



LABAMP

LABORATÓRIO DE AVALIAÇÃO E MENSURAÇÃO PSICOLÓGICA

CARTILHA PARA FACILITADORES

Carreira e Justiça social

**Work Intervention Network:
Intervenções em Carreira
pela Psicologia
do Trabalho**

David Blustein

Adaptação e Tradução:

Alexsandro Luiz de Andrade

Manoela Ziebell de Oliveira

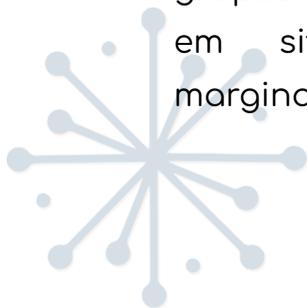
Editoração: Lucas Ferreira Norato



Carreira e Justiça Social é um projeto acadêmico com apoio da agência de fomento FAPES e Cnpq e programa de Bolsas de extensão UFES voltado à difusão de conhecimento sobre carreira, com base em evidências científicas, de forma livre e gratuita.

Os materiais produzidos pelos pesquisadores são pautados por uma ação ética, política, científica e sensível aos desafios da construção de carreira na contemporaneidade.

Esperamos que esse material, em constante processo de desenvolvimento e aprimoramento, possa inspirar a prática da orientação profissional e de carreira com grupos diversos e, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade e marginalização.



Quer saber mais sobre o projeto? Visite:
carreira.ufes.br e
[@carreirascontemporaneas](https://www.instagram.com/carreirascontemporaneas) (instagram)

<https://www.instagram.com/carreirascontemporaneas/>



Como citar este documento:

Se você citar o manual para qualquer finalidade, use a seguinte citação:

Blustein, D. L, De Andrade, A. L. Oliveira, M. Z. & Norato, L. F. (2023). *Work Intervention Network: Intervenções em Carreira pela Psicologia do Trabalho*, Universidade Federal do Espírito Santo, ES - Brasil.

Versão internacional deste material:

Blustein, D. L., Mazur, A., Allan, B., Autin, K., Cinamon, R.G., Ferreira, J, Kozan, S. Sharone, O., Stevenson, B. Thompson, M. (2020). *Work Intervention Network: Copyright and Use Information*. Boston College, MA.



Sumário

<u>Como citar este documento:.....</u>	<u>4</u>
<u>MÓDULO 1.....</u>	<u>13</u>
<u>Atividades.....</u>	<u>16</u>
<u>MAPA RELACIONAL.....</u>	<u>18</u>
<u>MÓDULO 2.....</u>	<u>22</u>
<u>Atividades.....</u>	<u>25</u>
<u>MÓDULO 3.....</u>	<u>36</u>
<u>Desenvolvendo Resiliência Emocional.....</u>	<u>38</u>
<u>Atividades.....</u>	<u>40</u>
<u>Cuidando de nós mesmos (ou: autocuidado)</u>	
<u>43</u>	
<u>Atividades.....</u>	<u>44</u>
<u>MÓDULO 4.....</u>	<u>47</u>
<u>Planejando e explorando.....</u>	<u>49</u>
<u>Engajando-se na busca de emprego.....</u>	<u>55</u>
<u>Atividades.....</u>	<u>57</u>
<u>Referências.....</u>	<u>64</u>
<u>Apêndice 1: Melhores práticas no processo</u>	
<u>de procura de emprego.....</u>	<u>65</u>
<u>Apêndice 2: Prevenção de Saúde Mental.....</u>	<u>68</u>
<u>Apêndice 3: DBT PLEASE Skills.....</u>	<u>76</u>



Copyright and Use Information

Rede de Intervenção no Trabalho:
Informações sobre direitos autorais e uso

Custo dos materiais do workshop

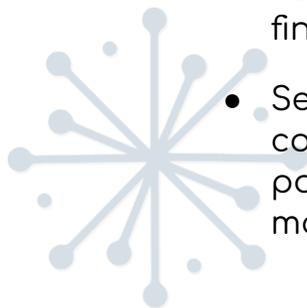
Os materiais planejados na sua elaboração para serem fornecidos gratuitamente. Gentilmente pedimos que compartilhe suas sugestões, dúvidas ou críticas, no Brasil esse contato pode ser feito pelo endereço: alex.psi.andrade@gmail.com



Política de Creative Commons

Este trabalho está licenciado sob uma Licença Internacional Creative Commons Atribuição-Não Comercial-Sem Derivativos 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0). Sob estes termos, você é livre para copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato, desde que siga os seguintes termos de licença:

- Você deve dar o crédito apropriado, fornecer um link para a licença e indicar se alguma alteração foi feita.
- Você pode fazer isso de qualquer maneira razoável, mas não de qualquer forma que sugira que o licenciante endossa você ou seu uso.
- Você não pode usar o material para fins comerciais.
- Se você editar, transformar ou construir sobre o material, não poderá distribuir o material modificado.



Natureza e limitação dos workshops

Esses materiais e treinamento estão sendo disponibilizados como cortesia e não têm o objetivo de ser terapêuticos ou fornecer conselhos específicos a grupos ou indivíduos, os quais assumem toda a responsabilidade por seu uso.



Histórico da Iniciativa WIN:

No início da pandemia, um grupo de 10 profissionais que atuavam na área de aconselhamento, de orientação profissional e de carreira e um sociólogo se reuniram para discutir a crise do desemprego (que abrange situações de subemprego e trabalho sazonal). Esse grupo concordava que os desafios resultantes da perda massiva de empregos exigem fontes abrangentes e flexíveis de apoio e desenvolvimento de habilidades. Por isso, e com base nos excelentes serviços que já estão disponíveis por meio de agências de emprego e transição de carreira, programas de treinamento e profissionais autônomos, projetaram seis workshops de 75-90 minutos que podem ser usados em conjunto ou independentemente para apoiar indivíduos desempregados ou subempregados. A proposta do grupo e desse trabalho é

disseminar o conteúdo dos workshops desenvolvidos o mais amplamente possível, sem nenhum custo para agências ou facilitadores.



Recomendações gerais para os facilitadores dos módulos:

1. Ao usar este manual, as seguintes "habilidades de ajuda" são úteis:
 - a. Escuta ativa;
 - b. Empatia;
 - c. Identificar e abordar problemas e preocupações;
 - d. Resolver suposições e equívocos;
 - e. Expressar compaixão e apoio;
 - f. Combinar com os participantes sobre os limites e "regras" para o compartilhamento de informações pessoais;



2. Uma série de habilidades práticas podem ser úteis, incluindo:
 - a. Habilidades de gerenciamento de grupo;
 - b. Habilidades de busca de emprego;
 - c. Conhecimento sobre planejamento de carreira e habilidades para lidar com transições profissionais e de vida;
 - d. Conhecimento de locais, serviços e centros de referência (por exemplo, para aconselhamento de saúde mental; bancos de alimentos, políticas de assistência etc.);



3. Como facilitador, também é útil validar verbalmente as experiências dos participantes. Isso pode incluir nomear fatores contextuais que contribuem para seus problemas atuais (por exemplo, a vivência de microagressões no trabalho, estressores fora do trabalho, como divórcio ou mudança, etc.) e uma gama de emoções que os participantes estão experimentando. Ao reconhecer isso, acolhemos as experiências dos participantes e aumentamos sua autoconsciência e empoderamento.



MÓDULO 1

Conexões de aprofundamento e sustentação

Kelsey Autin & Amy Mazur



Objetivo geral

Aprofundar/fortalecer relacionamentos, que são essenciais para fornecer uma fonte de suporte e resiliência para pessoas que gerenciam desafios relacionados ao trabalho.

Resultados esperados para o participante

1. Aumentar a crença na agência pessoal;
2. Diminuir a autculpabilização no processo de busca de emprego;
3. Resignificar a importância de criar conexões;



Metas do facilitador

1. Criar um ambiente de apoio para facilitar a reflexão crítica de cada participante;
2. Definir o que “comunidade” significa para os participantes;
3. Apresentar os benefícios da conexão com a comunidade para a busca de emprego e para o bem-estar;
4. Ajudar os participantes a identificarem as comunidades de apoio existentes;
5. Discutir estratégias para construir uma comunidade;
6. Fornecer oportunidades para a criação de redes de apoio com outros participantes;



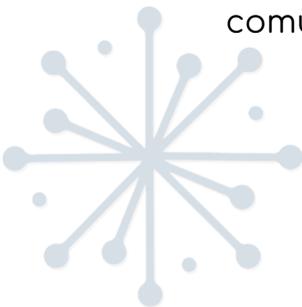
Atividades

Enquadramento e check-in (15-20 minutos)

1. Dê as boas-vindas aos participantes do grupo;
2. Apresente a atividade quebra-gelo;
 - a. “Que emoções você está sentindo em relação à sua atual situação de emprego?”

Atividades e análise (35-40 minutos)

1. Divida o grupo em duplas e peça que compartilhem as respostas para a seguinte pergunta entre si:
 - a. “Descreva um momento em que você sentiu que fazia parte de uma comunidade”;



2. Apresente a atividade de “Mapa Relacional”;
3. Peça aos participantes que preencham o Mapa Relacional individualmente;
4. Convide o grupo para discutir reflexões e insights que possam ter surgido durante a realização da atividade;



Próximas etapas (10-15 minutos)

1. Retome as duplas do exercício anterior: os integrantes da dupla serão os parceiros/pares/duplas/amigos um do outro;
2. Discuta oportunidades contínuas de apoio e conexão entre os membros das duplas e do grupo;
3. Discuta as oportunidades de os parceiros continuarem a se encontrar no futuro para facilitar a procura de emprego;

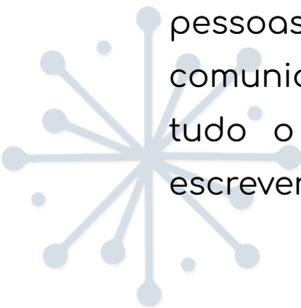


MAPA RELACIONAL

Por: Amy Mazur, equipe de mudanças de carreira.

Desenhe um alvo (como em um jogo de tiro ao alvo) em uma página em branco. Imagine-se no meio do alvo com três esferas ao seu redor.

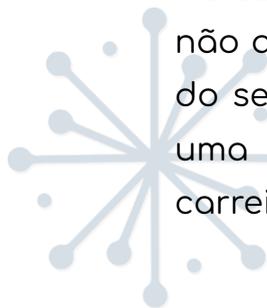
Na esfera mais próxima de você, no centro, liste as pessoas em sua vida que mais o apoiam enquanto você tenta tomar uma decisão profissional importante. Liste qualquer pessoa em quem você possa pensar; pode ser um professor, um amigo, um tio, até mesmo um avô falecido com quem você fala em momentos de silêncio. Você pode inclusive listar grupos de pessoas - talvez você tenha uma comunidade religiosa que oferece apoio em tudo o que você faz. (Você não precisa escrever o nome de todas as pessoas dessa



comunidade religiosa; crie um símbolo que irá representá-la).

Na próxima esfera, afastando-se de você, liste as pessoas em sua vida que são mais neutras em relação a essa decisão profissional. Essas são as pessoas com quem você fala sobre certas coisas, mas podem não ser as pessoas que apoiarão incondicionalmente todas as suas decisões. Embora muitos de nós desejemos que nossos parceiros e amigos íntimos estejam na esfera mais próxima, muitas vezes descobrimos que, como qualquer decisão de carreira que tomamos também os afeta, eles nem sempre são tão solidários e podem acabar nessa esfera intermediária.

Na esfera mais externa, liste as pessoas que não apoiam você. Também podem ser vozes do seu passado, mas que ainda podem ter uma forte influência em suas decisões de carreira.

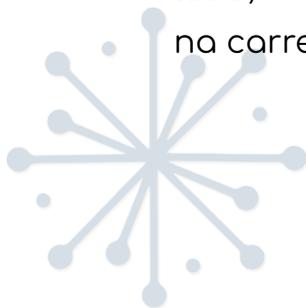


Agora olhe para o seu desenho. O que você percebe? Onde está a maioria das pessoas? Você tem muito apoio no seu círculo mais interno ou é um pouco pesado na esfera sem suporte? Não surpreendentemente, a literatura recente mostra a interconexão do progresso na carreira e a qualidade dos relacionamentos que se tem na vida. Dito de outra forma, quanto mais pessoas você tiver em sua esfera interna, maior será a probabilidade de você ter sucesso na realização de suas decisões de carreira. Esses relacionamentos profundos e de apoio realmente desempenham um papel significativo na tomada de decisões de carreira.

Portanto, se você descobrir que sua esfera interna está cheia, ótimo! Use essas conexões e recursos para ajudar nos altos e baixos de uma transição de carreira, afinal, eles fazem parte do processo de transição.

As pessoas em sua esfera interna também sabem disso e estão preparadas para ajudar você a administrar todos os momentos bons e ruins que as transições trazem. Não é a toa que elas chegaram na esfera interna, certo? Agora, se descobrir que sua esfera interna precisa ficar um pouco mais “povoada”, o que você pode fazer? Tente fazer novas conexões. Procure pessoas que você conhece ou organizações e grupos que são conhecidos por apoiar as pessoas em transições e, no seu caso, em transições de carreira. Existem muitas organizações e grupos, e muitos têm dentro deles indivíduos que ajudarão a ver que quanto mais apoio e conexão você tem com as pessoas que sente que estão ao seu lado, maior a probabilidade de progresso na carreira.

Boas conexões!



MÓDULO 2

Promovendo a consciência social e reduzindo a autoculpabilização

David Blustein, Ofer Sharone,
Gali Cinamon & Joaquim Ferreira



Objetivo geral

Ajudar os participantes a aumentar sua consciência crítica (CC), ou seja, sua capacidade de ler o mundo e de realizar mudanças em sua vida e contexto. Este módulo busca promover uma reformulação poderosa sobre as causas do desemprego, além de reduzir a autculpabilização.

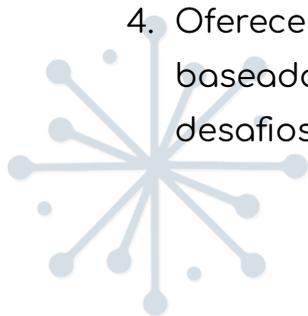
Resultados esperados para o participante

1. Desenvolver uma perspectiva crítica sobre os desafios atuais, que seja precisa e reduza a autculpabilização;
2. Melhorar sua compreensão sobre os fatores políticos, econômicos, sociais, entre outros, que influenciam o mercado de trabalho e a busca de emprego;
3. Aumentar a resiliência dos participantes por meio do uso de reformulações mais adaptativas, além do desenvolvimento de

uma perspectiva mais crítica sobre as forças contextuais;

Metas do facilitador

1. Criar um ambiente de apoio para facilitar a reflexão crítica sobre a natureza da situação de trabalho para cada participante;
2. Fornecer aos participantes ferramentas para compreender as causas sistêmicas e institucionais do desemprego e do subemprego;
3. Apoiar o desenvolvimento de recursos de proteção que ajudarão a mitigar as consequências psicológicas do desemprego;
4. Oferecer aos participantes uma estratégia, baseada em evidências, para reformular os desafios que estão enfrentando, a fim de



reduzir a autculpabilização, o estigma internalizado e a vergonha;

5. Os facilitadores do grupo podem escolher, dentre os sugeridos, um número de atividades e tópicos de discussão que atendam às necessidades específicas dos participantes do grupo;



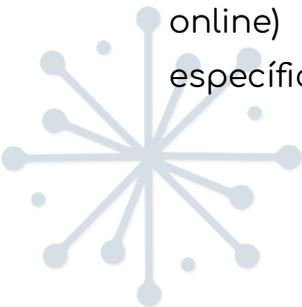
Atividades

Enquadramento e check in (15 minutos)

1. Pedir aos participantes que se apresentem e respondam à seguinte pergunta:
 - a. Para além da organização financeira, quais são os aspectos mais desafiantes de sua situação de trabalho e vida agora? Idealmente, seria interessante estimular os participantes a escreverem suas respostas a esses pontos brevemente;

Atividades e análise (60 minutos)

1. Introduza discussões semiestruturadas em grupos (pode-se usar breakout rooms, se as atividades forem realizadas na modalidade online) em torno de temas e estímulos específicos.



2. Perguntas para discussão em grupo:

a. Como você descreveria o momento de crise de empregos que vivemos hoje? Discussão das condições estruturais e das causas sistêmicas do desemprego e das condições de trabalho abaixo do ideal:

i. Pandemia global: transformou totalmente a vida e o trabalho em todo o mundo;

ii. Quadro geral: era do trabalho precário; subemprego generalizado, emprego instável / grande contingente de trabalhadores desocupados;

iii. As mais importantes barreiras para encontrar e manter empregos estáveis são, em grande parte, estruturais, e estão fora do controle dos indivíduos;



- iv. Explicar e descrever, em detalhes, a importância de discutir as barreiras como forma de combater o mito da autoajuda segundo no qual um candidato a emprego pode controlar todos os resultados com a força de seu desejo, o que muitas vezes leva à autculpabilização;
- v. Destacar que este período de desemprego é diferente de qualquer outro que já vivemos, o que ajudará na redução da autculpabilização;
- vi. Discutir as consequências psicológicas da autculpabilização - não é apenas imprecisa, mas pode ser prejudicial para a saúde e o bem-estar dos participantes;



- b. A procura de emprego: Identificando o que funciona na busca de um emprego:
 - i. Convidar os participantes, em pequenos grupos, a discutir as barreiras que enfrentam para encontrar bons empregos. Após as discussões em pequenos grupos, pedir aos grupos que compartilhem com o grande grupo os temas ou padrões comuns que eles identificaram;
 - ii. Compartilhar dados de estudos que mostram que os candidatos com habilidades e credenciais iguais recebem taxas de retorno de chamada muito diferentes, dependendo da situação atual do emprego, bem como de outros fatores, como raça e idade;



- iii. Discutir o processo de contratação e a questão dos preconceitos do empregador contra trabalhadores desempregados e preconceitos que se somam (por exemplo, discriminação com base na raça, idade e preconceito em relação ao trabalho autônomo / tipo de contrato de trabalho);
- iv. Explicar que o reconhecimento dos obstáculos é necessário para evitar a autoculpabilização, bem como para identificar e criar estratégias:
 - 1. Para alguns participantes, isso pode gerar sentimentos de desesperança. Tais sentimentos devem ser discutidos abertamente. Obstáculos não significam que seja impossível conseguir um emprego. O reconhecimento de obstáculos



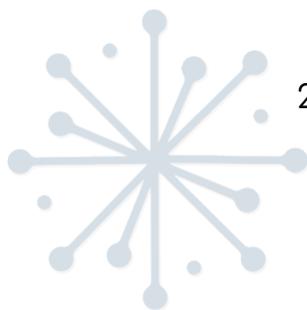
pode esclarecer porque encontrar um bom trabalho pode levar muito tempo e pode oportunizar a criação de estratégias coletivas;

- c. Experiência subjetiva e estigma: examine os aspectos subjetivos da experiência de desemprego com foco em tornar evidentes as crenças internalizadas que podem ser reformuladas e desmascaradas:
 - i. Discutir a experiência subjetiva de rejeição constante, estigma e vergonha;
 - ii. Rever as experiências de estigma e vergonha;
 - iii. Afirmar os limites para que as pessoas não sintam que precisam falar sobre temas a respeito dos



quais ainda não estão confortáveis em compartilhar;

- iv. Ressaltar que falar sobre essas questões ajudará a revelar as maneiras como internalizamos as mensagens da sociedade e fornecerá aos participantes uma forma de combater essas mensagens sociais que podem induzir ao erro;
- v. Fazer com que os participantes retornem a seus pequenos grupos e respondam às seguintes instruções:
 - 1. Com que frequência e intensidade você se sentiu estigmatizado ou estigmatizada por estar sem emprego? - compartilhe uma experiência;
 - 2. Quanto você se sentiu envergonhado por estar



desempregado - compartilhe uma experiência;

3. Escreva algumas das mensagens externas que contribuíram para que você tivesse esses sentimentos;

vi. Usando uma perspectiva crítica, analise com os participantes explicações alternativas que destacam o papel das causas sistêmicas e estruturais do desemprego e da discriminação;



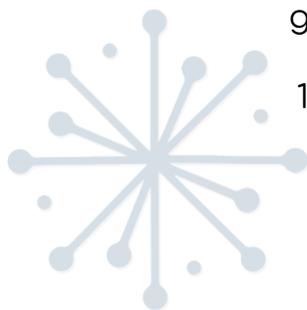
d. Seguindo em frente: passe da reflexão para a ação, que aumentará a resiliência e apoiará os participantes à medida em que eles se engajam novamente no processo de busca de emprego:

i. Discutir o processo de usar esses novos entendimentos e reformulações como uma forma de promover a resiliência e o empoderamento;

ii. Convidar os participantes, em pequenos grupos, a discutir suas conclusões gerais sobre os pontos de discussão anteriores;

iii. Fazer as seguintes perguntas no grupo para facilitar a discussão:

1. O que mudou em sua compreensão sobre os desafios



relacionados ao trabalho que você está enfrentando?

2. Em que medida esta discussão ajudou a identificar as maneiras como os fatores sociais e econômicos estão influenciando o processo de procura de emprego?
3. Como esta discussão ajudará a lidar com a frustração e as rejeições da busca de emprego?

e. Atividades de encerramento:

- i. Pedir aos participantes que procurem visualizar situações em que esses novos entendimentos podem funcionar como um escudo em suas vidas;
- ii. Pedir aos participantes para escreverem como sua resposta à



seguinte questão (levantada no início) pode ter mudado: Quais são os aspectos mais desafiadores de sua situação de trabalho e vida agora?

- iii. Discutir algumas ações sociais que os participantes podem realizar para defender políticas mais humanas relacionadas ao trabalho e ao desemprego;
- iv. Fazer com que os participantes desenvolvam um plano de ação pessoal apoiado nessas discussões, com foco no seguinte:
 - 1. Metas para conseguir emprego;
 - 2. Conexões com outras pessoas para manter as novas perspectivas recém reformuladas;



3. Plano de ação (em pequenas etapas) que ajudarão a sentir que está avançando;

Próximas etapas (15 minutos)

1. Os participantes irão completar seu novo plano de ação e o levarão com eles.
2. Os participantes também serão incentivados a compartilhar informações de contato com outros membros do grupo.



MÓDULO 3

Construindo Resiliência Emocional e Autocuidado

Saliha Kozan, Mindi Thompson
& Gali Cinamon



Objetivo geral

Fornecer aos participantes habilidades, recursos e suporte específicos que aumentarão sua capacidade de lidar com o estresse da perda de emprego e outras interrupções no trabalho.



Sessão 1:

Desenvolvendo Resiliência Emocional

Resultados esperados para o participante

1. Compreender os efeitos do desemprego na saúde mental;
2. Validar experiências psicológicas próprias e de outros durante o desemprego;
3. Compartilhar histórias de resiliência para gerenciar e superar as dificuldades atuais;



Metas do facilitador

1. Fornecer espaços seguros e de apoio para permitir que os participantes:
 - a. Identifiquem e expressem / nomeiem sentimentos, incluindo perda;
 - b. Identifiquem áreas de suas vidas sobre as quais eles têm controle e desenvolvam o controle sobre essas áreas;
 - c. Aumentem a sua consciência sobre as reações psicológicas comuns ao desemprego / perda de emprego;
2. Validar a sensação de perda dos participantes, bem como outras emoções, durante o desemprego e o processo de busca de emprego (por exemplo, luto, frustração / raiva, tristeza, decepção e desânimo após rejeições);



Atividades

Check-in e centralização (10-15 minutos)

1. Leia o roteiro fornecido (Apêndice 2) para fazer o check-in com os participantes e conduzir um exercício de “presencialidade”;
2. Explique os objetivos da sessão e estabeleça as regras (por exemplo, escuta sem julgamentos e apoio, demonstração de respeito, dar espaço um ao outro);

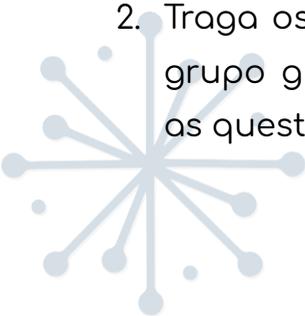
Psicoeducação (5-10 minutos)

1. Forneça informações aos participantes sobre reações emocionais / psicológicas comuns à perda de emprego;
2. Forneça aos participantes materiais de leitura que falem sobre esses conceitos emocionais;



Discussão em grupos pequenos e grandes (35-40 minutos)

1. Peça aos participantes que se separem em pequenos grupos (2-3 membros) e discuta as seguintes questões:
 - a. O que você achou do material de leitura?
 - b. Você se identifica com o conteúdo abordado?
 - c. Quais recursos e/ou pontos fortes (por exemplo, apoio da família e amigos, apoio governamental/institucional, econômico, financeiro, hobbies, espiritualidade) ajudaram você a superar as dificuldades do passado?
2. Traga os pequenos grupos de volta para o grupo grande e discuta as respostas para as questões acima;



Etapas futuras (5 minutos)

1. Pergunte ao grupo como cada pessoa planeja aprimorar os recursos existentes, bem como criar novos;
2. Pergunte ao grupo sobre o papel do apoio social em suas vidas:
 - a. Você estaria disponível para compartilhar seus sentimentos sobre a situação atual com alguém em quem confia?



Sessão 2:

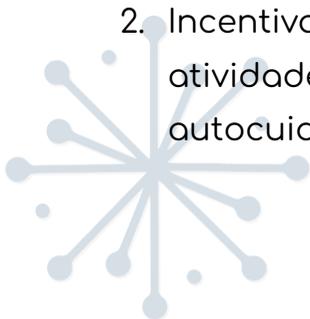
Cuidando de nós mesmos (ou: autocuidado)

Resultados esperados para o participante

1. Compreender a importância do autocuidado na gestão do estresse durante o desemprego;
2. Construir resiliência emocional;

Metas do facilitador

1. Aumentar a compreensão do participante sobre como o autocuidado ajuda a enfrentar e ser mais resiliente durante momentos estressantes;
2. Incentivar o envolvimento contínuo em atividades/comportamentos de autocuidado;



3. Aumentar a motivação para cuidar de sua saúde física e mental;

Atividades

Check-in e “presencialidade” (10-15 minutos)

1. Leia o roteiro fornecido para fazer o check-in com os participantes e conduzir um exercício de “presencialidade”;
2. Explique os objetivos da sessão e pergunte o que os participantes compreendem sobre o autocuidado:
 - a. "O que significa autocuidado para você?"

Atividade de fatos e mitos (10-15 minutos)

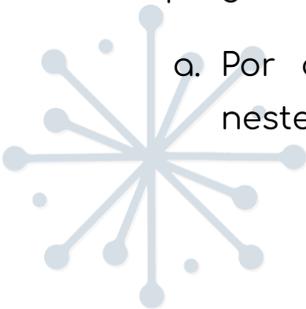
1. Leia/mostre declarações sobre autocuidado em um material de leitura e pergunte ao grupo se são mitos ou fatos;



2. Dê exemplos de autocuidado usando materiais de leitura:
 - a. Diferentes domínios de bem-estar (por exemplo, cartilha de habilidades DBT PLEASE, apêndice 3):
 - i. Nutrição;
 - ii. Atividade física;
 - iii. Higiene do sono;
 - iv. Recursos de atenção / relaxamento;
 - v. Atividades sociais / envolvimento social;

Discussão em grupo (25-35 minutos)

1. Envolver os participantes na discussão em grupo sobre o autocuidado, explorando as respostas dos participantes às seguintes perguntas:
 - a. Por que o autocuidado é importante neste momento da sua vida?



- b. Como você tem se cuidado ultimamente?
 - c. Quais são as suas formas preferidas e de baixo custo para gerenciar o estresse da procura de emprego?
 - d. Como você tem usado essas estratégias ultimamente?
 - e. Quais são as barreiras que você enfrenta para melhorar o autocuidado?
2. Reconheça que o autocuidado é um trabalho e agradeça aos participantes por dedicarem um tempo para o autocuidado participando da sessão;

Fechamento (5-10 minutos)

1. Pergunte aos participantes o que eles aprenderam ou sobre o que puderam refletir participando deste grupo e como planejam praticar o autocuidado daqui para frente;

MÓDULO 4

Planejando, envolvendo-se e engajando-se na busca por emprego

David Blustein, Amy Mazur
& Brian Stevenson



Objetivo geral

Facilitar o planejamento de carreira, o que idealmente motivará os participantes em sua busca por trabalho enquanto também proporciona esperança e um caminho para uma vida sustentável e significativa.



Sessão 1:

Planejando e explorando

Resultados esperados para o participante

1. Aumentar a autoconsciência sobre a importância da esperança para suas carreiras;
2. Aprender experimentalmente sobre a realidade do processo de planejamento de carreira e sobre a procura de emprego;
3. Tomar uma atitude, manter a motivação e buscar apoio na busca de emprego;



Metas do facilitador

1. Enquadrar a busca de emprego em torno de uma perspectiva mais ampla de planejamento de carreira;
2. Instigar a esperança nos participantes, ajudando-os a se reconectarem com seus sonhos/esperanças sobre trabalho;



Atividades

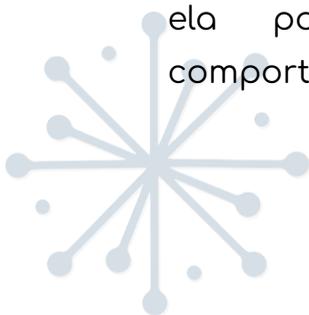
Abertura de discussões (10 - 15 minutos)

1. Comece com uma discussão sobre o papel do trabalho na vida dos participantes. Afirme que o trabalho tem um papel na vida de todas as pessoas:
 - a. O que é trabalhar? O que o trabalho significa para você?
 - b. Por que nós trabalhamos? Compartilhe prós e contras;
2. Esclareça que trabalho satisfaz muitas necessidades. Idealmente ele pode satisfazer as necessidades de autodeterminação (alguns podem chamar de carreira, vocação ou chamado/missão).



Reconectando com a esperança (10 minutos)

1. Se você está lutando para encontrar trabalho; sentindo-se subempregado ou desmoralizado em seu trabalho atual; ou se está enfrentando barreiras/obstáculos para o desenvolvimento do seu trabalho, você pode descobrir que tem como "desligar" uma parte de você que sonhava em ter uma carreira ou um chamado/missão.
2. Reconectar-se com esta parte de você pode ser assustador, mas pode ser importante e útil dar atenção a ela.
3. Pode ser útil pensar em suas aspirações e objetivos vocacionais de longo prazo como um farol. Você pode ver a luz à distância e ela pode orientar suas ações e comportamentos.



Explorando o autoconceito (20 - 25 minutos)

1. Explorar a identidade, os valores e a personalidade de uma pessoa é parte essencial do planejamento de carreira. Conhecer a si mesmas ajuda as pessoas a construir um plano de carreira mais adequado e uma vida mais significativa também.
2. Para as pessoas que precisam se concentrar em encontrar rapidamente um trabalho, conhecer a si mesmas pode ajudar a desenvolver novas opções e novas estratégias úteis à procura de emprego.
3. Aprender sobre os tipos de personalidade usando o sistema de Holland:
 - a. Visão geral do RIASEC de Holland:
https://drive.google.com/file/d/1cfObOcZadNNJ-E_XDBBHCik3pg3Uon18/view?usp=sharing.



b. Os participantes poderão ter seus próprios resultados através da planilha da escala de pesquisa:
https://docs.google.com/document/d/1AGjZqya56TpSmfPi_2LfAQV1pkFK60EJ/edit?usp=sharing&oid=118140149797948947149&rtpof=true&sd=true ;

4. Explorando a conexão emocional e a prontidão para considerar esperança/sonhos/aspirações (10 - 15 minutos):

a. Exercícios de experiências extremas

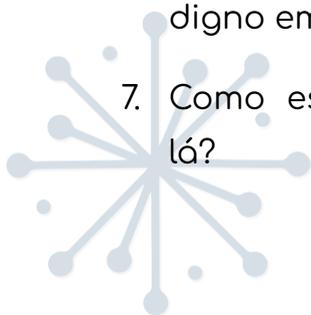
b. Pense nas diferentes experiências relacionadas ao trabalho e à carreira em sua vida. Registre algumas delas, que considera mais importantes, positivas ou negativas, em uma espécie de linha de vida. Depois reflita sobre como elas



se relacionam, com seus sentimentos de esperança, sonhos e aspirações.

Fechamento das atividades: Quem sou eu?(10 - 15 minutos)

1. Considere seus atributos mais importantes; o que te torna único e o que faz você se sentir bem (positivo) consigo mesmo;
2. Escreva pelo menos 5 destes atributos;
3. Reúna-se com uma dupla e fale sobre estes atributos;
4. Pense quais aspectos destes atributos lhe dão força agora;
5. Volte para o grande grupo:
6. Visualize-se em um emprego decente e digno em 5 anos;
7. Como estes atributos ajudaram a chegar lá?



Sessão 2:

Engajando-se na busca de emprego

Resultados esperados para o participante

1. Aprender sobre o processo de desenvolvimento de carreira.
2. Desenvolver consciência contextual para o desenvolvimento de carreira.
3. Reconhecer oportunidades e desafios na procura por emprego.



Metas do facilitador

1. Apoiar os participantes, usando novas perspectivas e planos para sustentar sua busca por emprego.
2. Comunicar oportunidades e barreiras comuns na procura por emprego.
3. Reconhecer que o desenvolvimento de carreira/trabalho não é apenas um teste de força pessoal, e que o contexto desempenha um papel significativo e talvez o mais importante durante a vida profissional.

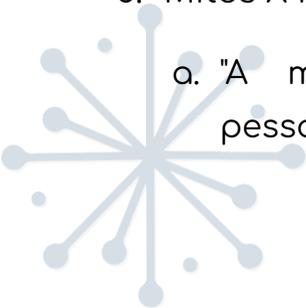


Atividades

Psicoeducação (10 - 15 minutos)

1. Confirme se os participantes se reconectaram com seus sonhos e aprenderam sobre si em relação ao mundo;
2. Reconectar-se com seus sonhos é um ótimo começo;
3. Pode ser difícil e assustador começar a tomar medidas para alcançar seus objetivos de emprego;
4. Algumas pessoas podem ter em suas vidas crenças sobre trabalhar em prol de longas metas profissionais que não são úteis, nem apoiadoras;
5. Mitos X Realidade, comuns:

a. "A maioria das pessoas conhecem pessoas em todo o tipo de área" (nem



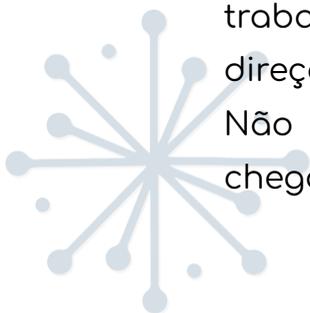
todo mundo tem conexões em certos campos ou áreas);

- b. "A maioria das pessoas sabem o que querem desde cedo e cada passo que dão é em direção a isso" (a maioria das pessoas vai descobrindo ao longo do caminho, aproveitando oportunidades quando elas aparecem);
- c. "Preciso encontrar a escolha perfeita para ser feliz em meu trabalho" (nunca haverá a escolha perfeita, todo trabalho tem prós e contras);
- d. "É muito tarde para mim, para ter um trabalho do qual eu goste" (nunca é muito tarde para isso);
- e. "Se eu não conseguir o trabalho que quero agora, ele nunca vai acontecer" (o próximo trabalho que você tiver muito provavelmente não será seu último. Lembre-se que o próximo trabalho ou

emprego, é só o próximo trabalho ou emprego. É um trampolim por meio do qual você irá se movimentar)

Exercício de visualização (20 - 25 minutos)

1. Leia o seguinte para os participantes:
 - a. Visualize a imagem de um grande lago. À distância você pode ver uma ilha com um farol. Este farol é a sua meta de emprego desejada. Entre você e a ilha, dezenas de rochas se projetam na superfície da água. Você pode pisar em incontáveis rochas diferentes e percorrer diferentes caminhos para chegar na ilha. Estas rochas representam os vários próximos trabalhos que você pode realizar em direção ao seu tão desejado destino. Não existe um "caminho certo" para chegar na ilha. É inútil procurá-lo.



Existem centenas de combinações de caminhos que você pode tomar e que o levarão ao seu destino. O melhor que você pode fazer é simplesmente pisar em uma rocha que lhe pareça melhor com base no que você já conhece de si mesmo. A cada passo você estará mais próximo do seu objetivo, do seu farol. Assim que você estiver lá, você poderá decidir parar ou seguir pisando na próxima rocha que lhe pareça melhor.

- b. Os participantes discutirão os resultados do que visualizaram neste exercício e identificarão temas que possam informar sobre o planejamento de suas carreiras;

- 2. Inclua um estudo de caso que descreva um processo de desenvolvimento de carreira de alguém que envolva um caminho tortuoso ou inesperado, destacando o papel tanto



das qualidades da pessoa quanto de seu contexto.

O que funciona melhor (15 - 20 minutos)

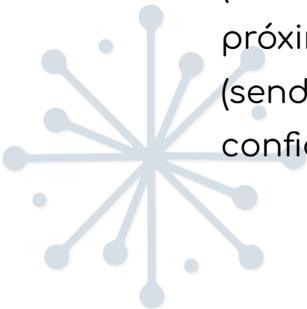
1. Revise as estratégias de busca de emprego apoiadas por fortes evidências de pesquisa (consulte o apêndice 1);
2. Discuta a reação dos participantes;
3. Revise as estratégias sobre as quais os participantes têm interesse em aprender;
4. Como esta informação ajudará?

Habilidades de enfrentamento (15 minutos)

1. Manter a esperança e a motivação ao se esforçar para alcançar o destino desejado. Ambivalência, dúvida e cansaço são normais;



2. Não se intimide com estes pensamentos e sentimentos. Reconhecê-los é importante. Quando diante deles, o que pode ajudar é:
- a. Preencher sua vida com atividades alegres, apesar da sua situação profissional, é importante para ajudá-lo a seguir em direção aos seus objetivos;
 - b. Conectar-se com outras pessoas e receber apoio social é importante enquanto você segue em direção aos seus objetivos;
 - c. Dê créditos a você mesmo pelos próprios progressos. Todo trabalho duro merece reconhecimento;
 - d. Considere o seu nível atual de confiança (autoeficácia) para encontrar o seu próximo melhor emprego de 0 a 10 (sendo 0 sem confiança e 10 totalmente confiante).



3. Peça para os participantes refletirem sobre o que foi discutido acima, escrevendo suas respostas:

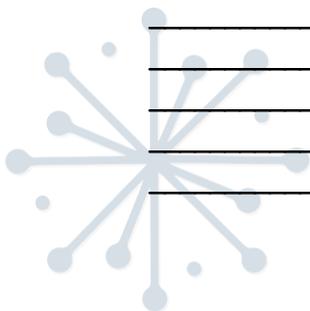
a. Razões do porque estou fazendo isto:

b. Coisas que me dão prazer:

c. Pessoas/Organizações onde posso encontrar suporte:

d. Afirmações sobre o meu progresso:

e. Coisas que me ajudarão a crescer um ponto na escala da autoconfiança / autoeficácia:



Fechamento (10 minutos)

1. Uma breve discussão sobre os aprendizados e próximos passos (participantes podem escrever uma lista de aprendizados juntamente com planos para implementar os próximos passos);



2. Algumas idéias/sugestões sobre os próximos passos:

- a. Continuar com autoavaliações adicionais;
- b. Explorar campos/áreas de interesse;
- c. Participar de outros workshops sobre o tema carreira;
- d. Considerar algumas opções de treinamentos;
- e. (Re)focar a procura por emprego em áreas que refletem os pontos fortes ao longo da vida;

Entrar em contato com outras pessoas para obter suporte contínuo.



Referências

Schultheiss, D. E. Palladino. (2003). Uma Abordagem Relacional para Aconselhamento Profissional: Integração Teórica e Aplicação Prática. *Journal of Counseling and Development*, 81, 301-310.



Apêndice 1: Melhores práticas no processo de procura de emprego

Os cientistas sociais vêm estudando o processo de procura de emprego por décadas, identificando, por meio de muitos estudos empíricos, com pessoas reais, as práticas que parecem funcionar melhor. Eles puderam identificar estratégias que costumam funcionar na maioria dos casos, embora não funcionem sempre para todas as pessoas.

Pedimos que revise esta lista e indique as estratégias que está usando atualmente marcando a linha ao lado do item.



Se você gostaria de saber mais sobre uma estratégia de busca de emprego listada abaixo, marque na terceira coluna.

Estratégias de busca de emprego baseadas em evidências		
	Uso atualmente	Gostaria de saber mais
Aprimorar as redes sociais		
Aprender a maximizar as conexões sociais		
Desenvolver habilidades interpessoais adaptativas		
Melhorar as habilidades de auto-apresentação		

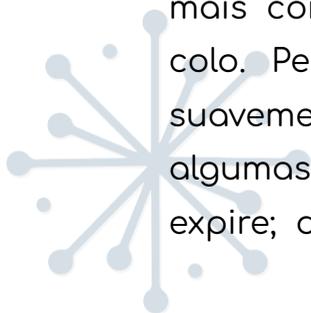
Aumentar autoeficácia e autoconfiança		
Tomar iniciativas		
Definir metas		
Desenvolver novas habilidades		
Aprimorar as habilidades de entrevista		
Refletir sobre o próprio progresso e desafios		
Persistir		
Pesquisar e explorar emprego com foco (objetivos claramente definidos)		

Apêndice 2: Prevenção de Saúde Mental

Roteiro para Exercício de Atenção Plena por
Melissa Magaro, Ph.D.

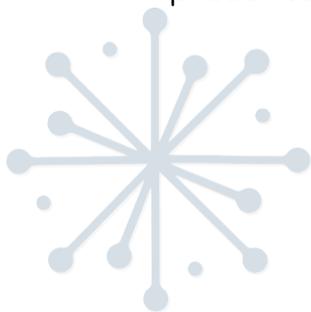
Observe que este exercício exigirá que os facilitadores do workshop tenham algum treinamento em aconselhamento para saúde mental e/ou intervenções baseadas em atenção plena.

“Vá em frente e fique em uma posição confortável em sua cadeira. Sente-se ereto com os pés apoiados no chão, braços e pernas cruzados ou descruzados, o que for mais confortável, e as mãos apoiadas no colo. Permita que seus olhos se fechem suavemente [pausa de 10 segundos]. Faça algumas respirações suaves: inspire... e expire; dentro e fora. Observe o som e a



sensação de sua própria respiração enquanto inspira [pausa] e expira [pausa] Agora, volte sua atenção para estar dentro desta sala. Observe quaisquer sons que possam ocorrer dentro da sala [pausa] e fora [pausa de 10 segundos]. Observe como você está sentado em sua cadeira [pausa de 10 segundos]. Concentre-se no local onde seu corpo toca a cadeira. Quais são as sensações aí? Qual é a sensação de se sentar onde você se senta? [pausa de 10 segundos] Em seguida, observe os lugares onde seu corpo toca suas pernas. Como seus pés se sentem na posição em que estão? [pausa de 10 segundos] Que sensações você consegue perceber no resto do seu corpo? Se você sentir alguma sensação em seu corpo, apenas observe-a e reconheça sua presença [pausa de 10 segundos]. Observe também como elas podem mudar ou mudar de momento a momento. Não tente mudá-las. Agora,

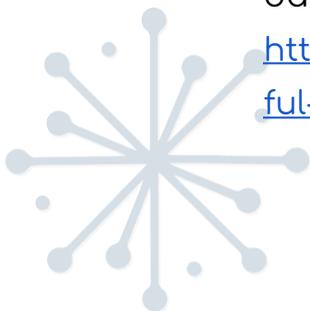
deixe-se estar nesta sala. Esteja ciente do valor da sua presença aqui [pausa de 10 segundos]. Veja se consegue perceber alguma dúvida, reserva, medo ou preocupação [pausa de 10 segundos]. Veja se você pode apenas notá-los e reconhecer sua presença. Agora veja se apenas por um momento você pode estar presente com seus valores e compromissos. Por quê você está aqui? Onde você quer chegar? O que você quer fazer? [pausa de 10 segundos] Então, quando estiver pronto, deixe de lado esses pensamentos e gradualmente amplie sua atenção para absorver os sons ao seu redor [pausa de 10 segundos] e abra lentamente os olhos com a intenção de trazer essa consciência para o momento presente e o resto do dia."



- No link abaixo, você encontra algumas sugestões de aplicativos que podem servir como apoio para exercícios de meditação. Sugerimos que experimente alguns e veja quais funcionam melhor para você:
<https://tecnoblog.net/responde/melhores-ops-meditar-portugues/>

As sugestões do material original em inglês encontram-se listadas abaixo:

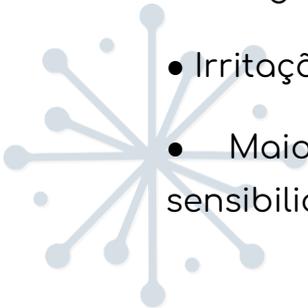
- Respiração como vídeo âncora:
<https://www.youtube.com/watch?v=6-Oge6MuFno>
- Meditação da respiração:
https://www.uclahealth.org/marc/mpeg/01_Breathing_Meditation.mp3
- Meditações guiadas gratuitas no site da UCLA MARC:
<https://www.uclahealth.org/marc/mindful-meditations>



- Aplicativos gratuitos com exercícios semelhantes: Insight Timer, aplicativo UCLA Mindful

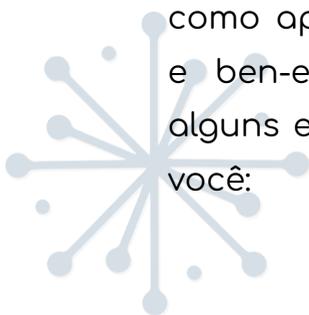
Reações/sentimentos emocionais comuns relacionados à perda do emprego

- Surpresa, choque e negação após receber a notícia, quando é repentina (seja esperada ou não)
- Tristeza
- Uma sensação de perda/tristeza
- Opressão
- Cansaço ou exaustão
- Fadiga e mal-estar
- Irritação, ressentimento e raiva
- Maiores níveis de irritabilidade e sensibilidade



- Desamparo e perda de controle da própria vida
- Desesperança
- Desconfiança com relação a outras pessoas
- Isolamento e solidão
- Estresse quando está perto de familiares e amigos
- Desinteresse em atividades das quais costumava gostar
- Ansiedade/nervosismo e inquietação/no limite

No link abaixo, você encontra algumas sugestões de aplicativos que podem servir como apoio para práticas de autocuidado e bem-estar. Sugerimos que experimente alguns e veja quais funcionam melhor para você:



<https://revistamarieclaire.globo.com/Beleza/bem-estar/noticia/2022/07/7-apps-de-bem-estar-e-autocuidado-para-inserir-na-rotina.html>

As sugestões do material original em inglês encontram-se listadas abaixo:

- Mitos e fatos sobre autocuidado:

<https://www.afcurgentcare.com/about/national-blog/2020/july/debunking-the-myths-of-self-care/>

<https://psychcentral.com/blog/7-damaging-myths-about-self-care/>

- Dicas para autocuidado durante a COVID-19:

<https://emmresourcecenter.org/system/files/2020-03/Covid-19%20-%20Self%20Care%20Card%20English.E-version.pdf>

- Atividades de autocuidado para famílias:

<https://www.creativeagingcalgary.com/family-group-self-care-activities-you-can-do-as-a-family/>

- Autocuidado para Estresse:

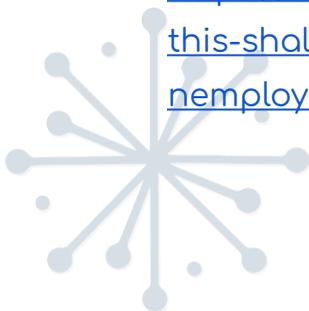
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/s-hyness-is-nice/201403/seven-types-self-care-activities-coping-stress>

- 6 maneiras de praticar o autocuidado estando desempregado:

<https://www.careersportal.co.za/careers/careers-advice/6-ways-to-practice-self-care-while-unemployed>

- 7 dicas de autocuidado para o desemprego repentino:

<https://www.caredash.com/news/healthcare/this-shall-pass-7-self-care-tips-for-sudden-unemployment>



Apêndice 3: DBT PLEASE Skills

- DBT Please Skills (Reduzindo a vulnerabilidade para as emoções negativas)

https://www.canva.com/design/DAFdMxVt21U/Z08gcZmzKvfnAe62V44lLg/view?utm_content=DAFdMxVt21U&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=publishsharelink

