BOCA
BOLETIM DE CONJUNTURA

# O COACHING COMO FERRAMENTA CAPAZ DE DESENVOLVER O SER HUMANO

# COACHING AS A TOOL CAPABLE OF DEVELOPING THE HUMAN BEING

# EL COACHING COMO HERRAMIENTA CAPAZ DE DESARROLAR AL SER HUMANO

https://doi.org/10.56238/bocav25n83-039

**Data de submissão:** 29/09/2026 **Data de publicação:** 29/10/2026

**Marcelino Ngula Mussanha**
Mestre em Gestão de Empresas
Instituição: Universidade Aberta de Lisboa
E-mail: marcelinongulamussanha@gmail.com

## RESUMO

O estudo aborda sobre o processo de coaching (formação ou formador). Permite uma análise e síntese de artigos científicos já publicados, permitindo a compreensão abrangente das práticas do processo de formação sobre técnicas de coaching para pessoas que queiram se tornar profissionais brilhantes e de referência no mercado de trabalho. Os objectivos principais da revisão da literatura são: contextualizar o estudo, dano-lhe importância comparativa, largar os horizontes do estudo e estabelecer prioridades para pesquisa (Sousa e Baptista, p.34, 2011). O mercado de trabalho angolano não está isento dessa prática. Foram incluídos estudos que abordassem instrumentos e estratégias de um processo de coaching. Por isso, nesta investigação objectivou-se analisar diferentes fases e etapas de um processo de coaching, bem como suas aplicações factuais numa base sustentada pela investigação qualitativa. Face ao exposto pode-se afirmar que neste processo utilizaram-se metodologias, técnicas, ferramentas e perguntas poderosas para promover: clareza emocional e mental, ressignificação de traumas e bloqueios, planeamento estratégico de metas, ações práticas e a expansão de identidade e performance (Mathias, p.6, 2024). Conclui-se que as principais bases de articulação do processo de um coaching nas várias vertentes visando a materialização do processo formativo, suas nuances, influencia positiva no seio da sociedade, bem como a capitalização de todo processo e torná-lo vital para um futuro próspero.

**Palavras-chave:** Coaching. Coachee (cliente ou Aluno). Excelência. Potencialização. Reprogramação Mental.

## ABSTRACT

The study addresses the coaching process (specifically regarding training or the trainer). It enables an analysis and synthesis of previously published scientific articles, fostering a comprehensive understanding of training practices focused on coaching techniques for individuals aspiring to become outstanding professionals and leaders in the job market. The primary objectives of the literature review are to contextualize the study, lend it comparative significance, broaden the study's scope, and establish research priorities (Sousa & Baptista, 2011, p. 34). The Angolan labor market is not exempt from this practice. Studies addressing the instruments and strategies of the coaching process were included.

Consequently, this research aimed to analyze the various phases and stages of a coaching process, as well as their practical applications, grounded in qualitative research. Based on the foregoing, it can be stated that this process employed methodologies, techniques, tools, and powerful questions to foster emotional and mental clarity, the reframing of traumas and mental blocks, strategic goal planning, practical actions, and the expansion of identity and performance (Mathias, 2024, p. 6). The study concludes by identifying the key foundations for structuring the coaching process across its various dimensions—aiming to realize the developmental process and its nuances, generate a positive societal impact, and capitalize on the entire process to make it vital for a prosperous future.

**Keywords:** Coaching. Coachee (client or Student). Excellence. Potentialization. Mental Reprogramming.

**RESUMEN**

El estudio aborda el proceso de *coaching* (específicamente en lo relativo a la formación o al formador). Permite analizar y sintetizar artículos científicos publicados previamente, fomentando una comprensión integral de las prácticas formativas centradas en técnicas de *coaching* para personas que aspiran a convertirse en profesionales y líderes destacados en el mercado laboral. Los objetivos principales de la revisión bibliográfica son contextualizar el estudio, dotarlo de relevancia comparativa, ampliar su alcance y establecer prioridades de investigación (Sousa & Baptista, 2011, p. 34). El mercado laboral angoleño no es ajeno a esta práctica. Se incluyeron estudios que abordan los instrumentos y estrategias del proceso de *coaching*. En consecuencia, esta investigación tuvo como objetivo analizar las diversas fases y etapas de un proceso de *coaching*, así como sus aplicaciones prácticas, fundamentándose en una metodología cualitativa. A partir de lo anterior, cabe señalar que dicho proceso empleó metodologías, técnicas, herramientas y preguntas poderosas para fomentar la claridad emocional y mental, el replanteamiento de traumas y bloqueos mentales, la planificación estratégica de objetivos, las acciones prácticas y la expansión de la identidad y el desempeño (Mathias, 2024, p. 6). El estudio concluye identificando los fundamentos clave para estructurar el proceso de *coaching* en sus diversas dimensiones, con el fin de materializar el proceso de desarrollo y sus matices, generar un impacto social positivo y aprovechar el proceso en su totalidad para convertirlo en un elemento vital para un futuro próspero.

**Palabras clave:** Coaching. Coachee (cliente o Estudiante). Excelencia. Potenciación del Potencial. Reprogramación Mental.

## 1 INTRODUÇÃO

A problemática da qualidade do processo formativo para o mercado de trabalho em Angola tem-se evidenciado cada vez mais pertinente no campo do empreendedorismo, principalmente, no desenvolvimento de um certo negócio ou empresa, pois a capacitação dos recursos humanos é um pilar para vencer o analfabetismo e as barreiras no acesso ao desemprego.

Uma análise minuciosa do processo de ensino-aprendizagem para obtenção de competências no campo laboral impõem-se fundamental, sendo uma garantia para mensurar as valências e estratégias de um processo funcional de coaching.

O processo formativo deve resvalar nos objectivos, resultados, metas, fins tal como é descrito por Gadotti (2000) citado por Canepa[1] (2026) que,

> A prática pedagógica dos agentes educacionais no momento actual, como a condução do processo ensino – aprendizagem na sociedade contemporânea, precisa ter como primícia a necessidade de uma reformulação pedagógica que priorize uma prática formadora para o desenvolvimento, onde a escola deixe de ser vista como uma obrigação a ser cumprida pelo aluno, e se torne uma fonte de efectivação de seu conhecimento intelectual que o motivará a participar do processo de desenvolvimento social, não como mero receptor de informações, mas como idealizador de práticas que favoreçam esse processo (p.8).

Ainda no contexto do mesmo pensamento de acordo com Cary (2000) que,

> (…) o fato de os alunos não serem colocados como agentes ativos do processo educacional trava a criatividade e a liberdade de expressão dos pensamentos, mesmo quando estiverem na universidade ou cursando mestrado e doutorado (p.13).

Se no campo da estratégia da educação é assim que o processo funciona, grosso modo, a aplicabilidade no mercado de trabalho não difere, porém, torna-se necessário uma adaptação em função das circunstâncias, ambiente, contexto, estratégias e necessidades de cada instituição donde cada um pretenderá trabalhar.

Nesta senda, o processo deve ser delimitado e uma das maneiras para se desenvolver o crescimento de uma empresa será por intermédio da capacitação dos recursos humanos como afirmam Kaplan et Norton (1992) citados por Reis e Rodrigues (2011, 2014) que,

[1] Ricardo do Rosário canepa, artigo científico titulado Avaliação do processo de ensino-aprendizagem: Da avaliação que temos à que queremos, publicado dia 17/07/2026 pela Revista Científica Sistémica ISS:2675-521.

> Os activos intangíveis importantes para a estratégia: avalia as aptidões e capacidades dos colaboradores internos, a qualidade dos sistemas de informação e o ajustamento aos objectivos da organização. Compreende os indicadores que traduzem a criação do valor para os clientes, pela exploração de competências específicas, pelo aumento da aprendizagem organizacional e por todas as outras acções que a médio e longo prazo permitem desenvolver os activos intangíveis da organização.

Acresce-se a isso que o trabalho começa com o sumário, depois a introdução e, posteriormente, a abordagem sobre o processo de coaching na potencialização do desenvolvimento humano, o processo de coaching e o círculo de excelência, o coaching e as 12 virtudes cardeais, o processo de coaching e as técnicas de reprogramação mental, o coaching e seus 13 pressupostos centrais, processo metodológico do coaching e, por último a bibliografia alvo de pesquisa.

## 2 PROCESSO DE COACHING NA POTENCIALIZAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO

A actividade de coaching releva-se grandemente na perspectiva de capacitar as pessoas a pensarem duma forma diferente daquela que pensavam.

Nesta senda, entendemos que cada um vive de acordo com as suas experiências, vivências, realidades e tudo que gira a sua volta, todo o passado, cujo presente é marcado por essas experiências.

Por meio de técnicas da Programação Neolinguística (PNL), pode-se eliminar bloqueios, criar objectivos claros e desenvolver habilidades emocionais que facilitam o progresso e o crescimento Silvionei (2024, p. 8).

O processo parece longo, mas quando bem compreendido da parte de quem o aplica enquanto Coaching (Formador), resvala numa direcção satisfatória, tendo o indivíduo formado a flexibilidade comportamental através da compreensão e adaptação de padrões de pensamentos, melhoria na comunicação e relacionamentos baseados no autodomínio nas situações de difíceis ou estressantes, aprimoramento de habilidades e desempenho por meio da observação de experiências e práticas de pessoas bem sucedidas na sua própria realidade.

Pretende-se com a potencialização do desenvolvimento humano ajudar a identificar padrões de pensamentos e comportamento que influenciam a vida no geral (…) podendo-se eliminar bloqueios, criar objectivos claros e desenvolver habilidades emocionais que facilitam o progresso e o crescimento Silvionei (2024, p. 8).

A estratégia para incutir benefícios na formação e/ou coaching resvala na superação de medos, criação de metas coerentes e no desenvolvimento da autoconfiança como catalisadores da mudança.

Podemos até compará-lo a um processo docente educativo que comporta aspectos de moldar alunos ou estudantes numa realidade completamente diferente a aprender a escrever, ler, fazer tarefas de casas, compreender e analisar o ambiente que os rodeia e o próprio processo da vivência entre experiências de casa com os da escola. Pós em casa convive-se com familiares, vizinhos, amigos e, na escola com novos colegas, as formas de trabalhar em grupos para alcance de progresso no mundo académico, etc.

Em resumo as 7 Leis Universais da PNL (Programação Neolinguística), caracterizam-se pelo universo individual com base nas experiências, memórias e emoções pessoais que formam os filtros através dos quais o indivíduo compreende o universo. Existem múltiplas escolhas, pois, não se vive só de um único caminho o que conduz ao invíduo na análise de várias fontes, soluções para diferentes situações. Tudo que se manifesta em nós no exterior é fruto daquilo que modelamos na nossa mente de acordo a Bíblia King James 1611 no Livro de **Provérbios 23:7** porque como ele pensa em seu coração assim é ele (…). Por outra, pretende-se que se aceite o passado de modo que sirva de base para edificação do futuro, pois, o passado deve ser ressignificado com vista a modelar o porvir. Existe a famosa Lei do 101% que permite que devemos sempre buscar o extraordinário, o melhor possível, não apenas o necessário. Temos, grosso modo, aquelas circunstâncias que nos possibilitam aceitar o que entendemos ser melhor para nós ou pior, por isso, o melhor é fazer o bem ou aceitar o que é bom para nós. A última lei refere-se a nos sentirmos aquilo que queremos ser. Citemos **Romanos 4:17** … que vivifica os mortos, e chama as coisas que não são como se fossem. A nossa mente deve estar permanentemente fixado em algo que não temos como se já o tivéssemos e a nossa boca a chamar constantemente a referida coisa.

Convém que refiramos que o processo em si é bastante frutificante dado que permite como já vimos moldar nossos padrões de comportamentos por meio da sua modelagem e adaptação a novas circunstâncias e vivências. Para o lado do Coaching é necessário uma preparação tão grande e compreensão do fenómeno.

## 3 O PROCESSO DE COACHING E O CÍRCULO DE EXCELÊNCIA

Já dissemos em várias ocasiões acima que o Processo de Coaching visa modelar padrões e comportamentos por meio da adaptação de circunstâncias do passado a nova realidade de acordo com a técnica da ressignificação e o processo de Círculo de Excelência não é mais senão a técnica de busca de recursos internos ou dentro de nós.

O Círculo de Excelência não é apenas uma técnica; é uma prática intencional de expansão da consciência. Ele nos permite assumir o controle sobre nossas emoções e comportamentos, deixando de reagir de forma automática e começando a agir de forma consciente e alinhada com nossos abjectivos de acordo com Silvionei (2024, p. 6).

Como diz o professor Silvionei ou como habitualmente o chamam por Mathias (2024, p. 7) que quando pensamos em nossas acções e decisões, frequentemente associamos os resultados aos factores externos: pessoas ao nosso redor, circunstâncias ou mesmo o ambiente em que estamos inseridos.

Para que se alcance a excelência é mister o recurso a ferramenta de ancoragem que visa estimular no indivíduo a capacidade de buscar o passado e quebrá-lo para a posterior ressignificá-lo e adaptá-lo a nova realidade.

A consistência do processo de ressignificação para alcance da excelência reside em o Coach (formador ou professor) estimular no Coachee (aluno) imaginar todos acontecimentos do passado, analisá-los, removê-los da sua mente e, imaginar uma outra coisa positiva para desde este momento em diante constar do seu cardápio cotidiano. Para os devidos efeitos e de modo que isso surta resultados desejados é necessário que se desenvolva uma autodisciplina para que nada mais o apoquente.

Como é sabido o corpo humano constitui-se por olhos, ouvidos, pele, nariz, glândulas salivares e outros que permitem sensibilizar sentimentos de visão, audição, tacto, olfacto e gosto quando associados a emoção ou estado emocional traduzem-se numa técnica chamada de ancoragem.

No contexto global pode-se dizer que o Círculo de Excelência é uma técnica clássica da Programação Neurolinguística (PNL) que tem como objectivo ajudar as pessoas a acessar e ancorar estados emocionais e comportamentos desejados, criando uma "zona de poder" imaginária. Ele funciona como uma ferramenta prática para evocar sentimentos positivos, como confiança, motivação, tranquilidade ou foco, que são úteis em situações desafiadoras de acordo com Silvionei (2024, p. 37).

Para Augusto Cary (2012, p. 36-37):

> O Quociente de Inteligência (QI) envolve registrar informações, assimilá-las, reproduzi-las e outros elementos, mas o Quociente de Arte de Pensar (QP) vai muito além. São vitais para formar pensadores brilhantes, livres, generosos, tolerantes, criativos, ousados. São funções que trabalhamos no projecto Escola de Inteligência, funções essas que são pouco trabalhadas no currículo das escolas em todo mundo, inclusive universidades.

Face ao que se expos acima, a actividade de coaching desempenha um papel preponderante no estímulo de uma vida de excelência instigando o ser humano na sociedade a viver um estado positivo e fazer ensaios e práticas por meio de desenvolvimentos de processos, tarefas, investigações, etc.

## 4 O COACHING E AS 12 VIRTUDES CARDEAIS

As Regras Cardeais são estruturas internas que sustentam uma vida coerente, elevada e imperturbável segundo Silvionei (2025, p. 6).

É nesta senda que o estoicismo declara que a dor, o fracasso, as perdas e as frustrações não são amigos a serem evitados, mas mestres a serem escutados. Não se trata de animar o sofrimento, mas de aprender a usá-lo como combustível para se tornar alguém mais forte, mas consciente e mais virtuoso. É por isso que ele propõe uma vida baseada em quatro virtudes fundamentais: sabedoria, coragem, justiça e temperança (idem).

É míster saber que é necessário que os aspectos internos e externos devem ser alvo de desafio, usando a sabedoria para discernir, saber agir com equidade, ter autodomínio ou temperança, compaixão, responsabilidade, humildade, disciplina, foco, integridade ou autencidade, generosidade e, por último, a visão do futuro e/ou grandeza.

Fiquemos, por enquanto, no exemplo de que alguém foi confiado ao cargo de administrar uma certa localidade com todos seus recursos humanos, naturais, minerais, a própria extensão territorial que constitui um grande desafio. Nesta óptica, afirmemos categoricamente que deve compenetrar dentro de si todos aqueles elementos citados acima para estabelecer um plano de desenvolvimento a partir de um diagnóstico prévio que lhe dará indicadores de como irá moldar o ora referido plano.

O Coach não deve ficar alheio a todo esse processo dado que deve fazer levantamento das necessidades de formação, através de opiniões, sugestões, proposta de soluções e enquadrá-los no seu cardápio de intervenção para modelar padrões e comportamentos das pessoas (coachee) a quem deseja transformar.

O Dr. Augusto Cury cita 15 quociente de arte de pensar, tais como: pensar antes de agir; aprender a expor e não impor ideias; colocar-se no lugar dos outros; resiliência (capacidade de suportar contrariedades): trabalhar perdas e frustrações; proteger emoção: ferramentas para prevenir transtornos emocionais; gerenciar o estresse; gerenciar pensamentos; generosidade; o prazer em se doar; tolerância: a capacidade de ser flexível; carisma (arte de encantar os outros) e trabalho em equipe; a arte da dúvida; a arte da crítica e autonomia; raciocínio complexo: enxergar por múltiplos ângulos os

mesmos fenômenos; o pensamento imaginário e a criatividade; e, sonhos como projectos de vida e disciplina como alicerce dos projectos.

Mas adiante ainda o mesmo autor citado acima enfatiza que a aplicação das técnicas do Quociente de Inteligência e do Quociente de Arte de Pensar se deve a dois fenómenos:

- Ter prazer em aprender, paixão pelo conhecimento;
- Descobrir a história por trás das informações, dar personalidade a elas.

Em suma a arte de o coaching desenhar ferramentas que estimulam, seduzem a aprendizagem plena do que se pretende constitui na meta a alcançar.

## 5 O PROCESSO DE COACHING E AS TÉCNICAS DE REPROGRAMAÇÃO MENTAL

Cingimo-nos no facto de que o cérebro pode se dividir em dois hemisférios: Analítico, lógico, verbal e sequencial no caso o esquerdo; Criativo, emocional, intuitivo e visual que se traduz no direito vide Silvionei (2025, p. 5).

O coaching deverá usar uma ferramenta adequada que proporcione informações que permitam analisar que dificuldades pode enfrentar uma pessoa racional e aquelas que são muito emocionais, tendo como objectivo encontrar um ponto de equilíbrio.

Para o efeito é fundamental que se aplique a técnica do Chart de modo a activar alternadamente os dois hemisférios do cérebro, visando gerar um equilíbrio entre a lógica e a emoção. Essa técnica visa bloquear emoções, confusão da mente e a pré-exposição. Os resultados a alcançar são bastante esperançosos como a clarividência mental, redução de sintomas assentes na ansiedade ou estresse, estímulo da criatividade e o estado interno de leveza.

Compreende-se neste tipo de processo que a vontade e o talento não são elementos inibidores para alcance da excelência, mas sim a não activação de recurso como a coragem, clareza, foco, criatividade, segurança e estratégia.

## 6 O COACHING E SEUS 13 PRESSUPOSTOS CENTRAIS

Como temos vindo a referir que o processo de coaching deve favorecer a moldagem do ser humano de modo a mudar sua visão em relação ao meio que vivencia, pois, o que se vê, sente-se e interpreta-se e reage-se é somente a nossa versão da realidade, mas não que é real em si mesmo.

Existem vários factores que jogam um papel importante na influência o ser humano, tais que a cultura, o que se cria, traumas, conquistas, valores e crenças inconscientes, ou seja, apenas vivenciamos na nossa óptica um simples mapa e não um conjunto de uma parcela.

O processo pode ser compreendido, mas o passado é bastante limitante dado que as vezes tudo torna-se complexo quando na realidade deve-se apenas se descomplicar.

Vezes há sensação de que se cometem erros com relação ao que se esperava, quando na verdade são meras respostas, importa que se realinhe ou redesenhe o processo.

Certas reacções de terceiros que quando não se tem cuidado ao serem interpretados parecem atingir-nos, quando apenas são em função dos sentimentos dessa pessoa em relação algum fracasso ou amargura ou ainda uma frustração.

A estrutura existente em cada um de nós corresponde as imagens, sons, sensações, cheiros, palavras, posturas e até tons de vozes o que determina o impacto emocional dentro de você.

Pressupõem-se, igualmente, que o que foi feito não se traduz no poder de quem o fez, mas a consequência resulta na adopção de acções, decisões, estratégias, face a sua modelagem.

Por intermédio da correspondência entre a mente e o corpo, sabe-se que tudo que se pensa reflecte-se exactamente no corpo.

Os blocos de construção ou pilares existentes em nós correspondem o ponto de partida para modelar a vida.

Qualquer atitude que se possa tomar é corolário da comunicação e, até em situações de silêncio caminha-se para este efeito simbolizando resistência, timidez, julgamento ou até sabedoria.

A necessidade do refinamento da comunicação, pois, nem sempre conforme alguém capta a mensagem é exactamente o que se quer dizer, razão mais do que suficiente que se torna a rever o tom da voz, postura, palavras, intenções e momentos.

Nesta senda é míster frisar que todo comportamento apresenta-se sempre com um objectivo positivo, pois, cada um em função do que vive procura um refúgio, pode ser por meio de grito, quando não se lhe dão ouvidos, silencio procurando segurança.

A cada escolha tem a finalidade de se obter uma melhor solução ou posição mediante a pretensão de uma meta positiva.

Não se pode fazer a mesma coisa quando não surte efeitos desejados, porém, importa reformular trajectória de modo a fazer funcionar o que se pretende atingir.

## 7 PROCESSO METODOLÓGICO DO COACHING

Já falamos várias vezes do termo Coachee que é o agente da transformação, coach que se traduz no agente transformador.

Como afirma Silvionei (2025, p. 6), durante o processo de transformação, são utilizadas metodologias, técnicas, ferramentas e perguntas poderosas para promover:

- Clareza emocional e mental;
- Ressignificação de traumas e bloqueios;
- Planeamento estratégico das metas;
- Acções práticas com acompanhamento semanal;
- Expansão de identidade e performance.

Pelo que se pode depreender podemos reafirmar que o Coach se serve de ferramentas como a roda da plenitude, ressignificação da linha do tempo, técnicas de PNL aplicadas ao Coaching, matriz SWOT pessoal (que que quer dizer em inglês: Strength, Weakness, Opportunity, Threats), com sentido em português para FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças), técnicas de ganhos e perdas, perguntas poderosas,

Importa realinhar o processo de preparação de uma formação com alguns aspectos que devemos salientar de acordo com Silvionei (2025, p. 10), designadamente:

- Identificar o verdadeiro objectivo daquela sessão;
- Conduzir o encontro com fluidez, técnica e humanidade;
- Aplicar perguntas que desbloqueiam o inconsciente;
- Alinhar as acções com os valores e metas do coachee;
- Gerar motivação real, e não só empolgação momentânea;
- Criar continuidade no processo, mesmo com encontros;
- Entregar valor a cada sessão.

Com certeza que os elementos aí fundamentais são bastantes para o sucesso de sessões formativas contando que é necessário concatená-los bem para que criem um valor sendo um factor de capital importância.

## 8 O COACHING BASEADO NOS TIPOS DE LINGUAGENS E METAMODELOS

Objectiva-se com a introdução deste item como despertador da consciência de que é preciso observar com parcimónia o modo como se deve falar, usando palavras adequadas que permitam acender a chama do sucesso.

Neste quesito Silvionei (2025, p. 6) advoga que (…) quando usamos termos negativos, críticos ou proibitivos, despertamos estados emocionais que podem limitar ou paralisar. Por outro lado, palavras de encorajamento, afirmação e clareza despertam estados internos de confiança e acção.

Imperioso se torna que a autodisciplina é fundamental na modelagem da nossa vida como refere o autor citado anterior mente (…) o coach precisa dominá-la (linguagem) como um cirurgião domina o bisturi (…) Cada pergunta, cada feedback, cada provocação precisa ser estruturada de forma a expandir a consciência do cliente, abrir novas perpectivas e desbloquear padrões limitantes.

Nesta senda uma metamodelo de linguagem compreende a arte de libertar as pessoas dos limites de suas palavras. Convite para que o cliente amplie seu mapa mental e recontre possibilidades que antes pareciam inexistentes (Silvionei, 2025, p. 359.

Prosseguindo com essa abordagem Deus por intermédio da sua Palavra, no Livro de **Provérbios 18:21** advoga que a morta e a vida estão no poder da língua; e aqueles que a amam comerão do seu fruto (Bíblia King James 1611, p. 974).

Em suma devemos estabelecer modelos de fala que proporcionem a qualquer um de nós o melhor sentido da vida para se evitar retrocesso, estagnação, viver na sombra do obscurantismo e continuar a crer naquilo que vivemos e não naquilo que desejamos que melhor vivamos.

## 9 CONCLUSÃO

O coaching enquanto processo fundamenta-se em moldar no indivíduo (formando ou coachee) a flexibilidade comportamental.

Compreende-se que por meio dos resultados alcançados externamente se devem as acções e intenções de cada ser humano, por isso, pertinente a mudança de comportamentos para olhar ao contexto de forma diferente e isto é que cria um ambiente distante daquele em a pessoa vive.

Também foi possível aprender os principais frutos que podem ou devem ladear alguém como sãos os casos da sabedoria, coragem, justiça e temperança são consequência directa de vivências baseadas na dor, fracasso, perdas e as frustrações. Por isso como afirmam os grandes especialistas que é necessário saber lidar com as dores dos outros como se fossem nossas, trabalhar perdas e frustrações,

raciocínio, criatividade e outros e realocá-los numa ferramenta para trabalho contínuo de melhoria significativa da vida quotidiana.

A técnica Chart é conhecida por recorrer a activação dos dois hemisférios entre a lógica e a emoção, permitindo o bloqueio da própria emoção, confusão da mente e a pré-exposição com vista ao alcance da clareza mental e outros frutos importantes no desenvolvimento do corpo de um profissional.

A isso se acresce que todas as reacções de terceiros estão identificadas como consequência de suas frustrações e não nos podem atingir ou os levarmos em consideração.

É importante também salientar que todos estes elementos escalpelizados acima são reflexo de uso de ferramentas como técnicas de Programação Neolinguística, matriz SWOT e outras e devem ter aplicação prática no contexto formativo para fortalecer o formando e a sua capacidade de melhorar cada vez mais o seu desempenho pessoal. Esta ferramenta se usa para identificar forças, fraquezas, ameaças e oportunidade. Pressupõe-se que as fraquezas devem ser eliminadas, estimular as forças para aproveitar o máximo as oportunidades de modo que o profissional saiba como lidar com estes elementos todos a sua volta para um futuro promissor.

Ainda assim é míster afirmar que o modo como cada uma fala ou o correcto uso das palavras é factor fundamental para activar uma realidade diferente daquela que a pessoa vive para despertar progresso, qualidade de vida e discernimento.

## REFERÊNCIAS

CANEPA, R. R. (2026). avaliação do projecto de ensino-aprendizagem: Da avaliação que temos à que queremos. Ondjiva-Angola: S/E. doi:10.56238/rcsv16n7-006

LEITE, F. T. (2008). Metodologia Científica: Métodos e técnicas de pesquisa (Monografas, Dissertações, Teses e Livros) (2.ª ed.). São Paulo: Ideias & Letras.

OLIVEIRA, A. (s.d.). Manual dos Jovens Estressados: Mas muito inteligentes. São Paulo: Planeta do Brasil.

OLIVEIRA, S. A. (2024). As 7 Leis Universais da PNL - Ressignificação e Reprogramação. São Paulo: S/E.

OLIVEIRA, S. A. (2024). Círculo da Excelência - Âncoras, Empilhamento de âncoras e colapso de âncora - Ressignificação e Reprogramação (brochura). São Paulo: S/E.

OLIVEIRA, S. A. (2025). Chart da PNL: Activando o estado de excelência: A base da Neurofisiológica do Chart. São Paulo: S/E.

OLIVEIRA, S. A. (2025). Os 13 pressupostos centrais do Coaching (brochura). São paulo: S/E.

SOUSA, M. J., & BAPTISTA, C. S. (2011). Como fazer investigação, Dissertações, Teses e Relatórios. Lisboa: PACTOR.

Thomaz, M. F. (2015). balanced ScoreCard e Hoshin Kanri: Alinhamento Organizacional e Execução da Estratégia. Lisboa: LIDEL.