

**ACONSELHAMENTO DE CARREIRA COM ESTUDANTES DE PSICOLOGIA DO
VALE DO SÃO FRANCISCO**

CAREER COUNSELING WITH COLLEGE STUDENTS IN VALE DO SÃO FRANCISCO

*ASESORAMIENTO DE CARRERA CON ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA DEL VALE DO
SÃO FRANCISCO*

Shirley Macêdo
mvm.shirley@gmail.com
Doutora em Psicologia Clínica
Professora da Univasf

Cristiane Alves Quirino
quirino.cristiane@gmail.com
Graduação em Letras – USP e ex-graduanda em Psicologia - Univasf
Colégio Motivo - Petrolina

RESUMO

O aconselhamento de carreira se constitui uma importante ferramenta para ajudar pessoas em seus processos de escolha de campos de atuação e de metas de carreira. Diante disso, o objetivo geral deste estudo foi compreender experiências de estudantes de Psicologia que participaram de processos de aconselhamento de carreira, que envolvia de quatro a cinco sessões de até uma hora e meia cada, era conduzido por um professora e um *trainee* e possuía as seguintes etapas: entrevista por competência; aplicação do Inventário Fatorial de Personalidade; dinâmica de grupo com os aconselhados; análise S.W.O.T. das forças e fraquezas do aconselhando e das oportunidades e ameaças do ambiente; e, ao final, a construção conjunta, entre conselheiro e aconselhando, de uma planilha de planejamento estratégico pessoal. A pesquisa foi protocolada sob o número 0010/140613, aprovada pelo Comitê de Ética e Deontologia em Pesquisas com Seres Humanos (CEDEP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). Usando a metodologia da hermenêutica-colaborativa, foi realizada entrevista individual aberta com pergunta disparadora com quinze colaboradores, buscando-se sentidos atribuídos em comum por eles à experiência investigada. O procedimento de análise envolveu cinco passos: leitura integral de cada entrevista; encontro com as unidades de significado; presentificação do sentido da experiência para cada colaborador; envio da análise individual preliminar; síntese final dos significados em comum para todos os colaboradores entrevistados. Os resultados apontaram: ampliação da consciência de si; produção de novos modos de subjetivação; desenvolvimento da liderança, autocuidado, segurança, responsabilidade, pontualidade,

habilidades interpessoais e escuta, como capacidade interpretativa de processos clínicos. Concluiu-se, principalmente, que este estudo serve como fonte de indicadores de como uma prática clínica em Psicologia Organizacional e do Trabalho pode se inserir no contexto da educação superior, como também faz repensar a formação em cursos de Psicologia para além da sala de aula.

Palavras-chave: Aconselhamento de Carreira. Formação do Psicólogo. Mapeamento de Competências.

ABSTRACT

Career counseling is an important tool for helping people in their process of choosing career fields and goals. Therefore, the general objective of this study was to understand the experiences of psychology students who engaged in career counseling processes, involving four to five sessions of up to an hour and a half each, was conducted by a teacher and a trainee and had the following steps: competency interview; application of the Factorial Inventory of Personality; group dynamics with the advised; S.W.A.T. the strengths and weaknesses of advising and the opportunities and threats of the environment; and the joint construction between counselor and advised of a personal strategic planning worksheet. The research was registered under the number 0010/140613, approved by the Committee of Ethics and Deontology in Human Research (CEDEP) of the *Universidade Federal do Vale do São Francisco* (UNIVASF). Using the methodology of collaborative hermeneutics, an open individual interview with a trigger question was conducted with fifteen collaborators, searching for common meanings attributed by them to the experience investigated. The analysis procedure involved five steps: integral reading of each interview; encounter with the units of meaning; presentiment of the meaning of the experience for each collaborator; submission of the preliminary individual analysis; final synthesis of the meanings in common for all collaborators interviewed. The results pointed out: increase of self-consciousness; Production of new approaches to subjectification; Leadership development, self-care, safety, accountability, punctuality, interpersonal skills and listening, as interpretive capacity of clinical processes. Mainly, it was concluded that this study serves as a source of indicators of how a clinical practice in Organizational and Work Psychology can be inserted in the context of higher education, besides rethinking the training in Psychology courses beyond the classroom.

Key words: Career Counseling. Formation of the Psychologist. Skills Mapping.

RESUMEN

El asesoramiento de carrera es una importante herramienta para ayudar personas en sus procesos de escoja de campos de actuación y objetivo de carrera. El objetivo general de este estudio fue comprender experiencias de estudiantes de Psicología que participaron de procesos de asesoramiento de carrera, que comprendía de cuatro a cinco sesiones de hasta una hora y media cada, conducido por una profesora y un trainee y poseía las siguientes etapas: entrevista

por competencia; aplicación del Inventario Factorial de Personalidad; dinámica de grupo; análisis S.W.O.T. de fortalezas y debilidades del aconsejado y de las oportunidades y amenazas del ambiente; y, al final, la construcción conjunta, entre consejero y aconsejado, de una tabla de planificación estratégico personal. La investigación se protocoló bajo el número 0010/140613, aprobada por el Comité de Ética y Deontología en Investigación con Seres Humanos (CEDEP) de la Universidad Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). Usando la metodología de la hermenéutica-colaborativa, se realizó entrevista individual abierta con pregunta disparadora con quince colaboradores, buscándose sentidos atribuidos en común por ellos a la experiencia investigada. El procedimiento de análisis abarcó cinco pasos: lectura integral de cada entrevista; encuentro con las unidades de significado; presentación del sentido de la experiencia para cada colaborador; envío del análisis individual preliminar; síntesis final de los significados en común a todos los colaboradores entrevistados. Los resultados apuntaron: ampliación de la consciencia de sí; producción de nuevos modos de subjetivación; desarrollo del liderazgo, autocuidado, seguridad, responsabilidad, puntualidad, habilidades interpersonales y escucha, como capacidad interpretativa de procesos clínicos. Se concluye, principalmente, que este estudio sirve como fuente de indicadores de cómo una práctica clínica en Psicología Organizacional y del Trabajo puede inserirse en el contexto de la educación universitaria, y hace repensar la formación en cursos de Psicología para más allá de la sala de clase.

Palabras clave: Asesoramiento de Carrera. Formación del Psicólogo. Mapeo de Competencias.

INTRODUÇÃO

Em 2011, a Resolução CNE/CES N. 5, de 15 de março de 2011 (BRASIL, 2011), que revoga a Resolução N. 7, de 31 de março de 2004 (BRASIL, 2004), instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para os Cursos de Graduação em Psicologia no Brasil, orientando princípios, fundamentos, condições de oferta e procedimentos para o planejamento, implementação e avaliação destes cursos.

Essas diretrizes apontaram para a necessidade de o psicólogo formado ser capaz de diagnosticar, avaliar e atuar em problemas humanos de ordem cognitiva, comportamental e afetiva; além de coordenar e manejar processos grupais; atuar inter e multiprofissionalmente; realizar orientação, aconselhamento psicológico e psicoterapia; levantar questões teóricas e de pesquisa; e gerar conhecimentos a partir de sua prática profissional. Para isso, são elencados um conjunto de competências a serem desenvolvidas pelo curso e as habilidades nas quais essas competências devem se apoiar. O documento considera, entretanto, a diversidade das orientações teórico-metodológicas, das práticas e dos contextos de inserção profissional do psicólogo. Além disso, destaca competências de núcleos comuns, visando uma atuação mais efetiva no mercado de

trabalho: atenção à saúde, tomada de decisões, comunicação, liderança, administração, gerenciamento e educação permanente. Adicionalmente, defende a importância das Instituições de Ensino Superior (IES) criarem projetos pedagógicos para os cursos de Psicologia que incluam, dentre outras, atividades de formação que extrapolem a sala de aula.

Alargar possibilidades de atuação do egresso psicólogo no mercado competitivo dos dias atuais deve ser meta chave para toda instituição formadora em Psicologia no Brasil (BASTOS; GONDIM, 2010), principalmente nas cidades do interior do Nordeste, nas quais, apesar da grande carência local de serviços de Psicologia, seja no âmbito público ou privado, é evidente a dificuldade de um psicólogo se lançar no mercado de trabalho.

Manter-se no mercado de trabalho contemporâneo, a baixa renda vislumbrada e as dificuldades para ser um empreendedor na profissão escolhida no interior são fatores que levam muitos estudantes a enfrentarem vários conflitos em relação ao futuro mercado de trabalho que os espera. Conflitos estes que, no contexto da formação universitária, abrangem diversos cursos, e, muitas vezes, promovem nos estudantes a frustração nas fases finais da vida acadêmica superior. A situação tem impactado, inclusive, a saúde mental de universitários (SANTOS; SOUTO; SILVEIRA; PERRONE; DIAS, 2015) e/ou a condição de cidadania de novos profissionais que buscam adentrar o mercado de trabalho (MACÊDO, 2016).

Para Santos, Souto, Silveira, Perrone e Dias (2015), o ingresso no ensino superior pode ser acompanhado por acontecimentos singulares: saída de casa, mudança de cidade, distância do núcleo familiar. Neste sentido, a integração à vida acadêmica ocasiona diversas consequências à saúde mental dos universitários. Os autores destacam que, mesmo que seja notória a gravidade de problemas psicológicos entre esses sujeitos, poucas instituições no Brasil oferecem programas para garantir saúde mental a essa população. Assim, mesmo sem citar que instituições são essas, ressaltam a importância de serviços de Aconselhamento de Carreira para ajudar estudantes de nível superior a compreender suas próprias necessidades, definir seus objetivos e seguir suas carreiras com mais eficiência.

Defendendo que a educação deva visar a formação do cidadão, eliminando a distância entre discurso e ação, Macêdo (2016) lança às academias o desafio de semear projetos que visem efetivamente à construção da cidadania através da educação. Uma educação que articule

o que se ensina com a realidade do mercado de trabalho. Isso ajudaria ao egresso enfrentar o desemprego estrutural que assola o país, principalmente nas regiões interioranas.

É necessário, portanto, que uma IES colabore com o educando para sua afirmação como um sujeito de projetos: que usa a razão e a sensibilidade para manifestar seu conhecimento de si e do mundo, podendo agir sobre este mundo de forma mais autônoma e consciente. Assim, a instituição deve favorecer processos educativos para que o aprendiz seja autor e construtor de sua história, ativo e produtivo, diminuindo a exposição à alienação; passando a assumir e reinterpretar sua experiência de vida, e fortalecer seu poder de agir diante das adversidades do mundo (FLEURY, 2011; MACÊDO, 2015).

É neste sentido que se considera o Aconselhamento de Carreira como viabilizador da construção do profissional cidadão, um sujeito ativo em relação às suas competências e às oportunidades e ameaças a que estará exposto no mercado de trabalho, planejando-se estrategicamente para lidar com elas.

No entanto, esta concepção de aconselhamento requer que se visualize a carreira a partir de uma perspectiva mais contemporânea. A globalização da economia, a internacionalização dos mercados e o surgimento de novas formas de organização do trabalho, juntamente com as exigências de perfis profissionais e a elevação do grau de instrução/conhecimento dos trabalhadores, promoveram uma mudança no que se entende por carreira. Após a década de 1990, é o próprio sujeito que se responsabiliza por sua carreira e assume seus riscos. O novo contrato psicológico - indivíduo x organização - se altera: nada de expectativas, nada de verticalização, pois ambos estão envolvidos com descontinuidade, instabilidade e incerteza.

De uma centralização na organização, tudo caminha para a realização pessoal com base no desenvolvimento das próprias competências. O sujeito, por não mais pretender sucesso no emprego, passa a visar o sucesso psicológico como principal objetivo de carreira: um sentimento de orgulho e realização pessoal por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar e paz interior (Hall, 1996).

Portanto, neste artigo, aponta-se o aconselhamento de carreira como fundamental na compreensão conjunta conselheiro-aconselhando sobre experiências, características pessoais, elementos da cultura e fatores ambientais que influenciam e podem influenciar na futura carreira profissional do sujeito que demanda por esse serviço.

O aconselhamento é uma modalidade da Psicologia Clínica, no entanto, tem sido defendido por alguns autores como área que visita a orientação profissional, inerente a serviço prestado pela Psicologia Escolar (p.e., DUARTE, 2015). No presente artigo, entretanto, o aconselhamento de carreira está sendo concebido como se situando na interface entre a Psicologia Clínica e a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Através dele, o conselheiro busca, junto ao aconselhando, aliar experiências profissionais e de vida às necessidades e expectativas diante de uma carreira a seguir, a partir do uso de ferramentas que favoreçam identificar competências fundamentais ao exercício de uma profissão (MACÊDO, 2016).

Apesar de surgir em função de um discurso veiculado no mundo do trabalho que enfatiza os talentos, a liderança, os perfis de gestão e a necessidade do desenvolvimento de competências para obter sucesso no mercado da profissão (SOUZA; SCORSOLINI-COMIN, 2011), o aconselhamento de carreira tem se mostrado uma intervenção significativa para que o aconselhando adentre e/ou permaneça no mercado de trabalho mais articulado com seus objetivos profissionais e de vida, e com o contexto sociocultural onde ele se insere.

Perspectivas atuais em Aconselhamento de Carreira defendem que o conselheiro deva compreender a dinâmica de desenvolvimento de carreira em contextos multiculturais; reconhecer a complexidade da cultura e as novas demandas do mercado de trabalho; assim como estar atento à interação dos papéis sociais exercidos pelo aconselhando como atual e/ou futuro trabalhador (FARIA; LOUREIRO, 2015).

Em estudo recente, Audibert e Teixeira (2015) ressaltam que, na atualidade, cada dia é mais exigido às pessoas lidarem com transições profissionais, diante das rápidas e imprevisíveis mudanças, o que leva os sujeitos a terem flexibilidade para se adaptar às novas configurações de carreira em diferentes contextos sociais. Já Duarte (2015) destaca que, no contemporâneo paradigma *Life Design*, é necessário que o Aconselhamento de Carreira seja inovador, pois que se está diante de um sujeito que se define singularmente pela interação de múltiplos e diversos fatores.

Ao realizar um apanhado histórico, apontando os diversos estilos de Aconselhamento de Carreira surgidos até hoje, Duarte (2015) salienta a importância de o processo ser visto na atualidade como socialmente produzido: uma coconstrução conselheiro-aconselhando, que, a

partir da concepção de carreira como a história de vida de cada um, favoreça o alcance do sucesso profissional pelo diálogo em que os envolvidos considerem os contextos socioculturais, capitalizem forças e reflitam como compensar fraquezas do aconselhando.

Para que o Aconselhamento de Carreira seja efetivo, é importante que o profissional não se limite em características de personalidade, interesses, aptidões e estilos, como se o eu da pessoa fosse uma entidade autocontida, analisado objetiva ou subjetivamente e, a partir dele, o conselheiro pudesse buscar uma verdade sobre o aconselhando (SOUZA; SCORSOLINI-COMIN, 2011). Torna-se necessária, portanto, uma ação conjunta conselheiro-aconselhando, que seja possível através de uma relação de produção de sentidos.

Essa produção de sentidos pode ser possível a partir de uma perspectiva teórico-metodológica de Aconselhamento de Carreira que se defende no presente estudo: a abordagem humanista-fenomenológica. Trata-se de uma metodologia de intervenção e pesquisa que vem se desenvolvendo, principalmente, no contexto da clínica do trabalho (MACÊDO, 2015).

Portanto, parte-se do princípio de que uma ação mais efetiva de Aconselhamento de Carreira deva ocorrer em um contexto de intersubjetividade e que, neste contexto, estão em relação mulheres e homens mundanos, encarnados. São sujeitos que atribuem significados ao mundo e os compartilham entre si através do diálogo produtor de sentido. Segundo Macêdo (2015), sendo históricos, esses sujeitos têm consciência dos outros com os quais entram em relação porque compartilham da realidade social do mundo com eles, são abrigados pela tradição e, ao argumentarem e contra-argumentarem sobre determinado tema, produzem novos significados e constroem alternativas futuras para lidar com as adversidades do mundo do trabalho.

Ao entrarem em contato e dialogarem sobre algo, resgatam sua história, sendo sua condição atual a viga mestra do encontro dialógico. Como sujeitos concretos inseridos no mundo, na vida efetiva diária com os outros, os psicólogos humanistas, que se propõem a um aconselhamento de carreira humanista-fenomenológico, compreenderão os significados atribuídos pelos clientes não apenas de seu lugar de trabalhadores que também são, mas como eles efetivamente são, justamente porque são trabalhadores encarnados no mundo, sendo esta forma de conhecimento uma fonte fidedigna.

É preciso, para isso, que o psicólogo aprenda a compreender o mundo antes de sua produção intelectual sobre ele. Este movimento é coerente com a perspectiva humanista de que o psicólogo é uma pessoa na relação com a pessoa do cliente. Só assim poderia operar, criar e instituir, junto com o cliente, uma ação mais efetiva, pautada na ressignificação da experiência do mundo da profissão do cliente.

Neste processo de Aconselhamento de Carreira, propõe-se que seja realizado um mapeamento de competências e um planejamento estratégico de ações futuras. O mapeamento de competências é uma ferramenta utilizada na linguagem corporativa para nomear um dos processos da gestão por competências, permitindo identificar o *gap* entre as competências da organização e das pessoas e aquelas requeridas para tornar a organização mais competitiva, com grau de excelência para agregar valor ao negócio. Já o planejamento estratégico é concebido como a identificação de passos organizados para promover mudanças numa organização, no sentido de crescimento e desenvolvimento, tendo em vista resultados a serem alcançados com mais eficácia diante do mercado de atuação.

Essa visão corporativa, no entanto, não é a que se refere no presente estudo. Entende-se que o mapeamento de competências pode funcionar para identificar as competências existentes nas pessoas, mesmo fora do contexto organizacional de trabalho. E entende-se que ferramentas de planejamento estratégico possam ser úteis ao Aconselhamento de Carreira.

O mapeamento de competências no ensino superior parece ser uma das atividades propostas por Novaes (2011) para o *coaching* com universitários. Como aqui não se está referindo a este processo, e sim ao Aconselhamento de Carreira, entende-se que o mapeamento pode ajudar a pensar numa proposta de planejamento estratégico visando o futuro profissional do educando. Estando de acordo com Cecchetti (2011), acredita-se que se se alinhar uma abordagem educacional com as competências de uma pessoa, o entendimento em geral surge com mais facilidade, o estudante se entusiasma e o aprendizado pode ser mais motivador.

Essa é, portanto, a proposta de Aconselhamento de Carreira que se pretende estudar nesta pesquisa, onde o conselheiro e o aconselhando, em benefício do segundo, aliam experiências de vida a estabelecimentos de metas possivelmente alcançáveis dentro da realidade atual do aprendiz; identificam forças que facilitam e fraquezas que dificultam tanto o alcance

de objetivos profissionais e de vida quanto o ingresso e a manutenção no mercado da profissão; assim como identificam oportunidades e ameaças aos objetivos pretendidos.

Os processos são conduzidos por *trainees*, que, inicialmente, participam das sessões com o professor orientador, no sentido de ir aprendendo como conduzir os processos. Após acompanhar cerca de três casos junto ao orientador, atua sozinho com novos aconselhados ou passa a ser treinador de um colega que inicia a experiência de *trainee*.

A proposta de Macêdo (2016) é que, nas IES, os aconselhados se inscrevam previamente para participar das atividades e o processo de aconselhamento leve em torno de quatro a cinco sessões de cerca de uma hora e meia cada, sendo conduzido através da aplicação dos seguintes instrumentos: entrevista por competência (que pode levar de uma a duas sessões); aplicação do Inventário Fatorial de Personalidade; dinâmica de grupo com, no máximo, 10 sujeitos, da qual participam aconselhados que estão em processo (para identificar habilidades de trabalhar em equipe, valores e tomada de decisões); análise S.W.O.T. (ferramenta de planejamento estratégico para identificar forças e fraquezas do aconselhando e oportunidades e ameaças do ambiente social e profissional); elaboração, ao final do processo, de planilhas de planejamento estratégico pessoal (considerando estratégias que o aconselhando reconhece como viáveis para enfrentar ameaças externas, aproveitar oportunidades e potencializar forças para dirimir fraquezas).

Assim, o processo de aconselhamento e planejamento estratégico de carreira proposto acima culmina na sistematização de planilhas de Planejamento Estratégico Pessoal (PEP) entregues no último encontro a cada aconselhando. Essas planilhas são construídas, como se viu, a partir da análise S.W.O.T., mas também deve-se utilizar outra ferramenta de planejamento estratégico: o plano de ação 5W2H (DAYCHOUM, 2013). A PEP esboça, ainda, a missão e a visão do que o aconselhando tinha de palpável à época das sessões, e do que ele almejava dois e cinco anos depois.

Considerando que vários estudantes de Psicologia participavam de sessões de aconselhamento de carreira nos moldes acima descritos no Vale do São Francisco, a presente pesquisa foi motivada pelos seguintes questionamentos: como se daria a experiência desses estudantes? Quais os resultados alcançados nos processos vividos por eles? Quais competências

são mapeadas nos aconselhados e desenvolvidas nos conselheiros *trainees*? Quais os ganhos de aprendizagem obtidos por esses sujeitos?

Assim, ocupado em investigar, sistematicamente, os frutos produzidos neste contexto, o estudo ora apresentado teve como objetivo geral compreender como se deram as experiências de alguns estudantes de Psicologia do Vale do São Francisco que participaram de sessões de Aconselhamento de Carreira. Os objetivos específicos foram: descrever resultados obtidos nos processos a partir da percepção dos estudantes que se submeteram como aconselhados; descrever competências mapeadas nos aconselhados e desenvolvidas nos conselheiros *trainees*, assim como ganhos de aprendizagem obtidos por todos.

MÉTODO

A pesquisa atendeu a todos os preceitos éticos da Resolução CNE/CNS nº466/2012 e foi aprovada pelo Comitê de Ética e Deontologia em Pesquisas com Seres Humanos (CEDEP) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), estando registrada sob Nº. 0010/140613. Foi parte de um projeto mais amplo aprovado pelo Programa de Iniciação Científica da UNIVASF, intitulado “Mapeamento e desenvolvimento de competências no contexto universitário da formação de Psicólogos: um estudo fenomenológico”.

Caracterizada como qualitativa de inspiração humanista-fenomenológica, pois abarcou a experiência humana, aspecto não mensurável, impossível de ser medido ou aprisionado em conceitos fechados, foi realizada pelo método da hermenêutica colaborativa (MACÊDO, 2015). Respalando-se em pressupostos filosóficos de Maurice Merleau-Ponty e Hans-Georg Gadamer, assim como em preceitos teóricos de Carl Ranson Rogers, a proposta do método é que o pesquisador é uma pessoa na relação com a pessoa do sujeito pesquisado, a intersubjetividade é a mola propulsora do diálogo, e é neste espaço que as experiências são ressignificadas.

A autora do método considera que pessoas que compartilham experiências são sujeitos encarnados no mundo-da-vida: o horizonte de vivências cotidianas e de compartilhamento de experiências e de sentido. Em outras palavras, o mundo em que as pessoas atribuem significados a ele e podem compartilhar destes significados num contexto de diálogo. Assim, quando sujeitos são convocados numa entrevista a mergulhar no mundo da experiência, podem, a partir

do confronto de tradições, da experiência intersubjetiva compartilhada e de uma conversação argumentadora e contra-argumentadora, produzir novos sentidos, surpreendendo-se com o desdobrar destes e com o norte que o diálogo vai tomando (MACÊDO; SOUZA; LIMA, 2018).

Participaram como colaboradores quinze estudantes de Psicologia, de diferentes períodos, doze que se submeteram como aconselhados no processo e três que atuaram como conselheiros *trainees*. Foram incluídos estudantes independentemente do período cursado; que participaram de sessões de Aconselhamento de Carreira há, no máximo, três meses; que não participaram de processos de *coaching* e/ou orientação vocacional antes ou depois de estarem cursando graduação e que tinham disponibilidade para participar da pesquisa. Foram excluídos estudantes que faltaram a mais de 25% das sessões ou que interromperam o curso ao longo do período da coleta de dados.

O colaborador apenas participou do estudo após assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e ter suas dúvidas tiradas. Para alcançar a compreensão do que foi a experiência para o estudante, foi feita uma entrevista individual aberta, registrada em gravador digital, e iniciada a partir da pergunta disparadora “*como se deu a sua experiência de participar das sessões e do processo de aconselhamento e planejamento estratégico de carreira?*”.

As entrevistas foram realizadas em salas apropriadas situadas no Centro de Estudos e Práticas em Psicologia (CEPPSI) da UNIVASF em horários pré-agendados. Cada entrevista teve a duração máxima de 50 minutos e foi conduzida por uma dupla de auxiliares de pesquisa.

A análise dos dados, coerente com a metodologia de coleta, esteve focada na compreensão da experiência, embasada no encontro intersubjetivo de produção de sentidos pelos membros da equipe de pesquisa (formada pela pesquisadora responsável e por dois auxiliares de pesquisa). Sendo considerada uma análise fenomenológica hermenêutica, seguiu cinco passos (AMATUZZI, 2008, 2009; MACÊDO, 2015):

a) Leitura integral do todo do relato: após transcrição integral de cada relato, ele era lido pelos membros da equipe de pesquisa quantas vezes fossem necessárias para que se alcançassem os significados da experiência de cada colaborador;

b) Encontro com as unidades de significado: tendo os objetivos da pesquisa em mente, cada membro da equipe de pesquisa, individualmente, destacava trechos dos relatos que para ele eram significativos em relação à experiência investigada;

c) Presentificação do sentido da experiência: de posse das unidades de significado, a equipe de pesquisa se reunia, buscando encontrar, num contexto de diálogo, os sentidos da experiência relatada pelos colaboradores;

d) Após análise dos depoimentos, voltava-se a cada colaborador individualmente para apresentar a análise construída sobre seu relato, a fim de que o mesmo confirmasse, modificasse ou sugerisse melhoria;

e) Síntese final dos significados em comum: após possíveis modificações na análise de cada relato individual, a equipe de pesquisa buscava o que de comum havia no conjunto total dos relatos investigados.

RESULTADOS

Para efeitos de análise, haverá grifos em itálico nos recortes de relatos dos colaboradores que se compreendeu estarem diretamente relacionados aos objetivos da pesquisa, que eram: descrever resultados alcançados no processo, identificar competências mapeadas e desenvolvidas e descrever ganhos de aprendizagem obtidos. Destaca-se, entretanto, que esses resultados estiveram entrelaçados, não permitindo separá-los na ordem dos objetivos como inicialmente proposto.

Um dos primeiros sentidos da experiência de participação nas sessões de aconselhamento foi o despertar para o planejamento sistemático e estratégico da própria carreira, a partir, também, da operacionalização na Planilha PEP, que, como já foi posto, identificava as forças, fraquezas, estratégias, ameaças do mercado, perspectivas do futuro, entre outros. Para os estudantes, foi uma experiência que promoveu neles reflexão acerca do futuro profissional:

Para mim foi muito bom porque eu comecei a pensar sobre uma questão que antes eu não refletia sobre, que é essa questão da carreira. Esse meu lado profissional ia acontecendo sem planejamento, sem reflexão [...] E esse processo todo me ajudou a pensar sobre esse processo de formação [da carreira]. (Aconselhanda 1)

Ressaltamos que a aconselhanda citada passou a planejar modos de agregar valor ao currículo, como o intercâmbio: “eu estou com plano de intercâmbio, com o meu noivo”.

O aconselhamento foi percebido, também, como uma experiência distintiva, pois uma entrevistada apontou que havia uma diferença entre ela e os outros colegas de turma, que não haviam passado pelo processo. Ela começou a refletir sobre o futuro profissional e destacou a importância dessa reflexão:

Eu via as minhas colegas de sala com outros planos, ninguém refletindo ainda sobre isso como eu estava [...] E aí eu vi a importância disso, que já passei a pensar mais sobre, a planejar mais e a ver quais os possíveis cursos de pós-graduação, o que fazer, estágio onde, então eu acho importante ter essas reflexões que me propiciaram. (Aconselhanda 1)

Para outros aconselhados, em grande medida, o processo resultou em uma experiência norteadora. Metaforicamente, a experiência pôde ser comparada como uma bússola para o viajante que, em meio a tantos caminhos a seguir, usa esse instrumento para chegar ao seu destino sem se perder tanto pelas veredas presentes no percurso, como ilustra o seguinte recorte de relato: “[A experiência do aconselhamento] *foi a de me nortear*, de me ajudar, inclusive, a desenrolar algumas coisas que estavam pouco claras para mim em termos do que eu gostaria de fazer” (Aconselhanda 2).

Enquanto experiência norteadora, o aconselhamento também auxiliou os aconselhados em focarem estrategicamente ações que agregassem valor à carreira, como dominar uma língua estrangeira e entrar futuramente em curso de pós-graduação, como se vê neste trecho de relato: “O aconselhamento me ajudou a focar em uma meta mesmo, que seria *melhorar meu inglês e entrar em um mestrado*” (Aconselhanda 4).

Foi descrita, também, como uma experiência organizadora, pois sistematizou diversos aspectos que os aconselhados poderiam, em grande medida, ter consciência, porém não conseguiam operacionalizar de forma mais metódica:

Organizadora. Achei que me ajudou a organizar, separar as coisas. Tudo que eu trouxe aqui e colocar de forma mais sistemática. A gente precisa se organizar, não é? Apontamos estratégias do que eu devo fazer, os objetivos, em transformar todas essas dúvidas em planejamento estratégico. É importante, a gente tem que fazer isso. E o produto final foi ver minha potencialidade, ver minha dificuldade e o caminho que eu posso traçar. Então colocar no papel me permite visualizar aquilo que está muito interno e estava confuso, estava misturado. (Aconselhanda 12)

A experiência fez também com que os aconselhados tomassem consciência de suas competências, reconhecendo-as e apropriando-se delas:

Eu mudei. Antes eu não era assim e hoje eu já sou. E aí eu me dei conta no aconselhamento de algumas competências que desenvolvi e aprimorei outras. A questão *da liderança, da tolerância, de ouvir o outro muito mais, de entender a visão do outro*; melhorei muito na *organização* também, competências importantes para lidar com o grupo e a área que quero atuar. (Aconselhanda 5)

Em outro caso, foi apontado o mapeamento de competências como a pontualidade, a responsabilidade e a facilidade em relacionamento interpessoal: “Eu acho que *responsabilidade* era uma [competência mapeada], [relativa] *pontualidade* [...] *Lidar com as pessoas.*” (Aconselhanda 8). E, ainda:

Isso de ser mais dinâmica, essa questão *da liderança, a desenvoltura com o público*. Acho que foi isso que foi bem colocado, a desenvoltura, que eu não tenho timidez nenhuma, esses pontos positivos que eu tenho, *sei me dar bem em um grupo com as diferenças*. (Aconselhanda 10)

O aconselhamento, como já foi dito, auxiliou o aconselhando a ratificar algumas competências já reconhecidas por ele próprio, mas além disso, permitiu ao colaborador identificar de modo mais claro como são elas:

A questão da liderança eu já achava muito latente em mim, mas eu não tinha visto pela [visão] que trouxe o planejamento, que foi a questão da reflexão de que tipo de líder eu sou e de como eu lido com o grupo. *Eu sabia que eu tinha perfil de querer ser líder, de querer tomar a frente, mas de avaliar esse tipo de líder eu nunca tinha pensado.* (Aconselhando 9)

Participar do processo favoreceu aos estudantes certificarem-se dos seus pontos fortes e perceberem os que precisavam ser melhorados, permitindo aos colaboradores uma ampliação da consciência de si. Tal fato pode auxiliá-los a adentrar o futuro mercado de trabalho como profissionais mais conscientes de si, assim como buscar alcançar o sucesso, a exemplo do seguinte recorte de relato:

Então essa questão de falar de mim, porque no primeiro momento eu preenchi, falei bastante de mim, participei da dinâmica e eu acho que isso tudo só veio corroborar o que eu sei a respeito de mim mesma e algumas coisas que eu já queria melhorar e que graças a esse mapeamento, a essa participação que eu fiz, eu vi que realmente são pontos fortes que eu tenho, que eu preciso melhorar em algumas coisas sim, que *eu preciso modificar, ter mais paciência e outras coisas também que eu tenho que continuar, que, se eu tiver, tem tudo pra dar certo.* (Aconselhanda 7)

A experiência também trouxe aos aconselhados o reconhecimento de questões que já tinham sido notadas, mas eles não tinham ainda se apropriado delas, como a clarificação do percurso universitário, apontada por uma das aconselhadas:

Tinha coisas que eu tinha observado, mas ainda não tinha me dado conta: *como eu entrei na universidade? Como foi meu amadurecimento ao longo desse caminho?* Então, por exemplo, eu entrei em Psicologia, não me identifiquei de primeira, mas depois me apaixonei pelo curso, e então como eu me entreguei à Psicologia? Tem todo um reflexo que eu não tinha parado para pensar, então eu fui vivendo, vivendo e esse retorno não tinha sido feito. (Aconselhanda 11)

Em um caso específico, da autopercepção resultou uma maneira muito mais clara de se enxergar, e que propiciou que a estudante visse como centrava suas escolhas profissionais sem conciliá-las com a vida pessoal, algo para o qual estava até então com os olhos vendados. A aconselhanda em questão pretendia seguir a profissão de psicóloga articulada com uma carreira militar, e diz ao ser entrevistada:

A devolutiva eu achei muito legal, eu não tinha percebido a importância que eu dava a essa faixa da minha vida, do setor militarismo, para a questão de carreira mesmo [...] *O fato que me deixou surpresa foi eu perceber que, como prioridade na minha vida, tinha mais essa questão profissional e muitas outras coisas eu estava deixando um pouco para trás [...]* É o espelho, me observar, me ver assim, eu acho que eu tinha traçado um objetivo único e não estava querendo ver nada [...] Então é algo que eu fiz como meu espelho, *eu pude me enxergar, eu pude ver que tudo meu era só militarismo, tudo que eu quero é só isso mesmo?* (Aconselhanda 6)

A experiência também oportunizou para outro colaborador que ele se autorreconhecesse como um líder proativo que busca segurança e trabalhos bem feitos:

Eu acho que eu tenho alguma coisa em mim daquilo que se você quer uma coisa bem feita vai lá e faz. Não que eu subestime o outro, mas que o trabalho em equipe e eu acho que isso é muito mais na esfera profissional, na esfera de aprender, de que se eu posso fazer eu vou e faço, *não espero que o outro faça, entendeu? Eu acho que eu sou um líder muito assim, e que se eu sei, deixa comigo que eu resolvo.* (Aconselhando 3)

Como desdobramento do aconselhamento e, dentro da experiência, da ampliação da consciência de si, aconselhados modificaram alguns modos de agir e empreenderam uma reflexão sobre outras possibilidades de ser no mundo:

Perceber a prioridade que dava à vida profissional em detrimento da vida pessoal *me fez mudar e rever algumas coisas como a questão de relacionamento*, a questão de amizade. Depois daquele dia da devolutiva eu fiquei pensando em casa e lendo “meu Deus, como é possível eu não estar focando em outros setores da minha vida?”. (Aconselhanda 6)

Junto a isso, a aconselhanda citada também ampliou seu leque de opções e se abriu para outras possibilidades profissionais, antes focadas unicamente na carreira militar:

E também a minha visão, a minha perspectiva de vida agora pós-término de curso, é realmente *fazer concurso nas áreas que eu já falava que gostava e queria, mas também me focar em outras áreas, em outros setores que eu possa enfatizar essa questão da saúde do trabalhador*, não só do militarismo, mas de outros trabalhadores. (Aconselhanda 6)

Em outro caso, a aconselhanda pôde, através da experiência do processo, reavaliar comportamentos e produzir novos modos de subjetivação – de sentir, pensar e agir no mundo:

O aconselhamento me ajudou a rever alguns comportamentos fortes que eu tinha, por exemplo, a questão de lidar com um grupo, da mediação[...] *Eu sou um pouco insegura. Isso eu descobri nesse processo, e é algo que estou tentando mudar* [...] Eu levo muito em consideração a opinião de pessoas que eu admiro, e muitas vezes não ter essa afirmação delas, me faz não confiar tanto em mim. *Eu percebi melhor essas concepções, e estou tentando quebrar com isso.* (Aconselhanda 4)

A experiência vivida no processo foi compreendida como alojadora do eu – como se o colaborador, através das sessões, recebesse abrigo e lugar de morada para si próprio, e encontrasse juntamente com o conselheiro a pontinha da linha que ajudaria a desatar o nó ou, mais do que isso, a desfazer a linha embaraçada. Além disso, instigou e incitou reflexões mais profundas e cujo alcance não deixou de ser terapêutico, haja vista ter sido apontada como uma experiência acolhedora: “Provocadora para mim, mas necessário. *Ao mesmo tempo em que provocou, ele acolheu direito* [...] A coordenadora e a trainee na época. Acolheu bem!” (Aconselhanda 2). Outra narrativa endossa essa leitura. Nela o aconselhamento foi experienciado, dentre outros, como um espaço de escuta clínica, promotor de reflexões e elaborações/desdobramentos:

Foram duas experiências que aconteceram: a primeira, de escuta – porque eu nunca tinha passado por terapia – e, *naquele momento, eu consegui falar e elaborar coisas que nunca tinha parado para refletir* [...] Eu cheguei a chorar em uma das sessões, porque eram coisas que estavam meio fechadas. (Aconselhanda 4).

Consequente a isso, trouxe aos colaboradores a clarificação da necessidade de cuidar de si. O aconselhamento de carreira, enquanto modalidade da psicologia clínica, e apontado como um espaço de escuta, ao promover este acolhimento e o desdobramento de sentidos, muitas vezes, encoberto, oportunizou ao aconselhando o despertar para a necessidade de um processo de psicoterapia como estratégia de autocuidado:

No próprio aconselhamento eu percebi a necessidade de fazer terapia. Estou me preparando para ir à psicóloga e quero começar nesse semestre... Eu percebi a sensibilidade vindo à tona no primeiro momento em que me escutaram. Foi o primeiro momento que eu tive uma

abertura para ser escutada, então percebi como a terapia era muito mais urgente do que eu imaginava. *Parece que falar mostrou a urgência disso.* (Aconselhanda 4)

Em momentos finais da entrevista, outra aconselhanda recordou a busca por psicoterapia como consequência do aconselhamento: “*Ah, e eu comecei terapia também [...] Demorei para começar, mas comecei.*” (Aconselhanda 1)

No que diz respeito às aconselhadas *trainees*, houve insegurança no início, principalmente quando estavam diante de estudantes mais adiantados no curso. No entanto, a experiência ajudou para desenvolverem a segurança necessária para aquelas que estavam mais próximas do momento do estágio profissionalizante.

Eu estava no terceiro período, eu era iniciante, aí eu ficava pensando assim, às vezes me vinha em mente de fazer uma pergunta para o aconselhando, e ele achar “essa menina que está iniciando o curso agora, está me fazendo essas perguntas?”. Enfim, eu ficava com medo dele pensar que eu estava sendo invasiva ou que eu não estava fazendo direito o papel, até porque ele já tinha certa experiência no assunto, então eu temia isso. Mas *eu me sentia mais solta, mais segura para fazer algumas perguntas*, mas estava insegura em relação à etapa que ele estava em relação a minha. (*Trainee 1*)

Eu acho que eu *entrei no estágio profissionalizante um pouco mais segura* do que se eu não tivesse tido essa oportunidade de iniciar com esses trabalhos do aconselhamento. Eu acredito que eu tenha ficado mais segura, por mais que eu ainda tenha ficado muito nervosa, mas eu acho que entrei com um pouco mais de segurança. (*Trainee 2*)

A responsabilidade, a escuta diferenciada e a postura profissional também foram competências desenvolvidas nas conselheiras *trainees*, demonstrando que participar do projeto proporcionou mais maturidade, a exemplo das seguintes falas:

O aconselhamento para mim foi uma experiência muito profunda [...] Eu via as pessoas lá, eu via a pessoa sangrando ali, nem que seja um filete de sangue, e que cuidado que a gente tem que ter com esse outro também, e como o aconselhamento tem esses desdobramentos na vida de uma pessoa, não só pessoal, profissional, não só profissional, pessoal, é tudo muito entrelaçado [...] Sim, *me dei conta da responsabilidade como competência desenvolvida*, talvez a gente nem tenha noção da importância que é ter um direcionamento na carreira. (*Trainee 3*)

Eu acho que eu vejo muito essa minha postura, *a postura do próprio escutar* [...] Então eu via muito isso de como a *minha atitude clínica foi se desenvolvendo*. Era algo extremamente intenso. (*Trainee 2*)

DISCUSSÃO

No passo da devolutiva das análises realizadas a cada colaborador, onze foram aceitas como representativas do que eles pensaram sobre suas experiências; em quatro, porém, houve

confrontação e acréscimo, mas que não alterou substancialmente a análise preliminar realizada. Assim, o momento da devolutiva pôde ser apontado, portanto, tão importante quanto a própria entrevista de coleta de dados, pois foi neste momento que toda a compreensão alcançada acerca da experiência relatada pelo colaborador pôde ser ratificada, modificada, confrontada, ou, também, recusada. Como já foi defendido por Macêdo (2015), é no encontro intersubjetivo e dialógico que se faz a construção da compreensão do vivido.

Dos diversos recortes de relatos acima expostos sobre a experiência no processo do aconselhamento e planejamento estratégico de carreira, é possível compreender que esta atividade favoreceu aos aconselhados a ampliação da consciência de si, o reconhecimento das próprias capacidades e competências, bem como das fraquezas e limitações. Nesse sentido, os resultados da presente pesquisa parecem indicar que o processo de aconselhamento de carreira ao qual se submeteram os colaboradores favorece o que Novaes (2011) identificou em estudantes da Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação (ESAMC) de São Paulo que se submeteram ao programa do *coaching* desenvolvido nessa instituição: “uma maior maturidade, compreensão de si mesmo, definição de metas e objetivos profissionais e melhor direcionamento na inserção no mercado de trabalho” (p. 42).

No entanto, vão mais além, pois o processo, pelo menos como experienciado pelos colaboradores, teve como consequência mudanças em modos de subjetivação, e a busca por psicoterapia como estratégia de autocuidado. Muitos autores, a exemplo de Pennisi e Pennisi Filho (2011), apontam o desenvolvimento de competências como um diferencial do *coaching*, no entanto, pôde-se perceber que quando devidamente conduzido por estudantes, o aconselhamento também tem o mesmo alcance diferencial, como ficou evidente nos relatos acima descritos.

Os estudantes entrevistados puderam empreender mudanças em seus modos de sentir, pensar e agir no mundo, como no caso da aconselhanda que reestabeleceu um equilíbrio entre as prioridades que dava à vida profissional em detrimento da vida pessoal (familiar, amorosa); ou de outra que compreendeu que a liderança autoritária poderia impedir seu sucesso profissional, e dosou, portanto, o uso do poder, a fim de estabelecer uma atuação mais eficaz e saudável na relação com os outros. Esses dados respondem de forma satisfatória a uma das perguntas lançadas por Novaes (2011), qual seja: “quanto da postura pessoal e características

próprias da personalidade irão render de vantagem ou desvantagem ao aluno que está iniciando sua carreira?” (p.37).

Foi possível compreender, também, que fatores como a influência familiar tem peso na escolha do projeto profissional, não se dando de maneira individual, como defendido por Almeida e Magalhães (2011), pois os colaboradores da presente pesquisa estavam ocupados como uma carreira que pudesse integrar anseios profissionais à vida pessoal.

Para as conselheiras *trainees*, principalmente, as experiências relatadas demonstraram que elas se comprometeram mais com a própria formação, atuando de modo mais seguro em contexto de estágio profissionalizante ou em alguma intervenção em disciplinas que envolviam ida a campo, e se encantaram mais com a aprendizagem imbricada no processo. Tal fato aproxima-se do que Cecchetti (2011) propôs: sempre que uma abordagem educacional se alinha com as competências de uma pessoa, o entendimento geral surge com mais facilidade, o estudante se entusiasma e o aprendizado pode ser mais motivador.

Adicionalmente, para as *trainees*, a experiência de atuar como aconselhadas permitiu desenvolver, mais do que mapear, competências para atuação. Como exemplo, possibilitou a uma das entrevistadas adentrar no contexto de estágio ou executar o aconselhamento sozinha com mais segurança. Outra acrescentou que o medo de não conseguir escutar o outro e não se escutar era algo que lhe preocupava como futura profissional. Além disso, ressaltou que foi imprescindível rever algumas questões de si para poder lidar com o outro para conseguir se ver como psicóloga – o que conduz esta pesquisa a uma leitura de que, tal como proposto por Macêdo, Souza e Lima (2018), atividades extraclasse mais voltadas para a prática do psicólogo podem se tornar estratégias que possibilitam o desenvolvimento de segurança para a atuação do futuro profissional, tornando-o mais capacitado, confiante da sua própria condição de exercer, de maneira efetiva, a profissão escolhida.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, a pesquisa realizada permite que se conclua não só que foram alcançados os objetivos pretendidos, mas que num processo de aconselhamento e planejamento estratégico de carreira, os estudantes percebem as mudanças de comportamento e o amadurecimento de competências e limitações ao longo do percurso acadêmico. Envoltos com

a consciência desses fatores, preparam-se mais efetivamente para lidar com as adversidades que lhe aguardam no futuro mercado de trabalho da profissão.

Apesar de ter-se focado apenas em um curso (Psicologia), acredita-se que o estudo ora apresentado serve como fonte de indicadores tanto de como uma modalidade de prática clínica em POT pode se inserir no contexto da educação superior, quanto para se repensar a formação universitária para além da sala de aula.

Sugere-se, portanto, que o Aconselhamento e Planejamento Estratégico de Carreira seja um serviço oferecido no contexto da formação superior, mas que venha a ser mais amplamente pesquisado, por exemplo: o presente estudo não coletou depoimentos de quem abandonou as sessões, o que seria interessante para comparar com depoimentos dos aconselhados que concluíram o processo; seria interessante, também, um estudo de *follow up*, investigando os aconselhados durante os primeiros anos no mercado de trabalho, a fim de estudar os alcances do processo de aconselhamento de carreira. Pesquisas dessa ordem podem favorecer a melhoria do serviço oferecido, no sentido de, como educadores de futuros profissionais, cumprirmos nosso papel de agentes de transformação de realidades sociais.

REFERÊNCIAS

ALDIBERT, Alyane; TEIXEIRA, Mauro Antônio Pereira. Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.16, n.1, p.83-93, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2017.

ALMEIDA, Maria Elisa Grijó Guahyba de; MAGALHÃES, Andrea Seixas. Escolha Profissional na Contemporaneidade: Projeto Individual e Projeto Familiar. **Revista Brasileira de Orientação profissional**, Jul/Dez., v.12, n.2, p.205-214, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/08.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2016.

AMATUZZI, Mauro Martins. **Por uma psicologia humana**. São Paulo: Editora Alínea, 2008.

AMATUZZI, Mauro Martins. Psicologia fenomenológica: uma aproximação teórica humanista. **Estudos de Psicologia**, v.25, n.1, p.93-100, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v26n1/a10v26n1.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2017.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BRASIL, CNE/CES. **Resolução N. 7, de 31 de março**, 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12991. Acesso em: 12 set. 2015.

BRASIL, CNE/CES. **Resolução N. 5, de 15 de março**, 2011. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&id=12991. Acesso em: 13 set. 2015.

BRASIL, CNS/CONEP. **Resolução N. 466, de 12 de dezembro**, 2012. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 18 out. 2016.

CECCHETTINI, Eliane El Baddouy. Introdução. In: VERAS, Marcelo (org.). **Inovação e métodos de ensino para nativos digitais**. São Paulo: Atlas, 2011, p.1-18.

DAYCHOUM, Merhi. **40 + 10 ferramentas e técnicas de gerenciamento**. São Paulo: Brasport, 2013.

DUARTE, Maria Eduarda. Inovação em orientação e aconselhamento de carreira: mitos e realidade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.16, n.2, p.111-121, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n2/03.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2017.

FARIA, Liliana; LOUREIRO, Nazaré. Aconselhamento de carreira multicultural: abordagens teóricas e implicações para a prática. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Jan/Jun., v.16, n.1, 2015, p.11-21. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/03.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2016.

FLEURY, Sônia. Psicologia e saúde: fortalecer a construção de sujeitos e eliminar desigualdades injustas. In: GONDIM, Sônia Maria Guedes; CHAVES, Antônio Marcos (orgs). **Práticas e saberes psicológicos e suas conexões**. Salvador: UFBA, 2011, p.267-300.

HALL, Douglas Tim. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v. 10, n.4, p.8-16, 1996. Disponível em: <http://117.28.242.66/media/031102/kzxx/article09.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2017

MACÊDO, Shirley. **Clínica humanista-fenomenológica do trabalho**: a construção de uma ação diferenciada diante do sofrimento no e por causa do trabalho. Curitiba: Juruá, 2015.

MACÊDO, Shirley. Aconselhamento de carreira no contexto da educação superior: promovendo cidadania na universidade pública. In: ENCONTRO DE PESQUISA EDUCACIONAL EM PERNAMBUCO, 6, 2016, Juazeiro, BA. **Anais [...]**. Juazeiro, BA: Universidade Federal do Vale do São Francisco, 2016. CD-ROM

MACEDO, Shirley; SOUZA, Gledson Wilber de; LIMA, Monzitti Baumann Almeida. Oficina de desenvolvimento da escuta: prática clínica na formação em psicologia. **Revista da Abordagem Gestáltica**, Goiânia, v. 24, n. 2, p. 123-133, ago. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.18065/RAG.2018v24n2.1>. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672018000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 29 set. 2018.

NOVAES, Adriano. Coaching e o desenvolvimento de competências empresariais. In: VERAS, Marcelo (org.). **Inovação e métodos de ensino para nativos digitais**. São Paulo: Atlas, 2011, p.36-43.

PENNISI, Roberta. M. C.; PENNISI FILHO, Rosário Rogério. As ferramentas de *coach* no desenvolvimento de competências específicas e outras diferenciações para a educação superior. **Observatorium: Revista Eletrônica de Geografia**, v.2, n.6, p.68-76, 2011. Disponível em: <http://www.observatorium.ig.ufu.br/pdfs/2edicao/n6/5.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2015.

SANTOS, Anelise Schauruch; SOUTO, Danielle da Costa; SILVEIRA, Katia Simone da Sailva; PERRONE, Claudia Maria; DIAS, Ana Cristina Garcia. Atuação do psicólogo escolar e educacional no ensino superior: reflexões sobre práticas. **Revista Quadrimestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, Set/Dez., v.19, n.3, p.515-524, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0193888>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v19n3/2175-3539-pee-19-03-00515.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2018.

SOUZA, Laura Vilela; SCORSOLINI-COMIN, Fábio. Aconselhamento de carreira: uma apreciação construcionista social. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 12, n. 1, p.49-60, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n1/07.pdf>. Acesso em: 12 out. 2018.

Recebido: 13/10/2018

1ª Revisão: 12/12/2018

Aceite final: 13/05/2019

