam aos pilares mais problemáticos de suas vidas, deveriam ser escritas abaixo do desenho da ferramenta. Com isto estava caracterizado o pilar da vida mais carente de atenção e com necessidade de ser trabalhado. Caso houvesse empate nas notas, ficando os policiais impossibilitados de preencherem apenas os três piores pilares, esses poderiam escrever os pilares empatados na mesma sequência.

Devido à experiência positiva da utilização do *Coaching* Integral Sistêmico na Polícia Militar do Estado do Ceará, aonde o programa *Coaching* pela Paz traz resultados satisfatórios tanto para os policiais como para a comunidade daquele Estado, oportunamente serão apresentadas algumas entrevistas com policiais que se submeteram ao método CIS, cujos resultados foram extraordinários, tanto em suas vidas particulares como profissional. No sentido de garantir o sigilo da fonte, buscou-se identificar os respondentes por letras, independente de serem oficiais ou praças.

No capítulo seguinte serão apresentados os resultados da aplicação da ferramenta MAAS para a identificação do estado atual dos policiais militares do Distrito Federal, bem como, as entrevistas realizadas com policiais militares do estado do Ceará.

4.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

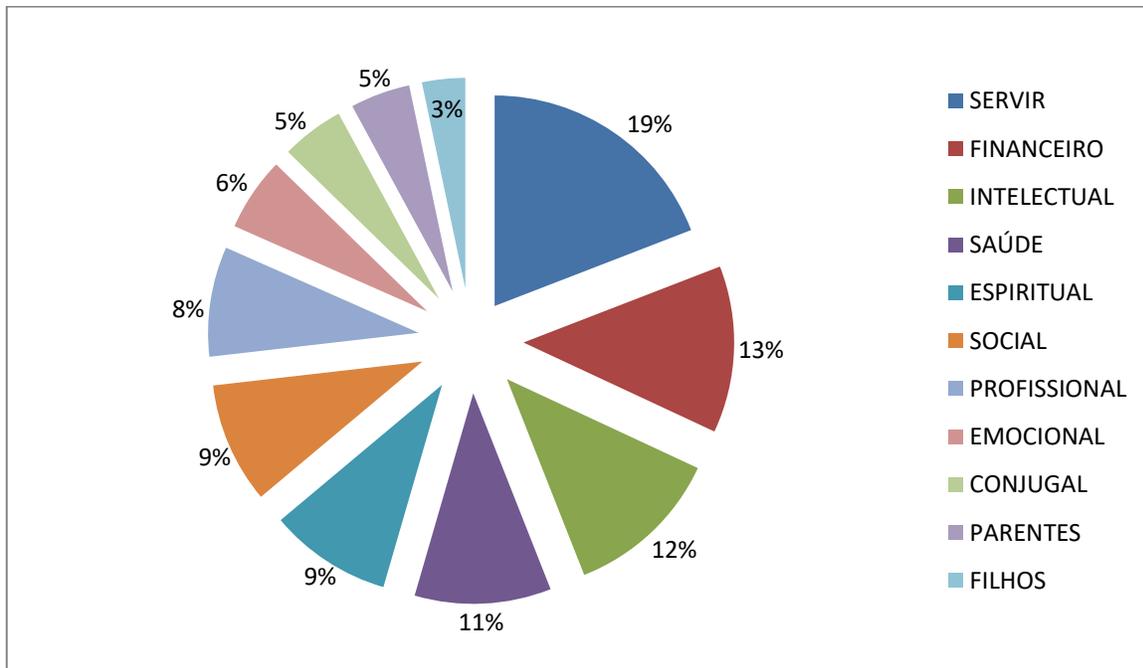
Seguem os resultados das respostas dos policiais militares do DF que foram submetidos ao Mapa de Autoavaliação Sistêmico (MAAS):

Tabela 01 - Resultados da Aplicação do MAAS.

PILAR	DOP	CPRM	CPRO	BPCHOQUE	CAO	BPCÃES	TOTAL	
ESPIRITUAL	13	14	10	20	27	4	88	9,40
PARENTES	5	5	8	7	16	2	43	4,59
CONJUGAL	8	5	7	9	15	1	45	4,81
FILHOS	4	5	3	4	15	0	31	3,31
SOCIAL	10	16	7	13	32	9	87	9,29
SAÚDE	9	21	15	17	34	2	98	10,47
SERVIR	18	30	22	36	66	7	179	19,12
INTELCTUAL	6	21	15	24	40	7	113	12,07
FINANCEIRO	11	25	13	26	42	3	120	12,82
PROFISSIONAL	11	21	12	11	21	3	79	8,44
EMOCIONAL	2	14	12	9	15	1	53	5,66
TOTAL	97	177	124	176	323	39	936	100

Fonte: Dados da pesquisa realizada por este autor.

Gráfico 01 – Resultados dos pilares da vida mais carentes.



Fonte: Dados da pesquisa realizada por este autor.

Seguem as entrevistas realizadas com os policiais da PMCE submetidos ao método CIS.

A) Entrevistado 1: Oficial QOPMCE L. M. G. R.

1) A senhora já fez o método *Coaching* Integral Sistêmico (CIS)? Se sim, quando?

R: SIM, participei do método CIS em março de 2017. Turma 177

2) A senhora já foi submetida a uma sessão de *Coaching* Integral Sistêmico? Se sim, foi como *coach* ou *coachee*?

R: Ainda não.

3) De que maneira o seu relacionamento com o método CIS e/ou as sessões de *coaching* contribuiu para a sua vida pessoal e profissional dentro da PMCE?

R: Após a realização do curso ganhei mais confiança na realização da minha atividade diária. Além de eu ter percebido a mudança, as pessoas também perceberam minha mudança de comportamento. Até na questão do comando, haja vista o oficial precisar demais de autoconfiança, de coragem e determinação para realizar seu mister. No âmbito pessoal, as mudanças foram mais na questão do agir com os meus familiares, tento todos os dias estar mais próxima da minha mãe, do meu irmão e dos parentes mais próximos, acredito também que o meu

controle emocional melhorou bastante. Hoje consigo enxergar todas as áreas da minha vida com outros olhos.

4) A senhora percebeu alguma mudança, em qualquer área ou seção dentro da PMCE, onde existam pessoas que foram submetidas ao método CIS?

R: Com certeza, as pessoas que fizeram o curso método CIS são bem diferentes daquelas que ainda não fizeram. Acredito que muito pela questão do trato, de saber falar, de se colocar à disposição para ajudar, de ouvir o problema alheio com mais cuidado, e não falo só do trato policial/policial, mas policial/cidadão, de ter mais sensibilidade, de querer um mundo melhor em todos os aspectos.

5) Cite um caso sobre um ou mais pilares da sua vida (espiritual, parentes, conjugal, filhos, social/lazer, saúde, servir, intelectual, financeiro, profissional e emocional) que se transformou extraordinariamente após o método CIS.

R: No emocional, tornei-me uma mulher mais confiante, mais sincera comigo mesma, não faço mais nada apenas para agradar aos outros, antes de mais nada eu me amo. No financeiro, procuro seguir os seis passos indicados no método CIS para obter meu sucesso financeiro, tento gastar apenas o necessário, doar, pagar o dízimo, me pagar, fazer uma poupança para investir em algo que renda. E tenho percebido as mudanças desde março de 2017, pois as minhas contas estão todas sob controle, já consigo doar, só não tenho ainda o suficiente para investir, mas acredito que a partir de 2018 já consiga fazer isso. Em abril deste ano sofri dois acidentes, um automobilístico e outro saltando de paraquedas, e nos dois acidentes, que por incrível que pareça foram na mesma semana e bastante graves, soube me sair muitíssimo bem, a ponto das pessoas me perguntarem o que eu tinha para agir com tanta paciência e fé, eu apenas respondia FIZ O MÉTODO CIS COM PAULO VIEIRA, MINHA VIDA MUDOU E VAI CONTINUAR MUDANDO, ISSO DAQUI NÃO É NADA PERTO DO QUE ESTÁ POR VIR, O MELHOR ESTÁ POR VIR!!!

B) Entrevistado 2: Praça PMCE F. E. C. S.

1) O senhor já fez o método *Coaching* Integral Sistêmico (CIS)? Se sim, quando?

R: Sim. Em outubro de 2013

2) O senhor já foi submetido a uma sessão de *Coaching* Integral Sistêmico? Se sim, foi como *coach* ou *coachee*?

R: Sim. Como coachee.

3) De que maneira o seu relacionamento com o método CIS e/ou as sessões de *coaching* contribuiu para a sua vida pessoal e profissional dentro da PMCE?

R: Após o método CIS, tomei a decisão de observar a vida por uma ótica diferente. Tracei metas e consegui alcançá-las. Comecei a tomar como responsabilidade os resultados por mim produzidos, fossem eles satisfatórios ou não. Aumentei mais ainda a minha fé no nosso Senhor Jesus Cristo. Tratei melhor os meus pares e conseqüentemente a comunidade ao meu redor.

4) O senhor percebeu alguma mudança, em qualquer área ou seção dentro da PMCE, onde existam pessoas que foram submetidas ao método CIS?

R: No quartel em que trabalho houve uma mudança significativa, pois muitos policiais tiveram a oportunidade de participar do método CIS assim como eu, o qual resultou em experiências maravilhosas, das quais não se experimentava dentro de um quartel, pois foram possíveis reuniões mais abertas, comemorações, trazendo uma harmonia incrível no ambiente de trabalho. Isso tudo fruto da mudança que cada um decidiu tomar em particular e depois estender e vivenciar conjuntamente no ambiente de trabalho.

5) Cite um caso sobre um ou mais pilares da sua vida (espiritual, parentes, conjugal, filhos, social/lazer, saúde, servir, intelectual, financeiro, profissional e emocional) que se transformou extraordinariamente após o método CIS.

R: No pilar espiritual tive uma mudança abundante, estava totalmente ausente da igreja e consegui retomar a comunhão com o nosso Senhor Jesus Cristo. No pilar parentes, também havia uma distância significativa entre meus irmãos, sendo hoje possível um contato mais caloroso e cheio de amor entre todos. Me permitiu também um reencontro com meu pai que passou a morar novamente conosco, já com a saúde fragilizada e fez com que eu sentisse realmente o valor da vida e da família unida. No pilar social, me tornei mais descontraído e facilitando a aproximação de novas amizades e a oportunidade de praticar esportes que antes tinha somente em sonhos. No pilar saúde, me permiti mudar e experimentar uma vida diferente da que eu levava, reeduquei minha alimentação e adquiri uma *rotina* diária de exercícios a qual me proporcionou uma redução de mais ou menos 35 kg, permitindo respirar melhor, dormir melhor e viver de uma forma intensa jamais vivida. No pilar emocional, passei a me aceitar e sorrir mais ainda, sendo grato por tudo que acontece na minha vida. No pilar conjugal, uma mudança radical, minha esposa fez também o método CIS e juntos tornamos nossa relação uma festa, uma bênção e já estamos planejando nosso herdeiro. Enfim, uma mudança significativa em todos os pilares, tudo isso sem perder a esperança de melhorar a cada dia e ser grato pela chance de todo dia acordar e poder mudar um pouco o mundo através da mudança em nós mesmos.

C) Entrevistado 3: Praça PMCE E. B. N. M. (nome fictício).

1) A senhora já fez o Método *Coaching* Integral Sistêmico (CIS)? Se sim, quando?

R: Sim, março de 2017.

2) A senhora já foi submetida a uma sessão de *Coaching* Integral Sistêmico? Se sim, foi como *coach* ou *coachee*?

R: *Coachee*.

3) De que maneira o seu relacionamento com o método CIS e/ou as sessões de *coaching* contribuiu para a sua vida pessoal e profissional dentro da PMCE?

R: Identifiquei o real responsável pelos problemas que enfrentava. Compreendi que o único responsável pelas decisões em minha vida sou eu e se algo dá errado é por responsabilidade minha. Ao mesmo tempo que, profissionalmente, percebi que a Instituição não tem culpa nas minhas frustrações e pela minha falta de reconhecimento pela minha dedicação. São 181 anos com o mesmo clima e cultura organizacionais. Esperar que mude é utópico. A partir do método CIS, pude perceber que a única solução é o desligamento. São estruturas institucionais muito enrijecidas, não há como esperar que venha a mudança, então quem deve mudar sou eu. Ao mesmo tempo, compreendi que posso vencer minha doença: luto contra a depressão há cinco anos. É uma questão de mudar os pensamentos e realinhar conceitos e sentimentos.

4) A senhora percebeu alguma mudança, em qualquer área ou seção dentro da PMCE, onde existam pessoas que foram submetidas ao método CIS?

R: Soube no curso que o CIS foi aplicado no Corpo de Bombeiros e com alguns membros da PMCE, porém não identifiquei mudanças, pois acredito que tenha sido aplicado a poucas pessoas.

5) Cite um caso sobre um ou mais pilares da sua vida (espiritual, parentes, conjugal, filhos, social/lazer, saúde, servir, intelectual, financeiro, profissional e emocional) que se transformou extraordinariamente após o método CIS.

R: Espiritual, saúde e emocional.

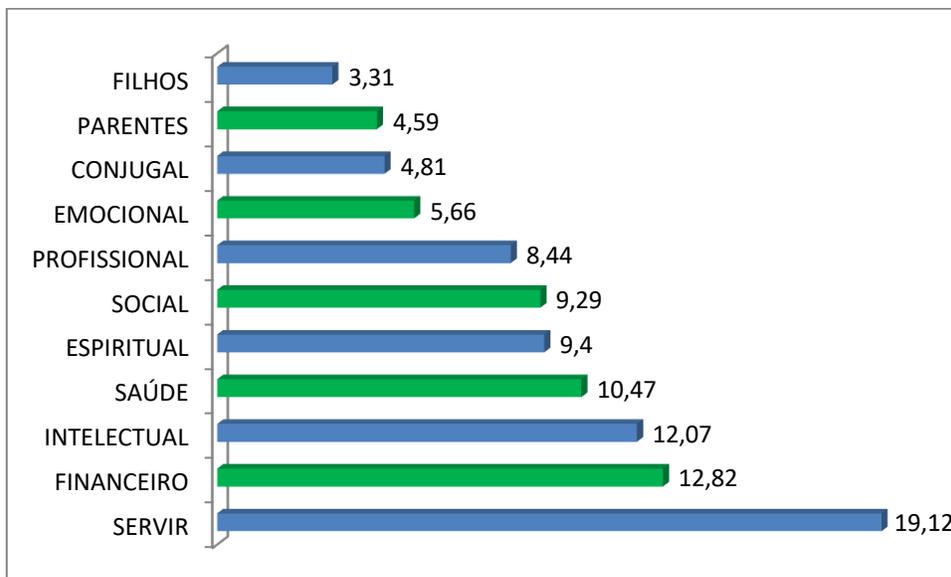
Espiritual: há mais de 10 anos não frequentava a igreja da minha religião, embora acreditasse em Deus, não tinha uma entrega espiritual. Era católica e atualmente frequento a igreja evangélica. Consegui ver coisas e sentir a presença de Deus fortemente, e agora, se não vou à igreja me sinto incompleta, pois sem ele sei que não posso viver (SIC). Saúde: tenho muitas doenças físicas que adquiri ao longo dos 8 anos de serviço, um deles foi a hérnia de disco e lesões no meu joelho e tornozelos. Não conseguia praticar atividade física, estava com sobrepeso. Além disso, tinha doenças psicológicas: depressão, síndrome do pânico e transtorno de estresse pós-

traumático (TEPT), adquirido após uma ocorrência. Estou vencendo todas, dia a dia. Voltei a praticar atividade física e após o curso já perdi 11kg e minhas dores diminuíram bastante (SIC). Emocional: aprendi a me blindar emocionalmente. Estava tão mal que chorei o dia todo após um colega ser colocado para tirar um serviço a pé de 12h em um show, após retornar de uma licença de cirurgia no joelho. Tenho empatia pela dor do outro, mas sem me paralisar. Conseguindo até mesmo ajudar, mas sem sofrer. Paralisava em determinadas situações e não conseguia mais resolver problemas, o que me afastou do meu trabalho, porém aos poucos estou me fortalecendo emocionalmente e conseguindo reagir.

5 CONSIDERAÇÕES

Com a pesquisa sobre o estado atual dos policiais militares do DF, através da aplicação do Mapa de Autoavaliação Sistêmico, foi identificada a situação dos pilares da vida dos policiais, conforme gráfico 02.

Gráfico 02 – Resultados dos pilares por porcentagem (%).



Fonte: Dados da pesquisa.

Com a análise do gráfico 02, foi identificado que os maiores problemas que os pesquisados do DF apresentam são os seguintes, por ordem decrescente:

- Servir, com 19,12% dos policiais;

- Financeiro, com 12,82% dos policiais;
- Intelectual, com 12,07% dos policiais;
- Saúde, com 10,47% dos policiais;
- Espiritual, com 9,40% dos policiais;
- Social, com 9,29% dos policiais;
- Profissional, 8,44% dos policiais;
- Emocional, 5,66% dos policiais;
- Conjugal, 4,81% dos policiais;
- Parentes 4,59% dos policiais, e;
- Filhos 3,31% dos policiais.

Interessante destacar ainda que durante a aplicação da ferramenta MAAS, todos os policiais que foram submetidos a ela, apresentaram pelo menos três pilares da vida com algum tipo de problema, ou seja, nenhum apresentou uma vida totalmente sem problemas.

Um dos *slogans* utilizados por algumas polícias militares, no qual se inclui a PMDF, é a frase “Servir e Proteger”, ora, o pilar mais problemático dos pesquisados, no qual 19,12% dos policiais apresentaram deficiência é justamente o servir, o que pode refletir uma diferença conceitual, ou expor uma frustração demonstrada inconscientemente pelos militares. O método CIS pode ser utilizado como um processo para superar essa adversidade, pois o pilar servir pode ser trabalhado de uma forma que passe a não ser mais um problema, trazendo assim benefícios à Instituição e aos policiais.

Outro aspecto que buscou este trabalho foi a apresentação de resultados que demonstrassem a validade do método CIS no desenvolvimento das competências pessoais e profissionais de policiais militares, o que foi apresentado nas entrevistas dos policiais da Polícia Militar do Estado do Ceará.

Quanto ao aspecto pessoal, percebemos que todos os entrevistados tiveram aumento e/ou retorno à sua fé, independente de religião. Melhoras também foram observadas quanto aos relacionamentos familiares dos entrevistados, o bom convívio familiar se realiza pelo contato afetivo, não apenas pelo laço de sangue, e observamos que todos tiveram avanços nesse quesito. É importante destacar também quanto à saúde dos entrevistados, os entrevistados 02 e 03, afirmaram que emagreceram, chegando um a perder 35 kg, o que para a saúde é bastante relevante, pois além de questões estéticas, uma maior qualidade de vida se apresenta, como diminuição importante dos riscos de diabetes, melhora do colesterol, diminuição da pressão

arterial, fortalecimento do sistema imunológico e mais energia e disposição para o enfrentamento dos afazeres do dia a dia.

Analisando-se ainda as respostas dos policiais cearenses, ganhos extraordinários foram observados, como a autoconfiança, a coragem e a determinação da oficial (entrevistada 01), para realizar suas atividades de comando dentro da PMCE, que passou a enxergar os pilares de sua vida de uma forma diferente, na qual ela e outras pessoas de sua convivência perceberam a melhora de seu controle emocional. Já o entrevistado 02, começou a definir metas e alcançá-las, tornando-se uma pessoa mais responsável e com resultados mais satisfatórios no trabalho; passou a observar em seu quartel, onde outros policiais também foram submetidos ao método CIS, que as reuniões e comemorações, realizadas no ambiente de trabalho, passaram a ser mais abertas, onde a harmonia entre os policiais passou a ser uma realidade; a entrevistada 03, após realizar o método CIS, compreendeu exatamente sobre o sentido da autorresponsabilidade, descobrindo ser a única responsável por suas decisões, e, entendendo que se mudarem suas crenças e pensamentos, pode até conseguir superar um estado depressivo.

Com a observação de todos os entrevistados, verifica-se enormes ganhos, nos quais todos trouxeram exemplos de mudanças, sendo essas pessoais e profissionais.

Um fator que merece destaque, que é trabalhado pelo método CIS, é a busca do aprimoramento e equilíbrio dos hemisférios cerebrais esquerdo e direito, onde razão e emoção são trabalhados em direção à plenitude de realizações. No hemisfério esquerdo, o lado racional, responsável pela lógica, pela memória, pela sistematização, pela elaboração de ideias e estratégias, reside o nosso quociente de inteligência (QI); no hemisfério direito, o lado emocional, responsável pelas emoções, sentimentos, pelos pensamentos involuntários, pelas crenças e intuições, reside o nosso quociente emocional ou inteligência emocional (QE), que também é o responsável por nossas realizações.

Todas as instituições policiais buscam integrantes equilibrados, o que é notado no rigor dos concursos admissionais, os quais os futuros policiais após a aprovação nas provas escritas são submetidos a testes psicológicos, nos quais muitos candidatos ficam pelo caminho. Para o desenvolvimento do trabalho policial, o equilíbrio, a junção do QI com o QE, do racional com o emocional, é ponto crucial, pois além de tratar de assuntos relacionados à criminalidade, os policiais vivem diariamente buscando solucionar conflitos, proteger as garantias constitucionais, facilitar o movimento de pessoas e veículos, dar assistência àqueles que não podem se cuidar sozinhos (bêbados, viciados, deficientes mentais, físicos e menores), identificar problemas com potenciais de serem agravados e criar e manter um sentimento de segurança onde ele trabalha.

Sabemos que o policial militar trabalha portando arma de fogo e outros equipamentos de menor potencial ofensivo (cassetete, gás de pimenta, munições de borracha, dentre outros), materiais necessários para o exercício de seu trabalho, cuja vida e a de terceiros estarão protegidas, desde que sejam utilizados com racionalidade e com controle emocional, para que excessos não sejam cometidos. Para a missão de lidar com crimes e conflitos diversos, ele é capacitado e treinando durante toda a sua carreira para saber como, quando e porque utilizar ou não tais equipamentos. E, para isto, sua inteligência emocional deve estar alinhada com tudo o que ele sabe, integrando desta forma os dois hemisférios cerebrais, para a partir daí agir de forma consciente, correta e de acordo com a lei.

Diante do que foi pesquisado, é recomendável que o Comando da Corporação busque tomar medidas estratégicas que almejem tratar e desenvolver ações voltadas para a gestão de pessoal, com o objetivo principal de tornar os policiais mais sadios em todos os pilares, pois assim teremos policiais mais dispostos e tranquilos para bem atenderem a comunidade do Distrito Federal.

Por fim, este trabalho identificou o *Coaching* Integral Sistêmico como um processo poderoso de desenvolvimento, cujos benefícios e ganhos extraordinários foram notados na vida dos policiais cearenses, o que, sobremaneira, pode contribuir para os policiais militares do DF, tornando o método apto a ser utilizado pela PMDF com o objetivo principal de desenvolver as competências pessoais e profissionais dos policiais, o que refletirá em um melhor serviço a ser oferecido à comunidade do Distrito Federal, e porque não de todo o país.

ABSTRACT

This work shows the tools of the Systemic Integral Coaching (CIS) used to support the development of the military police officers' professional and personal skills. This approach is necessary due to the fact it focuses the individual virtues and it assists the process of improving their potential abilities. The recent phenomenon of the large number of military police officers with restrictions for the police service due to psychological reasons such as depression, anxiety and some other disorders is reducing the number of police officers on the streets. So, CIS can be perceived as a mean of rescuing these potential skills blurred by the sickness or the exhaustion of this professionals. This essay aims to analyse the effectiveness of CIS as a subsidiary tool for searching high performance in the police service and personal life, noticing the utility and effectiveness of it as a positive reference method for the Military Police of the State of Ceará's (PMCE) police officers, strengthening their stamina to fulfill their roles as public security operators, as well as in their personal lives. This essay has also aimed to identify the current status of the PMDF officers. This will be achieved through a field research in which the Self-

Assessment Systemic Map (MAAS) will be applied to the PMDF police officers and interviews to the PMCE's who went through the CIS Method in Ceará. Regarding the current status of the PMDF police officers, the analysis of the results showed that their weakest pillars are, in the order, service, finance and intellectual. The work also proved the success of the method considering the personal and professional gains of the police officers of Ceará State submitted to CIS, proving, finally, the effectiveness of the method in structuring personal and professional competences.

Keywords: Integral Systemic Coaching. CIS method. MAAS.

REFERÊNCIAS

COMENTTO PESQUISAS DE OPINIÃO. Disponível em:
<<http://comentto.com/blog/calculadora-amostal>>. Acesso em: 01 de jul. 2017.

GOLEMAN, Daniel. **Foco: a atenção e seu papel fundamental para o sucesso**. Rio de Janeiro: Objetiva 2013.

SHELDON, K. M. e King, L. (2001). *Why positive psychology is necessary*. "American Psychologist", 56(3), 216-217.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA EMOCIONAL. Disponível em:
<<http://www.sbie.com.br/blog/-goleman-e-a-inteligencia-emocional>>. Acesso em: 19 de jun. 2017.

SOUZA, Paulo Roberto Menezes. **A Nova Visão do Coaching na Gestão por Competências**. Rio de Janeiro:Qualitymark, 2013.

VIEIRA, Paulo. **O poder da ação**. São Paulo: Gente Editora, 2015a.

VIEIRA, Paulo. **O poder verdadeiro**. Fortaleza: Premius, 2015b.

VIEIRA, Paulo. **Formação internacional em coaching integral sistêmico**. Fortaleza, 2017. (Apostila).