

**FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS  
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS,  
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E COACHING**

**COACHING: UMA FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE  
MELHORIAS PARA O SETOR PÚBLICO**

**NEANDER CAETANO SILVA**

ANÁPOLIS-GO  
2015

**NEANDER CAETANO SILVA**

***COACHING*: UMA FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE  
MELHORIAS PARA O SETOR PÚBLICO**

Artigo apresentado à Coordenação da Faculdade Católica de Anápolis para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching*, sob a orientação do Professor Me. Halan Bastos Lima.

ANÁPOLIS-GO  
2015

**NEANDER CAETANO SILVA**

**COACHING: UMA FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE  
MELHORIAS PARA O SETOR PÚBLICO**

Artigo apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e *Coaching* da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis, 28 de Abril de 2015.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Me. Halan Bastos Lima  
Orientador

---

Prof<sup>a</sup>. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel  
Convidada

---

Prof<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Vanessa A. Cardoso dos Anjos  
Convidada

# COACHING: UMA FERRAMENTA ESTRATÉGICA DE MELHORIAS PARA O SETOR PÚBLICO

SILVA, Neander Caetano <sup>1</sup>  
LIMA, Halan Bastos <sup>2</sup>

**RESUMO:** O *coaching* é uma nova ferramenta em uso no Brasil, sendo pouco explorada, e ainda cheia de mistérios. Sendo assim, este trabalho espera deixar contribuições ao setor público do Estado de Goiás, mostrando como um treinamento realizado pelo *Coach* pode desenvolver habilidades nos servidores. É uma ferramenta de desenvolvimento de equipe, que pode ser aplicada ao atendimento e aprimoramento profissional. Levando em consideração o potencial econômico, político e geográfico, e estratégico, procurou-se gerar uma contribuição efetiva na aplicação de *coaching* como melhoria na capacitação de gestores do setor público. Este artigo vem colaborar para que seja possível aproveitar a mão de obra disponível, ao capacitar gestores para melhor desenvolver seus trabalhos através da visão de *coaching*. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica exploratória, com foco qualitativo, e elementos de uma pesquisa-ação. Deste modo, observou-se que o *coaching* se apresenta como uma ferramenta útil ao treinamento dos servidores públicos, sendo a intenção inicial a inclusão como treinamento, para após seus resultados iniciais, trabalhar com o *coaching* aplicado, com possíveis resultados amadurecidos dessa ferramenta. Espera-se que a visão de *Coaching* mude a perspectiva do setor público, desde o seu uso efetivo, como também sua aceitação.

**Palavras-chave:** *Coaching*. Gestão Eficaz. Treinamento.

## INTRODUÇÃO

O setor público sempre foi visto como funcional, e necessário para população, seja em âmbito municipal, estadual e/ou federal. Mesmo assim, ainda não é visto como referência na prestação de serviço no atendimento ao público (Bergue, 2007, p. 18).

Para tal, compreende-se como uma justificativa a elevada quantidade de cursos e treinamentos aos agentes públicos, sempre recebidos de forma imposta aos servidores públicos. Mesmo com suas qualificações, ainda necessitam de treinamentos que dinamizem sua função, como preconiza a importância em manter os funcionários atualizados (PANTOJA, CAMÕES e BERGUE, 2010).

---

<sup>1</sup> Graduado em Administração de Empresas com Habilitação em Gestão Industrial pela Faculdade Anhanguera Educacional de Anápolis. Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching pela Faculdade Católica de Anápolis [adm.neander@hotmail.com](mailto:adm.neander@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestrado em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pelo Centro Universitário de Anápolis, Uni EVANGÉLICA. Docente pela Faculdade Católica de Anápolis. [fisio\\_halan@hotmail.com](mailto:fisio_halan@hotmail.com)

Assim, surgem novas perspectivas de aperfeiçoamento das ferramentas utilizadas na capacitação dos servidores públicos<sup>3</sup>, uma vez que se faz necessário, uma melhor capacitação de desempenho funcional. Visto que, a demanda do trabalho tende a crescer, e que novos servidores públicos serão contratados, e logo dependerão de novos treinamentos.

Deste modo, apresentamos o *Coach* que é um termo oriundo da Inglaterra, com o significado de 'aquele que conduz a uma carruagem, que transporta pessoas de um lugar para outro'. Logo, *coaching* é um processo que objetiva auxiliar pessoas no desenvolvimento de suas competências (MARQUES, 2012).

Segundo Marques (2012, p. 11), o termo *coaching* busca:

[...] ajudar as pessoas a mudarem do modo que desejam, e ajudá-las a ir à direção em que querem ir. O coaching oferece suporte às pessoas em todos os níveis para que elas se tornem o que querem ser e seja o melhor que puderem [...]

O profissional que detém o conhecimento do uso das ferramentas de *Coaching*<sup>4</sup> visualiza uma oportunidade de melhorar esse contexto sofrido pelos servidores públicos, oferecendo ferramentas que contribuem para uma melhor qualidade de vida dos servidores públicos e a de seus clientes (cidadãos).

O que se propõe com a visão de um *Coach*, é despertar as habilidades de gestão de pessoas no Governo do Estado de Goiás, como uma ferramenta, que possa alcançar melhorias na gestão de treinamentos dos servidores estaduais.

Tendo em vista a confiança nas ferramentas aplicáveis de *Coaching*, este estudo se propôs mostrar o uso e os benefícios pretendidos e alcançáveis para o setor público. E também às possibilidades reais de melhoria no sistema de atendimento ao público, para ocasionar em um possível interesse pelo tema apresentado, para aplicação em treinamentos.

Do mesmo modo, criar um plano de desenvolvimento que traga como objetivo a reflexão sobre os meios de qualificação disponível, a flexibilidade nas ações internas, para que se possam valorizar as atitudes espontâneas ao

---

<sup>3</sup> Segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro, servidor público em sentido amplo, são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos (PIETRO, 2004).

<sup>4</sup> "Coaching é liberar o potencial de uma pessoa para que ela maximize a própria performance. É mais ajuda-la a aprender do que ensina-la" (GALLWEY, 1981)

trabalho com melhoria ao acesso de informação, através da visão de um *Coach* com uma proposta de treinamento usando a ferramenta de *Coaching* como modelo de inovação.

Desta forma será apresentada neste artigo, a importância do termo *Coaching* bem como a potencialidade do Estado de Goiás como cliente e a inserção de *Coaching* no setor público. Espera-se contribuir com futuras pesquisas que desenvolvam o *coaching* no setor público.

## 1 - A ORIGEM DO TERMO COACHING

A história do termo *Coaching*, apesar de especulações afirmarem ser um termo oriundo dos Estados Unidos da América e/ou da Inglaterra, não confere com os relatos históricos mais antigos, talvez por se tratar de um termo em desenvolvimento em meio a sua fragilizada expectativa de informações (PINHEIRO; PASQUAL; BROGE, 2013).

Segundo Marques (2012), a história verdadeira e mais antiga é especificamente da cidade de Kócs na Hungria, que fica no condado de Komárom-Esztergom, às margens do Rio Danúbio e da estrada que liga Viena, na Áustria, a Budapeste.

Para Beatriz Pinheiro, João Luiz Pascoal e Vivian Broge (2013), o termo *Coaching*:

[...] foi propagado em meados do século XVI, quando as carruagens produzidas em Kócs, eram as mais cobiçadas por terem o melhor conforto disponível da época, com suspensão de molas de aço, as carruagens que eram chamadas de Kocsi szeker, foram responsáveis pela valorização dos húngaros da cidade de Kócs, os Kocsis [...]

As carruagens eram guiadas pôr um profissional que levava as pessoas de um lugar para outro, denominada na época como “*Coach*”<sup>5</sup>. Daí o significado, nos arquivos literários do significado da palavra “*Coach*” ser carruagem.

---

<sup>5</sup> “Coaching é ajudar as pessoas a mudarem do modo que desejam, e ajudá-las a ir à direção em que querem ir. O coaching oferece suporte às pessoas em todos os níveis para que elas se tornem o que querem ser e seja o melhor que puderem” (LAGES & O’CONNOR, 2007).

O termo na época, para Marques (2012), era usado como uma gíria entre os profissionais do mundo comercial e corporativo usavam o termo “Coach” e/ou “Coacheiros” para alimentar a ideia de “aquele que conduz a carruagem” e ou aquele que conduz as pessoas de um lugar para outro. Por volta de 1700 veio a alastrar-se como um termo de uso comum (MARQUES, 2012).

Na Universidade de Oxford, por volta de 1830, a palavra *Coach* passou a ter outro uso, como sinônimo de “tutor”<sup>6</sup>, aquele que prepara e ensina os acadêmicos em suas jornadas (MARQUES, 2012).

Em 1950 o termo passou a ser aplicado na literatura *business* como competência de desenvolvimento de pessoas. Foi usada pela primeira vez como habilidade de gerenciamento de pessoas, assim como foram introduzidas nas primeiras técnicas de desenvolvimento pessoal e humano (MARQUES, 2012).

Em 1860, apareceu um técnico esportivo sendo chamado de *Coach*, foi a primeira vez que o termo passou a ser usado de modo a objetivar o termo com seu respectivo valor de reconhecimento profissional (PINHEIRO; PASQUAL; BROGE, 2013).

Em 1960, em Nova Iorque, num programa educacional introduziram-se pela primeira vez as habilidades “*Coaching de Vida*”, ou “*Life Coaching*”. Em seguida, este programa foi aperfeiçoado no Canadá com a introdução de técnicas e ferramentas para a resolução de conflitos e problemas. A partir desse período, o *Coaching* começa a ganhar força dentro dos meios empresariais e sua utilidade se torna mais significativa em 1980, onde programas educacionais de liderança incluíam a apreciação do *Coaching* executivo e surge como uma ferramenta de desenvolvimento humano pessoal e profissional (FERREIRA, 2011).

Timothy Gallwey<sup>7</sup> um americano da Cidade de São Francisco, em 1970, na Califórnia, mais precisamente na Harvard University como capitão do time de tênis, contribuiu com o livro que propagou o conceito mais distinto de *Coaching*, atestando que, em cada pessoa

---

<sup>6</sup> Delega-se uma pessoa de boa índole, com determinados conhecimentos, sem antecedentes criminais, para defender, representar os direitos e deveres de alguém, de entidades, instituições, universidades, associações, entre outras (WETZEL, 1996).

<sup>7</sup> W. Timothy Gallwey é o pioneiro no movimento da psicologia aplicada ao esporte e ao mundo corporativo, reconhecido como o fundador do conceito *Coaching* (a ferramenta mais utilizada nos dias de hoje para desenvolvimento humano) (GALLWEY, 1981).

existem dois “eu”s, duas pessoas diferentes: o “*self 1*” e o “*self 2*”, onde o primeiro dá as ordens e o segundo desempenha a ação (PINHEIRO; PASQUAL; BROGE, 2013).

Partindo do princípio de Gallwey, percebe-se que o tema tem se desviado do derivado originário. Mesmo ainda novo e recente em pesquisas, o *Coaching* tem adquirido ramificações diversas, nem sempre tão eloquentes quanto a originária, mais tem demonstrado a necessidade de amadurecimento de seus objetivos.

No Brasil, assim como nos demais países onde o *Coaching* foi implantado e recebido como uma ferramenta diferencial para os tempos modernos, também sofreu esses desvios, pois até que prove a necessidade de se percorrer a um caminho objetivo, muito pode interferir no foco originário de *Coaching* (PINHEIRO; PASQUAL; BROGE, 2013).

Mais apesar de linhas de estudos abrirem novas temáticas, e ainda que, em fase de aperfeiçoamento e amadurecimento, pode-se dizer que em longo prazo pode contribuir para o crescimento e desenvolvimento de *Coaching* como também pode contribuir para que sua temática seja aceita inquestionavelmente como conquista.

No Brasil, o *Coaching* chegou por volta de 1970 com vínculos esportivos, onde o foco era trazer ao esportista a visão de que o mesmo poderia alcançar mais no mundo esportivo da qual se investia (FERREIRA, 2011).

O sucesso de *Coaching* foi bem aceito e colaboraram com o crescimento do esporte no Brasil, inclusive na copa de 1970, onde foi notório o diferencial dos jogadores de futebol. Nomes que se consagraram entre eles Gérson, Rivelino, João Saldanha, Zagallo, o capitão Carlos Alberto Torres, Jairzinho e o Pelé (BRITO, 2013).

Na época em plena Ditadura Militar no Brasil<sup>8</sup>, cheio de revoltas e sofrimento, para o povo não teve coisa melhor que assistir a jogos de futebol cheios de artes e manobras inusitadas, que até aos dias de hoje são comentadas e reverenciadas.

---

<sup>8</sup> “A ditadura militar no Brasil nos anos de 1964 à 1985, assumiu o controle político, econômico e social, ocasionando os mais brutais acontecimentos sob a forma de violência, censura, repressão, exílio, prisão e diversas outras formas de coerção da sociedade” (FERRARI; PEREIRA; FERNANDES, 2009).

Em 1980, existiu uma variação de *Coaching*, onde apresentou seu caminho desviado as suas novas aplicações, como ferramenta de apoio as empresas, para que seus executivos obtivessem um alto índice de resultado, onde inicialmente foi aplicado nas empresas como Petrobrás, Nestlé, O Boticário, HSBC<sup>9</sup> e Banco do Brasil (FERREIRA, 2011).

O que levou estas empresas a darem credibilidade ao *Coaching*, como ferramenta de suas gestões, foi à necessidade dos executivos poderem lidar com constantes mudanças e pressões, e ainda de ter um profissional que garanta suporte, seja encorajador e que ajude.

Mas foi em março de 2000, que realmente o *Coaching* executivo foi apresentado ao mercado brasileiro, e sua aplicação de fato ocorreu a partir de 2003, conforme os autores Beatriz Pinheiro, João Luiz Pascoal e Vivian Broge (2013). Chegou devagarinho como se não fosse fazer efeito, e logo ganhou aceitação e credibilidade, difundindo em temas e propósitos variados de acordo com sua abrangência e perspicácia de mundos novos a desbravar.

Entre eles estão *Executivo Coaching / Coaching Administrativo / Coaching Estratégico, Coaching Gerencial, Personal Coaching. E aos poucos, foram aparecendo linhas de trabalho em Coaching: Coaching Integrado (ICI), Coaching Integral (PNL, Constelações Sistêmicas, Abordagem Transpessoal, Sistêmica e Integrativa), Coaching Sistêmico (Técnicas avançadas do Pensamento Sistêmico + Foco em Metas), Coaching Integral Sistêmico (baseado num conjunto de práticas e disciplinas e se propõe a mudar todas as áreas da vida), Coaching Ontológico (Ontologia da Linguagem e Experiências de vida), Coaching Ontológico Transformacional, Coaching para o Sucesso, Coaching de Alta Performance, Coaching Antroposófico, Coaching Holístico, Coaching de Carreira, Coaching com foco no desempenho, Coaching de Equipe, Coaching de Projeto, Coaching de Grupo, Coaching Integral (baseado na Filosofia Integral de Ken Wilber), Coaching (Erickson College), Life Coaching/Coaching de Vida, Self Coaching, Coaching Clinic, Coaching de Negócios, Neuro Coaching, Coaching e Eneagrama, Coaching para atores, Coaching de tudo e para tudo (saber se vestir, escolher um imóvel, emagrecer, procurar um(a) companheiro(a) e muitas coisas mais) (PINHEIRO; PASQUAL; BROGE, 2013, p. 18).*

É sobre essa linha de oportunidades que o setor público se destaca como cliente em potencial para aprimoramento de sua prestação de serviço público, bem como um atrativo no desenvolvimento de gestores com a ferramenta de *Coaching* como uma inovação. “A essência do *Coaching* é

---

<sup>9</sup> *The Hong kong and Shanghai Banking Corporation* (primeira empresa do Grupo HSBC, fundada em 1865), traduzido em português: “*Corporação Bancária de Hong Kong e Xangai*”, Disponível em: <http://www.hsbc.com.br> (acesso em: 11 de abril de 2015)

ajudar a pessoa a mudar na direção que ela quer liberar o potencial, superar obstáculos elegantemente, realizar mais do que pode” (MISUSHI, 2006, p. 34).

## **2- O ESTADO DE GOIÁS COMO CLIENTE EM POTÊNCIA DE COACHING**

A História de Goiás surge em benefício da descoberta das minas de ouro em meados do século XIII. Esta povoação, como todo povoamento aurífero, foi irregular e instável. Como mostra, a civilização do estado é miscigenada devido ao número variado de imigrantes que chegavam à busca de melhor qualidade de vida e também da mistura de índios que já o habitavam, conforme referem os historiadores Palacin e Moraes (1989).

Conforme mostra a História de Goiás:

No fim do século XVII, o território de Goiás era suficientemente conhecido tanto em São Paulo como em Belém. Os caminhos de penetração se achavam descritos nos roteiros que corriam de mãos em mãos e os rumores sobre suas riquezas auríferas não faziam senão avolumar-se, apesar do limitado êxito das bandeiras neste aspecto (PALANCIN, 1994, p.19).

Algumas coisas mudaram em Goiás, depois de sua descoberta. Deste modo, os interesses pelas riquezas descobertas tenderam a aumentar, alimentando o poder e consolidando a sociedade da região.

Embora no início o pensamento do ocupante fossem somente usufruir do Estado de Goiás, que na época ainda era Capitania Geral de Goiás, aos poucos foram se acostumando e fixando moradias, trazendo suas famílias e assim enraizaram.

[...] a memória é um elemento constitutivo do sentimento de identidade, tanto individual como coletiva, na medida em que ela é um fator extremamente importante do sentimento de continuidade e de coerência de uma pessoa ou de um grupo em sua reconstrução de si (POLLAK, 1992, p. 203-204).

O estado que nasceu através do desenvolvimento do comércio, e em crise pela perda de parte de suas riquezas para a exploração, surpreende considerando outras histórias sinônimas. Pois, devido a sua posição geográfica estratégica, no eixo central do país, tem crescido e desenvolvido em grande magnitude.

Com mais de 250 anos de existência, atualmente é um estado que tem amadurecido, na política de seus representantes e no caráter diplomático com os demais estados brasileiros, o que o fez destacar a sua economia, cultura, pecuária, abastecimento logístico, armazenamento, extrações, produção para abastecimento, tecnologia, pesquisas e demais campos em desenvolvimento como mostra a Tabela 1.

**TABELA 1:** Efetivo dos rebanhos do Estado de Goiás – 2006.

<b>Brasil e Estado de Goiás: Efetivo dos rebanhos -2006</b>			
<b>CATEGORIAS</b>	Efetivo do rebanho (cabeças)		
	Brasil	Goiás	Goiás/Brasil (%)
<b>Grande porte</b>	<b>215.365.665</b>	<b>21.173.510</b>	<b>9,83</b>
Bovino	205.886.244	20.646.560	10,03
Equino	5.749.117	445.130	7,74
Bubalino	1.156.870	32.200	2,78
Asinino	1.187.419	6.030	0,51
Muar	1.386.015	43.590	3,14
<b>Médio porte</b>	<b>61.594.443</b>	<b>1.717.690</b>	<b>2,79</b>
Suíno	35.173.824	1.516.285	4,31
Caprino	10.401.449	39.020	0,38
Ovino	16.019.170	162.385	1,01
<b>Pequeno porte</b>	<b>1.020.371.570</b>	<b>42.488.945</b>	<b>4,16</b>
Galos, frangas frangos e pintos.	821.541.630	33.952.000	4,13
Galinhas	191.622.110	8.428.225	4,40
Codornas	7.207.830	108.720	1,51

Fonte: IBGE, 2007.

A sua posição política e geográfica de proximidade ao governo federal que colado e/ou como que embutido (Distrito Federal - Brasília), destaca o estado de Goiás com uma posição estratégica em meio aos demais estados do Brasil, e também como coparticipante das movimentações mercadológicas se impondo como eixo logístico do País.

Pode-se dizer que é uns dos mais prósperos estados do Brasil, se posiciona com o terceiro maior rebanho no *ranking* nacional (TABELA 2), provando o melhor aproveitamento da área disponível na zona rural, demonstrando uma circulação financeira rentável aos cofres públicos.

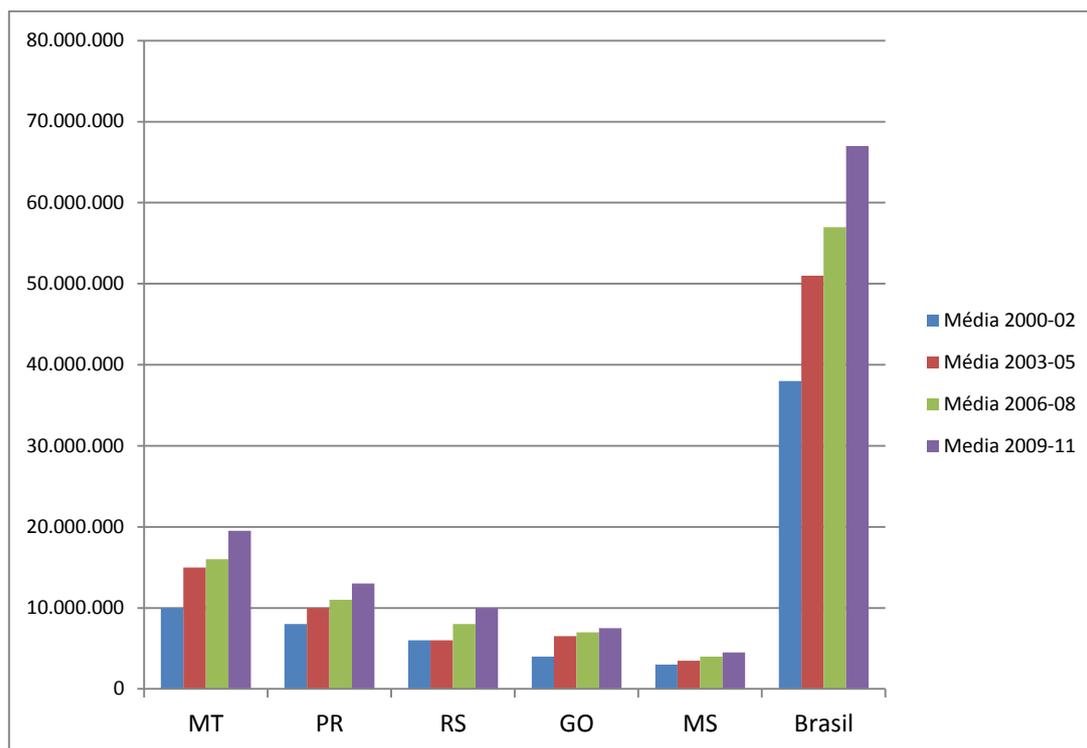
**TABELA 2:** Produção de leite, vacas ordenhadas e produtividade de leite, por estados brasileiros em 2005.

<b>Produção de Leite no Brasil</b>			
UF	Vacas ordenhadas (n° cabeças)	Quantidade (1000 litros)	Valor (mil R\$)
Rondônia	1.017.127	692.411	245.018
Acre	151.493	79.665	47.145
Amazonas	77.583	43.881	36.928
Roraima	18.438	5.797	4.927
Pará	1.174.536	697.021	327.945
Amapá	6.591	4.014	2.371
Tocantins	470.338	220.465	102.228
Maranhão	504.772	321.180	178.880
Piauí	200.431	78.713	75.530
Ceará	463.106	367.975	254.734
Rio Grande do Norte	236.523	211.545	130.898
Paraíba	192.962	148.599	90.137
Pernambuco	406.315	526.515	280.393
Alagoas	158.130	236.109	107.324
Sergipe	176.603	191.306	99.163
Bahia	1.637.670	890.187	450.410
Minas Gerais	4.659.245	6.908.683	3.402.852
Espírito Santo	371.106	417.676	188.581
Rio de Janeiro	391.938	464.946	207.292
São Paulo	1.636.929	1.744.179	858.172
Paraná	1.367.361	2.518.929	1.173.089
Santa Catarina	722.230	1.555.622	668.594
Rio Grande do Sul	1.203.601	2.467.630	1.067.335
Mato Grosso do Sul	502.287	498.667	180.701
Mato Grosso	524.982	596.382	278.988
Goiás	2.334.558	2.648.599	1.101.610
Distrito Federal	24.675	34.842	17.421
<b>Brasil</b>	<b>20.631.530</b>	<b>24.571.537</b>	<b>11.578.670</b>

Fonte: IBGE, 2012.

É o segundo produtor de leite que mais cresce, o segundo maior produtor de algodão, o quarto maior produtor de grãos, conforme últimos censos<sup>10</sup> (TABELA 1 e 2) (FIGURA 1).

<sup>10</sup> O Censo Demográfico é uma pesquisa realizada pelo IBGE a cada dez anos. Através dele, reunimos informações sobre toda a população brasileira, conforme descrição do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015).



**FIGURA 1** – Média da quantidade produzida de soja em grão, segundo o período de 2010, nos maiores estados produtores e Brasil (Toneladas). **Fonte:** IBGE, 2010.

O Estado de Goiás nasceu com força de sociedade econômica, e tem aumentado esse poder cada vez mais, como prova os dados atuais de crescimento a nível nacional (TABELA 1 e 2) (FIGURA 1).

Hoje a figura do goiano caipira passa por mudanças, mesmo que seja por uma visão cultural, passou a ser considerado como empresário rural ou investidor rural, não é só no título que se percebe a mudança de valores, mas também no respeito à desenvoltura e capacidade de assumir com credibilidade o desenvolvimento do Estado de Goiás.

Com aproximadamente seis milhões de habitantes (IBGE, 2010), o Estado de Goiás fica em destaque no cenário nacional, como um estado a modos de exemplar, na conduta, na transparência e gestão pública.

É nesse cenário de cobranças e necessidades, que a visão de *coaching* se torna necessária para colaborar com uma aplicação diretiva na gestão pública, como uma ferramenta diferencial nos tempos modernos e tecnológicos, na qual as pessoas se deparam, cada vez mais sobrecarregadas e fadadas de cobranças por eficiência e eficácia.

O Estado de Goiás tem elevado crescimento, grande avanço no desenvolvimento econômico, devido à ampla expansão de empresas, e

também por acompanhar os avanços tecnológicos nas atividades agropecuárias. Juntamente com o crescimento, os problemas tendem a aparecer, e deixa visíveis as carências e necessidades da sociedade como um todo, principalmente a dificuldade de gerir o setor público.

Em face dessa necessidade de qualidade na prestação de serviço como resposta aos proventos públicos, que devem retornar como serviços e obras para a sociedade é que a visão de um coaching entra com sua contribuição.

Um estado em desenvolvimento, como o Estado de Goiás, sempre deverá rever suas capacidades e necessidades, sempre que precisar capacitar seus servidores, não como uma obrigatoriedade, mas como dever e respeito aos cidadãos e às contribuições que tendem a aumentar cada vez mais.

É interessante, conhecer a História do desenvolvimento do Estado de Goiás para que se possa ter uma noção da sua importância no cenário nacional, bem como sua responsabilidade por uma gestão mais exemplar diante ao país, outro sim, é poder entender quantos servidores contribuem para o melhor andamento e desenvolvimento da máquina pública do estado e nem sempre são notados.

Permeiam ainda as responsabilidades das imensas receitas do estado, que aos olhos da sociedade passa a ser cobrado como retorno em obras e nas prestações de serviços do estado para com a população goiana.

Em meio à necessidade de uma prestação de serviços com qualidade e capacidade nos servidores do Estado de Goiás, é que a ferramenta de *coaching* passa ser apresentada para aplicação. Pode-se observar que há muitas necessidades de capacitação, ainda não exploradas, para melhor desenvolver a capacidade de cada um servidor público, seja ele ocupante de qualquer cargo ou função pública.

A maneira mais prática de inserir essa mentalidade como ferramenta útil ao estado de Goiás é através de treinamento, embora no particular seja realizada como sessões individuais, a proposta seria em turmas para que alcancem um número maior de resultados. E ao invés de abrirem vagas a todos os funcionários, a ideia é trabalhar com os responsáveis pelos setores, para que de uma forma hábil essa ferramenta possa alcançar a todos, o mais breve possível.

A intenção inicial é inseri-lo como treinamento, para após seus resultados iniciais, trabalhar com o *coaching* aplicado, com possíveis resultados amadurecidos dessa ferramenta.

Segundo o Instituto Brasileiro de *Coaching*: *Coaching* é um processo de desenvolvimento humano, pautado em diversas ciências como: Psicologia, Sociologia, Neurociências, Programação Neurolinguística, e que usa de técnicas da Administração de Empresas, Gestão de Pessoas e do Universo dos esportes para apoiar pessoas e empresas no alcance de suas metas, no desenvolvimento acelerado e, em sua evolução contínua (MARQUES, 2012).

Conforme defende Cordeiro A. L. (Toni), Coordenador do Programa de Capacitação Continuada em Gestão Pública e Social da Fundação Perseu Abramo em uma de suas palestras de gestão em 2014, como Secretário de Planejamento na Prefeitura Municipal de Artur Nogueira cidade de São Paulo aos servidores municipais defende seu ponto de vista do entendimento sobre *coaching*, *assim* como:

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 um compromisso apenas com os resultados, mas sim com a pessoa como um todo, seu desenvolvimento e sua realização. *Coaching* é mais do que treinamento, o *Coach* permanece com a pessoa até o momento em que ela atingir o resultado. Nunca o abandona. É dar poder para que a pessoa produza, para que suas intenções se transformem em ações que, por sua vez, se traduzam em resultados (PORCHE e NIEDERER, 2002, p. 4).

Pode-se observar, o quanto é importante os efeitos deste treinamento, onde o aluno se caracteriza um *Coach* e repassa seus conhecimentos como impulsionador, instigador de características, e qualidades que estavam ocultas e/ou em desenvolvimento, para a realidade, ou seja, para que a trabalhem como capazes.

O *coaching* é assim, contagiante no sentido de passar suas práticas, pois é agradável poder ajudar e contribuir para que o melhor do próximo seja despertado. Como hoje no mundo empresarial o *coaching* tem sido um sucesso, por que então não o trazê-los para o setor público?

A intenção é essa, melhorar a perspectiva dos servidores públicos, quanto ao que podem oferecer para o seu Estado, e assim poderem crescer como pessoas e profissionais que fazem parte dessa grandeza que é o Estado

de Goiás. É difícil falar em melhorias no Estado sem mensurar seu crescimento e sua História, mas principalmente para marcar seu ponto inicial e sua trajetória rumo à melhoria contínua.

O *coaching* vem somar a esse crescimento trazendo um leque de resultados almejados a atingir, através dessa ferramenta mesmo que ainda nova, já mostra uma boa ficha histórica e de resultados.

Acreditar na visão de *coaching* é acreditar no próximo, é acreditar em si, é isso que o setor público precisa, de uma injeção de animo na morosidade e na reintegração da sua confiabilidade numa gestão de maior agilidade e capacidade.

Doutor Honoris causa, por 27 universidades, Paulo Freire, na organização do 1º Congresso Brasileiro de Alfabetização de 2013, realizado em São Paulo, disse a respeito de quando ele era Secretário de Educação do Governo Luíza Erundina (1989 – 1992):

Conduzir uma entidade como essa é como cuidar de um carrossel. Sabe aqueles banquinhos do carrossel, não giram harmoniosamente em volta de um eixo que os seguram e dá ritmo? Quando vocês encontrarem o eixo central do trabalho de vocês, **também encontrarão respostas para as principais perguntas e tudo irá caminhar de forma natural. O ritmo do trabalho de vocês será determinado pela forma que vocês conduzirem o trabalho. Quanto mais gente comprometida no processo, mais forte será o eixo central**, como se fossem aqueles banquinhos do carrossel (FREIRE e MACEDO, 1990, p. 75, grifo nosso).

Portanto, no Estado de Goiás, cada servidor tem um papel importante a desempenhar, e cada papel desempenhado valoriza o estado como o todo, da qual fazemos parte, também valorizados.

Há carência e vacância na capacitação dos servidores, nem sempre por que rejeitam ou pela falta de qualificação. Mas, porque nos dias atuais se cobram melhoramento na prestação de serviços e clareza nas operações que envolvem o dinheiro público.

Ao perceber a cobrança da sociedade por serviços de cunhos mais responsáveis, fica evidente a necessidade de desenvolver um trabalho mais atuante e que transmita a sensação de valorização e respeito.

É o básico que a sociedade espera em troca de seus tributos e encargos cobrados pelo governo, que seus funcionários por nos pagos, possam corresponder às expectativas exigidas e esperadas.

### **3 - COACHING COMO FERRAMENTA ESTRATÉGICA PARA CAPACITAÇÃO DE GESTORES DO SETOR PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS**

Tendo a visão do potencial do Estado de Goiás, pode-se reconhecer que não é fácil fazer essa “maquina funcionar”, o governo detém o poder político e também é responsável pelo retorno dos investimentos públicos, seja em obras ou serviços ao seu estado.

Considerando, as difíceis engrenagens humanas para que o governo caminhe no mesmo proposito entre seus servidores, pode se dizer que a melhor opção é ter profissionais eficientes ao seu lado colaborando pela mais integra ordem pública.

O quadro de profissionais que atuam como servidores do Governo do Estado de Goiás, segundo IBGE, era até 2012, de aproximadamente duzentos mil servidores, entre efetivos, comissionados, nomeados e etc., o que prova a importância do trabalho desses gestores e a necessidade de uma constante busca por melhoria da qualidade da prestação de serviço ao público (IBGE, 2015).

Visto que, o governo lida com pessoas que também prestam serviço ao público, como ele, e assim percebe que seu envolvimento é objetivo com o público humano. Considerando os dias atuais, pode-se dizer que a tecnologia tem impulsionado a modernidade e que junto a elas os problemas também se acumulam, criando a possibilidade de um holocausto e flagelo.

É bom, quando há possibilidade de se pesar em tecnologia, pois ela facilita e acelera os processos, mas ao tentar evitar ver seus transtornos, tais como o *stress* e as lesões por esforços repetitivos, insônia e outras, que veem como consequência, há outros somados a estes, como absenteísmo, elevada rotatividade do pessoal, incumprimento de horários, problemas disciplinares, assédio, produtividade reduzida, acidentes, erros e agravamento dos custos de compensação ou de saúde e principalmente da dependência por tecnologia.

Ponderando, tais dificuldades encontradas no trabalho, e ainda assim a necessidade do uso da tecnologia para melhor aproveitamento dos recursos disponíveis, ainda não será definitivo um padrão na gestão, que segue seu

curso sempre aperfeiçoando, criando e aceitando novas perspectivas e inovações que contribuam para uma melhor gestão pública.

Respeitando as condições e os padrões da gestão implantados, os gestores tendem a melhorar suas habilidades e assim contribuem para o melhor desenvolvimento do serviço público. O que às vezes tem atrapalhado o melhor desempenho destes gestores é a limitação imposta ou condicionada pelos próprios gestores centrais que cumulam cultura de décadas, onde poder pode sucumbir e/ou a falta de treinamento para o reconhecimento os limitam.

Num quadro de quase duzentos mil servidores estaduais (IBGE, 2010) há uma boa probabilidade de se reaproveita-los nos mais diversos setores do governo, nos diferentes cargos e funções. Mas, nem sempre tudo ocorre como deveria.

Há uma massa de notícias e cultura que desacreditam o poder público, devido ao passado sombrio de gestores inexperientes e de pouco recurso teórico que embasassem suas gestões, mesmo que dentro do peito a vontade e o entusiasmo estivessem em alta, faltava lhes a base de conhecimento e de um governo anterior que lhes facilitassem a gestão.

Com as ferramentas tecnológicas e os recursos disponíveis nos dias de hoje fica bem mais fácil aumentar a capacidade de gestão e também dar qualidade a mesma, assim como aumentaram as capacidades através dos recursos, devido à cobrança da sociedade. Para esse panorama de onde se oferece e se cobra, a solução é a (ré) x adaptação, através de cursos, seminários, palestras, reuniões, simpósios, treinamentos dentre outros, para que o profissional possa estar sempre à frente, atento na realidade e atualizado.

Segundo Risaldo Amaral Diretor Executivo do Instituto de Solução Centrada no Ser, "*Ter grandes currículos não significa ser um grande líder*", normalmente é o que tem ocorrido no setor público, muitos dos servidores que fazem parte da gestão pública passaram em um concurso público que na realidade valorizou-se mais o seu currículo acadêmico do que propriamente de suas habilidades práticas, e isto não está errado, pois está legal diante da lei, mais o setor público sofre as medidas repressivas desse processo.

Cada vez mais, é necessário treinamentos e cursos de capacitação objetiva para que seus servidores dinamizem suas atribuições com mais presteza, habilidade e agilidade.

Muitos servidores, depois de várias tentativas frustradas, de encaminharem a seus chefes modelos de gestão mais dinâmicas e/ou de melhores práticas, acabam entrando num túnel de desespero, descrédito e censura, sem retorno, perdendo a confiabilidade do sistema público e no sistema público, tirando lhes toda a possibilidade de reacender esse espírito criativo e inovador.

Essa seria a justificativa de tantos nomeados e comissionados destacarem nos órgãos públicos, devido à cobrança e ao espaço gerado sem a percepção de seus chefes, que respeitam a indicação do líder maior, dando ao mesmo a autonomia que a outros passa a ser questionada.

Com base nestas informações, fica evidenciado, que há grande diferença entre a uma gestão que preza seus liderados bem como suas potencialidades, e naquela que o prende a modelos e os deixa a mercê de manter contínuo e sem expectativas.

O estado é uma referência nesse assunto, pois o governo mantém a Escola de Governo do Estado de Goiás para esse fim, treinar, qualificar e gerar oportunidades.

É comum as esferas governamentais manterem uma escola para fins de treinamento, capacitação, palestra e remindo tratar dos servidores que compõem a pasta, e desta forma a torna significativa à participação dessas escolas de governo, que contribuem para a melhoria do setor público.

É reconhecida a nível nacional a meritocracia, citada pelo site Portal do Servidor da Bahia pelo empenho na valorização de seus servidores públicos, hoje através do programa que nasceu em janeiro de 2011, e já se encontra no 6º processo, pode se dizer que já mudou muito a sua versão originária.

Percebe-se que a contribuição foi tão significativa no cenário nacional, quanto os resultados alcançados através deste projeto, pois há carência de melhoria no sistema público torna bem vinda todos os valores agregados.

Onde se vê a carência, há necessidade e a importância de melhorias na gestão pública, demonstra a possibilidade de um processo como o

*Coaching* dar sua contribuição somaticamente para aprimorar essa qualificação que deve ser de constante melhoria.

Propõe-se o *Coaching* original de Gallwey (1981), como ele mesmo diz (“*Coaching é uma relação de parceria que revela e liberta o potencial das pessoas de forma a maximizar o desempenho delas. É ajudá-las a aprender ao invés de ensinar algo a elas*”), que prega o *Coach* como incentivador responsável e articulador do correto uso da mente humana em prol do melhor que se pode oferecer.

O foco é fazer o indivíduo líder ou gestor, agir com o melhor de si, de preferência a surpreender as expectativas dele mesmo e de outrem, provando a si mesmo que é capaz de mais e a outros que ele pode ir além, criando, inovando, aperfeiçoando e realizando o questionável, de forma simples ou complexas, com resultados confiantes.

Ser *Coach* (gestor) é levantar ainda que desiludido e desacreditado um *Coachee* (cidadão público), para crença de que ele pode, mostrando e provando através de atitudes e comportamentos seu real poder e posição como líder e gestor, com melhor aproveitamento da mente.

No *Coaching*, o *Coach* não faz como os outros instrutores, que normalmente, mostram o que sabem fazer, dentro do *coaching* ele observam e facilitam o desenvolvimento do *Coachee*, com o que ele tem a oferecer a se mesmo, como referenciado por Beatriz Pinheiro, João Luiz Pascoal e Vivian Broge (2013).

Essa ferramenta de trabalho pode desenvolver bem mais do que se espera. Assim é o *Coaching*, como uma proposta ousada e simples, uma ferramenta de uso positivo na adequação de cargo e funções e no mínimo na melhoria da gestão. Por exemplo, um funcionário ao treinar *Coaching*, traz como ferramenta em uso para a equipe, que faz parte, ideia nova para melhor andamento do ambiente profissional e/ou ideal de criação dentro da equipe que dinamize o rendimento profissional.

Ambas as ideias são válidas, mas ao pensar em macro desenvolvimento, em multiplicação “celular”, como esses fatos se multiplicando nos corredores dos órgãos públicos e/ou dentro das equipes, seria como se outros servidores públicos estivessem assumido, pois seriam claramente notáveis as mudanças. Na difícil tarefa de reconhecimento, para que isto

aconteça todos os treinados deveriam se encher de responsabilidade e compromisso com as mudanças possíveis, para que tal nível de resultado fosse alcançado.

Porém, mesmo em face às dificuldades é possível afirmar que se treinassem os gestores as margens de benefícios de coaching já seriam muito satisfatórias. Esse é o foco da proposta, ou seja, em propor o treinamento de *Coaching* aos gestores, como uma ferramenta opcional, tanto importante quanto às outras já utilizadas, na promoção de melhorias na presteza e imagem, do setor público do Estado de Goiás.

Conforme Blanco (2006, grifo do autor), Governo que aprende: gestão do conhecimento no setor público, na qual 28,3% das empresas pesquisadas apontaram utilizar o *Coaching* como parte da gestão do conhecimento, algumas já desenvolvem até mesmo sem conhecê-lo por necessidade. **Os governos públicos da atualidade devem acompanhar o crescimento e a competitividade dos mundos corporativos, para que não caiam em descrédito.**

O *Coaching* como ferramenta de gestão de pessoas, será a ferramenta que poderá dar estabilidade a máquina pública da atualidade, tirando a corrupção e a imagem negativa que acompanha as gestões antigas até agora. Um bom gestor pode e deve aprimorar sua equipe de trabalho, para apresentar melhores resultados e quem sabe surpreender ora e outra, contribuindo com a melhoria esperada por seus clientes (cidadãos).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“O treinamento terá eficácia, trazendo resultados concretos para a organização e proporcionando aos funcionários satisfação com a política de Recursos Humanos e elevação do interesse em melhoria do desempenho de suas atividades, com o conseqüente crescimento na carreira” (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004).*

Para a sociedade, fica clara a necessidade de um envolvimento mais eficaz do governo, seja nas obras de infraestrutura ou nas prestações de serviço público. Na infraestrutura, observa-se o controle imobiliário, ambiental, sanidades básicas, controle de epidemias, socorro às calamidades públicas, manutenção e restauração de órgãos, ambiente e áreas públicas, controle de tráfego urbano, como ação governamental.

Já nas prestações de serviço ao público, o governo atua na área da saúde com prevenções, combate, tratamento, internações, enterro, dentre outros, na segurança pública, central de informações jurídicas e físicas, na educação básica, profissional, técnica, superior, especializadas e em centros de pesquisas e demais serviços de áreas afins.

A sociedade passou a ser dependente do governo, diretamente e/ou indiretamente, mais o nível de satisfação nem sempre tem atendido a expectativa da sociedade. Com foco nesta necessidade de satisfação, é que se apresentou o *Coaching* como uma ferramenta de uso para melhoria no atendimento as pessoas, na facilitação dos trabalhos internos, desburocratizando e facilitando as rotinas internas dentro dos órgãos do setor público, em especial no Estado de Goiás, onde foi percebida a necessidade citada.

Já foram feitos vários treinamentos aos servidores públicos do Estado Goiás, principalmente de conscientização através de palestras, cursos, treinamentos específicos aos cargos e funções, objetivo em grupo, reuniões etc. Sempre mostrando a necessidade de melhorar a visão dos servidores públicos para a sociedade. A ideia é trazer o *Coaching* como a ferramenta de treinamento diferenciado, já que ainda não foi feito algum nessa área, como uma possibilidade de treinar os lideres a exercerem o poder de *Coach* (o profissional que faz uso da ferramenta de *Coaching*) sobre seus liderados.

Sugere-se uma possível melhora no acesso às informações em tempo mais hábil, para dinamizar os processos, que pode ser alcançado através do resultado da aplicação de *coaching*. E propor o uso de uma ferramenta como *Coaching*, como um método de desenvolvimento de colaboradores, líderes, gestores e equipes, em busca de alto desempenho por meio de treinamento. Espera-se que mude a perspectiva de *Coaching* dentro do setor público, desde o seu uso como também sua aceitação, através de resultados positivos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 2. ed. rev. e atual. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BLANCO, V. B. **Um estudo sobre a prática de coaching no ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação como prática de gestão do conhecimento**. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica de Brasília. 2006.

BRITO, R. **Copa do Mundo 1970 - México**. Globo esporte. Historia da Copa do Mundo 1970. 2013. Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/futebol/copa-do-mundo/historia/copa-do-mundo-1970-mexico.html>>. Acesso em: 10 de abr. 2015.

FERRARI, J.C.; PEREIRA R.C.; FERNANDES P.P.S. - **A imposição da ditadura militar na sociedade brasileira**: Uma breve analogia do comportamento Estado/Oposição. São Paulo, 2009.

FERREIRA, D. **História do Coaching**. *Life Coaching*. 2011. Disponível em: <<https://coachingsp.wordpress.com/2011/07/14/historia-do-coaching/>>. Acesso em: 14 de abr. 2015.

FREIRE, P e MACEDO, D. **Alfabetização: leitura da palavra leitura do mundo**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

GALLWEY, W. T. **The Inner Game of Golf**. Editor *Random House*, 1981.

GOIÁS (Estado). **Historia de Goiás**. Secretaria de Estado da Cultura. Governo do Goiás - SECULT-GO. 2012. Disponível em: <<http://www.secult.go.gov.br/post/ver/140142/historia-de-goias>>. Acesso em: 11 de abr. 2015.

HSBC. **Grupo HSBC no Mundo**. *The Hong kong and Shanghai Banking Corporation* (primeira empresa do Grupo HSBC, fundada em 1865), traduzido em português: "*Corporação Bancária de Hong Kong e Xangai*", Disponível em: <[http://www.hsbc.com.br/1/2/br/sobre-o-hsbc/grupo-hsbc/visao-geral?WT.ac=HBBR\\_FOOTERC0101](http://www.hsbc.com.br/1/2/br/sobre-o-hsbc/grupo-hsbc/visao-geral?WT.ac=HBBR_FOOTERC0101)> (acesso em: 14 de abril de 2015)

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em: 14 de abr. 2015.

LAGES, A.; O'CONNOR, J. **O que é coaching?** Livros de *Coach* para *Coach*: Comunidade Internacional de *Coaching*. All Print, São Paulo, 2007.

MARQUES, J. R. **Leader Coach: Coaching Como Filosofia de Liderança**. Editora Ser Mais. São Paulo, 2012.

MISUSHI, M. **O Livro dos Cinco Anéis**. Apresentação: Shihan Goshō Motoharu. Tradução: Dirce Miyamura. Editora Conrad, Brasil, 2006.

PALACIN, L.; Moraes, M. A. de S. **História de Goiás**. 5ª edição. Editora UFG, 1989.

PALACIN, L.. O Século do Ouro em Goiás. Goiânia: Ed. da UCG, 1994.

PANTOJA, M.; CAMÕES, M.; BERGUE, S. (orgs.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**, 17ª edição, São Paulo, 2004, Ed. Atlas, Pág. 431.

PINHEIRO, B.; PASQUAL, J. L.; BROGE, V. **Coaching e Formação de Liderança / Coach**. 2013. Disponível em: <<http://www.arvoredo.com.br/livro/livro.pdf>>. Acesso em: 14 de abr. 2015.

POLLAK, Michel. **Memória e identidade social**. Estudos Históricos, Rio de Janeiro: CPDOC/FGV, n. 10, p. 200-212, 1992.

PORCHÉ, Germaine. NIEDERER, Jed. **Coaching. O apoio que as pessoas brilham**. Rio de Janeiro. Editora Campos, 2002.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.; FORTUNA, A. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

WETZEL, M. S. **Developing the role of the tutor / facilitator**. Post grad. Med. J. 1996.

### **Bibliografia consultada:**

AMARAL, Risaldo. Engenheiro Elétrico pela Universidade Federal do Ceará, Bacharel em Direito pela Universidade Federal da Bahia, Administrador de Empresas pela Universidade Federal do Ceará, Pós- Graduado em Direito Tributário pela Fundação Orlando Gomes da UFBA, Coaching Pelo ICI(Integrated Coaching Institute – Curitiba Paraná) com Randi di Stefano, Coaching pelo METAFORUM International (Rio de Janeiro) com Bernd Isert, Jairo Mancilla, Cornelia Benesch, Arline Davis, Coach Clinic International( São

Paulo-SP) com Eliana Dutra, Hipnose Ericsoniana com Dr. Stephen Paul Adler (Campinas – SP), Aplicador do ENEAGRAMA, MBA pela Sociedade Brasileira de Psicanálise Integrativa São Paulo- SP, **O Líder Coaching na empresa**. Disponível em: <<https://risaldoamaral.wordpress.com/>>

FREIRE, Paulo. 1990. Doutor Honoris causa, por 27 universidades, Paulo Freire, na organização do **1º Congresso Brasileiro de Alfabetização de 2013**, realizado em São Paulo, Secretário de Educação do Governo Luíza Erundina (1989 – 1992).

KRAUSZ, R.R. **Coaching Executivo: a conquista da Liderança**. São. Paulo: NOBEL, 2007.

## ABSTRACT

**SUMMARY:** Coaching is a new tool in use in Brazil, been little explored, and still full of mysteries. Thus, this paper hopes to make contributions to the public sector of the State of Goiás, showing how a training conducted by Coach can develop skills on the servers. It is a team development tool that can be applied to the service and professional development. Taking into account the economic, political and geographical potential, and strategic, it tried to generate an effective contribution in the application of coaching as improving the training of public sector managers. This article comes collaborate so that you can take the manpower available, to enable managers to better develop their work through coaching vision. The methodology used was the bibliographical research, with qualitative focus, and elements of an action research. Thus, it was observed that coaching is presented as a useful tool to the training of public served, and the original intention inclusion as training, to after their initial results, working with the coaching applied, with possible outcomes matured this tool. It is expected that the vision Coaching change the perspective of the public sector, since its effective use, as well as its acceptance.

**Keywords:** Coaching. Effective management. Training.