



Alexandra Barosa-Pereira, 35 anos, é licenciada em Sociologia, pela Universidade Autónoma de Lisboa, pós-graduada e mestre em Psicologia do Desenvolvimento Profissional, pela Universidade de Évora. É consultora independente em aconselhamento, formação, mudança comportamental e gestão de carreira, e até ao ano passado, desempenhou essas mesmas funções no Instituto de Emprego e Formação Profissional. Da sua investigação resultou o livro *Coaching em Portugal – Teoria e Prática*, que recebeu o primeiro galardão do Prémio Distinguição da Mercer HR Consulting.

# A arte do coaching

Em Portugal proliferam os serviços nesta área, mas poucos têm créditos firmados, apura a investigação publicada no livro *Coaching em Portugal – Teoria e Prática*, premiado pela

**Alexandra Barosa-Pereira**

**T**alento é uma das palavras mais procuradas nas organizações competitivas e globais deste século. Quem tem talento faz a diferença e gera lucro, logo é um alvo bastante cobiçado particularmente no mundo da gestão. Contudo, já há muito sabemos que nem tudo o que luz é ouro, e muitas vezes se confunde potencial com talento. Cada pessoa tem em si reunido um manancial de recursos adquiridos ao longo da sua vida (chamados de conhecimentos), que bem adaptados ao contexto em que está inserido, se efectivam em acções, as quais podem conduzir a elevados níveis de desempenho em benefício de toda a organização.

Para que a transformação de potencial em talento se opere, o colaborador/gestor tem de se co-responsabilizar na sua parceria com a empresa, a qual também tem de investir na promoção de programas de desenvolvimento pessoal e profissional como é o caso do *coaching*. Estes programas pretendem articular os problemas humanos (empregabilidade) e os problemas organizacionais (competitividade), de forma a agregar valor, através da constituição de uma noção de cultura, de projecto e de visão partilhável.

## O retrato nacional

Segundo esta primeira investigação empírica que pretendeu caracterizar a actividade de *coaching* em Portugal, o conceito é falado no país há mais de cinco anos, contudo registou-se que a maioria dos profissionais que oferece este serviço, exerce a actividade há apenas três anos.

A investigação apurou ainda que a grande maioria desconhece supervisores, certificação profissional, associações e códigos deontológicos adaptados, em território nacional. Verificou-se, ainda, que uma das dificuldades para implementação desta actividade é a falta de credibilidade da prática, devido à ausência de qualificação e à utilização indevida por parte dos profissionais que se encontram a oferecer este tipo de serviço.

O estudo revela também a urgente necessidade da criação de referenciais credíveis e rigorosos para os

profissionais que se encontram a desenvolver a actividade de *coaching*, junto de clientes que ainda não se encontram devidamente esclarecidos sobre as reais potencialidades desta ferramenta.

De facto, encontramos no mercado, já bastantes profissionais a oferecerem o serviço de *coaching*, sem uma certificação adequada para o efeito, facto que conduz a algumas preocupações se pensarmos que se trata de uma actividade que interfere com mudanças de comportamentos, mas mais ainda com ajustes entre identidades e valores individuais e organizacionais, e, por essa razão, uma actividade que implica custos elevados.

## Um contributo para o êxito

O *coaching* permite que através do desenvolvimento de um único indivíduo se promova o desenvolvimento da equipa como um todo, como consequência natural. Considero que o *coaching* pode fazer a diferença na liderança, na medida em que se trata de uma prática focalizada em objectivos claros, voltada para

a acção e centrada no futuro promissor de uma qualquer actividade profissional, porque ajusta e vincula interesses individuais a interesses organizacionais.

Nesta era do conhecimento, as organizações lucram se apoiarem a autodescoberta

e autodesenvolvimento dos seus colaboradores. O *coaching* pode, efectivamente, trazer realização pessoal para dentro das companhias. Contudo, e perante os resultados obtidos no estudo, as empresas têm de procurar *coaches* verdadeiramente capacitados para o exercício desta actividade. E os consultores devem colocar a ética profissional acima dos lucros, evitando vender gato por lebre.

Também é preciso alertar que o *coaching* não serve para tudo, não se adequa a todos, e não poderá ser praticado por qualquer um. Um profissional não se pode intitular *coach* ao fim de um programa de dois dias de formação. Ser *coach* é, acima de tudo, uma atitude. É quem procura este serviço para potenciar talentos, deverá ter em consideração que nem todos têm talento para ser *coach*.

**Há muitos coaches sem formação e certificação. Esta actividade precisa de regulamentação**