

CIÊNCIA COM EVIDÊNCIA

PARECER OPP

# *Coaching*

**Parecer OPP – Coaching**, publicado pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A informação que consta deste documento, elaborado em Maio de 2023, e na qual se baseia foi obtida a partir de fontes que os autores consideram fiáveis. Esta publicação ou partes dela podem ser reproduzidas, copiadas ou transmitidas com fins não comerciais, desde que o trabalho seja adequadamente citado, conforme indicado abaixo.

**Sugestão de citação:** Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). Parecer OPP – Coaching. Lisboa.

**Para mais esclarecimentos contacte Ciência e Prática Psicológicas:**

andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt

Ordem dos Psicólogos Portugueses Av. Fontes Pereira de Melo 19 D 1050-116 Lisboa T: +351 213 400 250  
www.ordemdospsicologos.pt

## Parecer OPP

### Coaching

Cabe à Ordem dos Psicólogos Portugueses, de acordo com o art.º 3º, alíneas a), b) e c) da Lei nº 57/2008, de 4 de Setembro, a defesa dos interesses gerais dos utentes, a representação e a defesa dos interesses gerais da profissão de Psicologia e a regulação do acesso e do exercício da mesma.

Nesse sentido, julgamos pertinente esclarecer alguns factos relativamente ao **Coaching**.

Em Portugal, existe um número indeterminado de pessoas e instituições que reclamam o exercício de actividades de Coaching. No entanto, é difícil identificar quer a sua qualificação, quer a verdadeira natureza das actividades que realmente exercem. Não é fácil seleccionar *Coaches* que possuam um conjunto de requisitos éticos e profissionais considerados essenciais para realizar e credibilizar a prática do Coaching.

**O Coaching é um "negócio" não regulado**, pautado por muitas **pseudo-qualificações**, credenciações sem significado e "grandes nomes" auto-reconhecidos como "líderes" na matéria, que usam a denominação Coaching para se promoverem. Qualquer pessoa se pode auto-denominar "Coach Certificado", qualquer pessoa pode criar uma organização de formação para coaches.

A população em geral tem um desejo claro de estratégias para melhorar o bem-estar e facilitar a realização de objectivos pessoais e profissionais. A importância da Saúde Psicológica revela-se, por um lado, nas necessidades e pedidos de ajuda da população, e por outro na atracção que estes aspectos geram em profissionais com formações distintas da área da saúde e que procuram ganhar dinheiro através de práticas de Coaching. Frequentemente, **a população não está bem informada** sobre o que constitui uma qualificação válida e confiável e, por isso, pode ser facilmente confundida e enganada pela validade das pretensas competências de alguns Coaches.

Importa então esclarecer **o que é o Coaching**. O Coaching consiste em promover o potencial de alguém, maximizando o seu desempenho e facilitando a aprendizagem e o desenvolvimento de competências. Baseia-se em aspectos da teoria e da prática psicológicas e nas abordagens de educação de adultos (Palmer & Whybrow, 2007). Segundo Grant (2006) o Coaching pode ser entendido como a aplicação sistemática da ciência comportamental à melhoria da experiência de vida, do desempenho no trabalho e do bem-estar das pessoas, grupos e organizações, que não apresentam problemas de Saúde Psicológica clinicamente significativos ou níveis muito elevados de sofrimento.

Desta forma, em termos gerais, o Coaching situa-se na intersecção da **Psicologia Clínica, do Desporto, Organizacional e da Saúde**. Qualquer uma destas formações de base preparam o/a Psicólogo/a para trabalhar com os/as clientes recorrendo a técnicas científicas válidas para os ajudar a atingir os seus objectivos pessoais e profissionais.

Os Psicólogos e Psicólogas têm estado envolvidos em actividades de Coaching desde há muitos

anos. Aliás, as próprias raízes do Coaching remontam a teorias da Ciência Psicológica, como a de Maslow, e estão relacionadas com os factores subjacentes à emergência do movimento da Psicologia Positiva (Grant, 2006). Os/As *Coaches* Psicólogos/as utilizam um conjunto amplo de abordagens teóricas - psicodinâmicas, sistémicas, cognitivo-comportamentais e humanistas - no seu trabalho.

É esta **aplicação sistemática da ciência comportamental baseada em evidências**, assim como uma **abordagem holística**, que distingue o Coaching da apropriação do termo "Coaching" por algumas abordagens "ateóricas" que existem no mercado.

Só compreendendo os **princípios psicológicos que subjazem ao desempenho humano** (e que estão na base do coaching), o Coaching será eficaz. Caso contrário, os/as *Coaches* serão capazes de utilizar alguns comportamentos e técnicas associadas ao coaching, mas não conseguirão atingir os resultados pretendidos (Palmer & Whybrow, 2007). Um/a Coach não Psicólogo/a reduz o Coaching a uma técnica, menosprezando o seu verdadeiro potencial e benefício para o cliente (Passmore & Lai, 2019).

As práticas do/a *coach* psicólogo/a e do/a não-psicólogo/a podem parecer semelhantes, porque é no *coaching* psicológico que todas as outras formas de *coaching* se baseiam, mas são os conhecimentos científicos e teóricos, os padrões éticos e os contributos para a investigação que tornam o/a *coach* psicólogo/a e *coaching* psicológico verdadeiramente competente e eficaz (Passmore & Lai, 2019).

Segundo Chema Buceta (conhecido Professor de Psicologia e Coach), para além deste background teórico, o Coaching inclui um conjunto de **estratégias psicológicas**, de eficácia comprovada, cujo objectivo é contribuir para a motivação, a reflexão, o compromisso, o estabelecimento de objectivos, a tomada de decisões, a melhoria das relações interpessoais. Tudo isto não pertence a uma nova ciência, mas sim a uma que já existe: a Psicologia.

Diversas revisões sistemáticas apontam para os factores que contribuem para o sucesso e eficácia do *coaching* baseado em evidências e todos os factores são informados e construídos a partir da Ciência Psicológica. Entre os factores determinantes para a eficácia do *coaching* sobressaem a criação da aliança terapêutica/colaborativa com o/a *coachee*, a promoção da autoeficácia, a promoção da motivação para a mudança e da relação entre a/o *coachee*-líder e as/os seus colaboradores (*Leader-member exchange*) (Athanasoupoulou & Dopson, 2018; Bozer & Jones, 2018; Passmore & Lai, 2019).

**É à Psicologia que compete estudar, compreender, avaliar e modificar o comportamento humano.** Ainda que o Coaching possa não ser um campo profissional exclusivo dos Psicólogos, os Psicólogos são a referência principal - **o conhecimento científico da Psicologia é o pilar do Coaching.**

**Os Psicólogos e Psicólogas detêm diversos factores importantes que fundamentam a sua adequação e a sua credibilidade enquanto Coaches.** Não só os/as Psicólogos/as trazem para o Coaching um conhecimento e compreensão sólidos da Psicologia subjacente à mudança do

comportamento, como também têm a capacidade de desenvolver intervenções de Coaching baseadas em teorias científicas e processos e técnicas baseadas em evidências (Grant, 2006).

Alguns dos temas mais frequentes no Coaching dizem respeito à gestão do stress, à gestão dos conflitos, à gestão dos relacionamentos interpessoais ou ao desenvolvimento do controlo emocional - todos estes **temas fazem parte das competências de um/a Psicólogo/a e dos actos que realiza enquanto Profissional de Psicologia – actos do/a Psicólogo/a.**

Para além disso, a Psicologia é uma profissão reconhecida, com qualificações académicas e uma formação bem estabelecida e rigorosa, um **Código de Ética** exigente e uma **Ordem** capaz de regular a profissão, assim como um **Conselho Jurisdicional**, que zela pela protecção dos utentes combatendo as más práticas em Psicologia.

Embora um conjunto de competências de gestão e consultadoria possam ser bastante úteis neste mercado, **sempre que um/a Coach trabalha em temas que requerem um desenvolvimento cognitivo e emocional significativo, então o Coaching deve ser realizado por Psicólogos e Psicólogas.** A situação contrária poderá significar riscos significativos para o/a cliente.

Construir uma relação (terapêutica) Coach-Coachee e aplicar estratégias psicológicas exige uma **formação sólida**, muitas horas de prática e o seguimento de um Código Deontológico. Quando se trabalha para ajudar alguém é dever do/a profissional assumir a responsabilidade de acompanhar o cliente para além dos resultados positivos imediatos - a euforia e as emoções positivas iniciais transformam-se muitas vezes em depressão após o confronto com a realidade. Estarão outros/as profissionais, com outras formações de base, dispostos/as a assumir a responsabilidade a que um profissional da Psicologia se compromete? **A Psicologia, enquanto ciência do comportamento, fornece aos/às seus/suas profissionais, qualificações e treino exigentes, enquadrados por um Código Deontológico rigoroso.**

Sublinhe-se que, em casos de más práticas um/a Psicólogo/a Coach pode ser simultaneamente responsabilizado/a pelo Conselho Jurisdicional e por um tribunal, uma vez que ao abrigo da lei é o/a profissional mais adequado/a para intervir em contextos que envolvem a mudança comportamental.

Concluindo, o **conhecimento teórico e aplicado construído e acumulado** durante mais de um século significa que os Psicólogos e Psicólogas estão numa posição ideal para ajudar os/as clientes a trabalhar problemas que requerem desenvolvimento cognitivo e emocional. **É este um dos campos de especialidade da Psicologia.**

Por último, é necessário sublinhar dois aspectos: 1) o âmbito de aplicação do Coaching tem algumas limitações e não deve ser utilizado em casos onde se verifique a existência de problemas de Saúde Psicológica; 2) a prática da Psicologia e a prestação de serviços psicológicos por **profissionais não qualificados/as** coloca uma **ameaça à saúde pública**, assim como à segurança e ao bem-estar da população, pelo que deverá ser ponderado com extrema cautela.

### Referências Bibliográficas

Athanasoupoulou, A. & Dopson, S. (2018). A systematic review of executive coaching outcomes: Is it the journey or the destination that matters the most? *Leadership Quarterly*, 29(1), 70-88.

Bozer, G., & Jones, R. J. (2018). Understanding the factors that determine workplace coaching effectiveness: a systematic literature review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3), 342-361.

Grant, A. (2006). A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1 (50), 12-22.

Palmer, S. & Whybrow, A. (2007) (eds.). *Handbook of Coaching Psychology*. East Sussex: Routledge.

Passmore, J. & Lai, Y. (2019). Coaching Psychology: Exploring definitions and contribution to coaching research and practice? *International Coaching Psychology Review*. 14(2), 69-83.



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

[www.ordemdospsicologos.pt](http://www.ordemdospsicologos.pt)  
[www.recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio](http://www.recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio)  
[www.eusinto.me](http://www.eusinto.me)