



Centro de Estudos em Terapia
Cognitivo-Comportamental

**CETCC - CENTRO DE ESTUDOS EM TERAPIA COGNITIVO-
COMPORTAMENTAL**

FERNANDA ARAUJO NODA

**COACHING, COACHING COGNITIVO-COMPORTAMENTAL
E AS SEMELHANÇAS COM A TERAPIA COGNITIVO-
COMPORTAMENTAL**

São Paulo

2017

FERNANDA ARAUJO NODA

**COACHING, COACHING COGNITIVO-COMPORTAMENTAL
E AS SEMELHANÇAS COM A TERAPIA COGNITIVO-
COMPORTAMENTAL**

Trabalho de conclusão de curso Lato Sensu

Área de concentração: Terapia Cognitivo-Comportamental

Orientadora: Profa. Dra. Renata Trigueirinho Alarcon

Coorientadora: Profa. Msc. Eliana Melcher Martins

São Paulo

2017

Fica autorizada a reprodução e divulgação deste trabalho, desde que citada a fonte.

NODA. Fernanda Araujo.

Coaching, Coaching Cognitivo-Comportamental e as semelhanças com a Terapia Cognitivo-Comportamental

Fernanda Araujo Noda, Renata Trigueirinho Alarcon, Eliana Melcher Martins – São Paulo, 2017.

27 f. + CD-ROM

Trabalho de conclusão de curso (especialização) - Centro de Estudos em Terapia Cognitivo-Comportamental (CETCC).

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Renata Trigueirinho Alarcon

Coorientadora: Prof^a. Msc. Eliana Melcher Martins

1 Coaching 2. Terapia Cognitiva Comportamental. I. Noda, Fernanda Araujo. II. Alarcon, Renata Trigueirinho. III. Martins, Eliana Melcher.

Fernanda Araujo Noda

Coaching, Coaching Cognitivo-Comportamental e as semelhanças com a Terapia Cognitivo-Comportamental

Monografia apresentada ao Centro de Estudos em Terapia Cognitivo-Comportamental como parte das exigências para obtenção do título de Especialista em Terapia Cognitivo-Comportamental

BANCA EXAMINADORA

Parecer: _____

Prof. _____

Parecer: _____

Prof. _____

São Paulo, ____ de _____ de _____

DEDICATÓRIA

*Dedico esse trabalho ao meu esposo, pais, clientes, professores,
amigos e a Deus.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido, André, que participa de maneira direta e indireta de todas as minhas conquistas, metas e sonhos.

Aos meus pais, Altina e Ezequiel, que com certeza são a razão e fonte de inspiração para eu ter trilhado esse caminho profissional.

Aos meus clientes que me inspiram a buscar conhecimento e contribuem muito para o meu crescimento profissional e pessoal.

A todos os professores do curso de especialização, que ao longo desses dois anos, contribuíram para a minha formação.

Aos meus amigos e colegas de turma que foram muitas vezes meus motivadores, parceiros e colaboraram para que eu trilhasse esse caminho.

A Deus que é uma força impulsionadora e inspiradora e, que com certeza é o maior responsável por eu ter chegado até aqui com tantas conquistas e aprendizados.

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi discutir como pode atuar o coaching cognitivo comportamental e coaching “tradicional”, verificando as semelhanças com a terapia cognitivo-comportamental – TCC. Como metodologia foi realizada uma revisão bibliográfica utilizando-se os descritores “coaching”, “coaching cognitivo comportamental” e “terapia cognitivo comportamental” para levantamento dos artigos a serem estudados. Concluiu-se que é de suma importância que tanto o coach, independente da abordagem, como o terapeuta cognitivo-comportamental realizem uma avaliação cuidadosa do cliente antes de iniciar qualquer dos respectivos processos. E que ambos são processos estruturados para o alcance de metas e desenvolvimento comportamental do cliente.

Palavras-chave: Coaching. Coaching Cognitivo Comportamental. Terapia cognitivo comportamental.

ABSTRACT

The objective of this work was to discuss how behavioral cognitive coaching and “traditional” coaching can be performed, verifying the similarities with cognitive behavioral therapy - CBT. As a methodology, a bibliographic review was performed using the descriptors "coaching", "cognitive behavioral coaching" and "cognitive behavioral therapy" to survey the articles to be studied. It was concluded that it is very important that both the coach, regardless of the approach, and the cognitive-behavioral therapist conduct a careful evaluation of the client before starting any of the respective processes. And that both are structured processes for achieving goals and behavioral development of the client.

Keywords: Coaching. Cognitive Behavioral Coaching. Cognitive behavioral therapy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OBJETIVO.....	9
3 METODOLOGIA.....	10
4 RESULTADOS	11
5 DISCUSSÃO	189
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS	25

1 INTRODUÇÃO

Caracteriza-se o coaching como um processo de aprendizagem de competências sejam elas comportamentais, cognitivas e emocionais, fazendo com que o indivíduo tenha um direcionamento para o alcance de suas metas (PALMER; SZYMANSKA, 2007).

O processo de coaching é direcionado por um profissional, que é intitulado de coach e o seu cliente chamado pelo nome de coachee (MARQUES, 2013).

Por sua vez, o coach facilita e fornece suporte contínuo ao coachee para o estabelecimento de planos de ação, para o alcance de metas, buscando o desenvolvimento de novos padrões cognitivos e comportamentais (WHITMORE, 2009).

O coaching cognitivo comportamental (CCC) é um programa de estabelecimento e alcance de metas fundamentado no princípio cognitivo-comportamental.

Os profissionais da área da psicologia podem colaborar para o processo de *coaching* a partir de sua compreensão sobre a transformação no ser humano, desenvolvendo intervenções de *coaching*, baseadas em conceituações de caso teoricamente motivadas e baseadas em evidências (GRANT, 2006).

Embora o público alvo do coaching não sejam pessoas de clínicas, muitos chegam ao coach com problemas psicológicos e por isso a atuação do psicólogo é fundamental para identificar possíveis transtornos mentais.

Dessa forma, é de extraordinária importância atentar para a necessidade de que os treinamentos de *coaching* abarquem aspectos efetivos da saúde mental (GRANT, 2010).

Ressalta-se que apesar de os psicólogos já atuarem como coaches há bastante tempo, a psicologia do coaching surgiu há alguns anos como uma subdisciplina acadêmica, podendo ser colocada como aplicação sistêmica da ciência do comportamento (GRANT, 2006).

2 OBJETIVO

O objetivo deste trabalho é discutir como pode atuar o coaching e o coaching cognitivo-comportamental verificando as semelhanças com a terapia cognitivo-comportamental.

3 METODOLOGIA

Como metodologia foi realizada uma revisão bibliográfica utilizando-se os descritores “coaching”, “coaching cognitivo comportamental” e “terapia cognitivo comportamental” para levantamento dos artigos a serem estudados. O levantamento bibliográfico ocorreu em fontes secundárias e incluiu os artigos indexados em base de dados SCIELO.

Ressalta-se que somente foram considerados artigos de pesquisa completas e disponível eletronicamente.

4 RESULTADOS

O coaching é um processo onde é analisado o estado atual, o estado desejado e as ações que se deve tomar para atingir este estado desejado. Neste processo normalmente o coachee (cliente) contrata um profissional (coach) e com sua ajuda trabalha a fim de entender suas competências e características positivas, não muito bem exploradas e as desenvolve. Além de reconhecer as suas fragilidades que o atrapalham em vários pilares de sua vida, a fim de superá-las e conseguir resultados extraordinários que o mesmo é capaz de conseguir utilizando melhor essas competências e características positivas (VIEL, 2013).

Para que se possa ter um entendimento de como o coaching pode ser usado como diferencial na carreira profissional, é necessário que se entenda o que é o coaching, suas vertentes, a diferença entre este processo e outros processos de treinamento e como se dá este processo (VIEL, 2013).

Através deste processo, os clientes aprofundam seus conhecimentos, aumentam seu desempenho e aprimoram sua qualidade de vida.

De acordo com Pucci (2012) o coaching envolve você ter um tutor para determinada área (seja profissional, pessoal, afetiva, etc.), uma pessoa que vai ajudá-lo a conseguir conquistar suas metas através de técnicas especializadas.

Vale ressaltar que o profissional de coach não tem as respostas procuradas, pelas pessoas que investem no processo. Na verdade, o profissional de coaching trabalha em conjunto com o cliente de modo que o mesmo consiga achar as respostas mais adequadas às suas perguntas. De acordo com Weigel (2011) este é um princípio importante do trabalho de um coach: ele não dar respostas nem fórmulas prontas. Ele acredita que o cliente seja portador de talentos e especialista da sua própria vida. Ao coach cabe extrair o máximo do potencial de seu cliente, de forma consciente, estruturada e prática.

Este é um processo com início, meio e fim bem definidos e podem estabelecer metas de curto e longo prazo. O ideal é que haja uma transformação na vida do coachee, de modo que a partir deste instante, ele mude radicalmente de atitudes, crenças e comportamentos em relação às dificuldades apresentadas antes do processo (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Chiavenato (2002, p.41) o coaching é um tipo de relacionamento no qual o coach se compromete a apoiar e ajudar o aprendiz para que este possa atingir determinado resultado ou seguir determinado caminho. O ideal em um processo de coaching é que se tenham resultados contínuos e duradouros, pois assim como na definição, este processo tem por objetivo que a pessoa que recebe o processo vá de um estado a outro e não volte mais para o estado anterior.

Apesar de ser um processo terapêutico, onde o cliente analisa áreas em que está negligenciando e contribuindo para um resultado aquém de sua capacidade, este processo não pode ser confundido com psicoterapia, onde não são determinadas datas específicas, o futuro normalmente não é um dos focos da intervenção e geralmente tem por objetivo acabar com um sofrimento (BENTON, 2002).

O processo de coaching pode ser utilizado em várias vertentes e para diversos pilares da vida do ser humano. E esse processo hoje em dia é procurado por uma gama enorme de profissionais de diversas áreas a fim de aumentarem o seu desempenho em alguma área de suas vidas. Profissionais como presidentes de grandes empresas, pequenos empreendedores, médicos, advogados, artistas, músicos, administradores, atletas em geral, entre outros.

O coaching pode ser utilizado em variadas áreas da vida do ser humano e pode ser realizado de maneiras diferentes, dependendo da formação do profissional que realizará o processo e dependendo da área de atuação e do perfil apresentado pela pessoa que receberá o coaching (CARREIRA, 2015).

Por ter essa capacidade de adaptação à área de atuação do cliente é que este é um mercado que está em crescente. As principais personalidades das variadas áreas profissionais com certeza conta com pelo menos um coaching pessoal. Os principais atletas dos variados esportes que atuam em alto nível, os principais governantes do mundo, gestores das maiores corporações de todo o mundo, as personalidades da televisão e do cinema, grandes artistas de variadas áreas, todos estes já utilizaram pelo menos uma vez um processo de coaching (CHANLAT, 1995).

As pessoas hoje em dia procuram o coaching com variados objetivos. E entendendo essa necessidade é que se criaram algumas variedades de formas de aplicação. Dentre as variações de utilização do coaching, ele pode ter uma abordagem mais empresarial ou voltada para carreira e existe também o coaching

esportivo que é trabalhado com atletas. O processo pode ter também uma abordagem mais abrangente com foco na vida do ser humano, onde serão trabalhados alguns pilares da vida, como: familiar, conjugal e espiritual (CARREIRA, 2015).

A vertente que trata com atletas é conhecida como coaching esportivo e visa aumentar o desempenho do atleta, através de uma análise da onde o desportista quer chegar, o que ganhar na carreira e onde ele está no momento. Dessa forma, verifica-se se as atitudes, treinos e comportamentos do atleta estão colaborando ou atrapalhando para que ele atinja esse sucesso desejado (CARREIRA, 2015).

O coaching que trata de pilares mais subjetivos da vida é conhecido como coaching da vida. Esta vertente busca conhecer como o *coachee* está levando a sua vida e quais são os seus anseios, qual é o nível de qualidade de vida desejado por ele e em que nível ele está no momento atual. De modo que após este entendimento, possa junto com ele traçar um plano de ações a serem realizadas a fim de, por exemplo, melhorar sua relação com sua família, melhorar o seu relacionamento conjugal, agir de forma melhor para com as pessoas que o cercam (MARQUES, 2017).

A vertente empresarial é conhecida como coaching executivo e visa aumentar o desempenho do *coachee* de modo que ele atinja os seus objetivos relacionados à sua carreira de forma mais rápida e duradoura. Esta vertente busca analisar a situação atual da pessoa, de forma a verificar quais ações ela está fazendo que a está impedindo de crescer profissionalmente. Se por exemplo, é a falta de uma habilidade ou conhecimento, se é um comportamento indevido apresentado, se há falta de foco e objetivo ou até em muitos casos, a pessoa acaba por perceber que está atuando em uma área profissional que não tem muito compatibilidade com as suas características pessoais e profissionais (MARQUES, 2017).

De acordo com Benton (2002, p.1)

A necessidade de coaching na vida corporativa pode estar no desenvolvimento da liderança, no discurso, na etiqueta, na lapidação da personalidade, na construção da segurança, nas habilidades das pessoas, nas relações públicas e pessoais, no gerenciamento voltado ao crescimento, no gerenciamento de pessoas difíceis ou mesmo na aparência.

Ainda de acordo com Benton (2002, p.4) no atual ambiente competitivo das empresas, um coach empresarial não é luxo algum. É uma necessidade. Em um mundo de mudanças radicais, precisamos de novos hábitos de trabalho. Mesmo que

hoje você tenha uma boa reputação, isso não garante sucesso contínuo amanhã. É preciso condicionar, motivar e revigorar constantemente seu comportamento e seu estilo de trabalho (FREITAS, et al, 2014).

Muita gente confunde o processo de *Coaching* com outros processos que tem por objetivo a resolução de problemas, o ensino de competências e habilidades, a análise de processos organizacionais, entre outros. Essa confusão acontece, principalmente, pois o coaching além de focar em resultados específicos, também na maioria das vezes atua modificando pensamentos derrotistas e traumas adquiridos ao decorrer da vida de quem recebe este processo (KRAUSZ, 2007).

Portanto, é necessário que se faça a distinção entre o processo de coaching com outros processos que visam outros tipos de resultados (FREITAS, et al, 2014).

O CCC busca auxiliar a pessoa a modificar seus padrões específicos tanto de pensamento como de comportamento que a impede de alcançar seus objetivos (FREITAS, et al, 2014).

Neste exposto, entende-se que o coaching com uso de técnicas da TCC promove restauração cognitiva com resignificação de situações e eventos (FREITAS, et al, 2014).

Trata-se a Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) de um processo cooperativo entre terapeuta e paciente para resolução de problemas objetivando a compreensão e tratamento de transtornos (ARAUJO; SHINOHARA, 2002).

Segundo Beck (2013, p.22) o tratamento com a TCC será com base em uma conceituação, individual e para cada paciente. O papel do terapeuta será de procurar produzir modificação na cognição e no sistema de crenças do cliente, promovendo uma mudança duradoura.

Também Segundo Beck (2013, p.30)

Independente do diagnóstico ou estágio do tratamento, seguir uma determinada estrutura em cada sessão maximiza a eficiência e eficácia. Esta estrutura inclui uma parte introdutória (fazer uma verificação de humor, examinar rapidamente a semana, definir colaborativamente uma pauta para sessão), uma parte intermediária (examinar o exercício de casa, discutir os problemas da pauta, definir um novo exercício de casa, fazer resumos) e uma parte final (eliciar um *feedback*). Seguir esse formato faz o processo da terapia ser mais compreensível para os pacientes e aumenta a probabilidade de eles serem capazes de fazer autoterapia após o término.

A TCC utiliza também uma variedade de técnicas comportamentais, cognitivas e para solução de problemas para proporcionar ao paciente mudança do pensamento, emoção e comportamento BECK (2013, p. 31).

Durante a TCC elabora-se um plano com procedimentos específicos para o tratamento, sendo que a estrutura das sessões é fundamental para o processo de transformação.

A duração do processo varia conforma a faixa etária do paciente, os problemas apresentados, bem como motivação e disponibilidade do paciente (FALCONE, 2001).

Por sua vez, a psicologia do coaching centra-se na pessoa, baseando-se nos princípios teóricos da TCC, porém com técnicas específicas para facilitar os processos de mudanças e alcance de metas (GRANT, 2003).

No processo de coaching o cliente apresenta ao coach sua dificuldade, seu momento atual e aonde quer chegar, ou seja, sua meta naquele momento e o que está impossibilitando alcança-la (MARQUES, 2013).

Segundo Lages (2010, p.159) o coaching é um processo de mudança e tem três etapas básicas:

Processos essenciais de coaching

1. Oferecer suporte ao cliente e direcionar sua atenção.
2. Dar sentido ao material do cliente e retroalimentá-lo de maneira que vá além do pensamento do cliente.
3. Ajudar o cliente a agir.

A primeira etapa trata-se de disponibilizar apoio ao cliente direcionando sua atenção. Será realizada através de perguntas do coach para que o cliente reflita sobre suas ações e sua responsabilidade sobre o que pode ou não assumir (LAGES, 2010).

A segunda etapa consiste na concepção de sentido e a retroalimentação, ou seja, o coach utiliza a linguagem e comportamento do cliente em um “modelo” de coaching. Dessa forma o coach poderá, a partir desse modelo, conceder ao cliente feedback e retroalimenta-lo com uma visão diferente e produtiva sobre seu assunto. Quanto mais cheio de informações o modelo, melhor será o processo de coaching (LAGES, 2010).

A terceira etapa tem a proposta de contribuir para o cliente agir. A maneira de agir do cliente será mudada em relação ao que ele já fez ou pretendia fazer. Antes o que o cliente fazia era pautado em hábitos e na continuidade deles. Os novos

comportamentos produzem um feedback diferente e levam à mudança (LAGES, 2010).

Já o CCC tem elementos do processo de coaching, onde cada sessão tem sua meta individual, que será definida de acordo com a meta maior, tendo também flexibilidade para tratar as questões psicológicas que podem atrapalhar o alcance da meta (DIAS; FORTES, 2015).

No CCC o coach trabalha com cliente mostrando para ele o peso dos pensamentos autolimitantes e onde eles atrapalham seu desempenho. Dessa forma, em muitos casos, já é suficiente que o coachee questione seus pensamentos e inicie novos hábitos mentais.

Uma ferramenta muito utilizada neste processo que o foco é a solução é o modelo ABCDEF (Anexo I) onde a proposta é de identificar a remover os bloqueios psíquicos (DIAS; FORTES, 2015).

Já no processo de psicoterapia além do terapeuta estabelecer uma aliança terapêutica forte com o paciente, checar o humor através de escalas (depressão e ansiedade), os sintomas e experiências dele durante a semana que passou e solicitar que ele eleja quais dificuldades precisa de ajuda. Os problemas podem ter aparecido durante a semana e/ou podem ser situações que ele espera ter que lidar na próxima semana. O terapeuta também irá checar a “lição de casa” referente a semana anterior, posteriormente irá seguir na discussão de uma dificuldade específica, que foi colocada em pauta pelo paciente. Depois, o terapeuta vai coletar informações a respeito do problema e perguntar sobre seus pensamentos, emoções e comportamentos específicos associados ao problema. Após isso irá definir em conjunto com o paciente uma estratégia, que geralmente, inclui a solução do problema, avaliação do pensamento negativo aliado a dificuldade e/ou mudança no comportamento (BECK, 2013).

O primeiro princípio da TCC é de que a terapia cognitivo-comportamental está fundamentada em uma formulação em desenvolvimento constante dos problemas do paciente e uma conceituação individual. Essa metodologia consiste em verificar o pensamento atual, a contribuição desse pensamento para os sentimentos e consequentemente o comportamento (BECK, 2013).

Dessa forma o terapeuta poderá indicar ao paciente, logo no início do tratamento, o registro de seus pensamentos utilizando o RPD – Registo de Pensamento Automático – Anexo II (PADESKY, 2008).

Desde o início do processo de psicoterapia o terapeuta começa a formular uma conceituação do caso, onde vinculará os pensamentos a crenças em um nível mais profundo (BECK, 2013). A proposta da TCC é de ensinar os pacientes a identificar, mensurar e responder aos seus pensamentos e crenças disfuncionais.

A TCC enfatiza a colaboração ativa do paciente e também a participação ativa. Inicialmente a ênfase do processo será no presente, mas se o paciente estiver preso a algum comportamento ou com ideias muito endurecidas, poderá utilizar um entendimento de suas crenças infantis para ajudar a modificar suas percepções rígidas.

A TCC também tem a finalidade de ensinar o paciente a ser seu próprio terapeuta. Tem princípios básicos que se aplicam a todos os pacientes, mas poderá variar significativamente de acordo com cada paciente, levando em conta seu momento atual de vida, suas dificuldades, seu nível intelectual e cultural e também sua origem (BECK, 2013).

Dessa forma existem muitas semelhanças e diferenças entre coaching, CCC e TCC (tabela 1).

Tabela 1 - SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE COACHING, CCC E TCC

	COACHING	CCC	TCC
Pode ser utilizado em várias áreas da vida	X	X	X
Tem estabelecimento de metas	X	X	X
Auxília mudar padrões de comportamento	X	X	X
Auxilia modificar padrões de pensamento		X	X
O processo foca na resolução de problemas	X	X	X
O processo foca apenas em resultados específicos	X	X	
Acontece através da parceria estabelecida com o cliente	X	X	X
Inclui tarefas para o cliente realizar durante o processo	X	X	X
Flexibilidade para tratar questões psicológicas, que podem estar atrapalhando o alcance da meta		X	X
Fundamentado no princípio cognitivo-comportamental		X	X
Aplica escalas para avaliação de ansiedade e depressão			X
Não tem data determinada de término, pois visa acabar com sofrimento			X
Atendimento a clientes que parecem ter diagnósticos mentais			X
Checa humor e experiências da semana anterior a sessão			X
Utiliza o histórico de vida do cliente, se necessário			X

5 DISCUSSÃO

Os resultados mostram que a partir da orientação do paciente o terapeuta coleta os dados para formular a conceitualização do caso, para iniciar o processo de tratamento, que terá como base desenvolver os bloqueios internos os pacientes.

O coaching é um processo para analisar o momento atual do cliente, definir suas metas e desenvolver ações para que ele atinja seu estado desejado.

O CCC tem componentes como a identificação do problema, estabelecimento de metas, estratégias e competências cognitivas e comportamentais e um plano de ação para alcance dos objetivos. Também há uma flexibilidade quanto à duração e ao local de realização das sessões, que podem ocorrer na organização onde o *coachee* trabalha ou no escritório do próprio *coach*.

A TCC usa instrumentos para guiar os processos de diagnóstico como escalas de identificação de estados de humor e inventários que possibilitam a identificação de transtornos, distúrbios e problemas comportamentais advindos do processamento comprometido de informações.

O coaching geralmente é focado no desenvolvimento de ações e, conseqüentemente competências.

Apontaram os resultados que o CCC deve reconhecer as dificuldades de cada cliente, mas sem colocar o foco nas causas dos problemas e sim nas soluções.

Já a proposta da TCC é de ensinar os pacientes a identificar e responder aos seus pensamentos e crenças limitantes.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluiu-se que é de suma importância que tanto o coach, independente da sua linha de trabalho, como o terapeuta cognitivo-comportamental realizem uma avaliação cuidadosa do cliente, antes de iniciar qualquer dos respectivos processos.

O CCC, o coaching e a TCC são pautados em sessões sistemáticas e técnicas estruturadas para que o cliente/paciente conquiste mudança comportamental e desenvolvimento. Ambos processos são de parceria entre cliente/paciente X coach/terapeuta, ou seja, são processos colaborativos e o vínculo entre profissional e cliente deve estar fortalecido.

Para que o cliente/paciente de CCC, de coaching ou de TCC atinja resultados satisfatórios é necessário que haja estabelecimento de metas em todas as sessões.

Apenas o CCC e a TCC promovem uma mudança no sistema cognitivo do paciente/cliente e, assim proporcionam mudanças que tendem a ser mais duradouras. Tanto o CCC e a TCC têm como meta ajudar o cliente/paciente a construir novos hábitos mentais baseados em fatos. Importante ressaltar que o CCC tem a proposta de trabalhar com clientes não clínicos e a conceituação do caso é realizada num período curto, pois não terá a necessidade de focar o processo em crenças centrais e no histórico de vida.

O coaching “tradicional” pode não ser tão efetivo para o cliente por não trabalhar com o sistema de cognição, diferente do que proporciona o CCC e a TCC. O coaching é um processo muito focado em ações.

A TCC apresenta muitas características dos processos de coaching e de CCC, porém pode atuar com o cliente de uma maneira mais abrangente, já que lida com transtornos mentais e que acontece por tempo indeterminado. Dessa forma no decorrer de um processo psicoterapêutico o cliente poderá resolver várias questões. Contudo, o cliente que quer tratar de uma questão de desempenho pontual poderá beneficiar-se rapidamente recorrendo aos processos de coaching ou de CCC, que são curtos, focados em resultados específicos e de curta duração. Lembrando que no caso de processos de coaching apenas o CCC atua também buscando flexibilizar questões psicológicas que podem estar atrapalhando o processo.

Além disso, é importante cada vez mais destacar a diferenciação entre essas práticas, tendo em vista que cada público-alvo tem uma especificidade que exige determinadas estruturas e modelos de trabalho. Neste exposto, tanto o CCC,

coaching e TCC são meios importantes para o estabelecimento de diálogos construtivos entre diversas abordagens.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, C. F. & SHINOHARA, H. **Avaliação e diagnóstico em terapia cognitivo-comportamental**. Interação em Psicologia, 6(1),37-43, 2002.

BECK, Judith S. **Terapia Cognitivo-Comportamental: teoria e prática**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BENTON, Debra A. **Faça o que eles fazem: técnicas de coaching para o desenvolvimento profissional**. São Paulo: Negócio, 2002.

CARREIRA, Luiz D. **Coaching: sucesso além dos resultados profissionais 2015**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/coaching-sucesso-alem-dos-resultados-profissionais.html>> Acesso em: 12 mar. 2017.

CHANLAT, Jeans-Francois. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)**.In: RAE – Revista da administração de empresas. São Paulo: v.35, n.6, p.65-75, nov./dez. 1995

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos: coaching & mentoring**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

DIAS, Gisele P. & FORTES, Clarisse P. D. D. **Coaching Cognitivo-Comportamental: desenvolvimento humano com base em evidências e com foco em solução**. Rio de Janeiro: Editora Cognitiva, 2015.

FALCONE, Ellis. **Psicoterapia Cognitiva**. In B. Rangé (Ed.). Psicoterapias cognitivo-comportamentais: Um diálogo com a psiquiatria. Porto Alegre: Artmed, 2001

FREITAS, Sabrina Bastos de et al . **Terapia cognitivo-comportamental e coaching cognitivo-comportamental: como as duas práticas se integram e se diferenciam**. Rev. bras.ter. cogn., Rio de Janeiro , v. 10, n. 1, p. 54-63, jun. 2014.

Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872014000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 mar. 2017. <http://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20140008>.

GRANT, A. M. **The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health.** Social Behavior and Personality: an international journal, 31(3),253-263. DOI: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2003.31.3.253>, 2003.

GRANT, A. M. **A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology.** International Coaching Psychology Review, 1(1),12-22, 2006.

GRANT, A. M. **Reflexões sobre a psicologia do coaching.** In A. Lages & J. OConnor (Eds.). Como o coaching funciona: O guia essencial para a história e prática do coaching eficaz. Rio de Janeiro: Qualitymar, 2010.

GRANT, A. M. Foreword. In M. Neenan & S. Palmer (Eds.). **Cognitive behavioural coaching in practice: An evidence based approach.** Hove: Routledge, 2012.

GRANT, A., & Greene, J. **Its your life, what are you going to do with it?: Make real changes in your life.** Harlow: Macdonald & Evans, 2004.

KRAUSZ, Rosa R. **Coaching executivo: a conquista da liderança.** São Paulo: Nobel, 2007.

MARQUES, José R. **A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.** 2015. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

MARQUES, José R. **Coaching e Carreira: técnicas poderosas e resultados extraordinários.** Goiânia: Editora IBC, 2013.

MARQUES, José R. **Leader Coach – coaching como filosofia de liderança**. São Paulo: Editora Ser Mais, 2013.

PADESKY, Christine A. & GREENBERGER; Dennis **A Mente Vencendo o Humor – mude como você se sente, mudando o modo como você pensa**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PALMER, S. & SZYMANSKA, K. **Cognitive behavioural coaching: An integrative approach**. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.). Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners. Hove: Routledge, 2007

PUCCI, Claudio R. S. **Coaching esportivo é a nova estratégia para atletas alcançarem resultados**. 2012 Disponível em: <<http://vidaeestilo.terra.com.br/homem/fitness/coaching-esportivo-e-nova-estrategia-para-atletas-alcancarem-resultados>, <01086c20d4237310VgnCLD100000bbcceb0aRCRDhtml> Acesso em: 03 mar. 2017

RHPORTAL. **O PAPEL DO COACHING DENTRO DA ORGANIZAÇÃO**. 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-papel-do-coaching-dentro-da-organizacao/>> Acesso em: 10 mar. 2017.

VIEL, Fernando. **O que é coaching? Como funciona? Quais os tipos?** 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-que-e-coaching-como-funciona-quais-tipos/47472>> Acesso em: 13 mar. 2017.

WEIGEL, Jaqueline. **O coaching aumenta a autoestima e melhora desempenho**. 2011. Disponível em <<http://www.wponteparamudanca.com.br/author/paulo/page/31/>> Acesso em: 05 mar. 2017

WHITMORE, J. **Coaching for performance**. London: Nicholas Brealey. 2009

ANEXOS

Anexo I

RPD – Registro de Pensamento: Separando situações, estado de humor e pensamentos

1. Situação	2. Estado de Humor	3. Pensamentos Automáticos
<p>Com quem você estava? O que você estava fazendo? Quando foi? Onde você estava?</p>	<p>Descreva com uma palavra, cada estado de humor. Avalie a intensidade do estado de humor (0-100%).</p>	<p>Responda algumas ou todas as seguintes perguntas: O que estava passando em minha mente instantes antes de eu começar a me sentir deste modo? O que isso diz a meu respeito? O que isso significa em relação a mim, à minha vida e ao meu futuro? O que temo que possa acontecer? O que de pior pode acontecer se isso for verdade? O que significa em termos do modo como a (s) outra (s) pessoa (s) sente (m)/pensa (m) a meu respeito? O que isso significa em relação à (s) outra (s) pessoa (s) ou às pessoas em geral? Quais imagens ou lembranças tenho nesta situação?</p>

Anexo III**Termo de Responsabilidade Autoral**

Eu, **Fernanda Araujo Noda**, afirmo que o presente trabalho e suas devidas partes são de minha autoria e que fui devidamente informado da responsabilidade autoral sobre seu conteúdo.

Responsabilizo-me pela monografia apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Terapia Cognitivo Comportamental, sob o título **“Coaching, Coaching Cognitivo-Comportamental e as semelhanças com a Terapia Cognitivo-Comportamental”**, isentando, mediante o presente termo, o Centro de Estudos em Terapia Cognitivo-Comportamental (CETCC), meu orientador e coorientador de quaisquer ônus consequentes de ações atentatórias à "Propriedade Intelectual", por mim praticadas, assumindo, assim, as responsabilidades civis e criminais decorrentes das ações realizadas para a confecção da monografia.

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Assinatura do (a) Aluno (a)