

COACHING COGNITIVO-COMPORTAMENTAL: RELATO DE UMA INTERVENÇÃO BREVE DE CARREIRA NA TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO

Luciane Leila Linden Gottschalk^{1 2}, Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1060-349X>

Janine Kieling Monteiro¹, Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-2577-1322>

Ilana Andretta¹, Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-5537-5120>

RESUMO. Ao finalizar a graduação, os universitários costumam ter dúvidas sobre qual caminho seguir. Este período é caracterizado pela transição universidade-trabalho, fase em que são indicados programas de aconselhamento de carreira para facilitar a tomada de decisão. O Coaching Cognitivo-Comportamental (CCC) visa modificar crenças, mapear recursos, avaliar possibilidades, favorecendo a tomada de decisão e elaboração de um plano de ação. Baseando-se nos pressupostos do CCC, com o objetivo de promover o planejamento de carreira de universitários no processo de transição universidade-trabalho, estruturou-se uma intervenção que foi aplicada a 61 universitários concluintes de uma universidade privada do Rio Grande do Sul. O intuito deste artigo foi detalhar o protocolo das seis sessões desenvolvidas por meio de um relato da intervenção. O relato de experiência facilitará a replicação deste programa, favorecendo outros universitários.

Palavras-chave: Cognitivo-comportamental; intervenção psicoeducativa; desenvolvimento profissional.

COGNITIVE-BEHAVIOURAL COACHING: REPORT OF A BRIEF CAREER INTERVENTION IN UNIVERSITY-WORK TRANSITION

ABSTRACT. Upon graduation, university students often have doubts about which way to go. This period is characterized by the university-work transition, stage in which career counseling programs are indicated to facilitate decision making. The Cognitive-Behavioural Coaching (CBC) aims to modify beliefs, map resources, evaluate possibilities, favor the decision making and design a plan of action. In order to promote the career planning with undergraduate university students, an intervention was applied to 61 university students of a private university in the state of Rio Grande do Sul. The purpose of this study was to detail the protocol of six sessions developed for this context through an intervention report. The experience report will facilitate the replication of this program, favoring other university students.

Keywords: Cognitive behavioral therapy; psychoeducational intervention; professional development.

¹ Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Programa de Pós-graduação em Psicologia, São Leopoldo-RS, Brasil.

² E-mail: lucianelinden.psi@gmail.com



COACHING COGNITIVO-COMPORTAMENTAL: RELATO DE UNA INTERVENCIÓN BREVE DE CARRERA EN LA TRANSICIÓN UNIVERSIDAD-TRABAJO

RESUMEN. Al finalizar la graduación, los universitarios suelen tener dudas sobre qué camino seguir. Este período se caracteriza por la transición universidad-trabajo, fase en la que se indican programas de asesoramiento de carrera para facilitar la toma de decisiones. El Coaching Cognitivo-Comportamental (CCC) pretende modificar creencias, mapear recursos, evaluar posibilidades, favoreciendo la toma de decisión y elaboración de un plan de acción. Con el objetivo de promover la planificación de carrera de universitarios concluyentes, se estructuró una intervención con 61 universitarios concluyentes de una universidad privada de Rio Grande do Sul. La intención de este artículo fue detallar el protocolo de seis sesiones desarrollado para este contexto a través de un contexto Relato de la intervención. El relato de experiencia facilitará la replicación de este programa, favoreciendo a otros universitarios.

Palabras clave: Terapia cognitiva-conductista; intervención psicoeducativa; desarrollo profesional.

Introdução

Atualmente entende-se a importância do aconselhamento de carreira ao longo da vida (Bardagi & Albanaes, 2015), tanto em fase de decisões iniciais de carreira, transição universidade-trabalho e outras situações diversas e imprevisíveis com as quais cidadãos podem se confrontar durante os estágios do desenvolvimento vocacional (Fiorini, Bardagi & Silva, 2016). Dentre os grupos que mais carecem de orientação de carreira estão os universitários concluintes que vivenciam a transição universidade-trabalho, representando cerca de 1 milhão de pessoas, de acordo com o último censo (Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior, 2015).

A transição universidade-trabalho é um fenômeno psicossocial complexo que representa um dos primeiros movimentos de adaptação do estudante ao trabalho, momento significativo e difícil de ser vivenciado (Lima-Dias & Soares, 2012; Oliveira, 2014). Recém-formados costumam sentir-se perdidos, confusos, com medo e inseguros, sem saber o que encontrarão (Lima-Dias & Soares, 2012; Oliveira, 2014). Cabe às universidades brasileiras fomentar programas que contemplem a saúde mental do universitário concluinte (Lima-Dias & Soares, 2012). Sugere-se que tais programas abordem aspectos pessoais e contextuais dessa fase: autoeficácia, sentimentos de pressão, definição de objetivos profissionais, planejamento de carreira, exploração vocacional, recursos psicológicos, identidade com o papel de trabalhador e preparo para o mercado de trabalho (Cava, 2012; Lima-Dias & Soares, 2012; Oliveira, 2014). A implantação de programas dessa natureza pode promover maior clareza das direções preferenciais para a vida, favorecendo a tomada de decisão autônoma, consciente e gerarem empregabilidade (Cava, 2012).

As teorias e técnicas de carreira do século XX contribuíram para a compreensão dos fenômenos relacionados à temática de carreira, porém, com as configurações contemporâneas da carreira, especialistas da área sugerem a necessidade de novos modelos de intervenção de carreira empiricamente testados (Duarte et al., 2010). Nesta perspectiva, a abordagem de Coaching Cognitivo-Comportamental (CCC) apresenta-se como uma intervenção recomendada para gerir situações de crise, reduzindo a ansiedade,

o estresse, a depressão (Neenan & Palmer, 2012; Palmer & Szymanska, 2008). Tal abordagem desenvolveu-se desde o início dos anos 1990, combinando o uso de técnicas e estratégias cognitivas, foco na solução, teoria do estabelecimento de metas e teoria social cognitiva (Palmer & Szymanska, 2008). Estudos também apontam efeitos positivos da intervenção sobre o locus de controle (Dias & Fortes, 2015), tomada de decisão e resolução da indecisão de carreira (Palmer & Szymanska, 2008), superando a procrastinação e falta de assertividade (Dias & Fortes, 2015; Palmer & Szymanska, 2008).

Considerando a relevância de programas de planejamento de carreira e a escassez de artigos que apresentem a estrutura das intervenções no contexto da transição universidade-trabalho, este estudo propõe-se, por meio de um relato de experiência, a detalhar o protocolo de uma intervenção de Coaching Cognitivo-Comportamental (CCC) para universitários concluintes.

Método

Participantes

Participaram 61 universitários concluintes de uma universidade privada da região Sul do Brasil, com idades entre 21 e 63 anos, em sua maioria mulheres (77%) e solteiros (67%). Grande parte estava trabalhando (79%) e nunca realizou tratamento psicológico/psiquiátrico (61%). Os estudantes cursavam arquitetura e urbanismo (47,5%), psicologia (27,9%) e administração de empresas (24,6%). A maioria dos participantes (88,5%) compareceu a, pelo menos, 80% dos encontros.

Instrumentos

Foi utilizado o questionário desenvolvido pelo grupo de pesquisa 'Intervenções Cognitivo-Comportamentais: Estudo e Pesquisa (ICCep)' que objetivou avaliar dados sociodemográficos. Inicialmente obteve-se a autorização dos autores para utilizar a metodologia de Coaching Cognitivo-Comportamental. Para o delineamento da intervenção foi utilizado como modelo o programa australiano *Coach Yourself* (Grant & Greene, 2004). O objetivo do programa Coach Yourself são as mudanças a partir de ações simples, com foco na solução, através da realização de exercícios escritos sobre os pensamentos, sentimentos, sonhos e planos. O programa original apresenta a indicação de oito a 12 sessões de 01 hora, em que são trabalhados os aspectos a seguir: 1) identificar irritações, avaliação do descontentamento com o presente, com o que está tornando a vida desconfortável; 2) selecionar uma área da vida para trabalhar (trabalho atual, carreira, vida em família, vida emocional, saúde física, finanças, vida pessoal, vida social); 3) descobrir em qual estágio de mudança estava cada um (pré-contemplação, preparação, contemplação, ação, manutenção, recaída); 4) criar sonhos e pensar no futuro; 5) identificar necessidade e valores, fatores de motivação para alcançar os objetivos; 6) maximizar a motivação com a definição de objetivos claros; 7) transformar foco em solução e construir a mudança; 8) reunir recursos e nomear o projeto; 9) desenvolvimento de um plano de ação; 10) compartilhar o plano com outra pessoa; 11) celebrar o sucesso, registrar e monitorar os resultados positivos; 12) elaborar um plano de ação detalhado para as quatro semanas seguintes. O programa desenvolvido neste estudo teve o total de seis sessões de 02 horas cada, contemplando a mesma carga horária do programa original. Cinco sessões foram realizadas com intervalo de uma semana, porém entre a quinta e sexta sessão houve

um intervalo de dois meses. Com o intuito de ampliar as possibilidades de participação no programa, optou-se pela adaptação do programa original com distribuição da carga horária em 02 horas por sessão. Assim, alunos com dificuldade de deslocamento e alunos trabalhadores precisariam se organizar apenas para seis momentos ao invés de 12. Os aspectos trabalhados na intervenção foram realizados na mesma ordem que o programa original, mas com alguns ajustes pela particularidade desse grupo de participantes. Como se tratava de um grupo de formandos, o foco a ser explorado foi de carreira, assim não se abriu a possibilidade de ser trabalhada outra temática.

Procedimentos

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Unisinos, sob parecer 15/252, respeitando a resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta a pesquisa com seres humanos no Brasil (Brasil, 2012). A Instituição de Ensino Superior (IES) foi escolhida por conveniência, localizada na região metropolitana do Estado do Rio Grande do Sul.

As inscrições foram realizadas por e-mail, em resposta ao e-mail-convite. Os universitários que compareceram a primeira sessão conheceram o programa e decidiram sobre a participação, quando assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Logo após, houve a aplicação do questionário sociodemográfico (duração aproximada de 10 minutos). As sessões foram realizadas em salas de aula mobiliadas com mesas e cadeiras, dispostas em círculo. Foram utilizadas projeções em telão com as instruções para as atividades propostas. Os participantes receberam semanalmente e-mail convidando-os para a sessão seguinte, com resumo da sessão anterior, arquivos com os formulários utilizados na sessão e tópicos da sessão seguinte. Em todas as fases da pesquisa, a responsável pela condução da intervenção foi supervisionada por psicóloga da área cognitivo-comportamental. Durante as sessões, duas estudantes de psicologia desenvolveram papel de observadoras, registrando falas, feedbacks e comportamentos dos participantes.

Resultados

O programa de intervenção de carreira com CCC para preparação da transição universidade-trabalho foi constituído a partir do programa australiano *Coach Yourself* (Grant & Greene, 2004). O programa original indica 8 a 12 sessões de 01 hora cada, porém, na sua adaptação, optou-se por dividir as 12 horas de carga horária em diferente distribuição. Foram seis sessões com duração aproximada de 02 horas cada, com frequência semanal, totalizando 12 horas de intervenção. Cada sessão teve temas e técnicas a serem desenvolvidas (Tabela 1). Cada uma das sessões seguiram as premissas do modelo do CCC, divididas em seis etapas: 1) verificação do estado afetivo atual do participante com relato dos avanços da semana – a partir da segunda sessão o *coach* inicia perguntando aos *coachees* sobre as ações realizadas entre sessões, como se sentiram ao realizá-las; 2) negociação da agenda da sessão – o *coach* apresenta aos *coachees* a agenda prevista para a data; 3) revisão do exercício entre sessões – o *coach* e os *coachees* fazem considerações sobre o exercício entre sessões; 4) abordagem dos itens da agenda – o *coach* aborda a temática e conduz as técnicas da sessão; 5) negociação do exercício entre sessões – *coach* apresenta exercício a ser realizado entre sessões e pergunta 'qual outra

ação os *coachees* podem fazer entre as duas sessões para avançar?'; e 6) feedback da sessão – o *coach* questiona os *coachees* 'quais ensinamentos aprendidos na sessão?'.

Tabela 1 - Temas e principais técnicas utilizadas por sessão

Sessão	Temas	Técnicas
1 ^a	Conhecendo o programa e definindo objetivos	Depoimento em vídeo e contrato comportamental em C Carta para o futuro
2 ^a	Autoconhecimento e consciência dos padrões autolimitantes	Lista de erros cognitivos e antídotos, Modelo ABCDEF, mapeando recursos, necessidades e valores e pesquisa das oportunidades
3 ^a	Exploração de carreira e plano de ação	Efeitos positivos e negativos, metodologia SMART e plano de ação
4 ^a	Procrastinação e mercado de trabalho	Modelo FACES, superação de padrões de procrastinação e dicas para elaboração de currículo
5 ^a	Construindo um plano com foco na solução	Rota de ação, técnica de visualização e meu contrato para mudança
6 ^a	Verificação dos resultados alcançados	Síntese do material e carta para o futuro

Nota. Detalhamento das sessões desenvolvidas na intervenção.

Fonte: As autoras.

Primeira sessão - conhecendo o programa e definindo objetivos

Apresentar e sensibilizar os participantes para a proposta do programa e definir os objetivos destes. Técnicas: vídeo com depoimento de profissional que passou pela transição universidade-trabalho e contrato comportamental em CCC (Grant & Greene, 2004). Tarefa entre sessões: carta para o futuro (Grant & Greene, 2004). O contrato comportamental em CCC objetivou a definição de metas para o programa. Foram utilizadas as seguintes perguntas: 'Quais são os objetivos com a participação no programa?', 'Quais as evidências concretas almejadas ao final do programa?'. Tarefa entre sessões: Carta para o futuro - consigna de contar o que cada um quer que aconteça nos próximos três meses, imaginando-se três meses à frente da data atual.

Segunda sessão - autoconhecimento e modificação de padrões autolimitantes

Promover o autoconhecimento por meio de reflexões sobre diferentes padrões de pensamento autolimitantes, estratégias para modificação de crenças sobre a carreira e identificação de forças e fraquezas. Técnicas: lista de erros cognitivos e antídotos (Neenan & Dryden, 2002), modelo ABCDEF e mapeando recursos (Grant & Greene, 2004). A lista de erros cognitivos (magnificação/catastrofização, minimização, rotulação etc.) foi amplamente discutida. Utilizou-se o modelo ABCDEF: A – evento ativador, B – crença, C – consequências emocionais e comportamentais, D – desafio das crenças, E – nova abordagem eficaz, F – foco no futuro. Tais atividades foram desenvolvidas a fim de conscientizá-los sobre o impacto dos pensamentos automáticos sobre a carreira. A técnica

que mapeia recursos foi realizada em duplas, identificando forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Os participantes ficaram surpresos com os erros cognitivos e possibilidade de neutralizá-los; referiram mais dificuldades para identificar aspectos positivos do que negativos na técnica mapeando recursos. Perceberam a relevância da escrita durante as sessões para organização dos pensamentos. Tarefa entre sessões: necessidades e valores (Grant & Greene, 2004) e pesquisa das oportunidades, desenvolvida pelas pesquisadoras.

Terceira sessão - exploração de carreira e plano de ação

Foram explorados os fatores favoráveis e desfavoráveis de cada oportunidade, facilitando a tomada de decisão e definição de metas. Técnicas: efeitos positivos e negativos (Grant & Greene, 2004), metodologia SMART – Specific (Específico), Measurable (Mensurável), Attractive (Atraente), Realistic (Realista), Time-framed (Tempo definido) (Grant & Greene, 2004). Os participantes realizaram o exercício elencando ‘efeitos positivos e negativos’ em duplas. Assim, avaliaram com mais clareza cada alternativa. A metodologia SMART foi utilizada para que os coachees construíssem metas palpáveis. Exemplo: S - formalizar uma empresa individual para atender prefeituras; M - fazer contato com contador; A - realização pessoal, aumento da renda; R - posso fazer o primeiro contato nesta semana; T - até 30/04. A maioria dos participantes conseguiu inclinar-se mais para uma das opções avaliadas.

Quarta sessão - procrastinação e mercado de trabalho

Refletir sobre erros/distorções cognitivas associadas à procrastinação, promover autoconsciência e autogerenciamento, além de instruir para facilitar a empregabilidade. Técnicas: a) modelo FACES - Fisiologia, Ações, Cognições, Emoções e Situação (Dias & Fortes, 2015), adaptado do modelo SPACE, b) formulário para superação de padrões de procrastinação (Grant & Greene, 2004) e c) dicas para elaboração de currículo. Tarefa entre sessões: realização do currículo e demais ações já estabelecidas, a partir da técnica de metas SMART realizada na sessão anterior. Exemplo da aplicação do modelo FACES: a) situações: fazer correções no trabalho de conclusão do curso; b) cognições: ainda tenho tempo; c) emoções: insegurança, medo; d) aspectos fisiológicos: fome, sono; e) ações: adiamento/procrastinação. Complementar ao modelo FACES foi utilizada a técnica ‘superação de padrões de procrastinação’ para diferenciar as características dos pensamentos propulsores e impeditivos. Foram discutidas estratégias para sair da situação de procrastinação, além de aspectos para manter a mudança e benefícios de quebrar os hábitos de procrastinação. Ao final da sessão, os participantes foram orientados quanto à realização de um currículo.

Quinta sessão – construindo um plano com foco na solução

Estabelecimento de um plano de ação passo a passo, através da construção mental da realidade desejada e debater sobre a importância do comprometimento com a carreira e do automonitoramento. Técnicas: a) rota de ação (desenvolvida pela primeira autora do artigo), b) técnica de imagem/ visualização (Dias & Fortes, 2015), c) formulário denominado meu contrato para mudança (Grant & Greene, 2004) e d) psicoeducação. No início da sessão, os coachees foram orientados quanto à realização da técnica rota de ação. Um

participante voluntariou-se para ir até a frente da sala e os demais colegas ajudaram a montar a rota de ação deste. Foram descritos os passos e respectivas datas. Na sequência, cada participante desenhou sua rota em uma folha A3. Realizou-se também uma visualização, cujo objetivo foi de ajudar os *coachees* a construir mentalmente a realidade desejada, e lembrar de outras vezes em que tiveram conquistas. Foi preenchido o formulário 'meu contrato para a mudança' para maior comprometimento com os objetivos estabelecidos, discutiram-se formas de monitorar seu progresso e de celebração das metas alcançadas.

Sexta sessão – *follow-up*

Após dois meses do término das sessões, foi realizado um encontro de *follow-up* com os universitários para avaliar o processo. O intervalo de dois meses teve o objetivo de verificar se os resultados esperados na primeira sessão foram alcançados nesse período. Na ocasião foram entregues os formulários preenchidos durante as sessões e os universitários foram convidados a ler suas cartas para o futuro.

Discussão

O programa de intervenção de carreira apresentado buscou colaborar para o desenvolvimento de um comportamento exploratório de universitários concluintes, caracterizado pela constante procura por informações sobre o indivíduo e sobre a carreira (Borges, 2014). Outro objetivo foi influenciar o aumento da autoeficácia (Verbruggen & Sels, 2010), entendida como a crença que o indivíduo tem da sua capacidade para desempenhar com sucesso as atividades relativas à profissão (Teixeira, 2010). A intervenção fomentou à reflexão e discussão entre universitários concluintes para facilitar o momento de transição universidade-trabalho.

Por conta da série de desafios do mundo do trabalho e das novas demandas sociais, espera-se do trabalhador uma postura mais ativa, no sentido de construir sua trajetória de carreira (Ambiel, 2014). Esta postura está associada à responsabilidade que o indivíduo atribui a si pela realização dos objetivos profissionais (Teixeira, 2010). Os recursos psicológicos foram o foco da intervenção, preparando o universitário para ter a agência pessoal sobre a sua carreira e suas tomadas de decisões (Oliveira, 2014). Os participantes do programa foram estimulados a exploração de carreira, com o objetivo de reunir informações sobre si, identificarem habilidades, interesses vocacionais, possibilidades profissionais, informações de mercado e estabelecimento de objetivos (Teixeira, 2010).

Entende-se que alguns elementos do protocolo apresentado avancem em relação aos programas de planejamento de carreira já existentes. A estrutura das sessões teve foco na solução, a partir de aspectos cognitivos (do pensamento) e de aspectos comportamentais (ações práticas), assim o modelo de intervenção de CCC focou nos aspectos cognitivo-comportamentais.

As técnicas do modelo ABCDEF e mapeando recursos (Grant & Greene, 2004) objetivaram a ampliação dos níveis de autoeficácia. Tais níveis, em programas de orientação de carreira, podem colaborar para que os participantes encontrem menos barreiras externas, progredindo em direção a seus objetivos de carreira, de modo a ficarem mais satisfeitos com ela e, conseqüentemente, maior satisfação com a própria vida (Verbruggen & Sels, 2010).

Na quarta sessão ‘procrastinação e mercado de trabalho’, foram realizadas atividades com o fim de atribuir ao participante a responsabilidade pela sua carreira, também denominado de *lôcus de controle profissional*: modelo FACES (Dias & Fortes, 2015) e superação de padrões de procrastinação (Grant & Greene, 2004). As tarefas entre sessões estimularam os participantes a desenvolverem pequenas ações gradativas com o objetivo de ampliar a autoeficácia e o *lôcus de controle profissional*.

Imagina-se que os elementos presentes durante o processo e a brevidade dos encontros em número de sessões possam ter colaborado para a retenção de participantes na abordagem de CCC em comparação com outras abordagens de aconselhamento de carreira. A preparação dos participantes para serem seus próprios *coachs* em momentos futuros de transição de carreira, também foi um dos elementos diferenciais desta intervenção.

Considerações finais

O programa de planejamento para universitários na transição universidade-trabalho apresentado neste estudo foi uma adaptação do Programa Australiano *Coach Yourself*, que utiliza a abordagem de Coaching Cognitivo-Comportamental (CCC). Tal abordagem tem como foco a solução e o estabelecimento de metas, visa facilitar a gestão de situações de crise, reduzindo a ansiedade, o estresse, a depressão e favorecendo a assertividade e tomada de decisão.

Com a finalidade de contribuir para a transição universidade-trabalho, tal programa foi aplicado à situação de planejamento de carreira. Atendendo a especialistas da área de carreira que sugerem novos modelos de intervenção para as configurações contemporâneas de carreira, foi adotado esse modelo com algumas diferenças em comparação com outros modelos de intervenções de carreira. O principal foco da intervenção deste estudo foram os aspectos cognitivo-comportamentais, buscando soluções para esta fase e estimulando os participantes para as ações do planejamento de carreira organizadas durante as sessões da intervenção. Outro foco e diferencial desse modelo também foi preparar os participantes para utilizarem as ferramentas aprendidas para além da intervenção, tanto no momento atual de transição, como em momentos de carreira futuros.

Como o Brasil é carente de estudos com o detalhamento do protocolo de intervenções de carreira, este estudo teve o objetivo de detalhar cada sessão do protocolo desenvolvido, viabilizando a sua replicação para outras amostras. Assim, este se torna um material de apoio para orientadores de carreira de universitários. Muito ainda há para ser feito em relação ao detalhamento das intervenções nas diversas áreas e cabe aos pesquisadores fazerem tais registros, viabilizando a replicação dos modelos.

Referências

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/04.pdf>

- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 123-135. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/04.pdf>
- Borges, L. F. L. (2014). *Gerenciamento proteano de carreira entre universitários* (Dissertação de Mestrado), Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória. Recuperado de: <http://repositorio.ufes.br/jspui/handle/10/1157>
- Brasil. Ministério da Saúde. *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. (2012). Brasília, DF. Recuperado de: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html
- Cava, J. M. (2012). *Decisão de carreira na transição da universidade para o mercado de trabalho: validação de instrumento de medida* (Dissertação de Mestrado), Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Recuperado de: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-10102013-155234/publico/JULIANA_MARIA_CAVA_MESTRADO.pdf
- Dias, G. P., & Fortes, C. P. D. D. (2015). *Coaching cognitivo-comportamental: desenvolvimento humano com base em evidências e foco em solução*. Rio de Janeiro, RJ: Cognitiva.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., ... & Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020>
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. Recuperado de: <http://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>
- Grant, A., & Greene, J. (2004). *It's your life. What are you going to do with?* London, UK: Momentum.
- Lima-Dias, M. S. L., & Soares, D. H. P. (2012). Planejamento de carreira: uma orientação para universitários. *Psicologia Argumento*, 30(68), 53-61. Recuperado de: <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/pa?dd99=pdf&dd1=5884>
- Neenan, M., & Dryden, W. (2002). *Life coaching: a cognitive-behavioural approach*. Hove, UK: Routledge.
- Neenan, M., & Palmer, S. (2012). *Cognitive behavioural coaching in practice: an evidence based approach*. New York, NY: Routledge.
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho* (Tese de Doutorado), Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. Recuperado de: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-13112014-101423/pt-br.php>
- Palmer, S., & Szymanska, K. (2008). Cognitive behavioural coaching: an integrative approach. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of coaching psychology: a guide for practitioners* (p. 86-117). London, UK: Routledge.

- Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior. (2015). *Mapa do ensino superior no Brasil 2015*. Recuperado de: <http://convergenciacom.net/pdf/mapa-ensino-superior-brasil-2015.pdf>
- Teixeira, M. A. P. (2010). Desenvolvimento de carreira em universitários: construção de um instrumento. *Anais do 3º Congresso Brasileiro Psicologia Ciência e Profissão*. Recuperado de: <http://www.cienciaeprofissao.com.br/III/anais/anais.cfm>
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1) 3-15. Recuperado de: <http://doi.org/10.1177/1069072709340516>

Recebido em 29/09/2017

Aceito em 23/12/2018

Luciane Leila Linden Gottschalk: Graduada em Psicologia e mestrado em Psicologia Clínica, pela Unisinos, Psicóloga com formação em *Coaching*, pela Sociedade Brasileira de *Coaching*. Orientadora de Carreira desde 2011, membra da Associação Brasileira de Orientação Profissional, atualmente Coordenadora do Programa Gestão de Carreira da Unisinos. Professora de cursos de extensão e cursos técnicos. Professora visitante em disciplinas da graduação e pós-graduação. Experiência em Gestão de Pessoas e Coordenação de projetos na área educacional.

Janine Kieling Monteiro: Graduada em Psicologia (1991), mestrado em Psicologia (1995) e doutorado em Psicologia (2000), pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente é professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia e do curso de graduação em Psicologia da Unisinos, onde coordena o LABORClínica - Laboratório de Psicologia Clínica do Trabalho. Também é professora no Mestrado Profissional em Enfermagem da Unisinos.

Ilana Andretta: Graduada em Psicologia, pela PUCRS (2002), especialista em Psicoterapia Cognitivo-comportamental (2011), mestrado em Psicologia Clínica, pela PUCRS (2005) e doutorado em Psicologia, pela PUCRS (2009), terapeuta certificada pela Federação Brasileira de Terapias Cognitivas (FBTC). Possui treinamento avançado em Terapia Cognitiva pelo Beck Institute e em Entrevista Motivacional com William Miller e Theresa Moyers. Atualmente é professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia e do curso de graduação em Psicologia da Unisinos, coordenadora do grupo de pesquisa Intervenções Cognitivo-Comportamentais: estudo e pesquisa (ICCep).