



ISSN: 2237-1427

Vol. 8 | Nº. 1 | Ano 2018

Páginas 130-141

Maria Lucia Torresan

*Graduada em Psicologia pelo
Centro Universitário Salesiano de
São Paulo*

premal1@hotmail.com

Fernando Pessotto

*Doutorado pelo Programa de
Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade São Francisco*

fpessotto@gmail.com

Cintia Heloína Bueno

*Doutorado em Psicobiologia pela
Universidade de São Paulo e
docente do Centro Universitário
Salesiano de São Paulo*

cintiahbueno@gmail.com

Dados para contato

Cintia Heloína Bueno
Centro Universitário Salesiano São
Paulo, Campus Maria Auxiliadora.
Av. Cillos, 3900
Pq Novo Mundo
13467600 - Americana, SP – Brasil
www.unisal.br

Recebido em: 04/03/2017

Aprovado em: 27/10/2017

DOI:

<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i1.33385>

MINDFULNESS E COACHING: ALTERNATIVAS PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO

**MINDFULNESS AND COACHING: ALTERNATIVES TO THE HUMAN
DEVELOPMENT**

**ESTRESORES: UN ESTUDIO CON DISCENTES DEL CURSO DE
DERECHO DE UNA FACULTAD PARTICULAR**

RESUMO

A mindfulness está baseada em práticas de meditação tendo como objetivo o direcionamento consciente da atenção do indivíduo para o presente. Vem sendo empregada em diferentes contextos como processos de coaching. O presente estudo teve como objetivo verificar a eficiência da prática de mindfulness em um processo de coaching em grupo contando com a participação de 7 sujeitos com idade variando entre 35 a 62 anos sendo 6 do sexo feminino. Estes avaliaram 8 aspectos pessoais por meio da Roda da Vida, focando no âmbito carreira e trabalho. Posteriormente participaram de encontros semanais durante 10 meses, com o emprego de práticas de mindfulness. Após este período realizaram novamente a avaliação configurando medidas pré e pós-teste, além de atribuírem uma nota de acordo com os objetivos alcançados. Os resultados indicaram correlação alta entre o pós-teste e o desempenho no processo de coaching sendo esta responsável por explicar 55% da variância do objetivo alcançado.

Palavras-chave: roda da vida; carreira; trabalho; sucesso profissional.

ABSTRACT

Mindfulness is based on meditation practices aimed at consciously directing the attention of the individual to the present. It is being used in different contexts such as coaching practices. The present study had as objective to verify the efficiency of the practice of mindfulness in a process of group coaching counting on the participation of 7 subjects with ages varying between 35 to 62 years, 6 of whom were females. They assessed 8 personal aspects through the Wheel of Life, focusing on career and work. Later they participated in weekly meetings for 10 months, utilizing mindfulness practices. After this period, they performed the evaluation again, setting up pre- and post-test measures, as well as assigning a grade according to the objectives reached. The results indicated a high correlation between the post-test results and the performance in the coaching process being responsible for explaining 55% of the variance of the goal reached.

Keywords: wheel's life; career; job; professional success.

RESUMEN

El mindfulness está basado en prácticas de meditación teniendo como objetivo el direccionamiento consciente de la atención del individuo hacia el presente. Se ha empleado en distintos contextos como procesos de coaching. El presente estudio tuvo como objetivo verificar la eficiencia de la práctica de mindfulness en un proceso de coaching en grupo contando con la participación de 7 individuos con edad variando entre 35 a 62 años siendo 6 del sexo femenino. Estos evaluaron 8 aspectos personales por medio de la Rueda de la Vida, enfocándose en el ámbito de la carrera y el trabajo. Posteriormente participaron de encuentros semanales durante 10 meses, con el empleo de prácticas de mindfulness. Realizaron nuevamente la evaluación después de este período, configurando medidas pre y post-test; aún de atribuir una nota de acuerdo con los objetivos alcanzados. Los resultados indicaron una correlación alta entre el post-test y el desempeño en el proceso de coaching siendo esta responsable por explicar el 55% de la varianza del objetivo alcanzado.

Palabras clave: rueda de la vida; carrera; trabajo; éxito profesional.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, inúmeras pesquisas vêm sendo realizadas com o intuito de compreender os efeitos de mindfulness sobre o afeto, relações interpessoais, flexibilidade cognitiva, bem-estar e saúde mental (BERKING; WUPPERMAN, 2012; KENG; SMOSKI; ROBINS, 2011; MOORE; MALINOWSKI, 2009). A prática é originária da tradição budista e pode ser compreendida como a capacidade de estar atento e presente, de forma intencional e sem julgamentos (KABAT-ZINN, 1990).

Colocar a atenção ou concentrar-se no momento atual significa estar em contato com o presente e não confuso em recordações ou pensamentos voltados ao passado ou futuro. A técnica favorece a pessoa a sair do agir automaticamente, produzindo atenção plena no momento presente. De maneira intencional, significa que aquele que pratica, o faz por escolha própria, escolha esta de permanecer inteiramente atento e diligente a fim de chegar neste limite. Tal atitude opõe-se com a inclinação de desatenção e distração com tantos atrativos que rodeiam o indivíduo e o vício generalizado no julgamento. Atenção focada no presente requer que os conteúdos dos pensamentos e sentimentos sejam vivenciados assim como se apresentam, e não sejam rotulados como positivos ou negativos, apenas são como são. Assim, sem julgar quer dizer que aquele que utiliza esta prática tem mais facilidade em aceitar todos os pensamentos, sentimentos e sensações como autênticos, contrastando com a inclinação de o indivíduo viver fantasiosamente, longe da realidade (KABAT-ZINN, 1990)

Outra forma de conceituar a prática é como sendo a capacidade de criar novas percepções e categorias para interpretar as contingências que cercam o indivíduo e com as quais este interage o tempo todo. Em outras palavras, interagir com o mundo no presente momento e compreender cada nova experiência como novidade, sem estar enviesado por experiências passadas (LANGER; MOLDOVEANU, 2000).

Dentre as diferentes formas que englobam a prática de mindfulness, uma das mais conhecidas é a prática da meditação passiva, técnica milenar mais conhecida pelos orientais, e subdividida em diversos procedimentos diferentes, cada qual com suas características próprias, acarreta para os ocidentais uma maior dificuldade na compreensão da prática. Por esta razão, a mindfulness possui elementos mais ativos e dinâmicos, que se encaixam e combinam com o jeito de ser dos ocidentais e nas tarefas do dia a dia dos indivíduos. Fryba (2005) afirma que sem a prática não é possível o entendimento de sua ação na vida diária e em longo prazo. Ao se investigar além das definições encontradas como um procedimento, não é possível restringir a um simples conceito de pensar ou não pensar, dançar ou sentar-se, afastar-se dos sentidos ou incitá-los, ela se ocupa de desenvolver uma presença, uma modalidade do ser, e este ser observante pode expressar-se ou expandir-se em qualquer circunstância em que o sujeito se encontre (NARANJO, 2005).

Segundo Fleischman (1999), a prática de mindfulness é um valioso instrumento de autoconhecimento, pois permite uma visão ampliada dos sentimentos, pensamentos e comportamentos dentro de um ambiente seguro, estruturado, protegido, controlado que favorece e encoraja nesta busca do saber interno. O treinamento da atenção plena à consciência do momento presente produz maior bem-estar físico, mental e emocional.

De acordo com Langer (2014), a prática de mindfulness pode ser compreendida ainda pela negação das características de mindlessness, ou seja, da ausência de compreensão e percepção do mundo interno e externo. Mindlessness pode ser compreendido como a causa dos erros humanos nas mais diversas e complexas situações, do preconceito e estereótipos e da sensação que oscila entre ansiedade e tédio, entre outros problemas individuais e sociais (LANGER; MOLDOVEANU, 2000). Dessa forma, de acordo com a autora, a prática de mindfulness tem não apenas um impacto pessoal, mas sim na sociedade como um todo, nos mais variados contextos.

Compreendendo que a prática de mindfulness pode ajudar indivíduos tornarem-se conscientes e, dessa forma, responsáveis pelas mudanças necessárias para seu bem-estar por meio de uma melhora na autorregulação comportamental (BROWN; RYAN, 2004), parece compreensível que a técnica venha sendo empregada em processos de coaching. Este, por sua vez, configura-se como um processo de desenvolvimento pessoal ou profissional,

individual ou em grupo, que auxilia o sujeito a atingir seus objetivos, iniciando com a compreensão e delineamento do mesmo (KRAUSZ, 2007).

Sendo assim, num processo de coaching, uma das práticas é auxiliar o indivíduo a transformar conhecimentos adquiridos em resultados positivos, salientando-se aqui que, a mudança no foco de atenção já pode configurar-se como um importante passo no gerenciamento de processos psicológicos de forma assertiva. Este aprimoramento pode auxiliar numa prática pessoal e profissional mais eficiente, fazendo com que o sujeito otimize seu potencial, tendo como foco aspectos mais relevantes que foi capaz de identificar e discernir. Assim, pode desenvolver melhor autoestima, confiança, facilitando o processo de tomada de decisão que passa a ter parâmetros mais objetivos e claros (O'NEIL, 2001; WHITMORE, 2006).

Esta prática tem sido utilizada em processos individuais e também amplamente em grupos, dentro de empresas. No coaching em grupo, o aprendizado individual e também as informações prévias são compartilhados e ampliados à coletividade, privilegiando assim uma aprendizagem corporativa, para além da individual. Este tipo de ação desenvolve o crescimento organizacional gerando harmonia e favorecendo as interações gerando assim um clima favorável ao desenvolvimento (O'NEIL, 2001; PESSOTTO; MESSIAS; MARTINS, no prelo).

Tendo por base este cenário, a função autorregulatória de comportamento em busca de um objetivo específico é particularmente importante e central nos processos de coaching. Essa autorregulação pode ser compreendida como um processo em que um sistema se autogerencia para atingir um objetivo específico (SHAPIRO; SCHWARTZ, 1999). Dessa forma, o processo ocorrerá quando mudanças internas (afeto, pensamentos, sensações, motivações) se esquematizarem de forma harmoniosa. A prática de mindfulness permite a autorregulação da atenção e consciência dos diversos estímulos que ocorrem ao mesmo tempo, permitindo um maior controle sobre esses (ISBEL; MAHAR, 2015; LANGER, 2014; MOORE; MALINOWSKI, 2009)

Faz-se importante ressaltar que não se trata de apresentar respostas prontas, e sim perguntas que o levam ao resgate de valores, a se posicionar perante a sua missão e visão, enquanto indivíduo ou parte de um grupo. A técnica possibilita a vivência das potencialidades do indivíduo, facilitando o descobrimento das mesmas e despertando suas características mais marcantes (ROSINI; PALMISANO, 2003).

Utilizando-se de inovadoras técnicas de comunicação, como mapas mentais, esquemas organizacionais, cronogramas, em geral exibindo coloridas visualizações, facilitam uma reprogramação mental e autodesenvolvimento, revelando o real potencial do indivíduo, colocando-o numa posição mais otimista e também tirando-o de sua zona de conforto, rumo à

ação e realização. Um exemplo desta ferramenta é a Roda da Vida, na qual o sujeito vai mapear em cores a sua vida, nas diversas áreas, proporcionando uma melhor visualização e reflexão (SOUZA, 2007).

Num processo de coaching deve-se olhar para o indivíduo de forma integral proporcionando conexão consigo mesmo, a qual resulta no melhor que cada um pode ser. Tem fundamentos epistemológico e teórico na Psicologia Positiva, focando aspectos da vida que geram bem-estar e felicidade, sem esconder os sofrimentos que necessitam ser transformados em melhorias. Ao invés de vitimização, pessimismo e reclamação é proposto responsabilidade positiva, que significa o indivíduo dirigindo a sua própria vida em direção à realização pessoal, felicidade e missão de vida. Utiliza-se da crise para descobrir potenciais, capacidades e recursos existentes. Proporciona também aumento de autoconhecimento, apesar de este não ser seu objetivo principal. Falar de si e auto-observação tem efeitos terapêuticos e traz alívio e bem estar, somado à redução do estresse, aumento da alegria e da autoestima, aumentando o bom desempenho em todas as áreas da vida (LYNCH, 2015). Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo verificar a eficácia da prática de mindfulness alinhada ao processo de coaching em grupo.

2 MÉTODO

Participantes

Participaram deste estudo 7 sujeitos com idade variando de 35 a 62 anos, sendo 6 do sexo feminino.

Instrumento - Roda da Vida

Esta técnica consiste num círculo em forma de gráfico de pizza em que o sujeito deverá avaliar, numa escala de 1 a 10, alguns aspectos de sua vida como relacionamento íntimo, carreira e trabalho, intelectual, saúde e corpo físico, espiritual, social e atividade comunitária, financeiro e pais. Não existem pontos de cortes ou classificações, ou seja, as medidas são interpretadas de forma qualitativa e servem como auxílio no estabelecimento de planos de ação nas áreas avaliadas.

Procedimentos

Após aprovação do projeto por um Comitê de Ética e Pesquisa, os participantes aceitaram participar do estudo assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Os sujeitos participaram de encontros semanais com foco em práticas de mindfulness, durante 10 meses. A utilização da roda da vida serviu como base para o grupo estabelecer prioridades de

atuação e conseqüentemente, focar a atenção. O foco central escolhido pelo grupo foi o parâmetro de carreira e trabalho. O número de participantes total do grupo foi superior, porém, os 20 sujeitos selecionados foram os que participaram regularmente dos encontros semanais.

Após esta definição, o grupo foi submetido a práticas de *mindfulness* como técnicas de meditação e reflexão acerca do parâmetro identificado como prioridade na intervenção. Ao final dos encontros, os sujeitos responderam novamente à roda da vida com o objetivo de verificar possíveis avanços nas áreas avaliadas em específico, no foco central do grupo caracterizado pela carreira e trabalho. Além disso, cada sujeito atribui uma nota referente ao seu desempenho, baseada em parâmetros objetivos como “dos sub-objetivos que propus, quantos realizei?”, de quanto alcançou de seu objetivo dentro do tempo disponível na intervenção.

Plano de análise de dados

Inicialmente buscou-se verificar se houve diferença entre médias tendo como base a primeira e segunda avaliação feitas com base na roda da vida. Posteriormente, empregou-se a correlação de Spearman com o objetivo de verificar possível variância compartilhada entre as avaliações e a nota atribuída ao seu desempenho seguida de uma análise de regressão linear com o objetivo de verificar se a avaliação na roda da vida, mediada pela *mindfulness*, foi capaz de explicar parte da variância dos objetivos alcançados na medida de desempenho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo verificar o uso de técnicas de *mindfulness* num processo de *coaching* em grupo. Para isso, contou com um grupo de 7 sujeitos que, após avaliar alguns parâmetros pessoais elencados a seguir, participaram de encontros semanais mediados por meditações e reflexões acerca do assunto. Na tabela 1 encontram-se as estatísticas descritivas na primeira avaliação feita por com a roda da vida.

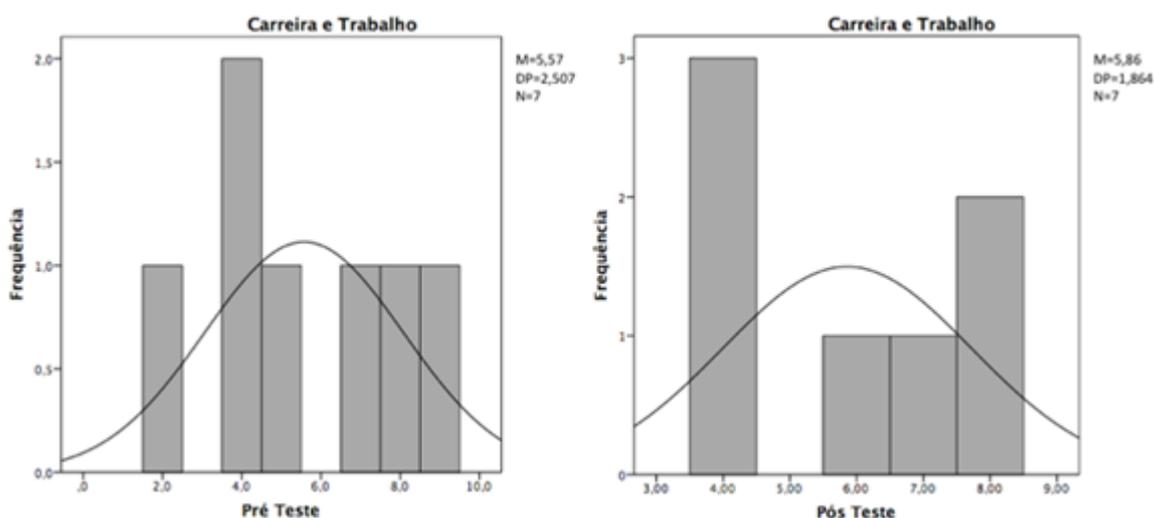
Tabela 1. Estatísticas Descritivas da Roda da Vida

	Relacionamento Íntimo	Carreira e Trabalho	Intelectual	Saúde e Corpo Físico	Espiritual	Social e At. Comunitária	Financeira	Pais
Média	5,5	5,0	6,4	6,4	7,4	5,3	5,5	6,7
DP	2,63	1,78	2,30	2,16	2,11	2,15	1,82	2,11
Mínimo	1	2	1	2	0	1	3	3
Máximo	10	9	10	10	9	9	9	9

É possível observar que, embora nenhuma média tenha ficado abaixo da pontuação 5, as pontuações mais baixas, ou seja, avaliadas pelos sujeitos como áreas mais prejudicadas foram relacionamento íntimo, carreira e trabalho e financeiro. Como se tratou de um processo de grupo, os participantes puderam trocar experiências e juntos chegar ao foco de atuação da carreira e trabalho, tendo como justificativa que a área financeira estaria atrelada junto a esta e o relacionamento íntimo poderia requerer outro tipo de *setting*. Conforme salientam O'Neil (2001) e Pessotto, Messias e Martins (no prelo), estas decisões são comuns no *coaching* em grupo e acabam podendo fortalecer a dinâmica interna do grupo.

Neste sentido, antes de proceder às análises conforme o planejamento, buscou-se demonstrar a normalidade das medidas para identificar a viabilidade do uso de provas paramétricas ou não paramétricas. Essa análise consta na figura 1.

Figura 1. Distribuição e Variância das medidas



É possível observar pouca dispersão nas medidas sugerindo uma variabilidade não muito elevada nesses escores ao redor da média. Além disso os coeficientes de *skewness* (que identifica assimetria na curva normal) e *kurtosis* (que indica o acúmulo de pessoas em pontos específicos da distribuição) estiveram dentro de padrões aceitáveis nas medidas. Sendo assim, empregou-se a análise de diferença entre média para a avaliação com a roda da vida nos momentos pré e pós intervenção. O resultado é apresentado na Tabela 2.

Tabela 2. Diferença entre médias no pré e pós-teste para as variáveis da Roda da Vida

		M	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Relacionamento íntimo	pré	5,57	2,44	-0,354	0,736
	pós	5,86	3,02		
Carreira e Trabalho	pré	5,57	2,51	-0,269	0,797
	pós	5,86	1,86		
Intelectual	pré	7,14	2,27	0,348	0,74
	pós	6,71	2,21		
Saúde e Corpo Físico	pré	7,29	1,38	0,000	1
	pós	7,29	1,38		
Espiritual	pré	8,57	0,53	2,066	0,084
	pós	7,43	1,62		
Social e At. Comunitária	pré	6,57	1,90	0,701	0,51
	pós	6,14	1,21		
Financeiro	pré	5,86	1,95	0,444	0,673
	pós	5,57	2,23		
Pais	pré	7,86	1,22	0,88	0,413
	pós	7,29	1,60		

Segundo os resultados é possível observar que não houve diferença significativa para nenhuma das variáveis entre os dois momentos de avaliação. Ressalta-se que, embora se tenha apresentado todas as áreas avaliadas, o foco de atuação do processo, como exemplificado anteriormente, foi a carreira e trabalho, sendo este o foco de discussão na presente sessão. Este resultado pode ter se dado pelo fato da dificuldade em parametrizar as pontuações por parte dos sujeitos. Não que estes tenham feito uma análise imprecisa de si mesmos, mas como ressalta Fleischman (1999), a *mindfulness* atua no âmbito do autoconhecimento permitindo uma visão ampliada dos sentimentos, pensamentos e comportamentos, sendo assim, a análise posterior pode ter sido realizada com maior critério e precisão do que a primeira.

Esta hipótese pode ser sustentada ainda pela ideia de Brown e Rayan (2004) quando salientam que tal prática pode ajudar indivíduos tornarem-se cientes e dessa forma, responsáveis pelas mudanças necessárias para seu bem-estar por meio de uma melhora na

autorregulação comportamental, ampliando assim a própria análise crítica que fazem de si mesmos. Além disso, ressalta-se que o desvio padrão no pós teste diminuiu, isto evidencia que o grupo acabou por tornar-se mais homogêneo na medida.

Sendo assim, procurou-se verificar a existência de correlação entre a avaliação com de carreira e trabalho da roda da vida e a nota dada pelos participantes sobre seu processo. Optou-se por utilizar esta variável pois, baseado nos objetivos secundários criados durante o processo para se alcançar o objetivo geral, os sujeitos teriam medidas mais objetivas para avaliar o “sucesso” em seu processo. O resultado é apresentado na tabela 3.

Tabela 3. Correlação de Spearman entre as avaliações de Carreira e Trabalho e desempenho no processo

		Desempenho
Carreira e Trabalho - pré	r	-0,358
	p	0,431
Carreira e Trabalho - pós	r	0,829*
	p	0,021

* A correlação é significativa no nível 0,05

É possível observar que para a medida do pré-teste, não houve correlação significativa enquanto que no pós-teste, observou-se uma correlação significativa de magnitude alta (0,83). Isto indica que houve variância compartilhada entre as medidas, ou seja, quando melhor o sujeito se avaliou na roda da vida, melhor foi seu sucesso alcançado no processo. Neste sentido é possível inferir o que diz Kabat-Zinn (1990) que focar a atenção em algo, concentrar-se de forma intencional e diretiva faz com que o indivíduo comece a agir com atenção plena no presente momento, deixando de agir de forma automática.

Este resultado também é corroborado por Langer e Moldoveanu (2000) que conceituam *mindfulness* como uma prática de criar novas percepções e interpretações sobre as contingências do sujeito. Os participantes deste estudo, após participarem dos encontros acabaram interagindo com o momento presente de forma diferenciada, contemplando e compreendendo cada nova experiência como uma novidade ou possibilidade, sem ficar demasiadamente viesados por experiências passadas, conforme salientam os autores citados. O próprio processo de *coaching* prevê este tipo de desenvolvimento pessoal ou do grupo, iniciando justamente pela melhor compreensão e delineamento das contingências disponíveis (KRAUSZ, 2007).

Tendo por base este resultado, empregou-se a análise de regressão linear múltipla com o objetivo de observar quanto do objetivo alcançado pelos sujeitos se deu em função das práticas vivenciadas no grupo. Assim, utilizou-se a medida de pós-teste da roda da vida,

compreendendo ser este o resultado gerado pela intervenção. O resultado desta análise pode ser observado na tabela 4.

Tabela 4. Regressão linear

	B	Erro Padrão	df	p	Exp (B)	R ²
Carreira e Trabalho	0,497	0,918	1	0,057	0,741	0,550

É possível observar que a variável foi capaz de explicar 55% do objetivo alcançado, tendo grande participação, portanto, no processo de estruturação de carreira e trabalho para os participantes. Este resultado por ser compreendido a partir de Kabat-Zinn (1990) e Langer e Moldoveanu (2000) quando expressam que ter atenção plena no cotidiano, o sujeito amplia sua percepção, notando assim detalhes antes ignorados, o que eleva o repertório decisório do mesmo. Além disso, Lynch (2015) lembra que este tipo de prática dentro de um processo estruturado como o *coaching* aumenta significativamente a alegria e a autoestima, aumentando o bom desempenho em todas as áreas da vida, ainda mais naquela elencada como prioritária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo verificar a eficácia do uso de técnicas de *mindfulness* num processo de *coaching* em grupo tendo alcançado importantes resultados. A natureza metodológica que se propôs configura-se complexa por se tratar de verificar a eficiência de um processo. Evidente que inúmeras variáveis deixaram de ser consideradas além de não se ter utilizado por exemplo de um grupo controle. Estas condições devem ainda ser exploradas em futuros estudos ampliando os resultados ora observados.

Contudo estudos com desenho longitudinal e práticas interventivas devem ser encorajados para além da análise de ferramentas isoladas. Estes têm seu grande valor por darem base às intervenções, mas a aplicabilidade de conceitos e ferramentas devem estar mais presentes nas práticas investigativas no âmbito do desenvolvimento humano.

REFERÊNCIAS

BERKING, Matthias; WUPPERMAN, Peggilee. (2012) Emotion regulation and mental health: recent findings, current challenges, and future directions. *Current Opinion in Psychiatry*, v. 25, n. 2, p. 128–134, mar.

BROWN, Kirk Warren; RYAN, Richard M. (2004) Fostering healthy self-regulation from within and without: A self-determination theory perspective. In: JOSEPH, STEPHEN. Positive psychology in practice. New Jersey: Wiley & Sons.

FLEISCHMAN, PAUL R. (1999) Karma and chaos: new collected essays on vipassana meditation. USA: Vipassana Research Publications.

FRYBA, MIRKO. (2005) Prólogo. In: NARANJO, CLAUDIO. Entre meditações e psicoterapia. Rio de Janeiro: Vozes.

ISBEL, Ben; MAHAR, Doug. (2015) Cognitive mechanisms of mindfulness: A test of current models. *Consciousness and Cognition*, v. 38, p. 50–59.

KABAT-ZINN, Jon. Full (1990) Catastrophe Living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness. New York: Delta.

KENG, Shian-Ling; SMOSKI, Moria J.; ROBINS, Clive J. (2011) Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, v. 31, n. 6, p. 1041–1056.

KRAUSZ, R. R. (2007) Coaching executivo: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel.

LANGER, Ellen J. (2014) Mindfulness. 25th anniversary edition ed. Boston, MA: Da Capo Press.

LANGER, Ellen J.; MOLDOVEANU, Mihnea. (2000) The Construct of Mindfulness. *Journal of Social Issues*, v. 56, n. 1, p. 1–9.

MOORE, Adam; MALINOWSKI, Peter. (2009) Meditation, mindfulness and cognitive flexibility. *Consciousness and Cognition*, v. 18, n. 1, p. 176–186.

NARANJO, CLAUDIO. (2005) Entre meditação e psicoterapia. Rio de Janeiro: Vozes.

O'NEIL, M.B.. (2001) Coaching treinando executivos (Laresserre, Trad.) São Paulo: Futura.

PESSOTTO, F.; MESSIAS; J.C.C; MARTINS, E. Inteligência e emoção: novas estratégias para o coaching. In: Fernando Pessotto; Daisy Pinheiro; Daniel Bartholomeu; José Maria Montel; João Carlos Caselli Messias. (Org.). *Temas em Educação Corporativa. Contribuições da psicologia - versão revisada e estendida*. São Paulo: Vetor Editora. No prelo.

SHAPIRO, Shauna L; SCHWARTZ, Gary. (1999) The role of intention in self-regulation: toward intentional systemic mindfulness. In: BOEKAERTS, MONIQUE; PINTRICH, PAUL; ZEIDNER, MOSHE. *Handbook of self-regulation*. London: Academic Press.

WHITMORE, John. (2006) Coaching para performance: aprimorando pessoas, desempenhos e resultados: competências pessoais para profissionais. Rio de Janeiro: Qualitymark.