



CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

**ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE
COACHING ONTOLÓGICO
PROFISSIONAL**



INTRODUÇÃO

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

A Associação Brasileira de Coaching Ontológico Profissional (ABCOP) tem como propósito: Elevar o coaching ontológico no Brasil, formando uma rede profissional sustentada na ética, no rigor conceitual e na capacidade eficaz de transformação e regeneração social.

Desta forma integramos todos os coaches ontológicos no Brasil em uma mesma comunidade e por isto cada coach deve por em prática, permanentemente, este Código de Ética que normatiza a ética de nossa profissão.

Qualquer um dos Membros Efetivos, segundo a denominação estabelecida no Artigo 6º e 7º do Estatuto ABCOP, poderá aplicar normas, tendo como base o padrão proposto por este Código, porém não poderá incorrer em contradições a estes padrões. Por outro lado, as normas éticas deste Código, não excluem outras que possam ser extraídas do exercício profissional digno.

MAPA DO CÓDIGO

O presente código está dividido em 4 partes:

Parte A: Sobre o Código de Ética

Estabelece os princípios fundamentais e o marco conceitual do Coaching Ontológico Profissional

Parte B: Sobre as Escolas de Formação (com programa acreditado pela ABCOP)

Descreve o modo em que os princípios fundamentais e o marco conceitual se materializam nas escolas com programas de formação

Parte C: Sobre os Membros Efetivos e Acreditados (Coaches Ontológicos Profissionais)

Descreve o modo em que os princípios fundamentais e o marco conceitual se materializam no exercício profissional dos coaches ontológicos.

Parte D: Definições

Descreve os termos utilizados no presente Código



PARTE A: SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA

A.1. Nossa Visão sobre a ÉTICA

A Ética busca fundamentar a maneira de viver, procurando o melhor estilo de vida que possibilite a melhor convivência dentro de uma comunidade, resguardando, assim, a cada um de seus membros. Existe uma consciência ou ética pessoal, que por vezes é contrária à “ética da comunidade” que é a base essencial do viver, podendo surgir conflitos éticos de todo tipo e magnitude.

Com relação ao âmbito laboral, se fala de **Ética Profissional**, que tem como foco a forma como os valores que resguardam o ser humano são aplicáveis ao exercício de uma profissão e ao entorno das atividades profissionais. O conjunto de valores e princípios que sustentam o exercício profissional, além de inspirar uma conduta profissional, em muitos casos, tratam de temas como competência e capacidade profissional, e de temas específicos de cada área de atuação.

Como os valores que guiam o ser humano podem variar com o tempo, é necessário que a ética profissional seja revisada permanentemente.

Portanto, toda forma de observar tem consequências na convivência com outros seres humanos e com qualquer ser vivo do planeta. Cremos que a evolução humana se produz, também, através da mudança cultural. Vemos como indispensável o avanço de uma forma de convivência que permita a diversidade e o respeito a ela. Portanto, a Ética Profissional possui quatro níveis de responsabilidade:

- A) Humana: zela pelo desenvolvimento pleno e autônomo do ser;
- B) Profissional: zela, não apenas por realizar as tarefas e funções pertinentes à atuação profissional, mas também para realizá-las da melhor maneira possível (confidencialidade, honestidade, respeito, qualidade, etc.);
- C) Social: zela pela legalidade, integridade e desenvolvimento da comunidade profissional correspondente, ressaltando a dignidade da profissão;
- D) Global: zela pelo cuidado dos seres vivos, do planeta e o impacto que os seres humanos provocam sistemicamente.

A.2. Nossa Visão da Profissão

Entendemos o Coaching Ontológico Profissional como um processo de aprendizagem que convida a nos responsabilizarmos por nossa maneira de observar (interpretar) a realidade, nossas ações e os resultados que alcançamos.

Como profissão, está comprometida em expandir o potencial pessoal, organizacional e social, baseada na aprendizagem ontológica de acordo de um marco construtivista e uma perspectiva sistêmica.

Se fundamenta em:



- A) A escola de Santiago, a filosofia da linguagem e a ontologia da linguagem, tendo como ponto de partida os seguintes postulados: interpretamos os seres humanos como seres linguísticos, a linguagem é generativa e os seres humanos se criam a si mesmos na linguagem e por meio da linguagem e seus princípios, que são: não sabemos como são as coisas, só sabemos como as observamos ou como as interpretamos; não só atuamos de acordo com o que somos, como
- B) também somos de acordo como atuamos. A ação de toda entidade é resultado de sua própria estrutura e da estrutura do sistema no qual se desenvolve.
- C) O Construtivismo: o conhecimento, a aprendizagem e a vida das pessoas são atos de uma construção pessoal em um contexto social, por isso as comunidades de práticas são priorizadas.
- C) O Pensamento Sistêmico: a percepção do mundo integra o todo e, desde a visão do todo, se analisam as situações e se propõem soluções, fomentando entre outras coisas, a integração, superando a fragmentação pessoal, organizacional e social.

A.3. Objetivos que Perseguimos

De acordo com as atribuições conferidas pelo Artigo 2º do Estatuto da Associação Brasileira de Coaching Ontológico Profissional – ABCOP, onde se define a sua finalidade:

“A ABCOP, com fulcro no inciso I do artigo 54 do Código Civil, tem por finalidade integrar os Coaches Ontológicos comprometidos com o desenvolvimento sustentável da atividade, sobre os pilares da ética, o rigor conceitual e a capacidade de transformação.”

Este Código de Ética foi elaborado com o objetivo de estabelecer um guia para todos os associados, nos diferentes serviços que oferecem, para as Escolas Formadoras com Programa Acreditado (formadores e aprendizes) e a todos e cada um dos membros e voluntários da ABCOP. Além de ser um norteador de ações para os membros da Comissão de Ética.

A.4. Valores que Sustentamos

Este Código de Ética insta a todos seus membros (efetivos ou acreditados), incluindo as pessoas que tenham algum contato com as atividades da ABCOP, a adotar os valores abaixo como se fossem declarações:

- A) Desempenhamos nosso trabalho com humildade e respeito pelo outro, dialogando e valorizando a diversidade, para integrar percepções, conhecimentos e experiências, assumindo um compromisso com o bem comum e compartilhado.
- B) Promovemos a autonomia como um marco que afirma a liberdade para pensar, sem restrições nem submissão a dogmas. Promovemos também o atuar consequente.
- C) Valorizamos a honestidade ao manter uma linha entre o que pensamos, decidimos e o que fazemos, refletindo a transparência em nossa atuação.



- D) Definimos a responsabilidade com um valor orientado a nos responsabilizarmos por nossas ações e pelas consequências que podem se originar das mesmas.
- E) Honramos e prestigiamos o serviço com integridade na prática profissional, como motivador para a aprendizagem e desenvolvimento individual, organizacional e social.
- F) Facilitamos o trabalho em equipe para a construção de uma identidade comum que seja representativa do todo na integração das partes e assim, potencializar a conectividade entre pessoas, instituições, sociedade e entorno.
- G) Favorecemos a sustentabilidade que se faz indispensável para a construção do futuro da humanidade e o cuidado do planeta.
- H) Fomentamos a excelência e qualidade profissional, procurando alcançar os mais altos níveis, ampliando constantemente nossa capacidade de ação efetiva como Coaches Ontológicos Profissionais.

A.5. Princípios Deontológicos que Propiciamos

Consideramos como básicos, entre outros, os seguintes princípios éticos profissionais do Coach ontológico:

- A) Contribuir com sua conduta para a promoção na sociedade do reconhecimento da profissão e a dignidade que a acompanha.
- B) Delimitar em cada relação de coaching os domínios de intervenção a partir de um claro contrato de trabalho, clarificando objetivos, limites e as regras na relação de coaching, a duração do processo, honorários como compensação por sua atividade profissional, compromissos, responsabilidades e acordos de como desempenhará a atividade e sua responsabilidade frente aos resultados.
- C) Manter a confidencialidade e reserva das conversações que mantenha em seu desempenho profissional.
- D) Solicitar a autorização a cada cliente antes de dar seu nome como referência.
- E) Estar alerta para observar quando o cliente não se beneficia com a relação de coaching, propondo outro Coach e ou outro recurso.
- F) Prestar assistência, com competência e responsabilidade, ao coachee em seus compromissos, a menos que estes sejam ilegais ou não éticos segundo as normas da comunidade em que ele está inserido.
- G) Aceitar sua própria cegueira cognitiva, o que requer que o Coach se submeta ao processo de coaching a sua pessoa e ao desempenho de sua atividade profissional.
- H) Atuar para que o Coachee alcance os resultados que almeja, sem que as obtenções desses resultados sejam garantidas.



- I) Não participar em atividades que desacreditem a profissão, nem emitir publicamente juízos negativos sobre a atuação profissional de outros coaches.
- J) Contribuir com o contínuo desenvolvimento profissional de outros colegas da profissão.
- K) Reconhecer o trabalho e a contribuição dos demais. Respeitar as marcas registradas legalmente e os direitos de propriedade intelectual e acatar as leis e acordos a respeito desses direitos.
- L) Promover seus serviços profissionais (em meios gráficos, vídeos ou virtuais) em conformidade ao que efetivamente são, respeitando as normas vigentes da ABCOP sobre o tema.
- M) Formar coaches de acordo com o que for estabelecido como critérios pela ABCOP, adequando sua divulgação a esses critérios, estabelecendo instâncias capazes de garantir a excelência da formação. Propiciar experiências de aprendizagem que permitam ao aprendiz adquirir conhecimentos, habilidades, competências e valores, para o exercício profissional futuro, dentro do Marco Ético estabelecido neste Código de Ética. Garantir que o aprendiz cumpra com os requisitos estabelecidos para ele, levando em consideração os objetivos definidos, o perfil profissional e suas atribuições.
- N) Participar em eventos acadêmicos e profissionais com aportes teóricos de qualidade e demonstrando respeito pela profissão, à comunidade local de coaches e à ABCOP.
- O) Adequar seu trabalho profissional em organizações (de aprendizagem ontológica, treinamentos, assessoramento, entre outros) aos valores e princípios estabelecidos no presente Código de Ética.
- P) Ajustar sua atividade profissional e pessoal às leis e regulamentos que são definidas pela legislação vigente.
- Q) Acatar outras recomendações que no futuro a Comissão de Ética da ABCOP estabeleça, de acordo com a dinâmica da profissão da comunidade de caches internacionais.

A.6. Âmbitos de Aplicação

Este código de Ética será aplicado a todo membro da ABCOP, qualquer que seja sua categoria e qualquer que seja sua acreditação (COA, SCOA, MCOA), que ofereça atividades profissionais a terceiros (pessoas ou organizações) quando esses terceiros sintam violados seus direitos como clientes, levando-os a denunciar o Coach à Comissão de Ética ABCOP.

Este Código de Ética também se aplicará às Escolas Formadoras com Programa de Formação Acreditados pela ABCOP, assim como também a membros de todas as instâncias gestoras, demais áreas ou setores, atuais ou futuras da ABCOP.

A Comissão de Ética intervirá frente a uma denúncia, a qual não poderá ser anônima, em nenhum caso e que conte com provas confiáveis dos fatos ocorridos em conformidade aos procedimentos indicados no Regulamento estabelecido pela ABCOP para tal finalidade. Essa denúncia deverá ser formalizada, iniciando os procedimentos apuratórios pertinentes ao caso. Devem estar corre-



lacionadas aos fatos decorrentes da atuação profissional de um membro ABCOP, de uma escola com programa acreditado pela ABCOP ou de um membro da gestão da ABCOP, que tenha

causado dano a terceiros pela não realização de tarefas e funções, definidas e acordadas previamente. Assim como pelo não alinhamento com os princípios estabelecidos por este Código de Ética.

Toda denúncia deverá ser apresentada em primeira instância à ABCOP. Caso a conclusão do processo não gere o resultado desejado, o demandante poderá recorrer com sua denúncia, em segunda instância, à Comissão de Ética da FICOP.

Com a finalidade de clarificar, sem esgotar os possíveis âmbitos e conflitos nos quais a Comissão de Ética poderá intervir, listamos a seguir:

- A) Em processos ou sessões individuais ou grupais (de equipe) de coaching ontológico (presencial, online ou por diferentes meios virtuais) oferecidos por um membro efetivo ou acreditado, quando o coachee entenda que o Coach violou sua dignidade pessoal ou seus direitos e valores do “ser humano” no que diz respeito a: aceitação do coachee tal como ele é, não cumprimento de promessas e a não observância do contratado, falta de confidencialidade do conteúdo das conversas mantidas, não comprometimento com a palavra dada, não aceitar os compromissos, as decisões e a autonomia do coachee, não cumprir com os valores e princípios éticos profissionais enunciados, entre outras.
- B) Na formação de coaches com Programas de Formação acreditados pela ABCOP: quando o programa de formação não ofereça aquilo que foi divulgado, quando algum dos componentes da equipe de formação, em qualquer de suas atribuições (coordenador, conteudista, facilitador, supervisor, etc.) não cumpra com suas funções e prejudique os aprendizes, quando os conteúdos e práticas não se ajustem ao programa acreditado e aprovado pela ABCOP, quando as experiências de aprendizagem ou propostas pedagógicas, que não estiverem alinhadas com os valores e princípios éticos profissionais enunciados anteriormente, entre outras.
- C) Na atuação de coaches efetivos ou acreditados ABCOP junto a organizações, de qualquer nível ou setor, quando não se cumpram o contrato acordado com a organização (objetivos, ações, prazos, honorários, duração, periodicidade, etc.) e /ou quando em sua intervenção na organização não se adeque aos valores e princípios éticos profissionais enunciados anteriormente, entre outras.
- D) Na divulgação feita dos serviços profissionais de um membro efetivo ou acreditado ABCOP, por meios gráficos, vídeos, virtual ou mistos: quando os serviços prometam o garantam um resultado específico e não cumpram com o objetivo difundido, quando os profissionais mencionados não sejam aqueles ofereçam os serviços difundidos, quando o oferecido como serviço não é coerente com o que é realmente oferecido, quando há menção a instituições que na verdade não participam do serviço, etc., que não esteja em consonância às normas vigentes estabelecidas pela ABCOP.
- E) Nos eventos acadêmicos em que o membro associado ou acreditado ABCOP (congressos, seminários, jornadas, simpósios, programas de rádio ou televisão ou similares) em diferentes papéis que lhe forem designados: quando o Coach apresentador/coordenador/responsável se



comporte de forma incoerente com os valores e princípios éticos profissionais já difundidos, gerando um impacto negativo nas profissões, na comunidade de coaches e na ABCOP.

F) No atendimento de coaching que um membro associado ou acreditado ABCOP realize a colegas: quando o Coach não cumpra com os valores e princípios éticos profissionais enunciados anteriormente.

G) Nas ações de todos os membros do Comitê Executivo, Diretoria, Comissão de Ética e todos os voluntários que trabalham nos diversos projetos e programas que a ABCOP desenvolve, que não cumpram com os valores e princípios éticos profissionais enunciados anteriormente.

De acordo com a gravidade do fato e a magnitude dos danos e prejuízos causados, o reclamante pode apresentar o pedido de intervenção da Comissão de Ética, e se for necessário, poderá recorrer também à justiça comum.

Parte B. SOBRE AS ESCOLAS DE FORMAÇÃO

(Com Programas de Formação em Coaching Ontológico Acreditados pela ABCOP)

B1. Escolas de Formação com Formação Nacional

As escolas com Programa de Formação em Coaching Ontológico avaliado por um Membro Ativo da ABCOP, aderem como um todo ao Código de Ética ABCOP.

Estas escolas se comprometem a divulgar estes documentos em seus cursos de formação, solicitando aos coaches formados que se comprometam a respeitar as normas e disposições do Código de Ética.

B.2. Inclusão de Diálogos sobre Ética nos Programas de Formação

As escolas com Programa Acreditado se comprometem a que o diálogo sobre Ética faça parte de seu programa de formação. A forma de inclusão do tema é uma escolha de cada escola e terão que apresentar essa forma de inclusão do tema à ABCOP. Será um trabalho conjunto entre a Direção de Acreditação e o Comitê de Ética ABCOP.

Parte C. Sobre os Membros Associados e Acreditados

Coaches Ontológicos Efetivos e Acreditados pela ABCOP

C.1. Competências do Coach Ontológico

Se entende por princípio básico profissional que sustenta a tomada de decisão e orienta as atividades do Coach, sua Coerência Ontológica, definida como a capacidade de adaptação ao paradigma do Coaching Ontológico, em relação com seu ser e fazer, pelo caminho da Aprendizagem Ontológica, para a geração de confiança e sustentabilidade de sua prática profissional.

Cada associado se alinhará ao padrão de competências que estabeleça a ABCOP para o exercício profissional dos Membros Associados.

C.2. Sobre o Acordo na Relação de Coaching

Em toda relação de Coaching se celebram acordos, com o propósito de permitir que cada pessoa envolvida possa expressar seus interesses, solicitações, ofertas, e os compromissos que declaram sustentar. Isto permite delimitar os alcances do serviço de forma que cada indivíduo possa, logo que estabelecido, declarar sua conformidade com o pautado.

Como mínimos, podemos apresentar os seguintes acordos:

- A) Processo de Coaching: este acordo é uma conversação entre o Coach e o/a Coachee. Nele se especifica um marco de referência temporal (quantidade, duração, horários e frequência dos encontros); um marco de trabalho (“gaps”, objetivos, etc.); um compromisso de confidencialidade e os termos e valores de remuneração.
- B) Projeto de Coaching: Este acordo se celebra entre o Coach e o Promotor/Patrocinador, onde se estabelece os termos de serviço, se indicam quem será, ou serão, os coachees, os objetivos que pretendem alcançar, os indicadores e metodologia de trabalho, transparência na troca de informações e como se dará o intercâmbio de informações, os termos de remuneração estabelecidos na prestação de serviços com base no projeto de colaboração acordado.

C.3. Sobre a Confidencialidade na Relação de Coaching

A confidencialidade profissional constitui um dever do Coach que perdura de forma indefinida e que alcança, inclusive, o nome do coachee ou cliente. A confidencialidade é um direito do cliente.

O Coach não poderá, em nenhum caso, revelar, direta ou indiretamente, os fatos, dados ou informações que tenha obtido ou que tenham sido revelados no exercício de sua profissão.

O Coach ficará desobrigado da confidencialidade somente, e exclusivamente, quando seja requerido por Ordem Judicial expressa. Mesmo assim, o Coach deve procurar manter na mais estrita reserva todas as informações não relacionados diretamente no referido assunto judicial. Da mesma forma, o Coach estará liberado do segredo profissional quando seu cliente, por escrito, revele expressamente seu consentimento para tal, desde que tenha pleno conhecimento e informado pelo profissional. Desde, também, que seja maior de idade e que esteja em pleno uso de suas faculdades mentais.

No caso de disputa judicial do Coach com seu cliente, o profissional poderá revelar o indispensável em sua legítima defesa, procurando não abusar, jamais, de informação privilegiada sobre seu cliente. A violação do segredo profissional por parte do Coach será considerada como uma grave infração ética.

A confidencialidade dos antecedentes do cliente constitui um dever para o Coach, que tem como obrigação manejar os dados de forma técnica e com metodologia que impeça que esse conhecimento chegue a pessoas não autorizadas.



Nos casos em que o Coach se dedique à formação de coaches, as políticas de confidencialidade serão comunicadas, de forma confiável, a seus aprendizes e equipe acadêmica, uma vez que ambas as partes podem ter em seu poder informações delicadas que surgem no processo formativo.

C.4. Sobre o Acordo na Relação de Coaching

O Coach Ontológico Profissional escolhe honrar, sob todos os aspectos e detalhes, a relação com o Coachee/e ou Promotor, evitando causar prejuízo para os envolvidos em seu exercício profissional.

A troca de serviços, bens ou outra remuneração não econômica, só poderá ocorrer quando se encontre estabelecido nos acordos, ou quando isso não cause danos na relação de Coaching.

O Coach procura, constantemente, evitar conflitos de interesses reais ou potenciais, e nos casos em que se produzam, abre conversações sobre o tema com a intenção de fazer a gestão do conflito de forma apreciativa e produtiva.

Parte D. Definições (Glossário)

COACHEE	Também chamado cliente ou promotor, pode ser um indivíduo, um grupo de pessoas, ou uma organização em seu conjunto. É quem recebe o serviço de ser acompanhado em seu processo de aprendizagem, com aceitação da responsabilidade por seu futuro e desenho de ações. É com quem o Coach estabelece o acordo de processo de coaching, em um espaço de confiança e respeito mútuo.
COACH ONTOLÓGICO PROFISSIONAL	Se refere ao profissional do coaching ontológico, membro efetivo ou acreditado pela ABCOP, que acompanha o/a coachee em seu processo de aprendizagem ontológico que tem como objetivo expandir sua capacidade de ação mediante uma mudança em seu modo de observar de sua transformação pessoal em seus domínios linguístico, emocional e corporal.

PATROCINADOR/PROMOTOR	É uma pessoa física ou jurídica, distinta do coachee, que contrata o serviço de coaching para outros membros de sua família ou organização. É com quem o Coach estabelece uma relação, o acordo comercial e pode participar na definição de expectativas do processo.
RELAÇÃO DE COACHING	Em cada encontro, o Coachee é quem elege o foco da conversação, enquanto o Coach o escuta e traz observações e perguntas. Esta interação poderá levar, entre outras possibilidades, a um processo de reflexão, auto-observação, desenho de futuro e compromisso com a ação. O Coach facilita este processo proporcionando um foco maior de consciência e escolha. O Coach se concentra em onde está o Coachee agora (realidade atual) e no que está disposto a fazer para chegar onde quer estar no futuro (realidade desejada). É uma relação simétrica, onde o Coach busca estar a serviço do Coachee. O Coach deve garantir que seus interesses não estejam acima dos interesses do Coachee. A relação de coaching acontece a partir do acordo de Coaching Ontológico
ACORDO DE COACHING ONTOLÓGICO	Também chamado de enquadre, está constituído pelo contexto, as declarações feitas no início do processo (confidencialidade, limites e alcances do Coaching Ontológico, e focos escolhidos pelo Coachee) e é o que o define e o Coach não poderá ultrapassar os limites definidos no acordo.