

# COACHING: UM CAMINHO PARA O SUCESSO

## COACHING: A WAY TO SUCCESS

Maycon da Silva

### RESUMO

O *coaching* é uma metodologia de desenvolvimento humano constituída de técnicas e práticas desenvolvidas e aperfeiçoadas ao longo do tempo, e, devido a sua notória efetividade e resultados positivos, a sua adesão está crescendo de forma vertiginosa. As diferentes técnicas e práticas desenvolvidas ao longo do tempo expandiram o emprego da metodologia de *coaching* para diversas áreas, se tornando um caminho para o sucesso, não apenas profissional, mas para ter sucesso nas diferentes áreas da vida. O objetivo deste artigo é expor os aspectos históricos do *coaching*: conceitos, características, aplicações práticas e resultados; as técnicas e práticas mais utilizadas atualmente, e; os principais nichos existentes. Trata-se de um estudo exploratório, realizado através de pesquisas bibliográficas. Os estudos realizados revelaram que a metodologia de *coaching* possui uma enorme aplicação prática, que se estende a inúmeras áreas da vida humana, além de usufruir de uma gama enorme de técnicas e práticas, desenvolvidas e consolidadas ao longo do tempo. As pesquisas também mostraram que o emprego das técnicas e práticas dessa metodologia trazem resultados positivos substanciais.

**Palavras-chave:** *Coaching*. Desenvolvimento humano. Técnicas e práticas.

### ABSTRACT

Coaching is a human development methodology made up of techniques and practices developed and perfected over time, and due to its notorious effectiveness and positive results, its membership is increasing a lot. The different techniques and practices developed over time have expanded the use of coaching methodology for several areas, becoming a way to success, not only professional, but to succeed in different areas of life. The objective of this article is to expose the historical aspects of coaching; concepts, characteristics, practical applications and results; the most commonly used techniques and practices, and; the main existing niches. This is an exploratory study, carried out through bibliographical research. The studies revealed that the methodology of coaching has a huge practical application, which extends to many areas of human life, besides having the disposal a great amount of techniques and practices, developed and consolidated over time. Research has also shown that employing the techniques and practices of this methodology yields substantial positive results.

**Keywords:** Coaching. Human development. Techniques and practices.

## Introdução

O *coaching* é uma ferramenta de desenvolvimento de pessoas que vem se demonstrando cada vez mais preeminente e promissora, possuindo inúmeras técnicas e práticas, desenvolvidas e consolidadas ao longo do tempo. O uso do *coaching* também se capilarizou e está presente em diversas áreas, se tornando um meio para se alcançar o sucesso nestas áreas. Dentre os nichos de *coaching*, cabe destaque: o *coaching* pessoal, o *coaching* executivo, o *leader coach* e o *coaching* de negócios.

O objetivo do presente artigo é dar conhecimento dos aspectos históricos do *coaching*: como surgiu, a origem do termo, o desenvolvimento das técnicas e como se deu a segmentação do seu uso. Além disso, o artigo tem como objetivo expor conceitos, as principais técnicas existentes e os principais tipos de *coaching*. O *coaching* é um excelente meio de se alcançar o sucesso e vencer problemas e desafios e vem conquistando cada vez mais espaço no cenário mundial, o que tornou o seu conhecimento de extrema importância para quem quer prosperar, seja no trabalho, no negócio ou nas outras áreas da vida. A metodologia empregada para coleta de dados foi a pesquisa bibliográfica.

Inicialmente o artigo disserta sobre o conceito de *coaching*: o que é *coaching* e seus objetivos. Em seguida, o artigo expõe os aspectos históricos do *coaching*: etimologia do termo, como surgiram algumas segmentações e evolução da metodologia. Posteriormente, o artigo apresenta a definição de *coach* e *coachee* e as principais técnicas e ferramentas usadas na metodologia de *coaching*. Por fim, o artigo discorre sobre os principais tipos de *coaching*: o *coaching* pessoal, o *coaching* executivo, o *leader coach* e o *coaching* de negócios.

## 1 COACHING: CONCEITO E EVOLUÇÃO

O *coaching* é uma metodologia, que envolve um conjunto de técnicas e ferramentas, aplicadas por um profissional habilitado que tem por objetivo o desenvolvimento de um indivíduo ou grupo de indivíduos. O *coaching* pode trabalhar uma área específica ou diferentes áreas, possuindo inúmeros nichos e ramificações, sendo mais que uma ferramenta de desenvolvimento de competências, é também uma ferramenta de desenvolvimento pessoal, um modo de gerenciar, de pensar e de ser.

O *coaching* é um relacionamento no qual uma pessoa se compromete a apoiar outra a atingir um determinado resultado, seja ele o de adquirir competências e/ou produzir uma mudança

específica. Não significa apenas um compromisso com os resultados, mas sim com a pessoa como um todo, seu desenvolvimento e sua realização (PORCHÉ; NIEDERER, 2002).

Através do processo de *coaching* novas competências surgem, tanto para o *coach* (aquele que treina e desenvolve) quanto para seu cliente, o *coachee* (aquele que é treinado passando pelo processo de desenvolvimento), não só apenas em termos de competências ou capacidades específicas, das quais um bom programa de treinamento poderia dar conta perfeitamente. *Coaching* é mais do que treinamento, o *coach* permanece com a pessoa até o momento em que ela atingir o resultado. É dar poder para que a pessoa produza, para que suas intenções se transformem em ações que, por sua vez, se traduzam em resultados (CHIAVENATO, 2002).

A palavra *coaching* tem sua etimologia no Inglês, significando literalmente “treinando”. O termo surgiu na Hungria, no século XVI, quando as carruagens usadas na época eram chamadas de “*coches*”, vocábulo entendido pelos ingleses como “*coach*”, que ao passar do tempo, passou a ser usado como uma metáfora. Da mesma forma que as carruagens conduziam as pessoas pelos caminhos até o destino almejado, os tutores conduziam outras pessoas pelo campo do conhecimento. No século XIX, os *coches* já eram bastante popular na Inglaterra, sendo altamente usados para condução dos nobres universitários até as universidades. Os *coches* que transportavam os universitários eram guiados pelos cocheiros (os *coachs*), e, analogamente, por volta de 1830, o termo *coach* passou a ser usado para designar professores e mestres, como sinônimo de tutor particular, aquele que conduz os estudantes em sua jornada acadêmica. E, a partir de 1831, a metodologia de *coaching* passou a ser adotada em grande escala no campo esportivo, com o intuito de maximizar a performance dos atletas. Não obstante, somente em 1950, o termo foi integrado a literatura de negócios fazendo referência às técnicas e práticas de gerenciamento de pessoas. E, em 1960, pela primeira vez, foram introduzidas as técnicas de *coaching* em um programa educacional em Nova York, dando início a exploração de um novo nicho, o *coaching* de vida. Já por volta de 1980, programas de lideranças de grandes empresas introduziram o conceito de *coaching* executivo, impulsionando a capilarização do uso das técnicas de *coaching*. Desde então emergiram-se inúmeros outros nichos de *coaching*, que se transformou em uma poderosa ferramenta de desenvolvimento de pessoas.

## 2 TÉCNICAS E PRÁTICAS DO COACHING

O *coaching* é um processo composto precipuamente por dois personagens, o *coach*, que é o profissional habilitado responsável por aplicar as técnicas e ferramentas inerentes ao *coaching*, e o *coachee*, que é o indivíduo que passa pelo processo de *coaching*, seja para se

desenvolver em uma área específica ou em diferentes áreas, ou então para superar alguma situação. O papel do *coach* é de proporcionar o cenário ideal para que ocorra o desenvolvimento do *coachee*. Ele faz isso usando técnicas e ferramentas próprias do *coaching*. De acordo com Lages e O'Connor (2008), existem diferentes tipos de *coaching*, porém as técnicas empregadas, assim como o processo, são os mesmos. Somente o foco do processo que diferencia de um para outro, de acordo com a necessidade de cada indivíduo.

Dentre as técnicas de *coaching* cabe destaque a análise e o questionamento estratégico. Através dos questionamentos, realizados pelo *coach*, com base na análise do caso, é possível instigar a reflexão do *coachee* a cerca de seus sentimentos, ações, pensamentos, emoções e de sua percepção dos fatos, maximizando seu autoconhecimento e o auxiliando na definição de metas e objetivos. Para o emprego assertivo desta técnica é necessário que o *coach* escolha de forma estratégica as indagações a serem feitas para o *coachee* e o momento certo, além de possuir um alto grau de conhecimento das características pessoais e da vida deste. Os resultados da técnica são extremamente eficazes, podendo mudar o estado emocional do indivíduo, motivá-lo, mudar seu comportamento, consolidar seus objetivos e mudar sua percepção das coisas, tudo isso de uma forma positiva e impactante. Um bom exemplo prático desta técnica, são os questionamentos realizados às pessoas que são acometidas por sentimentos descabíveis diante de situações triviais e não se dão conta disso, o que pode levá-los a comportamentos auto-prejudiciais. Através da reflexão, instigada pelos questionamentos realizados de forma estratégica, essas pessoas tomam ciência do fato e passam a exercer maior controle sobre seus sentimentos. Outro exemplo prático, é quando, através da reflexão instigada pelos questionamentos, ocorre uma transfiguração dos objetivos e metas do *coachee*. Isso ocorre quando as pessoas constroem objetivos e metas em cima de desejos superficiais, e com o auxílio do *coach*, elas passam a materializar o objeto de desejo em suas mentes, e percebem que não é bem isso o que querem. Um caso análogo ocorre quando o indivíduo almeja um cargo garboso da empresa em que trabalha, pensando apenas nas recompensas que isso lhe proporcionará, não levando em conta o que ele deverá abdicar se realmente conseguí-lo, as responsabilidades que terá e as horas a mais que deverá trabalhar. E ao analisar a situação mais acuradamente, transfigura esse desejo, e por conseguinte também seus objetivos e metas.

Outra técnica que cabe destaque, e que ficou bastante conhecida, é a técnica denominada de “*The Inner Game*”, ou “O Jogo Interior”. A técnica foi criada na década de 70,

por Timothy Gallwey, com o intuito de aumentar a performance dos jogadores de tênis da época. A técnica criada por Gallwey se baseia na premissa que o desempenho é igual ao potencial, menos as interferências, segundo sua tese, existem duas formas de maximizar o desempenho das pessoas, a primeira é aumentando o potencial delas, e a segunda é minimizando as fraquezas e interferências. Timothy Gallwey é considerado por muitos o criador do *coaching*. Ele era tenista profissional e posteriormente passou a atuar como treinador. Já no início da sua carreira ele foi inovador, abordando questões que até então não eram levadas em conta, como a questão comportamental dos atletas. Seu perfil de técnico não era apenas de ensinar mas também de refletir sobre os pensamentos dos atletas, o que o levou a conclusão de que uma partida de tênis era jogada em dois níveis, na quadra e na mente do jogador. Neste último, posteriormente denominado de “o jogo interior” o atleta tinha como adversário o medo, o nervosismo, a insegurança e outras interferências capazes de minar o seu desempenho. E, em 1974, após inúmeros estudos e pesquisas sobre temas como meditação, comportamento humano e desenvolvimento, Timothy Gallwey publicou o livro “O jogo interior de Tênis”. Em pouco tempo o livro já era um sucesso, o que impulsionou o uso da técnica em outras áreas de interesse, se tornando uma das grandes precursoras do *coaching* moderno.

Gallwey desenvolveu uma abordagem diferenciada de ajuda para as pessoas aperfeiçoarem sua capacidade de jogar tênis. Em vez de berrar ordens ou dar instruções aos seus alunos, como fazia a maior parte dos “professores” da época, baseou seu método no princípio da habilidade inata que o corpo humano possui de aprender a movimentar-se. (KRAUSZ, 2007)

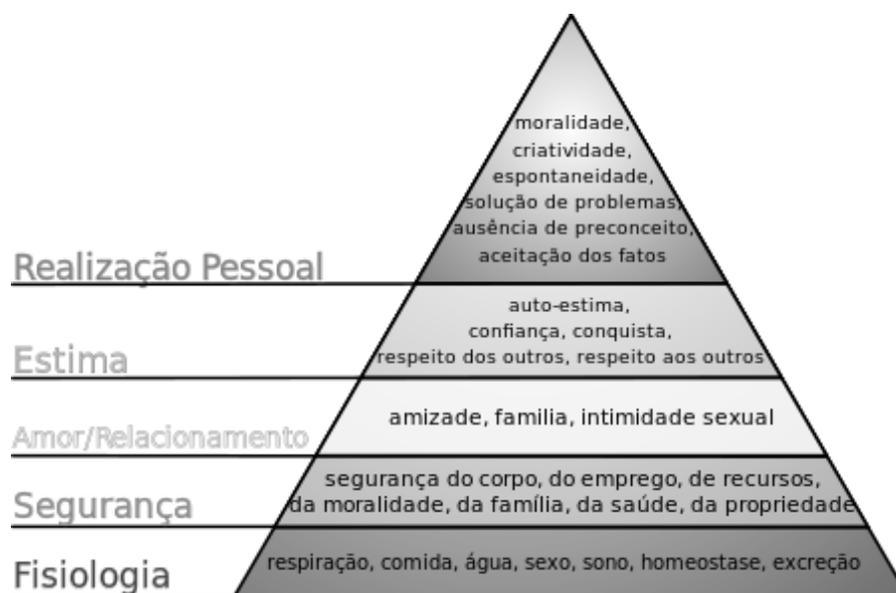
Compõe o rol de técnicas de *coaching*, e que também merece destaque, a técnica de encorajamento e motivação. O ser humano por natureza tende a poupar energia, desta forma tende a inércia, sendo assim, precisa de constante estímulo externo e interno para que ele passe a agir, tendo que sair muitas vezes da sua zona de conforto para buscar os seus objetivos. Para aplicar a técnica de encorajamento e motivação, é importante que o *coach* tenha conhecimento filosófico e de psicologia, pois é necessário que este conheça os fatores basilares da motivação humana. É necessário também, que o *coach* conheça bem o *coachee*, saiba o que lhe motiva, quais são seus objetivos, seus sonhos e metas. É de suma importância que os objetivos e metas sejam exaltados constantemente, pois o ser humano só se motiva a fazer algo tendo em mente os benefícios que obterá com seus esforços. Também se faz necessário celebrar cada conquista, cada avanço em direção ao objetivo. É importante que o *coach* tenha conhecimento também, dos hábitos do *coachee*, pois estes podem influenciar

diretamente em seu humor. É preciso orientá-lo sobre os perigos dos hábitos ruins e as vantagens dos hábitos saudáveis. Pouco adianta tentar motivar uma pessoa que está biologicamente incapaz de se tornar uma pessoa enérgica, disposta a ação, por exemplo.

Existem diversas teorias e pesquisas no que cerne a motivação humana, dentre as quais se destaca a teoria de Maslow. Abraham Harold Maslow, foi um psicólogo americano, conhecido pela teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas. A Hierarquia de Necessidades de Maslow, ou Pirâmide de Maslow, é uma tese sobre as motivações do ser humano. Ele propunha em sua tese que toda ação humana é motivada por suas necessidades. Ele dispôs, em sua teoria, essas necessidades em cinco grupos: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Ele também afirmava que existia uma hierarquia entre os grupos de necessidades, e que as pessoas só sentem uma determinada necessidade depois que satisfeitas a necessidades dos grupos hierarquicamente abaixo desta. Essa hierarquia das necessidades é representada através da “Pirâmide de Maslow”.

O ser humano busca sempre melhorias para sua vida. Dessa forma, quando uma necessidade é suprida aparece outra em seu lugar; tais necessidades são representadas na pirâmide hierárquica. Quando as necessidades humanas não são supridas sobrevêm sentimentos de frustração, agressividade, nervosismo, insônia, desinteresse, passividade, baixa autoestima, pessimismo, resistência a novidades, insegurança e outros. (CABRAL, 2008).

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: Disponível em:

<[https://pt.wikipedia.org/wiki/Hierarquia\\_de\\_necessidades\\_de\\_Maslow](https://pt.wikipedia.org/wiki/Hierarquia_de_necessidades_de_Maslow)>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2018.

Como pode ser observado na representação acima, as necessidades fisiológicas ficam na base da pirâmide, ou seja, são as necessidades básicas dos seres humanos, as que devem ser satisfeitas primeiro. Elas representam os fatores básicos de sobrevivência e prosperidade da espécie humana, como respiração, comida, água e etc. Satisfeitas estas necessidades o ser humano passa a sentir necessidade de segurança. A necessidade de segurança surge do instinto de autopreservação, do medo e da insegurança. Neste grupo se encontra a necessidade do ser humano de possuir um local para se abrigar, de possuir um emprego estável, de ter uma boa saúde e etc. Acima do grupo da necessidade de segurança encontra-se o grupo das necessidades sociais (amor e relacionamento). Neste grupo estão as necessidades de interação com outros seres humanos. Estas necessidades estão imbuídas de sentimentos como o amor, afeto, carinho e etc. Os três grupos supracitados são conhecidos como “necessidades de deficiência”. Já os dois grupos que compõem o topo da pirâmide são conhecidos como “necessidades de crescimento”. Sendo eles o grupo da estima, que engloba as necessidades de autoestima, de obter respeito das outras pessoas e de ser reconhecido, e o grupo da realização pessoal. Este grupo, segundo Maslow, é alcançado apenas por uma pequena parcela da população. Está contida nele, as necessidades de autorrealização, de se sentir pleno consigo mesmo.

### 3 COACHING PESSOAL

Também conhecido como *coaching* de vida, o *coaching* pessoal é uma metodologia empregada para fomentar o desenvolvimento pessoal. As técnicas empregadas, possibilitam uma mudança de consciência do indivíduo que se submete a essa metodologia, além de ensinar mudanças de hábitos, autocontrole, autoconhecimento, crescimento intelectual e o desenvolvimento de habilidades. O *coaching* pessoal também pode auxiliar na resolução de problemas financeiros, emocionais e de relacionamento, além de ajudar pessoas a superarem traumas, depressão e fobias. Normalmente, o *coaching* pessoal não fica limitado a apenas um campo da vida do indivíduo, porém ele pode focar em aspectos específicos da vida da pessoa, como nos estudos, nos relacionamentos, na saúde e na vida profissional.

O Coaching Pessoal, ou Life Coaching (Coaching de vida) é especial para pessoas que buscam um novo rumo em suas vidas, estão insatisfeitas e não sabem o motivo, que têm desafios nos seus relacionamentos, que estão em fase de transição em alguma área ou que têm sonhos mas não sabem como dar o primeiro passo. O life coach (coach de vida) é um profissional de coaching que te dará estímulo ao autodesenvolvimento e domínio, levando-o a tomar decisões conscientes segundo sua real vontade e o objetivo proposto. (VIANA, 2015)

O *coaching* pessoal focado na vida profissional, é facilmente confundido com o *coaching* de carreira, porém existe uma linha tênue que separa as duas metodologias. A nuance entre as duas metodologias, está no foco do processo, enquanto o foco do *coaching* de carreira é alcançar os objetivos e metas da organização, o foco do *coaching* pessoal voltado para a vida profissional do indivíduo é a realização pessoal e sucesso deste.

Por abranger diferentes áreas, o *coaching* pessoal é multidisciplinar, composto por disciplinas como filosofia, administração, psicologia, educação física e nutrição. Não obstante, não se faz necessário que o profissional de *coaching* tenha formação em cada uma dessas áreas, basta que este tenha o conhecimento necessário para aplicar a metodologia com eficiência e eficácia.

O processo de *coaching* pessoal, assim como os demais processos de *coaching*, ocorre em sessões, geralmente semanais, quinzenais ou mensais, e duram em média de uma a duas horas. Normalmente, na primeira sessão ou consulta, o *coach*, através do uso de ferramentas e práticas, faz um diagnóstico inicial do caso, identificando quais são os problemas do indivíduo, objetivos e metas, o que pode ser melhorado em sua vida, pontos forte e fracos de sua personalidade, suas características cognitivas comportamentais, seus aspectos motivacionais e etc. E, em seguida, tendo como norte este diagnóstico, o *coach* realiza um planejamento minucioso de todo o processo. O ponto de partida do *coach*, após o diagnóstico inicial é trabalhar o autoconhecimento do indivíduo, pois é necessário que o *coachee*, possua um bom conhecimento intrapessoal, para que ele saiba de fato o que almeja para sua vida, o que lhe fará feliz, o que lhe proporcionará um sentimento de realização e de sucesso, e assim, reavaliar e redefinir, se for o caso, os objetivos e metas. Feito isso, com os objetivos e metas bem definidos e consolidados, dá continuidade ao processo.

#### 4 COACHING EXECUTIVO

O *coaching* executivo é um dos nichos do *coaching* ligados ao meio corporativo. Essa metodologia é direcionada a profissionais que exercem cargos de alto nível na hierarquia operacional de uma organização, como os gerentes, diretores e CEO. O objetivo do processo de *coaching* executivo é maximizar a eficiência e eficácia desses profissionais no contexto empresarial, fazendo com que produzam mais e melhor, e proporcionando a eles um alto grau de satisfação pessoal.

Foi nesse cenário empresarial de imprevisibilidade crescente que emergiu o *coaching* executivo e empresarial (CEE), uma metodologia para melhor atender às necessidades específicas dos diferentes executivos. Trata-se de uma alternativa customizada, que vem ao encontro de demandas específicas dos que ocupam posições elevadas nas estruturas organizacionais e apresenta um potencial considerável de geração de resultados, tanto para os dirigentes quanto para suas equipes e para empresa como um todo. (KRAUSZ, 2007)

O *coaching* executivo não pode ser confundido com consultoria ou aconselhamento, pois esse não fornece soluções para os problemas da organização ou dos profissionais. No seu processo, o *coaching* executivo trabalha com as ferramentas e técnicas citadas alhures, como a motivação, o encorajamento e o questionamento estratégico, entre outras que visam o aumento da performance, da satisfação e do engajamento dos profissionais.

Os resultados alcançados com *coaching* executivo geralmente são mensurados pelas organizações, e, para isso, elas realizam avaliações antes, durante e depois do processo. Um dos métodos muito utilizados pelas organizações para realizar as avaliações de desempenho, é a “avaliação 360 graus”. A avaliação 360 graus, também conhecida como “avaliação multivisão” ou “*feedback* 360 graus”, consiste no fornecimento de *feedbacks* aos *coachees*, durante todo o processo, por diversas fontes, como superiores, subordinados e clientes. Os *feedbacks* geralmente são dados a partir de um questionário específico, contendo os campos necessários para a coleta das informações que a organização julgar importantes, como os comportamentos e competências que se alinham aos seus objetivos e metas. Ao final da avaliação a empresa deverá ter as informações de que precisa para mensurar o retorno do investimento, identificando os pontos que melhoraram, os que ainda podem melhorar e os pontos que permaneceram inertes, e com isso elaborar um plano de ação em relação as melhorias da organização e também de cada profissional.

## 5 LEADER COACH

É comprovado empiricamente que a maioria das pessoas que exercem os cargos de gerência ou direção, possuem grande capacidade técnica, mas pouco conhecimento sobre o comportamento humano, o que os impede muitas vezes de se tornarem um líder. Líderes são capazes de inspirar as outras pessoas, não pela sua posição hierárquica superior, mas pelo seu carisma, pelo seu alto conhecimento intra e interpessoal e por sua habilidade de lidar com as pessoas. Hunter (2004), afirma que “liderança é a habilidade de influenciar pessoas para

trabalharemos entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”.

Dessa carência dos gerentes e diretores de conhecimentos e habilidades no que tange o comportamento humano, surgiu o programa de formação de *leader coach*, uma metodologia de desenvolvimento de líderes. O programa de formação de *leader coach* trabalha o autoconhecimento, as relações humanas, o comportamento humano, as competências e habilidades necessárias para se tornar um líder.

O *leader coach* é o profissional que exerce um papel de liderança dentro de uma organização, usando as ferramentas e técnicas do *coaching*. O papel do *leader coach* é de conduzir, inspirar, desenvolver e motivar seus liderados através do fornecimento de *feedbacks* produtivos, do compartilhamento de suas experiências e conhecimentos, do auxílio, da boa comunicação, do respeito e da boa relação interpessoal. O *leader coach* encoraja os liderados a tomarem iniciativas e a serem resolutivos, fomentando o engajamento destes.

## 6 COACHING DE NEGÓCIOS

O *coaching* de negócios é mais um nicho de *coaching* voltado para o mundo corporativo. O *coaching* de negócios é destinado aos empresários e empreendedores e tem por objetivo o desenvolvimento de competências empreendedoras. Segundo Krausz (2007) o *coaching* de negócios agrega competências pessoais e profissionais assim como um *know-how* específico da área de atuação do cliente.

Não existe um perfil específico de empresários e empreendedores ao qual se destina o processo de *coaching* de negócio. Tanto pequenos e médios empresários, quanto empresários de grandes organizações podem fazer uso desta metodologia para alavancar o progresso do seu negócio. Inclusive, essa metodologia também pode ser aplicada a comerciantes e profissionais autônomos.

O *coaching* de negócios é um processo criativo e engrandecedor que cativa e auxilia os profissionais a atingirem suas metas e objetivos, por meio do desenvolvimento de suas próprias competências, e ajudando-os a minar as interferências negativas, como: medo, ansiedade, insegurança e desmotivação. O principal foco desta metodologia é o resultado, por isso, o processo é bastante complexo, pois envolve uma profunda investigação da situação atual do negócio, análise de mercado e ações concretas. Não obstante, os resultados costumam

ser gratificantes, pois normalmente geram transformações positivas significativas e duradouras, tanto para o empreendedor como para sua equipe e seu negócio.

### **Considerações finais**

O *coaching* é uma metodologia de desenvolvimento humano extremamente eficaz e muito utilizada atualmente. Ela se estende a diversas áreas e faz uso de inúmeras técnicas e práticas desenvolvidas e consolidadas ao longo do tempo, dentre as quais se destacam a técnica de análise e questionamento estratégico, a técnica denominada de *The Inner Game* e a técnica de encorajamento e motivação.

Dentre os tipos de *coaching* se destacam o *coaching* pessoal, o *coaching* executivo, o *leader coach* e o *coaching* de negócios. No *coaching* pessoal é trabalhado diferentes áreas da vida da pessoa, como a afetiva, a de relacionamento, a da saúde e a área profissional, visando o sucesso do indivíduo, através do seu desenvolvimento e o ajudando a transpor barreiras e vencer desafios. O *coaching* executivo é um processo de desenvolvimento de profissionais que exercem cargos operacionais de alto nível hierárquico dentro de uma organização. Já o *leader coach* são os profissionais que exercem cargos de lideranças dentro de uma organização, usando as técnicas e práticas do *coaching*. Esses profissionais possuem grande conhecimento a cerca do comportamento humano. E o *coaching* de negócio é um dos tipos de *coaching* voltado ao meio corporativo. Este é destinado a empreendedores, empresários, profissionais autônomos e comerciantes. O *coaching* de negócio tem como foco o desenvolvimento de competências e a supressão das interferências.

Através das informações explicitadas neste artigo, é possível ter noção da dimensão da importância desta metodologia para o meio corporativo e para a vida das pessoas, além de apresentar um leque de possibilidades de desenvolvimento profissional e pessoal. Não obstante, ainda há muitos estudos que podem ser realizados a cerca do tema, como as demais técnicas usadas no processo de *coaching* e os diferentes nichos de *coaching* não abordados aqui, como: *coaching* financeiro, *coaching* de carreira, *coaching* espiritual, *coaching* de performance, *coaching* esportivo e *coaching* de emoções.

## Referências

CABRAL, Gabriela. *Maslow e as necessidades humanas*. Disponível em: <<http://www.mundoeducacao.com/psicologia/maslow-as-necessidades-humanas.htm>>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. *Construção de Talentos*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

HUNTER, James. *O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança*. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KRAUSZ, Rosa R. *Coaching Executivo: A conquista da Liderança*. São Paulo: Nobel, 2007.

LAGES, Andrea; O'CONNOR, Joseph. *Como o coaching funciona*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

PORCHÉ, Germaine; NIEDERER, Jed. *Coaching: o apoio que faz as pessoas brilharem*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

VIANA, Arnon. *Coaching – Profissional e Pessoal*. São Paulo: 2015. Disponível em: <<http://coacharnonviana.com.br/coaching-de-carreira/o-que-e-coaching-profissional-pessoal-life-coaching/>>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2018.