



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANÁLISE DO
COMPORTAMENTO

Edneli Natália Ferreira da Costa

Autogerenciamento: Sistematização do conceito e caracterização
analítico-comportamental

Londrina
2019

Edneli Natália Ferreira da Costa

Autogerenciamento: Sistematização do conceito e caracterização
analítico-comportamental

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Análise do Comportamento da Universidade Estadual de Londrina como requisito à obtenção do título de Mestre em Análise do Comportamento.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Nádia Kienen.

Londrina
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

C837a Costa, Edneli .
Autogerenciamento: Sistematização do conceito e caracterização analítico-comportamental / Edneli Costa. - Londrina, 2019.
210 f.

Orientador: Nádia Kienen.
Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento, 2019.
Inclui bibliografia.

1. Autogerenciamento - Tese. 2. Programação de ensino - Tese. 3. Análise do Comportamento - Tese. I. Kienen, Nádia. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento. III. Título.

CDU 159.9

Edneli Natália Ferreira da Costa

Autogerenciamento: Sistematização do conceito e caracterização
analítico-comportamental

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Análise do Comportamento da Universidade Estadual de Londrina, sob orientação da Prof^a. Dr^a. Nádia Kienen, como requisito para obtenção do título de Mestre em Análise do Comportamento.

Banca examinadora:

Profa. Dra. Camila Muchon de Melo
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Saulo Missiaggia Velasco
Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia
do Comportamento

Profa. Dra. Nádia Kienen (Orientadora)
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Jonas Fernandes Gamba (Suplente)
Universidade Estadual de Londrina

Profa. Dra. Márcia Cristina Caserta Gon
(Suplente)
Universidade Estadual de Londrina

Londrina, 19 de Dezembro de 2019.

*“Insanidade é continuar fazendo sempre
a mesma coisa e esperar resultados
diferentes”*

Agradecimentos

São tantas pessoas envolvidas, que se torna difícil colocar em palavras toda a minha gratidão por esse processo.

Primeiramente, gostaria de agradecer a todos os meus clientes que, ao longo da minha jornada profissional, me inspiraram a sempre buscar o melhor de mim e foram as fontes iniciais de questionamentos que resultaram nessa pesquisa. Sei que vocês não lerão isso, mas cada um de vocês contribuiu imensamente para meu crescimento como profissional e como pessoa.

Ao meu melhor amigo, companheiro e marido, por sempre ser meu apoio, por baixar o volume da televisão toda vez que eu precisava ficar horas estudando, por fingir interesse quando eu falava da minha pesquisa, mesmo não entendendo nada e por estar presente em todos os momentos, seja me consolando ou me incentivando. Essa conquista também é sua!

À minha família, pai, mãe e Edinho, que formaram minha base e me ensinaram a sempre valorizar a educação e buscar aprender continuamente, obrigada!

Às minhas queridas amigas da corrida que acompanharam todo esse processo e serviram de ponto de equilíbrio quando a cabeça começava a pifar. Vocês nem sabem o quanto me ajudaram!

À Nádia, a melhor orientadora que eu poderia ter, que sabe encontrar o equilíbrio perfeito entre cobrar e apoiar, que não mede esforços para contribuir com a aprendizagem de seus alunos, que é um exemplo de profissional competente e de pessoa justa e que ainda faz tudo isso vestida elegantemente! Você foi essencial para minha formação profissional e nunca serei capaz de te agradecer o suficiente.

Às minhas colegas de mestrado e a turma da PCDC, que compartilharam experiências, conhecimentos e tantas horas de discussões que enriqueceram ainda mais esse

mestrado. Em especial, à Fer, que aceitou ser juíza desse trabalho, cujo nome deveria estar em negrito nesses agradecimentos, por tantos áudios trocados, por tantas dúvidas discutidas, por tantos arquivos enviados e por tantas palavras de incentivo e colaboração. Você foi um presente que o mestrado me deu!

À todos os professores que contribuíram com a realização desse mestrado, muitos deles presentes desde a minha graduação, meu muito obrigada por tanta disposição, dedicação e generosidade em compartilhar suas experiências e conhecimentos! Em especial, a professora Camila Muchon, que contribuiu com este trabalho desde o projeto, qualificação até a defesa, e se tornou uma das minhas referências em filosofia da Análise do Comportamento.

A todos os colaboradores da Universidade Estadual de Londrina que, indiretamente, possibilitam que tudo isso ocorra, obrigada. Em especial, à Inês, que sempre está disposta a responder todas as nossas dúvidas prontamente e fazer o que for preciso para nos ajudar.

Enfim, ao Miguel, que nem chegou ainda, mas participou ativamente da parte mais difícil desse trabalho. Filho, obrigada por ter ficado tão bonzinho para a mamãe conseguir terminar essa dissertação! É uma honra defender esse mestrado juntinho de você!

Da Costa, E. N. F. (2019). *Autogerenciamento: Sistematização do conceito e caracterização analítico-comportamental* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Brasil. 211p.

Resumo

É cada vez mais comum a busca pelo equilíbrio entre as atividades pessoais e profissionais. Isso requer que o indivíduo seja capaz de gerenciar os próprios comportamentos (autogerenciar). Contudo, existem algumas confusões com a utilização desse conceito, sendo possível encontrar diferentes termos e diferentes compreensões para se referir ao mesmo fenômeno, em diferentes áreas do conhecimento. Além disso, a compreensão de autogerenciamento requer também a descrição de quais classes de comportamentos estão envolvidas nesse fenômeno para que seja possível identificar as contingências das quais esse comportamento é função e então planejar as contingências mais apropriadas para a aprendizagem de autogerenciamento. Por isso, o objetivo geral da presente dissertação será caracterizar o fenômeno autogerenciamento do ponto de vista analítico-comportamental. Para tanto, a pesquisa foi organizada em dois estudos. O Estudo 1 teve como objetivo sistematizar o conceito de autogerenciamento a partir de literatura de diferentes áreas do conhecimento. Foi realizada uma categorização dos conceitos e comportamentos referentes a autogerenciamento identificados em 31 artigos selecionados de diferentes áreas do conhecimento, resultando em nove categorias de definições de conceito e 26 categorias de comportamentos. Observou-se que o autogerenciamento é um fenômeno complexo que envolve uma série de comportamentos e caracteriza-se como um processo comportamental no qual o indivíduo manipula as variáveis das quais seu comportamento é função de forma a aumentar a probabilidade de se comportar de maneira a atingir seu comportamento-alvo e obter reforço subsequente. A partir dos dados obtidos e da literatura analisada no Estudo 1, foi possível a realização do Estudo 2, que teve como objetivo identificar as classes de comportamentos e caracterizar as classes gerais de componentes que constituem a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” a partir da literatura. Para isso, foi utilizada uma metodologia baseada na Programação de Condições de Desenvolvimento de Comportamentos (PCDC) para identificar e derivar os comportamentos a partir da literatura. O procedimento foi realizado em nove etapas relativas à identificação, registro e derivação das classes de comportamentos, avaliação e aperfeiçoamento da nomenclatura, organização e categorização das classes de comportamentos e dos componentes da classe geral. Como resultados foram identificadas 128 classes de comportamentos categorizadas em seis subclasses gerais referentes a avaliar, definir objetivo, planejar, executar, monitorar e manter o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida. Além disso, foram identificadas 68 classes de estímulos antecedentes e 72 classes de estímulos consequentes. A caracterização dos componentes da classe geral possibilitou identificar uma possível cadeia comportamental no processo do autogerenciamento, mas pesquisas adicionais são necessárias. Contudo, as descobertas realizadas podem servir de ponto de partida para profissionais de diferentes campos de atuação desenvolverem intervenções baseadas em autogerenciamento.

Palavras-chaves: *autogestão, equilíbrio pessoal e profissional, programação de ensino, Análise do Comportamento, caracterização de classes de comportamento.*

Da Costa, E.F. (2019). *Self-management: Concept systematization and analytical behavioral characterization* (Master's thesis). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Brazil. 211p.

Abstract

It is increasingly common to seek balance between personal and professional activities. This requires that the individual be able to manage their own behaviors (self-manage). However, there are some confusions with the use of this concept, and it is possible to find different terms and different understandings to refer to the same phenomenon, in different areas of knowledge. In addition, self-management understanding also requires a description of which classes of behaviors are involved in this phenomenon so that it is possible to identify the contingencies of which this behavior is a function and then plan the contingencies for self-management learning. Therefore, the general objective of this dissertation will be to characterize the phenomenon self-management from an analytical-behavioral point of view. To this end, the research was organized in two studies. Study 1 aimed to systematize the concept of self-management from the literature of different areas of knowledge. A categorization of the concepts and behaviors related to self-management identified in 31 selected articles from different areas of knowledge was performed, resulting in nine categories of concept definitions and 26 categories of Behaviors. It was observed that self-management is a complex phenomenon that involves a series of behaviors and is characterized as a behavioral process in which the individual manipulates the variables from which his behavior is a function in order to increase probability to behave in such a way as to achieve their target behavior and obtain subsequent reinforcement. Based on the data obtained and the literature analyzed in Study 1, it was possible to perform Study 2, which aimed to identify the classes of behaviors and characterize the general classes of components that constitute the general class "manage the behavior according to the objectives for life" from the literature. For this, a methodology based on the Behavior Development Conditions Schedule (PCDC) was used to identify and derive behaviors from the literature. The procedure was performed in nine stages related to the identification, registration and derivation of the classes of behaviors, evaluation and improvement of the nomenclature, organization and categorization of the classes of behaviors and components of the general class . As results, 128 classes of behaviors categorized into six general subclasses were identified for evaluating, defining objective, planning, executing, monitoring and maintaining their own behavior according to the objectives for life. In addition, 68 classes of antecedent stimuli and 72 classes of stimuli consequently were identified. The characterization of general class components made it possible to identify a possible behavioral chain in the self-management process, but additional research is required. However, the findings made can serve as a starting point for professionals from different fields of activity to develop interventions based on self-management.

Keywords: *self-management, personal and professional balance, teaching programming, Behavior Analysis, characterization of behavioral classes.*

Lista de Ilustrações

Artigo 1

Figura 1 - Fluxograma da pesquisa de artigos encontrados, selecionados, recuperados e incluídos na revisão.....	22
--	----

Artigo 2

Figura 1 - Protocolo utilizado para registro e identificação de possíveis componentes do comportamento.....	53
Figura 2 - Protocolo utilizado para adequação da linguagem e derivação de possíveis classes de componentes e classes gerais de comportamentos.....	53
Figura 3 - Protocolo utilizado pelo juiz externo para avaliação da linguagem	54
Figura 4 - Exemplo do procedimento de identificação e registro dos componentes das classes de comportamentos de cada trecho, realizado na etapa 1	57
Figura 5. Exemplo do procedimento de avaliação da linguagem e nomeação das classes de comportamentos realizado na etapa 2.....	58
Figura 6. Exemplo do procedimento de derivação de componentes.....	59
Figura 7. Exemplo do procedimento de exclusão de comportamentos.....	60
Figura 8. Exemplo de preenchimento do Protocolo C para avaliação do juiz externo.....	64
Figura 9. Quantidade de classes de comportamentos conforme categorias gerais identificadas	67

Lista de Tabelas

Artigo 1

Tabela 1 <i>Descrição das buscas realizadas em relação a bancos de dados, descritores e quantidade de referências encontradas, selecionadas e recuperadas</i>	21
Tabela 2 – <i>Lista dos artigos selecionados para análise</i>	23
Tabela 3 – <i>Categorias de definição do conceito de autogerenciamento</i>	30
Tabela 4 – <i>Lista das categorias de comportamentos em relação aos artigos analisados e área de estudo do periódico de publicação</i>	33

Artigo 2

Tabela 1 – <i>Resumo das etapas e instrumentos utilizados no procedimento de identificação dos comportamentos e dos componentes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	54
Tabela 2 – <i>Artigos referentes a cada classe de comportamentos resultantes do Estudo 1</i>	56
Tabela 3 - <i>Quantidades de classes de comportamentos, classes de estímulos antecedentes e consequentes constituintes da classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	65
Tabela 4 - <i>Classes de comportamentos constituintes da classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	68
Tabela 5 - <i>Categorias gerais de classes de estímulos antecedentes da Classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	73
Tabela 6 - <i>Categorias gerais de consequentes da Classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	75
Tabela 7 - <i>Componentes da classe geral de comportamentos “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”</i>	78

Lista de Apêndices

Artigo 1

Apêndice A - <i>Preenchimento do Protocolo 3 referente ao procedimento de identificação e registro dos comportamentos referentes ao Autogerenciamento.....</i>	101
Apêndice B - <i>Agrupamento de comportamentos identificados a partir dos trechos selecionados.....</i>	118
Apêndice C - <i>Agrupamento de conceitos identificados a partir dos trechos selecionados....</i>	129

Artigo 2

Apêndice A – <i>Preenchimento do Protocolo B referente ao procedimento de identificação, registro, aperfeiçoamento da nomenclatura e derivação dos comportamentos pertencentes a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.....</i>	135
Apêndice B - <i>Preenchimento do Protocolo C, pelo juiz externo, referente ao procedimento de avaliação da linguagem proposta.....</i>	202

Sumário

Apresentação.....	13
Artigo 1 – Autogerenciamento: Uma interpretação analítico-comportamental	
Resumo e Abstract.....	15
Introdução	16
Método	20
Resultados e Discussão	28
Considerações Finais	39
Referências	40
Artigo 2 – Autogerenciamento: uma caracterização analítico-comportamental	
Resumo.....	44
Abstract.....	45
Introdução.....	46
Objetivos.....	52
Método.....	52
Resultados.....	65
Discussão.....	80
Considerações finais.....	90
Referências	93
Apêndices.....	100

Apresentação

Ao longo de minha prática profissional, venho percebendo uma procura crescente de pessoas que buscam ajuda por não conseguirem cumprir as demandas do dia a dia ou por não serem capazes de planejar objetivos em médio e longo prazo para a própria vida. A consequência disso, geralmente, são sentimentos relacionados à frustração, ansiedade e culpa. Além disso, pode haver consequências no âmbito profissional, quando alguma atividade não é realizada ou, então, quando o indivíduo não planeja a própria carreira; e no âmbito pessoal, relacionadas a não realização de atividades reforçadoras ou atividades que poderiam prevenir futuras consequências aversivas, como praticar esportes, por exemplo.

Atualmente, é cada vez mais comum a busca pelo equilíbrio entre as atividades pessoais e profissionais. As pressões são cada vez maiores no mercado de trabalho, com cobranças de resultados rápidos e busca de profissionais capazes de se adaptarem a diferentes contextos. Contudo, em meio a essa demanda, muitos profissionais não conseguem gerenciar sua rotina de forma a conciliar a qualidade de vida com a carreira. É comum observar que atividades relacionadas a lazer, saúde ou relacionamentos sociais são negligenciadas em prol das atividades profissionais.

Esse cenário requer que o indivíduo seja capaz de se autogerenciar, ou seja, de gerenciar os próprios comportamentos. Isso envolve um repertório amplo de comportamentos complexos relacionados a estabelecimento de objetivos para a vida pessoal e a carreira, planejamento das atividades diárias, autocontrole para o cumprimento das atividades estabelecidas, tomada de decisão para a priorização de atividades importantes e relevantes para a própria vida, resolução de problemas do dia a dia e manipulação de variáveis ambientais para aumentar a probabilidade da efetividade do comportamento. Tudo isso implica em uma melhor compreensão do fenômeno para que seja possível o desenvolvimento

de estratégias e ferramentas que auxiliem as pessoas a gerenciar suas atividades pessoais e/ou profissionais, de forma a possibilitar maior produtividade e qualidade de vida. Muito se fala em autoajuda, mas são encontrados poucos estudos científicos que tratam efetivamente de formas de controle do próprio comportamento.

Por isso, o objetivo geral da presente dissertação será caracterizar o fenômeno autogerenciamento do ponto de vista analítico-comportamental. Para tanto, a pesquisa foi organizada em dois estudos em formato de artigos: o Estudo 1 terá como objetivo sistematizar o conceito de autogerenciamento a partir de literatura de diferentes áreas do conhecimento. E o Estudo 2 terá como objetivo identificar os comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, e caracterizar os componentes dessa classe geral a partir da literatura.

Artigo 1

Autogerenciamento: Uma interpretação analítico-comportamental¹

Resumo

Autogerenciamento é um fenômeno que, apesar de presente em várias dimensões da vida humana, carece ainda de definição mais precisa. É possível identificar diferentes conceitos e utilizações do termo em diferentes áreas do conhecimento. O presente estudo objetivou sistematizar o conceito de autogerenciamento a partir de literatura científica de diferentes áreas do conhecimento e, com base nisso, propor uma definição analítico-comportamental do fenômeno. Para isso, foi realizada busca bibliográfica em seis bases de dados, sendo selecionados 31 artigos de diferentes áreas de estudo que continham informações sobre a definição do conceito e comportamentos relacionados a autogerenciamento. Foram excluídos textos referentes a autogerenciamento em nível coletivo, de equipes ou grupos sociais. Nove categorias de definições de conceito e 26 categorias de comportamentos foram criadas a partir dos estudos analisados. Observou-se que o autogerenciamento é um fenômeno complexo que envolve uma série de comportamentos como autocontrolar, autoconhecer, autorreforçar e estabelecer objetivos. Caracteriza-se como um processo comportamental no qual o indivíduo manipula as variáveis das quais seu comportamento é função de forma a aumentar a probabilidade de se comportar de maneira a atingir seu comportamento-alvo e obter reforço subsequente. A sistematização do conceito possibilita melhor compreensão do fenômeno para futuras pesquisas em autogerenciamento.

Palavras-chaves: autogestão; processo comportamental; Análise do Comportamento; classes de comportamentos; autogoverno.

Abstract

Self-management is a phenomenon that, although present in various dimensions of human life, still seems to lack a more precise definition. It is possible to identify different concepts and uses of the term in different areas of knowledge. The present study aimed to systematize the concept of self-management from the scientific literature of different areas of knowledge and, based on that, to propose a behavior analytic definition to that phenomenon. For this, a bibliographic search was carried out in six national and international databases, and was selected 31 articles related to the concept of self-management in different areas of knowledge. Texts referring to self-management at the collective level, of teams or social groups were excluded. After analyzing the information, nine categories of definitions of concepts and 26 categories of behavior were identified. It was observed that self-management is a complex phenomenon that involves a series of behavioral classes such as self-control, self-knowledge, self-reinforcement and goal setting. Furthermore, it is a behavioral process in which the individual manipulates the variables of which his behavior is function in order to increase the probability of behaving to reach his target behavior and obtain subsequent reinforcement. The systematization of the concept of self-management allows a better understanding of the phenomenon, making possible new researches to extend the understanding and investigate forms of interventions based on self-management.

Keywords: self-management; behavioral process; Behavior Analysis; behavior classes; self-government.

¹ Artigo submetido para o periódico CES Psicologia, com coautoria da orientadora Nádia Kienen, em processo de avaliação.

A época contemporânea, também conhecida como pós-moderna, é marcada por inúmeras transformações sociais e econômicas. Essas transformações acarretaram novos arranjos de contingências sociais e, conseqüentemente, possibilitaram a emergência de uma nova noção de indivíduo. A partir da Idade Moderna, as relações sociais passaram a seguir códigos de ética e conduta que estabeleceram padrões de comportamentos esperados pela sociedade. Assim, o indivíduo passou a lidar com novas exigências sociais que requerem uma cuidadosa auto-observação para o controle das suas ações (Nico, Leonardi, & Zeggio, 2016).

Concomitantemente a essas transformações, ocorreu o avanço da tecnologia, que possibilitou acesso rápido e fácil a todos os tipos de informações e relações virtuais com qualquer pessoa, em qualquer lugar. Todo esse cenário fez com que a noção de tempo fosse acelerada e os indivíduos passassem a ter que lidar com variados estímulos simultaneamente (Nico, Leonardi, & Zeggio, 2016). A consequência disso é que, para atuar nesse contexto, as pessoas passaram a necessitar de um amplo repertório comportamental que permita responder a diversos estímulos concorrentes, em um curto período de tempo, de maneira a alcançar resultados socialmente esperados.

Essa busca pelo equilíbrio entre todas as demandas da vida atual pode ser facilitada pelo fenômeno do autogerenciamento. É comum o uso do termo “autogerenciamento” para fazer referência à capacidade do indivíduo de gerir o próprio comportamento, contudo, existem algumas divergências quanto à sua definição. Nas obras de Skinner, por exemplo, podemos encontrar uma variabilidade na utilização do termo. A primeira vez que Skinner utiliza a terminologia “self-management” é em um artigo intitulado “The Design of Cultures” (1961). Nele, o autor explica que uma cultura que torna os organismos sensíveis às conseqüências em longo prazo, é embasada em referenciais ou filosofias que descrevem as relações entre as respostas e conseqüências. Essas declarações funcionam como prescrições para ações efetivas, promovendo assim, o autogerenciamento efetivo. Nesse caso, Skinner

relaciona o autogerenciamento com a descrição prévia das consequências de longo prazo do comportamento.

Em 1963, em um artigo publicado pela revista *Science*, chamado “Behaviorism at Fifty”, ao discorrer sobre eventos privados, Skinner utiliza a expressão “techniques of self-management”. Como exemplo de uma das técnicas, o autor cita a utilização de dispositivos mnemônicos como uma forma de fortalecer o comportamento de ver na ausência da coisa vista. No mesmo artigo, o autor afirma que “certos comportamentos envolvidos em autogerenciamento, como a revisão de uma história de punição, podem alterar o comportamento, mas eles fazem isso introduzindo outras variáveis, em vez de mudar uma dada relação” (p. 957). Essa afirmação possibilita a compreensão de autogerenciamento como uma classe de comportamentos que modifica outros comportamentos por meio da introdução de outras variáveis. Cabe ressaltar aqui que esta definição se assemelha àquela que Skinner usa em “Ciência e comportamento Humano” (1953) para explicar o autocontrole, destacando que o homem controla seu próprio comportamento por meio da manipulação de variáveis das quais o seu próprio comportamento é função, indicando que há uma aproximação na definição desses dois termos.

Vale destacar que nos dois artigos de Skinner (1961, 1963), o conceito de autogerenciamento é utilizado apenas de forma secundária para discutir temas diversos. Somente em 1968 Skinner utiliza o termo de forma mais aprofundada, quando publica seu livro *The Technology of Teaching*. Neste, Skinner introduz a noção de “Intellectual Self-management” ou Autogerenciamento Intelectual, como sendo um processo no qual “algumas partes do comportamento alteram e melhoram a efetividade de outras partes” (p. 114). Por efetividade, Skinner se refere à alta probabilidade de o comportamento ser reforçado, isto é, uma resposta efetiva é aquela que possui grande chance de ser reforçada no contexto no qual foi emitida. Então, o autogerenciamento intelectual ocorre quando, diante de uma situação na

qual há baixa probabilidade de a resposta ser reforçada, comportamo-nos de maneira a aumentar a chance de reforçamento. Ao fazê-lo, tecnicamente falando, executamos uma resposta “preliminar” (precorrente) que muda o ambiente, de forma tal que o comportamento “consumatório” ocorra.

Novamente é possível observar uma semelhança dessa definição com um conceito apresentado por Skinner em “Ciência e comportamento Humano” (1953), mas agora referente à resolução de problemas. Skinner afirma que “a solução de problema é simplesmente uma resposta que altera a situação de forma que a resposta com grande probabilidade de emissão possa ser emitida” (p. 271). Essa similaridade aponta que o autor também assemelha a noção de autogerenciamento à resolução de problemas, indicando que não há uma definição clara para o fenômeno.

Em 1971, no livro *Beyond Freedom and Dignity*, Skinner cita o autogerenciamento como sendo um tipo especial de resolução de problemas, e volta a igualar o conceito com autocontrole: “O autocontrole ou autogerenciamento é um tipo especial de resolução de problemas que, à semelhança do autoconhecimento, levanta todas as questões relacionadas com a privacidade” (tradução livre, p. 190). A partir da década de 1980, a utilização do termo “self-management” nos escritos de Skinner passou a ser mais frequente, principalmente em seus artigos. Em 1982, no Congresso Anual da Associação Americana de Psicologia, Skinner apresentou um artigo chamado “Intellectual Self-Management in Old Age” que, devido ao grande sucesso, mais tarde se tornou um livro intitulado *Enjoy old age: A 18efiner18me self-management* (1983). Nessas obras, Skinner apresenta autogerenciamento como um conjunto de técnicas de autocontrole e descreve técnicas pessoais que ele próprio utilizava para ter mais qualidade de vida e produtividade durante a terceira idade.

Com base nessa breve revisão da literatura de Skinner, é possível observar que o termo autogerenciamento é utilizado para referir-se a diferentes comportamentos. Em algumas

situações, pode se referir ao comportamento de manipular variáveis ambientais das quais um outro comportamento é função, tal qual ocorre no comportamento de autocontrole e de solução de problemas (Epstein 1997; Nico, 2001; Skinner, 1968; 1971). Em outros momentos, o conceito referiu-se meramente à aplicação das técnicas de autocontrole (Epstein, 1997). Tais descrições sinalizam que não há uma definição clara do fenômeno e, por essa razão, requerem mais investigação e exame.

Em outras perspectivas teóricas da Psicologia, o termo autogerenciamento é comumente associado à carreira (Oliveira et al., 2009; Oliveira & Gomes, 2014) ou à noção de autorregulação e autoeficácia, muito utilizadas na abordagem cognitivista (Bandura, 2012; Karoly, 1999). O termo também é comumente aplicado na Administração, referindo-se à autogestão da carreira (Ferreira & Andrade, 2014; Loureiro, Taveira, & Faria, 2013), ou referindo-se à autogestão de equipes e empreendedorismo (Barker, 1993; Kirkman & Rosen, 1999). Na área da saúde, o termo do inglês “self-management” é comumente empregado em programas de promoção à saúde para pacientes na condição de cronicidade e é traduzido como autogerenciamento na versão em língua portuguesa do relatório mundial da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2012) sobre cuidados inovadores para condições crônicas. No entanto, nessa mesma área de estudo, o termo na língua inglesa também é associado a automonitoramento, autocuidado, autoajuda e suporte social (Nascimento, Gutierrez, & Domenico, 2010).

O estudo de Briesch e Chafouleas (2009) analisou trabalhos envolvendo intervenções baseadas em autogerenciamento entre 1998 e 2008 e identificou 16 diferentes configurações de intervenções de autogerenciamento. Apenas quatro componentes foram comuns aos 30 estudos analisados (seleção de comportamento-alvo, definição do comportamento-alvo, observação do comportamento-alvo e registro do comportamento-alvo). Contudo, não houve uma concordância em relação aos outros componentes do autogerenciamento, principalmente

os que envolvem administração de reforços e avaliação das intervenções, o que demonstra que ainda há uma imprecisão quanto a quais classes de comportamentos fazem parte do autogerenciamento. Essa descoberta aponta que é possível que muitas intervenções que estão sendo realizadas com base no autogerenciamento sejam imprecisas e, portanto, não sejam suficientes para a solução dos problemas aos quais estão sendo aplicados ou não permitam a generalização para outros contextos.

Portanto, este estudo teve como objetivo sistematizar o conceito de autogerenciamento a partir das diferentes áreas do conhecimento e, com base nisso, propor uma definição do fenômeno sob uma perspectiva analítico-comportamental. Para a sua realização, não foram considerados aspectos que envolvem autogestão de equipes, organizações ou grupos sociais, tendo sido considerado somente o autogerenciar no aspecto individual, ou seja, no qual o indivíduo gerencia o seu próprio comportamento.

Método

Seleção do material:

Para a seleção dos estudos, foi realizada uma busca bibliográfica em seis bases de dados nacionais e internacionais (SCIELO, CAPES, PSYCNET, PEPISIC, GOOGLE ACADEMICS e JOBM) com o objetivo de identificar literatura relacionada ao conceito de autogerenciamento em diferentes áreas do conhecimento. O periódico *Journal of Organizational Behavior Management* (JOBM) foi incluído na busca por se tratar de um periódico específico da Análise do Comportamento aplicada às organizações, e por isso, possível fonte de artigos referentes a técnicas de autogerenciamento na intervenção analítico-comportamental. As outras bases de dados já incluem periódicos da Análise do Comportamento. Foram utilizados os descritores: “Autogerenciamento”; “Autogestão”; “Autogoverno”; “Autogerenciar”; “Self Management”; “Self Manager”; “Self management

concept” e “Self management personnel” em diferentes combinações e sem restrições de período.

Os critérios de inclusão estabelecidos foram: (a) que fossem artigos científicos (teóricos ou empíricos), (b) estudos de qualquer área do conhecimento, (c) estudos que continham termos referentes a autogerenciamento no título, resumo ou palavras-chaves (d) estudos relacionados ao conceito de autogerenciamento e (e) estudos relacionados a autogerenciamento de algum aspecto individual. Foram excluídos: (a) trabalhos em idiomas diferentes de português, inglês ou espanhol, (b) teses, dissertações e livros, (c) artigos relacionados a autogerenciamento coletivo ou de equipes; gestão social e de comunidades; grupos autogestionários; economia solidária; automonitoramento ou autocuidado de doenças específicas; gestão coletiva; gestão corporativa; engajamento em tratamentos ou atividades físicas específicas; associativismo e gestão participativa.

Instrumentos

Foram utilizados três protocolos em formato de tabelas feitas no Excel. O Protocolo 1 foi utilizado na etapa de seleção dos artigos e continha informações sobre as referências bibliográficas: autor e ano de publicação, título, periódico, base de dados, objetivo do estudo, tipo de pesquisa, inclusão ou exclusão, motivo de exclusão. O Protocolo 2 foi utilizado para registro dos trechos pertinentes aos objetivos do estudo e continha informações referentes a: número de referência do texto, ano e autor, tipo de pesquisa, página do artigo, conceitos e comportamentos. Por fim, o Protocolo 3 continha as mesmas colunas do Protocolo 2, menos a página do artigo, sendo utilizado para organizar as informações sobre conceito e comportamentos em listas para que pudessem ser categorizadas.

Procedimento:

A sistematização do conceito de autogerenciamento iniciou-se pela realização da busca bibliográfica para a seleção dos artigos em diferentes áreas do conhecimento. Dentre os 1581 artigos encontrados nas bases de dados, 127 foram incluídos por atingirem os critérios e destes, 54 foram recuperados para leitura na íntegra e organizados conforme dados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Descrição das buscas realizadas em relação a bancos de dados, descritores e quantidade de referências encontradas, selecionadas e recuperadas.

BASE	DESCRIPTORES	RESULTADOS	SELECIONADOS	RECUPERADOS
SCIELO	Autogerenciamento (todos os índices)	21	7	7
	(autogerenciamento) OR (autogestão) OR (autogoverno) OR (autogerenciar)	260	11	5
PsycNET	self+management OR self+manager (artigos)	301	13	9
CAPES	autogerenciamento OR autogestão	445	7	2
	self+management OR self+manager (excluindo as bases referentes a medicina e saúde) = 2 bases: Journal of applied Behavioral Analysis	55	15	14
PEPSIC	autogerenciamento OR autogestão AND NOT economia solidária	14	3	1
GOOGLE ACADEMICS	"self management concept" (não incluir patentes e citações)	408	9	6
	"self management personnel"	75	9	9
JOBM	"self management personnel"	134	2	1
TOTAL		1581	127	54

Após a leitura na íntegra, foram excluídos mais 23 artigos que não cumpriram os critérios estabelecidos, restando 31 para análise (Tabela 2), conforme apresentado na Figura 1. Para a organização dos artigos selecionados, foi utilizado o software Mendeley Desktop 1.19.2, uma ferramenta gratuita que permite a gestão de referências bibliográficas. Esse programa também permitiu anotações e destaques de trechos importantes para as fases posteriores.

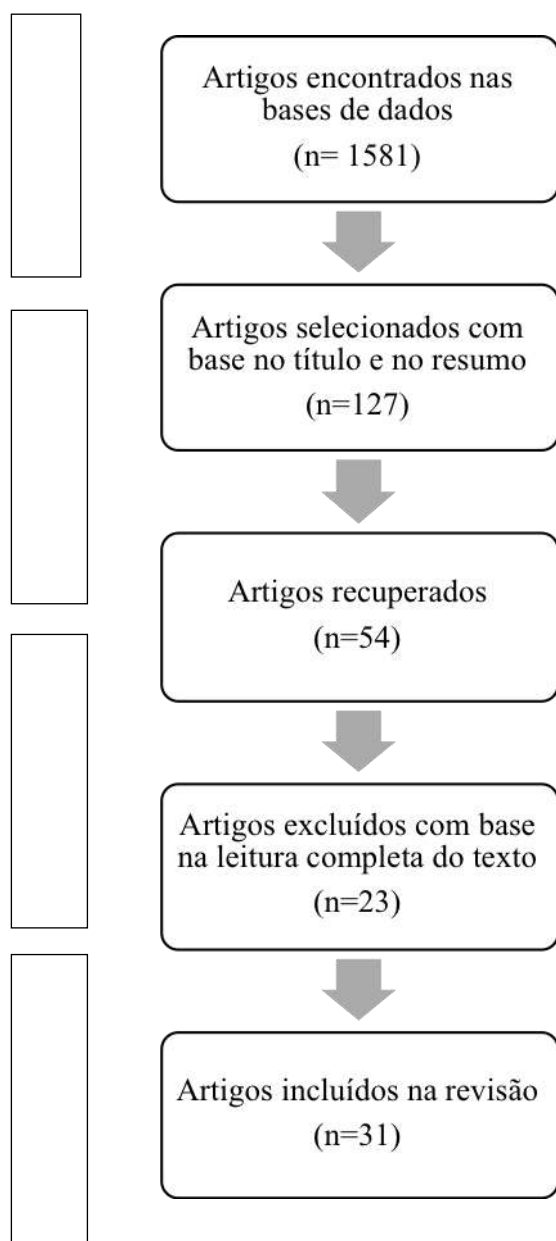


Figura 1. Fluxograma da pesquisa de artigos encontrados, selecionados, recuperados e incluídos na revisão.

Tabela 2.*Lista dos artigos selecionados para análise.*

N.	Referência
1	Andrade, A. L., Pissaia A. T., Silva, M. Z., & Oliveira, M. Z. (2016). Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia. <i>Estudos de Psicologia</i> , 33(4), 677–688.
2	Ballard, K. D., & Glynn, T. (1975). Behavioral self-management in story writing with elementary school children. <i>Journal of Applied Behavior Analysis</i> , 8(4), 387–398.
3	Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., & Gondim, S. M. G. (2016). Self-control, self-management and entrepreneurship in Brazilian creative industries. <i>Paideia</i> , 26(63), 25–33
4	Borges, L. F. L., & De Andrade, A. L. (2014). Preditores da carreira proteana: Um estudo com universitários. <i>Revista Brasileira de Orientação Profissional</i> , 15(2), 153–163.
5	Bowersock, R. B. (1974). Contingency self-management in counseling. <i>Journal of Counseling Psychology</i> , 21(4), 265–268.
6	Briesch, A. M., & Chafouleas, S. M. (2009). Review and Analysis of Literature on Self-Management Interventions to Promote Appropriate Classroom Behaviors (1988-2008). <i>School Psychology Quarterly</i> , 24(2), 106–118.
7	Cheung, W., & Cheong Cheng, Y. (1997). Self- management: implications for teacher training. <i>Training for Quality</i> , 5(4), 160–168.
8	Epstein, R. (1997). Skinner As Self-Manager. <i>Journal of Applied Behavior Analysis</i> , 30(3), 545–568.
9	Fontenelle, I. A. (2007). A auto-gestão de carreira chega à escola de administração: o humano se tornou capital? <i>Organizações & Sociedade</i> , 14(43), 71–89.
10	Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 85(3), 361–372.
11	Godat, L. M. & Brigham, T.A. (2008). The Effect of a Self-Management Training Program on Employees of a Mid-Sized Organization. <i>Journal of Organizational Behavior Management</i> , 19(1), 65-83.
12	Hickman, J. S., Geller, E. S., & Geller, E. S. (2005). Self-Management to Increase Safe Driving Among Short-Haul Truck Drivers. <i>Journal of Organizational Behavior Management</i> , 23(4), 1–20.
13	Karoly, P. (1999). A goal systems-self-regulatory perspective on personality, psychopathology, and change. <i>Review of General Psychology</i> , 3(4), 264–291.
14	Lagomarcino, T. R., Hughes, C., & Rusch, F. R. (1989). Utilizing self-management to teach independence on the job. <i>Education & Training in Mental Retardation</i> , 24(2), 139-148.
15	Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. <i>Journal of Counseling Psychology</i> , 63(5), 594–603.
16	Lorig, K. R., & Holman, H. R. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. <i>Annals of Behavioral Medicine</i> , 26(1), 1-7.
17	Loureiro, I., Maria, Nazaré, Taveira, Céu, Faria, & Liliana. (2013). Career intervention for self-management and entrepreneurship. <i>The International Journal of Management Science and Information Technology</i> , (7), 34–50.

N.	Referência
18	Mace, F., & West, B. (1986). Unresolved Theoretical Issues in Self-Management: Implications for Research and Practice. <i>Prof. Sch. Psychol.</i> , 1(3), 149–163.
19	Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. <i>Academy of Management Review</i> , 11(3), 585–600.
20	McDowall, A., & Lindsay, A. (2014). Work-Life Balance in the Police: The Development of a Self-Management Competency Framework. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 29(3), 397–411.
21	Mezo, P. G., & Short, M. M. (2012). Construct validity and confirmatory factor analysis of the self-control and self-management scale. <i>Canadian Journal of Behavioural Science</i> , 44(1), 1–8.
22	Nascimento L.S. , Gutierrez M.G.R., Domenico E.B.L., (2010). Programas educativos baseados no autogerenciamento: uma revisão integrativa a. <i>Revista Gaúcha de Enfermagem</i> , 31(2), 375–382.
23	Ninness, H. A., Fuerst, J., Rutherford, R. D., & Glenn, S. S. (1991). Effects of self-management training and reinforcement on the transfer of improved conduct in the absence of supervision. <i>Journal of Applied Behavior Analysis</i> , 24(3), 499–508.
24	Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B. & Gauer G. (2009). Avaliação do autogerenciamento e do direcionamento de carreira: estrutura fatorial da escala de atitudes de carreira proteana. <i>Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia</i> , 2 (2), pp. 160-169.
25	Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos Reflexivos e Atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras nas Organizações Contemporâneas Brasileiras. <i>Revista Psicologia: Organizações e Trabalho</i> , 14(1), 105–118.
26	Perri, M. G., & Richards, C. S. (1977). An investigation of naturally occurring episodes of self-controlled behaviors. <i>Journal of Counseling Psychology</i> , 24(3), 178–183.
27	Rodrigues, C. H. R., & Santos, F.C.A. (2001). Empowerment: ciclo de implementação, dimensões e tipologia. <i>Gestão & Produção</i> , 8(3), 237–249.
28	Sanders, M. R., & Glynn, T. (1981). Training parents in behavioral self-management: An analysis of generalization and management. <i>Journal of Applied Behavior Analysis</i> , 14(3), 223-237.
29	Stahmer, A. C., & Schreibman, L. (1992). Teaching children with autism appropriate play in unsupervised environments using a self-management treatment package. <i>Journal of Applied Behavior Analysis</i> , 25(2), 447–459.
30	Thomas, J. W. (1980). Agency and Achievement: Self-management and Self-regard. <i>Review of Educational Research Summer</i> , 50(2), 213–240.
31	Uhl-Bien, M., & Graen, G. B. (1998). Individual self-management: Analysis of professionals' self-managing activities in functional and cross-functional work teams. <i>Academy of Management Journal</i> , 41(3), 340–350.

A partir da leitura inicial dos textos selecionados, foram elaboradas as seguintes categorias a priori para orientar a coleta de informações: (1) Definição do conceito de autogerenciamento (trechos que continham aspectos relacionados à definição e descrição do

fenômeno) e (2) Comportamentos relacionados ao autogerenciamento (trechos que faziam referências ao fazer do indivíduo que se autogerencia). Os trechos que continham informações referentes a essas categorias foram transcritos para o Protocolo 2.

Após a transcrição, os trechos foram organizados em itens, nas colunas do Protocolo 3, conforme as categorias às quais pertenciam (Apêndice A). Os trechos referentes à definição do conceito de autogerenciamento foram transcritos na íntegra e listados. Os trechos referentes a comportamentos relacionados a autogerenciamento foram organizados em lista, por unidade de comportamento, isto é, cada trecho que continha um verbo e um complemento foi considerado um item da lista. Nos casos de trechos que continham mais de um verbo para o mesmo complemento, as informações foram organizadas em mais itens, conforme o número de unidades de comportamento que estavam indicando (um verbo + um complemento). Termos substantivados que indicavam ações do sujeito foram transformados em verbos no infinitivo e organizados na lista. Por exemplo, o trecho “Observação e registro do próprio comportamento” (Art. 6, p. 107) indica dois verbos substantivados mais um complemento e, por isso, foram listados como: “observar o próprio comportamento” e “registrar o próprio comportamento”.

A partir das listas de comportamentos e de definições de conceitos de autogerenciamento, foi realizada a etapa de categorização dos dados. O procedimento utilizado foi baseado na análise de conteúdo, a qual “consiste em desmontar a estrutura e os elementos desse conteúdo para esclarecer suas diferentes características e extrair sua significação” (Laville & Dionne, 1999, p. 214). Para a categorização dos dados referentes às definições de conceito, os itens da lista de definições de conceitos foram agrupados conforme semelhança de conteúdo, formando categorias de conceito. Por exemplo, os trechos “Implicação do indivíduo no processo de obtenção de êxito e realização de seus planos” (Art.1, p. 679) e “Estratégias para gerenciar a si e seus requisitos de tarefa” (Art. 10, p. 363)

foram incluídos na categoria “Elaboração e realização de planos para obtenção de resultados”, pois seus conteúdos referem-se a etapas a serem desenvolvidas pelo indivíduo na busca por resultados.

Para a categorização dos comportamentos referentes a autogerenciamento, os itens relativos aos comportamentos foram agrupados conforme as definições desses comportamentos para a Análise do Comportamento (e.g. Autocontrole, Tomada de decisão). Itens que se referiam a classes de comportamentos de natureza semelhante foram colocados na mesma categoria. Em casos de conceitos ou linguagens que não eram próprios da Análise do Comportamento, buscou-se outras teorias para a definição do conceito e então os itens foram categorizados como, por exemplo, a “autorregulação e autoeficácia”, provenientes da teoria cognitivista. Cabe destacar que a compreensão desses conceitos foi feita sob a ótica monista da Análise do Comportamento. Sendo assim, toda vez que indicamos que o indivíduo “agiu”, “controlou” ou “gerenciou” o próprio comportamento, estamos nos referindo à manipulação de contingências e de variáveis das quais o próprio comportamento é função, ou seja, o indivíduo está atuando no ambiente em que se comporta.

Os dados resultantes do procedimento foram tabulados e comparados em relação a áreas de estudos e período de publicação. As áreas foram nomeadas com base nas grandes áreas de conhecimento estabelecidas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), identificadas a partir da avaliação do escopo e dos critérios de cada periódico de publicação dos artigos. Os dados referentes à definição do conceito foram apresentados em tabela, com suas referidas subcategorias e exemplos de trechos analisados. Os dados relativos às classes gerais de comportamentos foram organizados em uma lista de subcategorias, contendo quantidade absoluta e relativa de estudos encontrados, assim como as áreas de conhecimento a que se referiam. Como um dos objetivos do trabalho foi propor uma interpretação analítico-comportamental do autogerenciamento, os artigos específicos da

Análise do Comportamento foram analisados separadamente dos artigos das outras áreas da Psicologia.

Resultados e Discussão

Ao analisar as áreas de conhecimento nas quais o conceito de autogerenciamento é investigado, foi possível perceber que a área com maior quantidade de estudos analisados foi a Psicologia, com mais de 65% do total de artigos (Psicologia no geral, sem considerar os estudos analítico-comportamentais, $n=13$; Análise do Comportamento, $n=7$). Além disso, 22,5% ($n=7$) dos estudos são da área de Administração; 6,5% ($n=2$) da área de Educação, sendo este mesmo percentual de 6,5% ($n=2$) para a área da Saúde. Tais dados sugerem que autogerenciamento se caracteriza como um fenômeno de interesse em diferentes áreas de conhecimento, especialmente àquelas ligadas às ciências humanas, ciências sociais aplicadas e ciências da saúde, indicando um fenômeno abrangente, que pode ser observado em diferentes contextos.

Em relação ao período de publicação, foi possível observar que os artigos analisados são de 1974 a 2016, havendo um crescimento na quantidade de publicações ao longo dos anos. O período de 2010-2018 foi aquele com maior quantidade de publicações ($N=9$), seguido de 2000-2009 ($N=8$), de 1990-1999 ($N=6$), de 1980-1989 ($N=5$) e, por fim, do período de 1970-1979 ($N=3$).

Contudo, o aumento crescente de interesse quanto a esse fenômeno, a partir dos estudos selecionados para análise, não foi observado na Educação, cujos dois artigos encontrados restringem-se à década de 1980, e na Análise do Comportamento, em que somente um artigo é posterior aos anos 2000. No que diz respeito à Análise do Comportamento, foi a partir da década de 1980 que Skinner passou a utilizar o termo “self-management” mais frequentemente em seus escritos. Pouco tempo depois, na década de 1990, surgiram vários estudos analítico-comportamentais aplicados, com intervenções baseadas em

técnicas de autogerenciamento, nomeados na época de “self-management treatment package” (pacote de tratamento de autogerenciamento). Esses estudos eram voltados principalmente a indivíduos com disfunções severas ou comportamentos estereotipados (Christian & Poling, 1997; Fritz, Iwata, Rolider, Camp, & Neidert, 2012; Koegel & Koegel, 1990), indicando que nessa época o autogerenciamento era compreendido na Análise do Comportamento como um conjunto de técnicas para modelagem e manutenção de comportamentos selecionados (Art. 29).

A partir dos anos 2000, houve uma diminuição na quantidade de publicações referentes ao tema na Análise do Comportamento e o único artigo selecionado desse período trata de um estudo de caso de um programa de treinamento de autogerenciamento para colaboradores de uma organização de médio porte (Art. 11). No entanto, nesse mesmo período, foi possível observar um aumento na quantidade de publicações referentes a autogerenciamento nas outras áreas de conhecimento, principalmente na Administração e Psicologia, relacionado ao ambiente organizacional e de carreira profissional, o que indica que o fenômeno passou a ser aplicado a esses contextos (e.g. Art. 4; Art. 10; Art. 17).

No que se refere à definição do conceito de autogerenciamento, foi possível identificar uma grande variedade de definições em diferentes áreas do conhecimento e, até mesmo, definições distintas dentro da mesma área. A Tabela 3 contém as categorias de definição do conceito de autogerenciamento em relação aos trechos selecionados e às áreas de estudo.

Tabela 3

Categorias de definição do conceito de autogerenciamento

Categoria/ Áreas dos estudos	Trechos
Habilidades para solução de problemas (SAÚDE, AC)	<p>1) Autogerenciamento significa a melhora ou aquisição de habilidades para solucionar problemas nos âmbitos biológico, social e afetivo (Art.22).</p> <p>2) O ensino de habilidades para a solução de problemas de diferentes naturezas: biológica, social e afetiva, pelos próprios portadores de doença crônica (Art. 22, p. 378).</p> <p>3) A definição de autogerenciamento compreende uma aprendizagem estruturada para que o indivíduo melhore ou adquira habilidades para solucionar problemas nos campos biológico, afetivo e social (Art. 22, p. 379).</p> <p>4) O modelo de autogerenciamento afirma que os princípios da análise do comportamento podem ser utilizados para melhorar uma situação problema pessoal do indivíduo (Art. 11, p. 80).</p> <p>5) Programa de autogerenciamento é por definição baseado no problema. (Art. 16, p. 2).</p>
Manejo de variáveis para mudança do próprio comportamento (AC, PSICO, ADM)	<p>1) Manejar seu próprio comportamento de forma efetiva (Art. 2, p. 397).</p> <p>2) Processo designado a mudança do comportamento sintomático através do controle dos estados internos (autogerenciamento de contingência) (Art. 5, p. 256).</p> <p>3) Conjunto de técnicas de intervenções para autogerenciar o próprio comportamento (Art. 6, p. 107).</p> <p>4) Autocontrole (autorregulação) é a tentativa de usar seres humanos como agentes para assumir a gestão dos seus comportamentos e quebrar o ciclo de controle ambiental sobre eles (heterorregulação) (Art. 3, p. 26).</p> <p>5) A teoria do autogerenciamento sustenta que o arranjo das contingências ambientais, estabelecimentos de metas, produção de consequências para a própria ação permite ao indivíduo que exerça mais controle sobre sua própria vida (Art. 11, p. 67).</p>
Aplicação de técnicas de autocontrole (PSICO, AC)	<p>1) Técnica comportamental para ensinar autocontrole através do rearranjo do comportamento por meio de respostas verbais encobertas (respostas verbais como estímulos discriminativos para o autocontrole) (Art. 5, p. 256).</p> <p>2) Aplicação deliberada dos princípios de autocontrole (Art. 8, p. 546).</p> <p>3) Prática das técnicas de auto-controle (Art. 8, p. 553)</p> <p>4) A prática de auto-controle; conjunto de habilidades e conhecimentos poderosos que produzem resultados substanciais (Art. 8, p. 560).</p>
Conciliar diferentes atividades da vida humana (SAÚDE)	<p>1) (...) E, nesse panorama, investir na educação do adulto para que este adquira uma condição de vida existencial capaz de conciliar as diferentes atividades da vida humana desta fase de desenvolvimento, fortemente demarcada pela capacidade de tomar decisões, responsabilizar-se pelos seus atos, realizar projetos, entre outras representações do ser adulto, parece ser uma questão prioritária, na maioria das definições apresentadas (Art.22, p. 379).</p>
Elaboração e realização de planos para obtenção de resultados (PSICO, ADM, EDU)	<p>1) Implicação do indivíduo no processo de obtenção de êxito e realização de seus planos (Art. 1, 2016, p. 679).</p> <p>2) Controle das próprias ações e metas em relação as oportunidades (Art. 3, p. 26).</p> <p>3) Fenômeno baseado em ações individuais dirigidas a objetivos e sustentadas motivacionalmente (Art. 3, p. 26).</p> <p>4) Estratégias para gerenciar a si e seus requisitos de tarefa (Art. 10, p. 363).</p> <p>5) O processo de auto-influência deve ser visto como conjunto de estratégias a facilitar os comportamentos de funcionários que ajudam a atingir os padrões (Art. 19, p. 589).</p>

Continua

Categoria/ Áreas dos estudos	Trechos
Manejo das variáveis relacionadas a própria vida profissional (ADM)	<p>1) Autogestão de carreira efetiva é alguém que desenvolve ainda mais controle, assertividade e proatividade no gerenciamento da carreira (Art. 17, p. 34).</p> <p>2) Processo no qual os membros das organizações exercem influência sobre eles mesmos (Art. 19, p. 585).</p> <p>3) No nível individual, autogerenciamento consiste em monitorar e gerenciar seu próprio trabalho, com alto grau de responsabilidade pelo seu trabalho e suas tomadas de decisões (Art. 31, 1998, p. 34).</p> <p>4) Processo no qual é dado autonomia além dos limites impostos pela organização para manejar e completar seu próprio trabalho (Art. 7, p. 161)</p> <p>5) Conceitualmente, o autogerenciamento pode ser visto como um conjunto de estratégias que ajuda os funcionários a estruturar seu ambiente de trabalho, a estabelecer motivação própria e, assim, facilita comportamentos apropriados para obter desvios mínimos dos padrões comportamentais de nível mais baixo (Art. 19, p. 590).</p>
Manejo das variáveis relacionadas a própria saúde (SAÚDE, PSICO)	<p>1) Termo popular para intervenções comportamentais na área da saúde e está associado a promoção da saúde e programas de educação de pacientes (Art. 16, p. 1).</p> <p>2) Indica participação ativa do paciente no tratamento; engajamento nas atividades da promoção da saúde como uma responsabilidade diária (Art. 16, p. 1).</p> <p>3) Entretanto, há autores que restringem o conceito de autogerenciamento ao componente biológico (...) como também há os que ampliam o conceito, enfatizando a prevenção e a promoção à saúde como componentes educacionais do programa para autogerenciamento (Art. 22, p. 378).</p> <p>4) Anteriormente, os procedimentos de autogerenciamento eram focados na mudança efetiva do comportamento via administração do cliente e variáveis do tratamento (Art. 18, p.150).</p>
Outros (PSICO, ADM)	<p>1) É uma competência que pode ser melhorada (aprimoradas e desenvolvidas) de maneira sustentável (Art. 24, 2009, p. 161).</p> <p>2) Estratégias, técnicas, métodos (Art. 18, p.149).</p> <p>3) Funcionários autogerenciados são na realidade controlados pela existência de sistemas externos de padrões; estratégias de autogerenciamento são comportamentos que requerem reforçamentos para serem mantidos; autogerenciamento está sujeito ao controle externo (Art. 19, p. 588).</p> <p>4) Processo que envolve 5 estágios sequenciais: análise do ambiente, planejamento e afiliação; desenvolvimento e direcionamento; implementação; avaliação e monitoramento (Art. 7, 1997, p.161).</p> <p>5) Utiliza o termo autogerenciamento para compilar a maioria dos processos e procedimentos discutidos na literatura, sem conotar um locus particular de controle (Art. 18, p. 149).</p>

Nota: AC= Análise do comportamento; ADM= Administração; EDU= Educação; PSICO= Psicologia.

Enquanto em alguns estudos há ênfase no autogerenciamento como um fenômeno que envolve habilidades de resolução de problemas (e.g., Art. 11 e Art. 16; Art. 22), em outros, a ênfase recai sobre o manejo de variáveis para a mudança do próprio comportamento (e.g., Art. 2; Art. 5; Art. 6, 2009) ou à realização de planos e obtenção de resultados (e.g., Art. 1; Art. 19; Art. 30). Há ainda estudos que assemelham o conceito de autogerenciamento a outros conceitos, como autocontrole e autorregulação (e.g., Art. 8; Art. 21; Art. 13). Essa variedade de definições observadas nos dados mostra que o termo autogerenciamento é utilizado em diferentes situações, indicando se tratar de fenômeno bastante diverso. Além disso, no que diz

respeito às áreas de conhecimento, somente as categorias de definições de conceito “Conciliar diferentes atividades da vida humana” e “Manejo das variáveis relacionadas a própria vida profissional” foram identificadas em apenas uma área (Saúde e Administração, respectivamente). Quanto às demais categorias, todas foram observadas em pelo menos duas áreas distintas, fortalecendo a ideia de que a definição do conceito de autogerenciamento é diversa e que o fenômeno ocorre em diferentes contextos da vida do indivíduo.

Também foram identificadas diferentes categorias para a mesma área de conhecimento, como por exemplo, na Psicologia (incluindo-se a Análise do Comportamento), em que foram encontradas definições de conceitos referentes a: manejo de variáveis para mudança do próprio comportamento; aplicação de técnicas de autocontrole; autorregulação; elaboração e realização de planos para obtenção de resultados; manejo das variáveis relacionadas à própria saúde e outros. Além disso, uma mesma categoria pôde ser identificada em diferentes áreas de conhecimento, como em “elaboração e realização de planos para obtenção de resultados”, identificados em estudos da Psicologia, Administração e Educação (Art. 1; Art. 3, 2016; Art. 10; Art. 19 & Art. 30). Esse resultado indica que áreas distintas estão se referindo a aspectos de um mesmo fenômeno em contextos distintos, ou seja, parece haver características comuns do fenômeno que controlam o uso do conceito, independente do contexto em que ele ocorra.

Foi possível observar também que categorias diferentes de definições de conceitos foram identificadas em um mesmo estudo, o que aponta a complexidade do fenômeno de autogerenciamento. Por exemplo, no Art. 3, foi possível identificar duas categorias diferentes: manejo de variáveis para mudança do próprio comportamento e elaboração e realização de planos para obtenção de resultados. No Art. 19, foi possível identificar definições de conceitos relacionadas a cinco categorias: manejo de variáveis para mudança do próprio comportamento; autorregulação; elaboração e realização de planos para obtenção de

resultados; manejo das variáveis relacionadas à própria vida profissional e outros. Dessa forma, é possível identificar que nos estudos há destaques para diferentes comportamentos que parecem estar inter-relacionados (e.g. manejo de variáveis para mudanças no próprio comportamento, definição de objetivos e planejamento para alcance desses). Contudo, como não há uma definição sistematizada do conceito, ora é dada ênfase a uma etapa desse processo, ora a outra.

Apesar de as definições dos conceitos apresentarem ênfases diferentes, é possível encontrar algumas similaridades, entre elas: todas as categorias de conceitos referem-se a comportamentos emitidos pelo próprio sujeito e que têm consequências para ele mesmo (e.g. Gerenciar comportamentos encobertos; Gerenciar o tempo; Resolver problemas e Manejar o ambiente). Todos esses comportamentos envolvem a interação do organismo com o ambiente, a qual produz mudanças no seu próprio comportamento. Sendo assim, as similaridades nas ênfases das definições dos conceitos indicam que as categorias dizem respeito a processos de um mesmo fenômeno e, portanto, reforça a ideia de que se trata de um processo comportamental complexo, já que consiste em vários componentes mais simples (Catania, 1999).

No que diz respeito a comportamentos referentes a autogerenciamento, foi possível identificar 26 categorias, variando desde autocontrolar, automonitorar, autorreforçar, até utilizar recursos, gerenciar o tempo e gerenciar a própria vida (Tabela 4).

Tabela 4

Lista das categorias de comportamentos em relação aos artigos analisados e área de estudo do periódico de publicação

Categoria	% (N)	Área dos estudos
Autocontrolar	51,6 (16)	AC, ADM, EDU, PSICO, SAÚDE
Auto monitorar	48(15)	AC, ADM, EDU, PSICO
Auto reforçar	48(15)	AC, ADM, EDU, PSICO
Auto avaliar	45(14)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Auto desenvolver	38,7 (12)	ADM, PSICO, SAÚDE
Responsabilizar-se*	35 (11)	AC, ADM, EDU, PSICO, SAÚDE
Responsabilizar-se pelos próprios atos	19 (6)	AC, ADM, EDU, PSICO, SAÚDE
Responsabilizar-se pela sua carreira	16 (5)	ADM, PSICO
Definir Objetivos	35 (11)	AC, ADM, PSICO

Categoria	% (N)	Área dos estudos
Auto registrar	32 (10)	AC, EDU, PSICO
Executar os planejamentos	29 (9)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Tomar decisão	29 (9)	ADM, PSICO, SAÚDE
Flexibilizar	29 (9)	ADM, PSICO
Autoconhecer	25,8 (8)	AC, ADM, PSICO
Gerenciar comportamentos encobertos*	25,8 (8)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Autoeficácia (convicção de uma pessoa de ser capaz de realizar uma tarefa específica)	12,9 (4)	AC, PSICO, SAÚDE
Autoregulação (controle das emoções)	12,9 (4)	ADM, PSICO, SAÚDE
Auto observar	25,8 (8)	AC, ADM, EDU, PSICO
Resolver problemas	22,5 (7)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Planejar*	19 (6)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Planejar sem especificação	12,9 (4)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Planejar mudança comportamental	9,6 (3)	AC, ADM
Manejar o ambiente	22,5 (7)	AC, ADM, PSICO
Autonomia	19 (6)	ADM, PSICO
Criar rede de relacionamentos	16 (5)	AC, ADM, PSICO, SAÚDE
Motivar	16 (5)	ADM, PSICO
Organizar	12,9 (4)	ADM, PSICO
Utilizar recursos	12,9 (4)	ADM, PSICO, SAÚDE
Outros	12,9 (4)	AC, EDU, PSICO
Gerenciar o tempo	6 (2)	AC, PSICO
Gerenciar a própria vida (busca pelo equilíbrio entre diferentes domínios da vida)	6 (2)	SAÚDE
Comprometer	6 (2)	AC, ADM

N= número de artigos em que a categoria aparece; AC= Análise do comportamento; ADM= Administração; EDU= Educação; PSICO= Psicologia

* As categorias em negrito são aquelas que contêm subcategorias (descritas logo abaixo da categoria).

Das 26 classes gerais de comportamentos identificadas, 12 foram encontradas em pelo menos nove artigos (aproximadamente 30%) e nas diferentes áreas de estudo, indicando que pode haver alguns comportamentos básicos que caracterizam o autogerenciamento. Vale destacar ainda que a classe geral “Autocontrolar” foi mencionada em mais da metade dos estudos analisados (51,6%) e as classes “Automonitorar”, “Autorreforçar” e “Autoavaliar” também foram identificadas em mais de 40% desses estudos (Art.2, Art. 3, Art.5, Art. 6, Art. 7, Art. 8, Art.9, Art.10, Art.11, Art.12, Art.14, Art.16, Art.18, Art.19, Art.21, Art.23, Art.26, Art.28, Art.29, Art. 31). Contudo, as classes gerais “Gerenciar a própria vida” (Art. 16, Art. 20, Art.22) “Gerenciar o tempo” (Art. 8, Art.20) e “Comprometer-se” (Art. 8, Art.31) foram identificadas em menos de 10% dos artigos.

Nota-se que “Gerenciar a própria vida” é uma classe de comportamentos bastante abrangente e que, em alguns contextos, pode ser considerada como sinônimo de autogerenciamento, ainda que mais imprecisa. Já a classe “Comprometer-se” é pouco operacionalizada, pois não especifica os tipos de interações que o sujeito necessita estabelecer com o meio para que ocorra o comprometimento. Em relação à classe “Gerenciar o tempo”, chama a atenção o fato de ter sido tão pouco mencionada, já que o estudo de MichelatoYoshiy e Kienen (2018) mostrou que os comportamentos que fazem parte do gerenciamento do tempo são semelhantes aos comportamentos que constituem o autogerenciamento, como por exemplo, as classes gerais que envolvem autocontrole, autoconhecimento, tomada de decisão, resolução de problemas, planejamento e organização.

O autogerenciamento apresenta não apenas classes de comportamentos referentes à interação do sujeito com variáveis relacionadas a ele mesmo, como por exemplo “Autoavaliar” (Art. 2, Art. 3, Art. 6, Art. 7, Art. 9, Art. 10, Art. 12, Art. 16, Art. 18, Art. 19, Art. 21, Art. 23, Art. 29, Art. 31), “Autodesenvolver”, (Art. 1, Art. 3, Art.7, Art. 9, Art. 16, Art.17, Art. 18, Art. 19, Art.20, Art. 24, Art.25, Art. 31) “Autoconhecer” (Art. 3, Art.7, Art.9, Art.17, Art.19, Art.25, Art.29, Art.31) e “Autocontrolar” (Art. 1, Art. 4, Art.5, Art.6, Art.7, Art.8, Art.14, Art.16, Art.18, Art.19, Art.20, Art.21, Art.22, Art.23, Art.26, Art.29), mas também abrange classes de comportamentos relativas a planejamento como “Definir Objetivos” (Art.3, Art.6, Art.7, Art.8, Art.10, Art.11, Art.17, Art.19, Art.28, Art.31), “Executar os planejamentos” (Art. 3, Art.7, Art.10, Art.11, Art.16, Art.17, Art.20, Art.24, Art.31), “Organizar-se” (Art. 1, Art. 4, Art. 10, Art. 20), além de classes de comportamentos que se referem ao manejo de outros tipos de variáveis ambientais, tais como “Gerenciar o tempo” (Art. 8, Art.20), “Manejar o ambiente” (Art. 7, Art.10, Art.11, Art. 12, Art. 19, Art. 26, Art. 28), “Resolver problemas” (Art. 10, Art. 11, Art. 16, Art. 19, Art. 20, Art. 22, Art. 27), “Tomar decisão” (Art. 4, Art. 10, Art. 15, Art. 16, Art. 17, Art. 22, Art. 25, Art. 27,

Art.31), “Utilizar recursos” (Art.7, Art.10, Art.16, Art.31) e “Criar rede de relacionamentos” (Art.7, Art.16, Art.17, Art.20, Art.23). Essa diversidade de comportamentos pôde ser observada também ao analisar os estudos analítico-comportamentais (Art.2, Art.8, Art.11, Art.12, Art.23, Art.28, Art.29), nos quais foram identificadas 18 das 26 categorias de classes de comportamentos, sendo que todas essas categorias estiveram presentes em, pelo menos, mais uma área, além da Análise do Comportamento.

O exame dos dados apresentados na Tabela 3 também possibilita identificar que as classes de comportamentos referentes a autogerenciamento envolvem manejo de variáveis de diferentes contextos da vida do indivíduo: profissional (e.g. Art. 31), da saúde (e.g. Art. 22) ou de qualquer variável ambiental que influencie a aquisição de repertório comportamental por parte do sujeito (e.g. Art. 6). Esses dados mostram, novamente, a diversidade e complexidade do autogerenciamento, e sinalizam que não é possível separar a “vida profissional” da “vida pessoal”, visto que as variáveis que controlam o comportamento do sujeito estão presentes nos diferentes contextos. Além disso, indicam que é necessária uma análise nos diferentes âmbitos da vida humana para que o autogerenciamento ocorra, quer seja para melhorar sua interação “profissional” ou “pessoal com o mundo”. Por exemplo, o estudo de Luiz (2008) apontou que a classe geral “Projetar a vida profissional” não se restringe apenas ao exame de aspectos da vida profissional, mas também envolve componentes da vida pessoal do indivíduo, como valores e metas pessoais, influência da família, variáveis sociais e aspectos físicos. Além disso, tal estudo também identificou classes de comportamentos semelhantes aos identificados no autogerenciamento, como autoconhecimento, tomada de decisão, resolução de problemas e planejamento (Luiz, 2008).

A classe geral “Autocontrolar”, além de ter sido identificada em mais de 50% dos estudos, foi também identificada nas cinco áreas de estudo analisadas, o que indica que essa parece ser uma classe de comportamentos relevante para o autogerenciamento, independente

da área de conhecimento considerada (Art. 1, Art. 4, Art.5, Art.6, Art.7, Art.8, Art.14, Art.16, Art.18, Art.19, Art.20, Art.21, Art.22, Art.23, Art.26, Art.29). O autocontrole é comumente associado a agentes internos que controlam as ações humanas, como emoções, pensamentos, valores pessoais e desejos (Nico, 2001). Contudo, o autocontrole pode ser compreendido como um processo que envolve a manipulação das variáveis das quais o comportamento é função, sejam elas externas ou encobertas e que alteram a probabilidade de uma determinada resposta (Skinner, 1953/2003). Esse fenômeno envolve processos comportamentais na relação entre a “resposta controladora” e “resposta controlada”. Para que o indivíduo seja capaz de manipular as variáveis que controlam o seu comportamento, é necessário primeiro, descrevê-las, isto é, o autoconhecimento é uma condição necessária para o autocontrole (Nico, 2001).

Foi possível observar que não há uma diferenciação clara entre autocontrole e autogerenciamento na literatura analisada. Epstein (1997) afirma que o autogerenciamento seria a prática das técnicas de autocontrole que envolvem comportamentos como: restrições físicas, remoção e arranjo de estímulos, privação e saciação, manipulação de estados emocionais, consequências aversivas e comportamentos concorrentes. No entanto, é possível encontrar distinções entre os dois termos nos escritos do próprio Skinner que ora aplica o termo fazendo referência a autocontrole e ora fazendo referência à solução de problemas. Algumas vezes o autor acrescenta o adjetivo “ético” ao autogerenciamento, para indicar que está tratando de autocontrole e utiliza o adjetivo “intelectual” ao abordar aspectos da solução de problemas, mas nem sempre fica clara essa distinção (Nico, 2001).

Alguns comportamentos envolvidos no autocontrole também foram identificados nas categorias de classes gerais de comportamentos do autogerenciamento (Tabela 3), como autoconhecer (Art. 3, Art.7, Art.9, Art.17, Art.19, Art.25, Art.29, Art.31), manejar o ambiente (Art. 7, Art.10, Art.11, Art.19, Art.25, Art.29, Art.31), auto-observar (Art. 2, Art.6., Art.12, Art.14, Art.18, Art.19, Art.26, Art.31) e autorreforçar (Art. 2, Art.3, Art.5, Art.6, Art.8,

Art.10, Art.12 Art.14, Art.18, Art.19, Art.21, Art.23, Art.25, Art.29, Art.31). Isso sugere que não é possível reduzir o autogerenciamento a simples aplicação de técnicas de autocontrole e nem mesmo igualar os dois termos, uma vez que os resultados indicam que o autogerenciamento parece ser composto por uma série de comportamentos que não se limitam ao autocontrole (no total, 26 categorias de classes de comportamentos) como por exemplo, resolver problemas (Art.10, Art.11, Art.16, Art.19, Art.20, Art.22, Art.27), definir objetivos (Art.3, Art.6, Art.7, Art.8, Art.10, Art.11, Art.17, Art.19, Art.28, Art.31), tomar decisão (Art. 4, Art.10, Art.15, Art.16, Art.17, Art.22, Art.25, Art.27, Art.31) e criar rede de relacionamentos (Art.7, Art.16, Art.17, Art.20, Art.23). Esses dados apontam que o autogerenciamento é um fenômeno mais amplo e que envolve comportamentos pré-requisitos em seu processo, dentre os quais, autocontrole poderia ser considerado um deles.

Com base nesses dados, é possível concluir que autogerenciamento é um processo comportamental complexo, constituído por diversas classes de comportamentos em que umas são pré-requisitos de outras. Para definir esse fenômeno de acordo com os pressupostos da Análise do Comportamento, parecem necessárias mais algumas considerações: a) para que o autogerenciamento ocorra, é necessário que o indivíduo tenha estabelecido previamente objetivos para si mesmo, de acordo com os seus valores pessoais e que, a partir deles, planeje e manipule as variáveis para alcança-los; b) envolve a descrição e manipulação das variáveis das quais o comportamento é função; c) autogerenciamento ocorre quando o indivíduo se comporta de maneira a aumentar a probabilidade de reforço do próprio comportamento subsequente; d) envolve técnicas de autocontrole e manipulação de contingências para aumentar a probabilidade de ocorrência do comportamento-alvo;

Considerações Finais

O presente estudo demonstrou que o uso do conceito de autogerenciamento na literatura envolve diferentes tipos de comportamentos, apresentando a importância de definir e caracterizar esse processo de forma clara. Ter clareza de quais classes comportamentais fazem parte desse processo é imprescindível para possibilitar uma compreensão e intervenção mais precisa sobre este fenômeno, viabilizando assim, que os indivíduos possam aumentar a probabilidade de exercer algum controle sobre seu próprio comportamento de forma a solucionar problemas, atingir objetivos e gerenciar as atividades pessoais e profissionais de maneira equilibrada. Além disso, possibilita a elaboração e planejamento de programas de ensino e de intervenção baseadas em autogerenciamento de forma efetiva.

Este estudo limitou-se à análise de estudos cujo foco foi o autogerenciamento na perspectiva individual porém, o fenômeno pode ocorrer em contexto de grupos e equipes. Assim, considerando a relevância desse repertório para a vida das pessoas, compreende-se a necessidade de que, a partir da sistematização do conceito de autogerenciamento, novas pesquisas sejam realizadas para ampliar o entendimento desse fenômeno, como por exemplo: investigar as diferenças entre o autogerenciamento individual e de grupos; a investigação do autogerenciamento em contextos específicos; e desenvolvimento de instrumentos e tecnologias para ensino do autogerenciamento.

Referências

- Bandura, A. (2012). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for Evidence-Based Management* (pp. 179-200). New York: Wiley.
- Barker, J. (1993). Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 408-437. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2393374?origin=JSTOR-pdf>
- Briesch, A. M., & Chafouleas, S. M. (2009). Review and analysis of literature on self-management interventions to promote appropriate classroom behaviors (1988-2008). *School Psychology Quarterly*, 24(2), 106–118. Doi: 10.1037/a0016159
- Catania, A. C. (1999). *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição* (4ª ed). Porto Alegre: Artmed. (Trabalho original publicado em 1998).
- Christian, L., & Poling, A. (1997). Using self-management procedures to improve the productivity of adults with developmental disabilities in a competitive employment setting. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 30(1), 169–172. Doi: 10.1901/jaba.1997.30-169
- Epstein, R. (1997). Skinner as self-manager. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 30(3), 545–568. Doi: 10.1901/jaba.1997.30-545
- Ferreira L.B., & Andrade, A. (2014). Preditores da carreira proteana: Um estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 153-163.
- Fritz, J. N., Iwata, B. A., Rolider, N. U., Camp, E. M., & Neidert, P. L. (2012). Analysis of self-recording in self-management interventions for stereotypy. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 45(1), 55–68. Doi: 10.1901/jaba.2012.45-55

- Karoly, P. (1999). A goal systems-self-regulatory perspective on personality, psychopathology, and change. *Review of General Psychology*, 3(4), 264–291.
- Kienen, N. (2008). *Classes de comportamentos profissionais do psicólogo para intervir, por meio de ensino, sobre fenômenos e processos psicológicos, derivadas a partir das diretrizes curriculares, da formação desse profissional e de um procedimento de decomposição de comportamentos complexos* (Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, Brasil). Recuperado de <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/92016>
- Kirkman, B., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/256874?origin=JSTOR-pdf>
- Koegel, R. L., & Koegel, L. K. (1990). Extended reductions in stereotypic behavior of students with autism through a self-management treatment package. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 23(1), 119–127. Doi: 10.1901/jaba.1990.23-119
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda.; Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Loureiro, I., Taveira, M. de N., & Faria, L. (2013). Career intervention for self-management and entrepreneurship. *The International Journal of Management Science and Information Technology*, (7), 34–50. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10419/97871>
- Luiz, E. C. (2008). *Classes de comportamentos componentes da classe “projetar a vida profissional” organizadas em um sistema comportamental*. (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, Brasil). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90921>

- MichelatoYoshiy, S., & Kienen, N. (2018). Gerenciamento de tempo: Uma interpretação analítico-comportamental. *Psicologia da Educação*, 47, 67-77. Doi: 10.5935/2175-3520.20180019
- Nascimento, L.S. , Gutierrez, M.G.R., Domenico, E.B.L., (2010). Programas educativos baseados no autogerenciamento: Uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 31(2), 375–382. Doi: 10.1590/S1983-14472010000200024
- Nico, Y. C. (2001). *A contribuição de B. F. Skinner para o ensino do autocontrole como objetivo da educação*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Nico, Y., Leonardi, J. L., & Zeggio, L. (2016). *A depressão como fenômeno cultural na sociedade pós-moderna. Parte 1: Um ensaio analítico comportamental dos nossos tempos*. São Paulo: Brasil.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer G. (2009). Avaliação do autogerenciamento e do direcionamento de carreira: Estrutura fatorial da escala de atitudes de carreira proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 160-169.
- Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(1), 105–118. Recuperado de <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Organização Mundial da Saúde (2003). *Cuidados inovadores para condições crônicas: Componentes de ação relatório mundial* [Internet]. Brasília. Disponível em: http://www.saude.sp.gov.br/resources/gestor/destaques/42efiner42_-_opas.pdf
- Skinner, B. F. (1961). The design of cultures. *The MIT Press*, 90(3), 534-546.
- Skinner, B. F. (1963). Behaviorism at fifty. *Science*, 140(3570), 951-958.

- Skinner, B. F. (1968). *The technology of teaching*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. New York: Alfred A. Knopf.
- Skinner, B. F. (1982). *Sobre o behaviorismo*. São Paulo: Cultrix. (Obra original publicada em 1974).
- Skinner, B. F. (1983). Intellectual self-management in old age. *American Psychological Association*, 239-244.
- Skinner, B. F. (2003). *Ciência e comportamento humano*. (J. C. Todorov & R. Azzi, Trad.). São Paulo: Martins Fontes. (Obra original publicada em 1953).
- Skinner, B. F. & Vaughan, M. E. (1983). *Enjoy old age: A program of self-management*. New York: Warner Books.
- Todorov, J. C. (Org.). (2019). *Análise do comportamento: Processos e procedimentos*. [e-Book PDF]. Brasília: Technopolitik.

Artigo 2

Autogerenciamento: uma caracterização analítico-comportamental

Resumo

O autogerenciamento é um processo comportamental complexo que envolve diferentes subclasses de comportamentos que estão relacionadas entre si em forma de uma cadeia comportamental. Para que seja possível uma compreensão precisa acerca dessa cadeia de classes de comportamentos, é necessária uma caracterização dos componentes de comportamentos que constituem essas subclasses gerais de comportamentos. Para isso, este estudo teve como objetivo identificar os comportamentos constituintes e caracterizar os componentes gerais da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”. O estudo utilizará a Programação de Condições de Desenvolvimento de Comportamentos (PCDC) como base para a sua metodologia. As fontes que informações selecionadas no Estudo 1 que continham informações sobre a definição do conceito e comportamentos relacionados a autogerenciamento de diferentes áreas de estudo, bem como os resultados obtidos serviram de base para o presente estudo. Foram identificados nos trechos informações sobre classes de estímulos antecedentes, classes de resposta e classes de estímulos consequentes. Foram identificadas 128 classes de comportamentos, categorizados em 6 categorias gerais e 24 subcategorias. Além disso, foram identificadas 68 classes de estímulos antecedentes e 72 classes de estímulos consequentes. Observou-se que a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” é um fenômeno que envolve diversas classes de comportamentos intermediários. Além disso, a categorização dos componentes indicou a presença de uma cadeia comportamental envolvendo o processo de autogerenciamento. Estudos adicionais são necessários para melhor descrição dessa cadeia comportamental, porém, os resultados do presente estudo apresentam um grande avanço para a área, uma vez que traz informações relevantes para intervenções e desenvolvimento de repertório envolvendo a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Palavras-chaves: *autogerenciamento, cadeia comportamental, programação de ensino.*

Abstract

Self-management is a complex behavioral process that involves different execution subclasses that are related between the forms of a behavioral chain. For a precise understanding of the execution class chain, it is a characterization of the application components that execute these general execution subclasses. To this end, this study aimed to identify the constituent components and characterize the general components of the general class “managing one’s behavior according to life goals”. The study used the Behavior Development Conditions Programming (PCDC) as the basis for its methodology. As sources of information selected in Study 1, which contain information about the definition of the concept and settings related to the management of different areas of study, as well as the results obtained by the database for the present study. Detailed information on previous stimulus classes, response classes, and consequent stimulus classes was identified. We identified 128 execution classes, categorized into 6 general categories and 24 subcategories. In addition, 68 previous stimulus classes and 72 consequent stimulus classes were identified. Note that a general class “managing one’s behavior according to life’s goals” is a phenomenon that involves several intermediate performance classes. In addition, a categorization of components indicates the presence of a behavioral chain involving the self-management process. Additional studies are needed for a better description of this behavioral chain, however, the results of the present study present a great advance for an area, since it brings relevant information to the alterations and the repertoire development that involves a general class “managing one's own behavior in accordance with life goals ”.

Keywords: *self-management, behavioral chain, teaching programming.*

O autogerenciamento é um fenômeno relevante para qualquer indivíduo, pois está presente em diferentes aspectos da vida: biológico, social e afetivo (Nascimento, Gutierrez, & De Domenico, 2010). Apesar disso, o termo autogerenciamento é comumente associado a outros termos como autocuidado, automonitoramento, autoajuda, solução de problemas e autocontrole (Nascimento, Gutierrez, & De Domenico, 2010; Nico, 2001), o que não permite uma descrição precisa de quais comportamentos estão relacionados a esse fenômeno. A ausência desses dados dificulta o desenvolvimento do repertório que o sujeito precisa ser capaz de apresentar para gerenciar seus próprios comportamentos, pois não descreve as condições necessárias, o que o sujeito deve fazer e o que se espera como resultado dessas interações.

A sistematização do conceito de autogerenciamento, com base na literatura analisada no Estudo 1, possibilitou concluir que o autogerenciamento é um processo comportamental complexo que envolve a manipulação das variáveis das quais o próprio comportamento é função, de forma a alterar a probabilidade do reforço subsequente (Da Costa & Kienen, 2019). Além disso, possibilitou identificar que o autogerenciamento é um processo comportamental complexo que envolve outras classes de comportamentos, tais como autocontrole, autoconhecimento e solução de problemas (Da Costa & Kienen, 2019).

Contudo, essa definição ainda é insuficiente. Apesar de o Estudo 1 ter possibilitado a identificação de classes de comportamentos pertencentes ao autogerenciamento, as nomeações dessas classes ainda são genéricas para definir o fenômeno, uma vez que não descrevem quais respostas o sujeito precisa emitir, nem qual o contexto esperado para essa ação. Considerando que o autogerenciamento é um processo comportamental complexo, é necessária a identificação de quais comportamentos o constituem, para que seja possível caracterizar de forma mais precisa o repertório que precisa ser desenvolvido para que o sujeito gerencie seus próprios comportamentos. Além disso, a compreensão de autogerenciamento

requer também a caracterização dos componentes que constituem o comportamento “autogerenciar”, ou seja, com quais aspectos do ambiente o indivíduo lida ao gerenciar seu próprio comportamento, quais respostas deve emitir diante dessas situações e quais são as consequências/resultados a produzir no ambiente a partir dessas ações.

Por abranger diferentes contextos da vida de um indivíduo, o autogerenciamento pode ser objeto de intervenção de diferentes profissionais, como professores, administradores, profissionais da saúde e psicólogos (Da Costa & Kienen, 2019). Além disso, o desenvolvimento desse repertório é uma necessidade da população, visto que a sociedade moderna passou por transformações sociais, econômicas e tecnológicas que passaram a exigir tal repertório dos indivíduos (Nico, Leonardi, & Zeggio, 2016). Sendo assim, somente com a caracterização do fenômeno é que se torna possível identificar as contingências das quais esse comportamento é função e, então, planejar as contingências mais apropriadas para intervenções em autogerenciamento.

Uma tecnologia de ensino que pode ajudar nessa investigação é a Programação de Condições de Desenvolvimento de Comportamentos (PCDC). Essa tecnologia permite programar contingências para o desenvolvimento de comportamentos, fundamentada nos princípios da Análise Experimental do Comportamento (AEC) (Kienen, Kubo, & Botomé, 2013). Inicialmente, essa área era denominada “Ensino Programado”, depois passou a ser conhecida como “Programação de Ensino” e atualmente é denominada “Programação de Condições de Desenvolvimento de Comportamentos”. A evolução da nomenclatura da área está diretamente relacionada com sua história de desenvolvimento e aperfeiçoamento conceitual. No início, o “ensino programado” era baseado nas instruções programadas tal como proposto no Plano Keller, nas máquinas de ensino propostas por Skinner e fundamentadas em alguns princípios básicos da AEC, tais como progressão do aluno em pequenos passos; respeito ao ritmo próprio do aluno; previsão de consequências a cada passo,

entre outras características. Nesse processo, eram enfatizadas regras e técnicas e o produto: o material programado para a aprendizagem (Kienen, Kubo, & Botomé, 2013; Nale, 1997).

Com avanços dos estudos na área, viu-se a necessidade de ampliar e flexibilizar o conceito, uma vez que, por influência das pesquisas de Carolina Bori, concluiu-se que o fundamental era planejar as contingências de ensino, partindo da análise dos objetivos propostos. Então a área passou a ser chamada de “programação de ensino”, cuja ênfase está nos processos comportamentais que produzem as condições apropriadas para a aprendizagem, sem desconsiderar a técnica e o produto (Nale, 1997). A Programação de Ensino consiste então em “descobrir, caracterizar e desenvolver, neste último caso, os comportamentos de quem constrói condições de ensino em quaisquer situações em que seja necessário alguém ensinar ou capacitar outro organismo a desenvolver novos comportamentos”. (Kienen, Kubo, & Botomé, 2013, p.485). Dessa forma, o processo ainda envolve produtos (como os materiais instrucionais), mas não se restringe a eles. Os produtos, nesse caso, são meios ou instrumentos para chegar ao resultado final: o desenvolvimento de um comportamento.

A Programação de Ensino pode ainda ser denominada de maneira mais precisa como Programação de Condições de Desenvolvimento de Comportamentos, enfatizando a função desse processo comportamental (promover o desenvolvimento de comportamentos), e destacando o fato de que trata-se de uma classe abrangente de comportamentos relacionadas a processos de ensino-aprendizagem em quaisquer contextos em que tais processos ocorrem, e que inclui a descoberta dos comportamentos-objetivo a serem desenvolvidos, planejamento, construção, aplicação de programas de ensino, avaliação do procedimento de ensino e do processo de aprendizagem e comunicação dos resultados desse trabalho (Kienen, Kubo, & Botomé, 2013).

A descoberta dos comportamentos-objetivo é a etapa inicial da PCDC e também a etapa que será realizada neste estudo. A definição desses comportamentos é fundamental para o

posterior processo de ensino, pois possibilita, com base na identificação das contingências das quais o comportamento é função, o planejamento das condições mais apropriadas para que esse comportamento seja ensinado (Skinner, 1968). Os comportamentos-objetivo, segundo Botomé (1977), podem ser entendidos como os comportamentos que serão foco no processo de ensino, aquilo que o aprendiz deverá ser capaz de fazer ao final do processo e que é socialmente relevante, ou seja, que representam acréscimos significativos para o repertório do aprendiz para que ele seja capaz de resolver um problema com o qual ele irá se deparar na sua atuação.

Para a Análise do Comportamento, comportamento é a interação entre ações do organismo e aspectos (antecedentes e consequentes) do meio. Nessa interação, o organismo modifica o ambiente e por sua vez também é modificado (Skinner, 1953). Assim, para a definição dos comportamentos-objetivo, é necessário caracterizar os aspectos do contexto no qual o aprendiz irá se comportar (classes de estímulos antecedentes), as respostas que ele deve emitir diante desse contexto e as características dessas respostas para que essa tenha probabilidade de se manter produzindo efeitos reforçadores no ambiente (classes de respostas) e os efeitos dessas ações que podem alterar a probabilidade de ocorrência futura de respostas semelhantes (classes de estímulos consequentes) (Botomé, 1980). Isso requer então que os comportamentos-objetivo sejam nomeados por meio de verbos e complementos que explicitem da forma mais precisa possível esse tipo de relação (Botomé, 1980).

Dessa forma, a caracterização dos comportamentos que constituem o autogerenciamento envolve tanto a identificação das classes de comportamentos intermediários (pré-requisitos) pertencentes à classe geral de comportamentos “gerenciar o

próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”², nomeada genericamente na literatura como autogerenciamento, como também a identificação das classes gerais dos componentes (antecedentes, respostas e consequentes) que constituem tal classe geral.

Alguns estudos na área da PCDC já foram realizados com o objetivo de identificar classes de comportamentos intermediários constituintes de uma classe geral. Por exemplo, Beltramello (2018) investigou as características de classes de comportamentos constituintes da atuação do acompanhante terapêutico no Brasil, por meio da análise de literatura especializada. Já o estudo de Neri (2017) buscou caracterizar o fenômeno conhecido como “liderança” a partir de comportamentos descritos em uma obra literária. Além disso, outros estudos da PCDC buscaram identificar ou caracterizar classes de comportamentos ou de componentes de comportamentos constituintes de uma classe mais geral. Souza e Kubo (2009) investigaram as características dos componentes da classe geral denominada “comportamento criativo” a partir do exame de 20 fontes bibliográficas da Análise do Comportamento. Müller (2013) investigou as classes de componentes de comportamentos constituintes da classe geral “comportamento assertivo” por meio da análise de um capítulo de livro. Por sua vez, Sahão (2019) caracterizou os componentes das subclasses gerais de “adaptar-se ao contexto universitário de modo produtivo e saudável” em estudantes do ensino superior.

Esses estudos basearam seus procedimentos na metodologia da PCDC e os seus resultados possibilitaram não só identificar os comportamentos intermediários e aspectos relevantes que caracterizam a classe geral de comportamentos que foi objeto de estudo, como também explicitar propriedades definidoras do comportamento que aparecem com menos frequência na literatura e avaliar a adequação de termos usualmente utilizados para se referir

² A nomeação da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” surgiu à medida que foi realizada a coleta e análise de dados e está sendo apresentada já na introdução para que fique claro ao leitor a qual comportamento o estudo está se referindo.

aos comportamentos (Souza & Kubo, 2009). É possível então afirmar que a PCDC fornece tecnologia e conhecimento para a identificação dos comportamentos intermediários constituintes da classe geral de comportamentos “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, bem como permite a caracterização dos componentes que constituem essa classe geral, que foram os objetivos deste Estudo.

A produção desse conhecimento pode possibilitar que os profissionais responsáveis por intervenções que promovam autogerenciamento tenham mais embasamento e consequentemente mais eficácia em suas atuações. Por exemplo, um profissional de nutrição pode se beneficiar com a descrição desse processo, uma vez que a modificação do comportamento alimentar requer que o sujeito seja capaz de realizar uma série de comportamentos relacionados ao autogerenciamento, como o de gerenciar sua rotina alimentar, de aplicar restrições ao próprio comportamento, de monitorar suas ações, etc. Assim como o professor que atua diretamente no desenvolvimento do repertório de estudo, que também requer que o aluno gerencie seus próprios comportamentos referentes ao “estudar”. Ter clareza a respeito dos comportamentos intermediários e dos componentes pertencentes à classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” aumenta a probabilidade de que os profissionais intervenham de forma mais assertiva sobre o fenômeno, uma vez que descreve qual repertório precisa ser desenvolvido para que o indivíduo se autogerencie.

Classes de comportamentos podem ser concebidas como mais complexas ou menos complexas, dependendo do sistema comportamental do qual fazem parte em determinado momento (Kienen, 2008). “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, no caso deste estudo, pode ser considerada a classe mais complexa de comportamentos sob exame, podendo, nesse contexto, ser denominada “classe geral de comportamentos”. Essa classe geral de comportamentos, por sua vez, é composta por classes

de comportamentos menos complexas do que a classe geral, tais como “Observar o próprio comportamento” e “ Definir objetivos para si mesmo”, por exemplo. Cada uma dessas subclasses gerais, por sua vez, é constituída ainda por outras classes de comportamentos menos complexas, as quais podem ser denominadas classes de comportamentos intermediárias (ou pré-requisitos). Vale destacar ainda que, com base no conceito de comportamento como um complexo sistema de relações entre classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes (Botomé, 2001; 2013) cada uma dessas classes ou subclasses de comportamentos é constituída por esses três componentes (antecedentes, respostas e consequentes) os quais, quando caracterizados, definem de forma mais precisa o fazer do indivíduo em relação ao meio quando está gerenciando seu próprio comportamento.

Cabe ressaltar que neste estudo foi realizado apenas a etapa inicial da PCDC, de identificar comportamentos que constituem o autogerenciamento, a partir da literatura, não tendo sido realizados os processos de decomposição de comportamentos. A partir desses dados é possível o desenvolvimento de vários outros estudos, como por exemplo, de desenvolvimento de programas de ensino de autogerenciamento, aplicação desses programas e de avaliação das melhores estratégias para a realização desses programas. Porém, primeiramente é preciso a descrição do fenômeno autogerenciamento, por meio da identificação e caracterização dos comportamentos que o constituem, para que então seja possível o ensino deste repertório tão amplo e tão necessários para as exigências da sociedade atual.

Objetivos

Objetivos Gerais:

- Identificar os comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, a partir de literatura científica sobre esse fenômeno;
- Caracterizar os componentes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” a partir de literatura científica sobre esse fenômeno.

Objetivos específicos:

- Identificar as classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes que constituem a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida”;
- Identificar e derivar comportamentos intermediários constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”;
- Identificar e nomear as classes de comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Método

O método proposto neste estudo foi baseado na Programação de condições de desenvolvimento de comportamentos e foi composto por nove etapas que possibilitaram a identificação dos comportamentos e componentes constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” a partir de literatura científica sobre o fenômeno.

Fontes de informações:

As fontes de informação foram definidas com base nos resultados obtidos no Estudo 1 desta dissertação. Foram utilizados os mesmos 31 artigos do estudo anterior, que apresentaram informações sobre a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Instrumentos:

Na etapa 1, o Protocolo A, que continha cinco colunas referentes ao código do artigo, o trecho selecionado, antecedentes, respostas e consequentes, foi utilizado para registrar o trecho da obra selecionado e identificar os componentes apresentados no trecho, conforme Figura 1.

Art.	Trecho selecionado da obra utilizada como fonte de informação	Antecedentes	Respostas	Consequentes

Figura 1. Protocolo A utilizado para registro e identificação de possíveis componentes do comportamento.

O Protocolo B era muito semelhante ao Protocolo A, porém com uma coluna adicional referente à classe de comportamentos. Foi utilizado nas etapas 2 e 3 para a avaliação da linguagem e derivação de possíveis classes de componentes e classes de comportamentos, conforme apresentado na Figura 2.

Art.	Trecho selecionado da obra utilizada como fonte de informação	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento

Figura 2. Protocolo B utilizado para adequação da linguagem e derivação de possíveis classes de componentes e classes gerais de comportamentos.

Por fim, o Protocolo C foi utilizado para a avaliação de um juiz externo na etapa 3, como apresentado na Figura 3:

Trecho:				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
		OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário:
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? <input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		

Figura 3. Protocolo C utilizado pelo juiz externo para avaliação da linguagem.

Procedimento:

Tabela 1 estão sumarizadas as etapas de coleta, tratamento e análise de dados, as quais serão descritas posteriormente em detalhes.

Tabela 1

Resumo das etapas e instrumentos utilizados no procedimento de identificação dos comportamentos e dos componentes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Etapa	Descrição do procedimento	Instrumento
1	Selecionar, destacar e registrar, nos trechos selecionados, os componentes de comportamentos de acordo com sua função (antecedente, resposta ou consequente).	Protocolo A
2	Avaliar a linguagem utilizada na descrição dos componentes e, quando necessário, aperfeiçoar a nomeação da classe de comportamentos.	Protocolo B
3	Derivar classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes das classes de comportamentos.	Protocolo B
4	Organizar as classes de comportamentos constituintes da classe geral em uma lista.	-
5	Categorizar as classes de comportamentos constituintes da classe geral.	-
6	Categorizar as classes de estímulos antecedentes e classes de estímulos consequentes referentes à classe geral de comportamentos.	-
7	Caracterizar os componentes da classe geral de comportamentos “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.	-
8	Avaliar a adequação das etapas anteriores (feita pelo juiz externo).	Protocolo C
9	Organizar e analisar os resultados obtidos no procedimento.	-

Etapa 1: Selecionar, destacar e registrar, nos trechos selecionados, os componentes de comportamentos de acordo com sua função (antecedente, resposta ou consequente).

A partir dos protocolos do Estudo 1, foram identificados os artigos e os trechos referentes a cada categoria de comportamento resultantes do Estudo 1. Para organizar essas informações e facilitar a coleta de dados, utilizou-se uma tabela que continha uma coluna com a classe de comportamento e outra coluna com os códigos dos artigos encontrados referentes a cada classe de comportamento (Tabela 2).

Tabela 2

Artigos referentes a cada classe de comportamentos resultantes do Estudo 1.

Classe de Comportamento	Código dos artigos selecionados no estudo 1
Autocontrolar	1, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 29
Automonitorar	3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 21, 23, 26, 28, 29, 31
Autorreforçar	2, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 18, 19, 21, 23, 25, 29, 31
Autorregistrar	2, 6, 10, 12, 14, 18, 23, 26, 28, 30
Auto observar	2, 6, 12, 14, 18, 19, 26, 31
Autoavaliar	2, 3, 6, 7, 9, 10, 12, 16, 18, 19, 21, 23, 29, 31
Autodesenvolver	1, 3, 7, 9, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 31
Responsabilizar-se	1, 9, 11, 17, 18, 22, 24, 25, 30
Definir Objetivos	3, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 17, 19, 28, 31
Planejar	7, 10, 11, 16, 17, 19, 28
Executar os planejamentos	3, 7, 10, 11, 16, 17, 20, 24, 31
Tomar decisão	4, 10, 15, 16, 17, 22, 25, 27, 31
Resolver problemas	10, 11, 16, 19, 20, 22, 27
Flexibilizar	1, 7, 9, 15, 17, 20, 24, 25, 31
Autoconhecer	3, 7, 9, 17, 19, 25, 29, 31
Gerenciar comportamentos encobertos	7, 8, 10, 16, 18, 20
Organizar	1, 4, 10, 20
Manejar o ambiente	7, 10, 11, 12, 19, 26, 28
Autonomia	7, 9, 19, 24, 25, 31
Criar rede de relacionamentos	7, 16, 17, 20, 23
Motivar	4, 17, 20, 24, 25
Utilizar recursos	7, 10, 16, 31
Gerenciar o tempo	8, 20
Gerenciar a própria vida	16, 20, 22
Comprometer	8, 31
Outros	15, 20, 28, 30

As categorias apresentadas na Tabela 2 foram utilizadas apenas para selecionar os trechos de cada texto, mas não serviram de referência para a identificação de componentes. Foi utilizado então, o Protocolo A, no qual os trechos referentes a cada categoria, que já haviam sido identificados no Estudo 1, foram copiados na íntegra e os componentes de comportamentos foram identificados, destacados em negrito e em seguida registrados nas colunas referentes, conforme exemplo da Figura 4. Os trechos que faziam referência a mais de uma categoria foram transcritos apenas uma vez, mesmo que aparecesse em mais de uma categoria e, com base nesse trecho, identificou-se todos os componentes que faziam referência a algum comportamento relativo a quaisquer dessas categorias.

Art.	Trecho	Antecedente	Resposta	Consequente
5	<p>“The practical application of contingency management in counseling involves the reduction of undesirable symptomatic behavior through the learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response. In other words, the client functions as his own change agent by learning how to manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction”(A5.1)</p>	Antecedentes verbais incompatíveis com o objetivo ou respostas indesejadas	<p>Manejar contingências</p> <p>Autorreforçar</p>	<p>Reduzir comportamentos sintomáticos indesejados</p> <p>Alterar o comportamento na direção desejada</p>

Figura 4. Exemplo do procedimento de identificação e registro dos componentes das classes de comportamentos de cada trecho, realizado por meio do Protocolo A, na etapa 1.

Etapa 2: Avaliar a linguagem utilizada na descrição dos componentes e, quando necessário, aperfeiçoar a nomeação da classe de comportamentos

O objetivo dessa etapa foi avaliar se a linguagem utilizada era adequada para a descrição dos componentes e, quando necessário, aperfeiçoar a nomenclatura. Para isso, foram utilizados os seguintes critérios: (a) objetividade: linguagem utilizada que faça referência a variáveis observáveis; (b) concisão: a linguagem não deve utilizar palavras desnecessárias; (c) clareza: a linguagem deve ser de fácil entendimento e (d) precisão: está relacionada às medidas das variáveis do comportamento, se referindo à amplitude dos valores das variáveis (De Luca, 2008, 2013). Os dados obtidos na primeira etapa foram transcritos para o Protocolo B e os trechos que foram identificados como inadequados foram tachados e a nova nomenclatura proposta foi escrita em itálico.

Além disso, nessa mesma etapa, as classes de comportamentos identificadas em cada trecho foram nomeadas, seguindo a estrutura de verbo mais complemento, para que explicitasse de forma clara a relação que o indivíduo precisa estabelecer com o meio. Os termos considerados inadequados foram tachados e a nova nomenclatura foi destacada em itálico. O procedimento realizado nesta etapa está exemplificado na Figura 5:

Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
5	<p>“The practical application of contingency management in counseling involves the reduction of undesirable symptomatic behavior through the learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response. In other words, the client functions as his own change agent by learning how to manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction”(A5.1)</p>	<p>Antecedentes verbais incompatíveis com o objetivo ou respostas indesejadas</p> <p><i>Antecedentes verbais específicos para respostas indesejadas</i></p>	<p>Manejar contingências <i>para alterar o comportamento o na direção desejada</i></p> <p>Autorreforçar <i>para alterar o comportamento o na direção desejada</i></p>	<p>Reduzir o comportamento os sintomáticos indesejados</p> <p><i>Redução de comportamentos os sintomáticos indesejados</i></p> <p>Alterar o comportamento o na direção desejada</p> <p><i>Alteração do comportamento o na direção desejada</i></p>	<p>Manejar contingências para alterar o comportamento o na direção desejada</p>

Figura 5. Exemplo do procedimento de avaliação da linguagem e nomeação das classes de comportamentos realizado na etapa 2.

Etapa 3: Derivar classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes das classes de comportamentos.

A partir dos dados obtidos na etapa anterior, foi realizada a derivação de componentes a partir dos trechos selecionados. Para essa etapa, foi utilizado o mesmo protocolo B da etapa anterior, no qual as classes de componentes que não estavam descritas diretamente nos trechos, mas que continham informações que permitiam a dedução das

relações entre os componentes, foram derivadas, ou seja, possíveis componentes de comportamentos foram deduzidos a partir do que estava descrito no trecho selecionado. Para nortear o procedimento de derivação, foram feitas algumas perguntas como: “Diante de quais situações o sujeito deve apresentar essa resposta?” ou “quais resultados se espera obter diante dessa ação?”. Então, os componentes derivados foram registrados no protocolo e destacados em itálico, conforme exemplo da Figura 6.

Art	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
3	“Besides setting targets , however, one also needs to control the trajectory that leads to their achievement . Hence, focused attention and efforts made according to the circumstances turn into key elements”. (I3.1)	<i>Necessidade de definir objetivos</i>	Definir objetivos Controlar a trajetória que leva até a realização da meta <i>Monitorar a realização da meta</i> Manter atenção e esforços de acordo com as circunstâncias	<i>Aumento da probabilidade de realização da meta</i>	Definir objetivos Monitorar a realização dos objetivos Manter atenção e esforços de acordo com as circunstâncias

Figura 6. Exemplo do procedimento de derivação de componentes.

Etapa 4: Organizar as classes de comportamentos constituintes da classe geral em uma lista

Como o objetivo desse estudo foi identificar as classes de comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, essa etapa foi realizada para organizar as classes de comportamentos identificadas nas etapas anteriores. Para isso, as classes de comportamentos foram listadas no *Word*, totalizando 352 classes de comportamentos encontradas ao todo. Então, a lista foi colocada em ordem alfabética e foi realizada uma padronização da linguagem e os comportamentos

repetidos ou que faziam referência a contextos muito, foram excluídos. Os critérios utilizados para padronizar as expressões similares e exclusão de comportamento foram os seguintes: (a) em caso de nomes de comportamentos repetidos, os nomes excedentes foram excluídos; (b) em casos de nomes de comportamentos diferentes, mas que se referiam ao mesmo comportamento, manteve-se o nome que descrevesse a classe de comportamentos de maneira mais completa; e (c) comportamentos referentes a contextos muito específicos (exemplo: escola, carreira) foram excluídos. Ao final dessa etapa, restaram 132 classes de comportamentos.

Critério	Exemplo de nomes excluídos
A	Avaliar o próprio comportamento Avaliar o próprio comportamento Avaliar o próprio comportamento
B	Avaliar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida Avaliar o próprio comportamento em relação aos objetivos pessoais
C	Buscar informações acerca do mundo do trabalho

Figura 7. Exemplo do procedimento de exclusão de comportamentos.

Etapa 5: Categorizar as classes de comportamentos constituintes da classe geral

A partir da análise das classes de comportamentos resultantes da etapa anterior, foram identificadas seis categorias gerais de classes de comportamentos (subclasses gerais de comportamentos) referentes à “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”: (1) Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida; (2) Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (3) Planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (4) Executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (5) Monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada; (6) Manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao

longo do tempo. Essas categorias foram nomeadas apenas ao final da etapa, conforme os dados obtidos.

Então, as classes de comportamentos intermediárias (pré-requisitos) foram agrupadas conforme função, isto é, de acordo com as contingências que estão relacionadas àquele comportamento, e depois foram distribuídas entre as categorias. Quando necessário, foram criadas subcategorias de comportamentos para melhor agrupamento das informações. Por exemplo, as classes de comportamentos intermediárias “coletar dados referentes ao próprio comportamento” e “observar o próprio contexto” foram agrupadas na subcategoria “Observar as variáveis referentes ao próprio comportamento”, que por sua vez pertence à categoria “Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida”.

Para a realização desse procedimento, as classes de comportamentos foram impressas e recortadas em pequenas tiras de papel, sendo o agrupamento por função foi feito manualmente, conforme as categorias gerais de classes de comportamentos identificadas inicialmente. Após esse procedimento, foi necessário realizar novamente algumas exclusões de comportamentos com complementos semelhantes. Foram mantidos os complementos mais completos e excluídos os nomes de comportamentos com complementos menos completos. Ao final desse procedimento, foram excluídas 220 classes de comportamentos.

Etapa 6: Categorizar as classes de estímulos antecedentes e classes de estímulos consequentes referentes à classe geral de comportamentos.

O objetivo dessa etapa foi identificar as classes de estímulos antecedentes, classes de respostas e classes de estímulos consequentes que caracterizam a classe de geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”. Para isso, utilizou-se um procedimento muito semelhante ao da etapa anterior. Elaborou-se uma lista com os

antecedentes e uma lista com os consequentes resultantes da etapa 3, e a partir daí, foi realizado o agrupamento por semelhança de função. No caso de estímulos semelhantes, procedeu-se da mesma forma que na etapa anterior, mantendo-se o estímulo que apresentava o nome mais completo e excluindo-se os demais. Estímulos que faziam referência a contextos muito específicos também foram excluídos (por exemplo, estímulos relacionados especificamente à carreira). No total, foram listados 106 estímulos antecedentes, e após o procedimento de exclusão, restaram 76. Já para os estímulos consequentes, foram listados 109 e restaram 72.

Etapa 7 – Caracterizar os componentes da classe geral de comportamentos “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”

A fim de caracterizar os componentes da classe geral, as categorias gerais de classes de estímulos antecedentes, de classes de respostas e de classes de estímulos consequentes referentes à classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” foram transcritas para uma tabela. Foi realizada então, a derivação de novas classes de componentes quando, após a organização na tabela, foi possível deduzir novos componentes até então não identificados sem essa organização. O procedimento de derivação foi o mesmo realizado na etapa 3, porém, nessa etapa, a derivação foi realizada com base nas classes de estímulos e de comportamentos já identificados anteriormente.

Etapa 8: Avaliar a adequação das etapas anteriores (feita por juíza externa)

Essa etapa ocorreu ao longo de todo o procedimento. Uma juíza externa, analista do comportamento com conhecimento e experiência prévia na área da PCDC, foi escolhido para avaliar a adequação de cada etapa deste estudo. Na etapa 2, a juíza avaliou se a linguagem proposta no Protocolo B era adequada e se foi registrada de maneira completa. Avaliou também se a nomenclatura proposta para as classes de comportamentos era coerente. Na etapa

3, a juíza avaliou a linguagem proposta para os componentes considerados inadequados a partir dos critérios de objetividade, concisão, clareza e precisão (avaliação feita no Protocolo C), e avaliou se as derivações realizadas eram condizentes com os dados obtidos. Nas etapas seguintes, de 4 a 6, a juíza avaliou se a organização e categorização das classes de comportamentos, classes de estímulos antecedentes e classes de estímulos consequentes foram adequadas; e por fim, na etapa 7, avaliou a adequação da caracterização da classe geral no que se refere à relação entre as classes de componentes propostas. Os registros das avaliações foram realizados nos mesmos protocolos utilizados nos procedimentos, nos quais a juíza realizava as correções por meio da ferramenta de controle de alterações no Word e em forma de comentários. Apenas na Etapa 3 foi utilizado o Protocolo C, específico para avaliação da proposição e aperfeiçoamento da linguagem dos componentes identificados nos trechos das fontes de informação (Figura 8). Nos casos em que houve discordância entre a pesquisadora e a juíza, ambas se reuniram para discutir quais foram os aspectos que geraram discordância, até chegarem em um consenso para cada um deles.

Trecho: “The practical application of contingency management in counseling involves the **reduction of undesirable symptomatic behavior** through the **learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response**. In other words, the client functions as his own change agent by learning how to **manage contingencies** and **self-reinforcing consequences** so that his **behavior moves in the desired direction**”(A5.1)

Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
“ manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction ”	Manejar contingências para alterar o comportamento na direção desejada	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO <u>- O complemento “direção desejada” é metafórico;</u>	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? (X) SIM	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: <u>Manejar contingências para alterar o comportamento de acordo com seus objetivos</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem		

	informações excessivas? (X) SIM () NÃO	() NÃO – Justifique:	
	CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO		
	PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? (X) SIM () NÃO		

Figura 8. Exemplo de preenchimento do Protocolo C para avaliação do juiz externo.

O Protocolo C continha informações sobre o trecho que estava sendo avaliado, qual a nomenclatura adotada pela pesquisadora, os critérios para avaliação da juíza e a sugestão de uma nova nomenclatura quando necessário. Por meio desse Protocolo, foi possível que a juíza descrevesse quais critérios foram considerados na avaliação, que não estavam em conformidade com os critérios estabelecidos, e sugerisse uma adequação para a nomenclatura.

Etapa 9: Organizar e analisar os resultados obtidos no procedimento.

Após finalizadas as oito etapas anteriores, os dados obtidos foram organizados em tabelas e gráficos a fim de facilitar a análise para a seção de resultados. Foi elaborada uma tabela contendo dados sobre a quantidade de classes de comportamentos, classes de estímulos antecedentes e consequentes constituintes da classe geral; uma tabela representando as categorias e as classes de comportamentos identificadas; uma tabela com as categorias gerais de classes de estímulos antecedentes e uma tabela com as categorias gerais de classes de estímulos consequentes. Além disso foi elaborado um gráfico representando a quantidade de classes de comportamentos conforme categorias gerais identificadas.

Resultados

Os dados obtidos neste estudo estão apresentados em duas seções, conforme os objetivos gerais do trabalho. A primeira seção apresentará as classes de comportamentos constituintes da classe geral e as categorias gerais de classes de estímulos antecedentes e classes de estímulos consequentes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” que foram identificadas. Na segunda seção, será apresentada uma caracterização da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” por meio da descrição de seus componentes.

Classes de comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” e categorização dos componentes dessa classe geral

A categorização das classes de comportamentos identificadas e ou derivadas a partir da literatura possibilitou identificar 128 classes de comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” (Tabela 3). Além disso, esse procedimento também possibilitou a identificação de 68 classes de estímulos antecedentes e 72 classes de estímulos consequentes, o que indica que há mais dados sobre comportamentos que o sujeito deve emitir, se comparados a informações sobre o contexto em que esses comportamentos devem ocorrer ou qual a consequência esperada após sua emissão.

Tabela 3.

Quantidades de classes de comportamentos, classes de estímulos antecedentes e consequentes constituintes da classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

	Quantidade (total)	Quantidade de Categorias
Classes de comportamentos	97	6
Classes gerais de estímulos antecedentes	68	12
Classes gerais de estímulos consequentes	72	17

Quanto às classes de comportamentos intermediárias, essas foram distribuídas em seis categorias gerais (subclasses gerais de comportamentos) de acordo com a sua função: (1) Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida; (2) Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (3) Planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (4) Executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida; (5) Monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada; (6) Manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo, conforme apresentado na Figura 9.

Os dados da Figura 9 mostram que as subclasses gerais com maior quantidade de classes de comportamentos intermediárias foram: “executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” (N=38), seguida de “planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” (N=21); “monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada” (N=18); “avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida (N=11), “manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo” (N=10) e, por fim, “definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” (N=7).

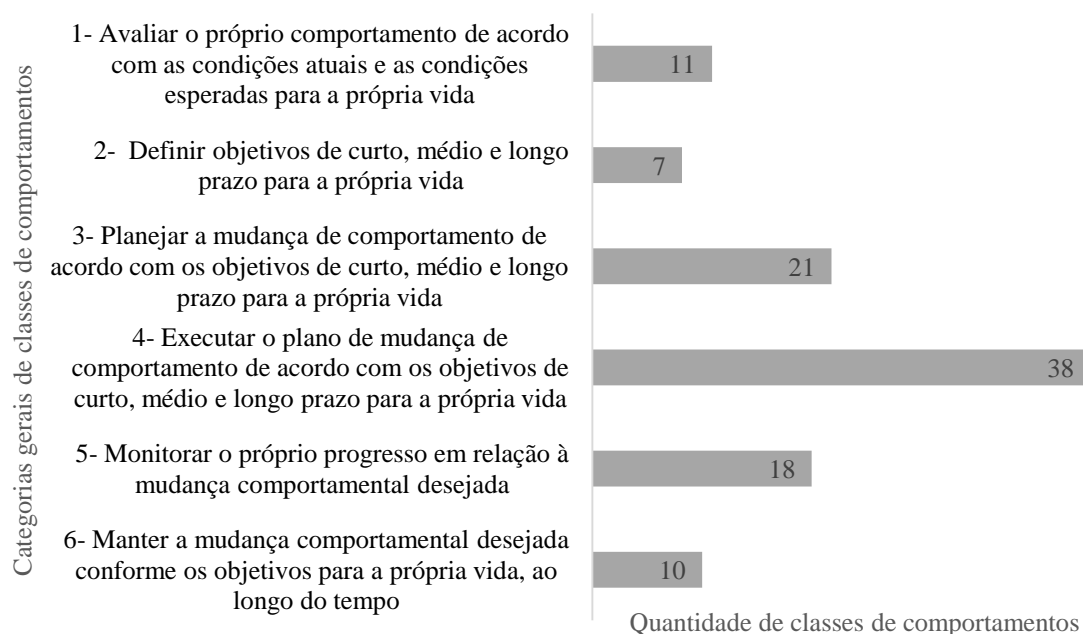


Figura 9. *Quantidade de classes de comportamentos conforme categorias gerais identificadas.*

As classes de comportamentos intermediárias constituintes dessas subclasses gerais estão apresentadas na Tabela 4. Para facilitar a identificação da abrangência dessas classes de comportamentos, foi utilizado tamanho de fonte e numerações diferentes. As classes de comportamentos mais abrangentes estão formatadas em fonte de tamanho maior e com números inteiros. À medida que a abrangência diminui e para indicar que determinadas classes de comportamentos são pré-requisito de outras classes mais abrangentes, foram utilizadas fontes menores e números indicando essa relação. Por exemplo, (1) Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida é uma subclasse geral que foi dividida em três subcategorias: (1.1) Observar as variáveis referentes ao próprio comportamento; (1.2) Descrever as variáveis referentes ao próprio comportamento; (1.3) Avaliar as variáveis referentes ao próprio comportamento que por sua vez são compostas por várias classes de comportamentos como: (1.1.1) Coletar dados referentes ao próprio comportamento.

Foi possível observar que a subclasse geral “Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida” é composta por comportamentos relacionadas a observar, descrever e avaliar variáveis referentes ao próprio comportamento. Já a subclasse referente à definição de objetivos é composta por comportamentos referentes à definição e descrição de comportamentos alvos. Por sua vez, a subclasse geral que se refere a planejar a própria mudança comportamental, possui comportamentos relacionados à avaliação das condições ambientais, planejamento da mudança de comportamento, definição de estratégias para a mudança e descrição do planejamento da mudança. A subclasse “executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” refere-se a comportamentos relacionados ao manejo de variáveis, administração de consequências e aplicação de estratégias. Já a subclasse referente ao monitoramento do próprio progresso é composta por comportamentos de avaliar e monitorar variáveis referentes ao próprio desempenho e, por fim, a subclasse “manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo” está relacionada a comportamentos referentes à manutenção, motivação e aperfeiçoamento do repertório comportamental.

Tabela 4.

Classes de comportamentos constituintes da classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

1- Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida
1.1- Observar as variáveis referentes ao próprio comportamento
1.1.1 Coletar dados referentes ao próprio comportamento
1.1.2 Observar o próprio contexto
1.1.3 Observar suas próprias respostas
1.1.4 Atentar-se aos diferentes domínios da vida
1.2- Descrever as variáveis referentes ao próprio comportamento
1.2.1 Descrever as variáveis que controlam o próprio comportamento
1.2.2 Conhecer a si mesmo
1.3- Avaliar as variáveis referentes ao próprio comportamento
1.3.1 Avaliar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida para modifica-lo
1.3.2 Avaliar a capacidade de descrever suas próprias ações, emoções e

	pensamentos relacionados à tarefa
1.3.3	Avaliar as condições atuais e as condições esperadas
1.3.4	Avaliar as novas exigências requeridas para gerenciar a própria carreira
1.3.5	Avaliar os limites entre as atividades pessoais e profissionais

2- Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida

- 2.1.1 Definir um comportamento alvo para si mesmo
- 2.1.2 Definir um comportamento problema
- 2.1.3 Descrever o comportamento alvo
- 2.1.4 Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para direcionar as próprias ações
- 2.1.5 Definir objetivos pessoais conforme suas características comportamentais
- 2.1.6 Definir uma meta específica, motivacional, atingível, relevante e rastreável
- 2.1.7 Avaliar o grau de dificuldade dos objetivos definidos

3- Planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida

3.1- Avaliar as condições referentes ao próprio comportamento atual e ao comportamento esperado

- 3.1.1 Observar comportamentos alvos específicos para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo
- 3.1.2 Identificar características pessoais que aumentem a probabilidade de cumprir seus planos
- 3.1.3 Avaliar alternativas para resolução do problema
- 3.1.4 Analisar o ambiente referente ao problema selecionado por si mesmo
- 3.1.5 Prever as consequências de curto e longo prazo do comportamento
- 3.1.6 Prever a possibilidade de emissão do comportamento necessário para produzir um determinado resultado

3.2- Planejar a mudança de comportamento de acordo com a avaliação realizada

- 3.2.1 Planejar cursos de ação específicos necessários para atingir um desempenho
- 3.2.2 Planejar o ambiente de modo a modificar as consequências
- 3.2.3 Planejar mudança comportamental para modificar os comportamentos alvos
- 3.2.4 Planejar ação conforme suas características comportamentais
- 3.2.5 Planejar a manutenção dos comportamentos alvos
- 3.2.6 Planejar alternativas para resolução do problema selecionado por si mesmo

3.3- Definir estratégias para a mudança de comportamento conforme o planejamento realizado

- 3.3.1 Especificar reforço para o próprio comportamento
- 3.3.2 Definir para si mesmo estímulos discriminativos verbais ou não verbais para engajar-se no comportamento alvo
- 3.3.3 Definir estímulos discriminativos para si mesmo para reconhecer os estímulos do ambiente
- 3.3.4 Definir critérios de desempenho necessários para obtenção do reforço
- 3.3.5 Definir estratégias próprias para promover a mudança de comportamento desejado conforme seus objetivos
- 3.3.6 Definir alternativas para resolução do problema
- 3.3.7 Definir restrições para seu próprio comportamento para atingir um objetivo pessoal

3.4- Descrever o planejamento da mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida

- 3.4.1 Descrever no contrato escrito as expectativas, planos e contingências para que o comportamento seja alterado
- 3.4.2 Descrever as condições para cumprimento do objetivo em um contrato escrito

4- Executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida

4.1- Manejar as variáveis referentes ao plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida

-
- 4.1.1 Manejar variáveis que controlam o próprio comportamento para modificar comportamentos alvos, de acordo com os objetivos para a própria vida, com base na avaliação realizada
 - 4.1.2 Manejar deliberadamente as variáveis das quais o comportamento é função de modo a alterar o comportamento subsequente
 - 4.1.3 Manejar variáveis que controlam o comportamento de modo a produzir restrições do comportamento indesejado
 - 4.1.4 Desenvolver novos comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos
- 4.2- Administrar consequências para o próprio comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida
- 4.2.1 Administrar consequências para o próprio comportamento de forma a manejar as atividades diárias
 - 4.2.2 Administrar reforços para o próprio comportamento que sejam acessíveis, individualizadas, valorizadas, variadas e siga o comportamento alvo o mais imediatamente possível, com base no desempenho relativo ao objetivo pessoal definido.
 - 4.2.3 Administrar punidores por não trabalhar em direção à realização da meta
 - 4.2.4 Administrar reforço para o próprio comportamento para se aproximar do estímulo positivo ou se distanciar do estímulo aversivo
- 4.3- Aplicar estratégias de mudança de comportamento de acordo com o planejamento especificado
- 4.3.1- *Aplicar estratégias de resolução de problemas*
 - 4.3.1.1 Implementar soluções para os problemas
 - 4.3.1.2 Resolver seus próprios problemas individualmente e independentemente
 - 4.3.1.3 Intervir sobre o problema selecionado por si mesmo
 - 4.3.2- *Aplicar estratégias de controle de estímulos*
 - 4.3.2.1 Atentar-se ao estímulo discriminativo
 - 4.3.2.2 Induzir a ocorrência de um comportamento desejado por meio de estímulos visuais
 - 4.3.2.3 Comportar-se verbalmente para guiar comportamentos subsequentes
 - 4.3.2.4 Aprender uma instrução verbal referente a tarefa a ser realizada
 - 4.3.2.5 Repetir a instrução como um alerta no processo de completar uma tarefa
 - 4.3.3- *Aplicar estratégias de suporte social*
 - 4.3.3.1 Buscar suporte de outras pessoas
 - 4.3.3.2 Definir uma rede de apoio
 - 4.3.3.3 Comunicar-se diferencialmente com diferentes pessoas de forma apropriada
 - 4.3.3.4 Relacionar-se de maneira adequada com outras pessoas significativas
 - 4.3.3.5 Manejar o comportamento de outras pessoas para reduzir a demanda sobre si mesmo
 - 4.3.3.6 Buscar recursos necessários
 - 4.3.4- *Aplicar estratégias de Coping*
 - 4.3.4.1 Utilizar estratégias de enfrentamento de situações aversivas diante das diferentes demandas da vida
 - 4.3.4.2 Adaptar-se ao contexto de modo a lidar com às demandas externas por desempenho e aprendizagem
 - 4.3.5- *Aplicar estratégias de Resolução de Conflitos*
 - 4.3.5.1 Criar estratégias para diminuir conflitos
 - 4.3.6- *Aplicar estratégias de Tomada de decisão*
 - 4.3.6.1 Ajustar suas escolhas conforme o contexto
 - 4.3.6.2 Decidir baseado em informações suficientes e apropriadas
 - 4.3.6.3 Decidir diante de situações referentes às demandas da vida adulta
 - 4.3.7- *Aplicar estratégias de Gerenciamento de tempo*
 - 4.3.7.1 Gerenciar seu tempo efetivamente para realizar tarefas necessárias de modo a conciliar trabalho e vida pessoal
-

-
- 4.3.7.2 Gerir as atividades pessoais e profissionais de modo a estabelecer limites
 - 4.3.7.3 Delegar tarefas para reduzir a demanda sobre si mesmo
 - 4.3.7.4 Conciliar as diferentes atividades da vida humana da fase adulta
 - 4.3.7.5 Concluir as atividades referentes ao seu próprio trabalho
 - 4.3.7.6 Organizar-se para alcançar objetivos
 - 4.3.7.7 Definir prioridades conforme o tempo disponível
- 4.4- Responsabilizar-se pela própria mudança de comportamento
- 4.4.1 Responsabilizar-se pelo gerenciamento da sua própria carreira de modo a alcançar o equilíbrio entre carreira e vida pessoal
 - 4.4.2 Responsabilizar-se pelas próprias mudanças de comportamento para reduzir a necessidade de confiança em uma fonte externa
 - 4.4.3 Responsabilizar-se pelos seus atos referentes às demandas da vida adulta
-
- 5- Monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada
- 5.1- Avaliar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada
- 5.1.1 Descrever o próprio comportamento atual regularmente em direção ao objetivo especificado
 - 5.1.2 Definir uma linha de base comportamental utilizando o automonitoramento
 - 5.1.3 Observar o próprio comportamento alvo para medir o progresso em direção ao objetivo
 - 5.1.4 Registrar variáveis referentes ao próprio comportamento
 - 5.1.5 Registrar comportamentos não adequados a sistemas de multitarefas
 - 5.1.6 Registrar as informações da avaliação realizada
 - 5.1.7 Registrar comportamentos alvos específicos para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo
 - 5.1.8 Avaliar a ocorrência do comportamento alvo
- 5.2- Monitorar variáveis do próprio comportamento
- 5.2.1 Registrar sistematicamente dados sobre os comportamentos que deseja modificar
 - 5.2.2 Monitorar variáveis referentes ao próprio comportamento
 - 5.2.3 Monitorar o próprio comportamento em relação aos objetivos pessoais
 - 5.2.4 Monitorar o próprio comportamento relacionado as situações problemas
 - 5.2.5 Monitorar as próprias emoções e pensamentos relacionados à tarefa
- 5.3- Monitorar os resultados das soluções implementadas
- 5.3.1 Monitorar o progresso em direção ao objetivo especificado
 - 5.3.2 Avaliar os resultados das soluções implementadas
 - 5.3.3 Monitorar o desempenho do seu próprio comportamento alvo
 - 5.3.4 Avaliar se estímulos monitorados indicam progresso em direção aos objetivos
 - 5.3.5 Ajustar o plano baseado na própria avaliação da necessidade de mudança
-
- 6- Manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo
- 6.1- Manter comportamentos adequados conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo
- 6.1.1 Monitorar a ocorrência do comportamento alvo ao longo do tempo
 - 6.1.2 Monitorar variáveis do ambiente que facilitem ou dificultem a obtenção de metas
 - 6.1.3 Avaliar se seu próprio desempenho está adequado conforme o contexto social
 - 6.1.4 Manter comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos
- 6.2 – Motivar-se conforme os objetivos para a própria vida ao longo do tempo
- 6.2.1 Motivar-se para alcançar objetivos
 - 6.2.2 Persistir para alcançar objetivos
- 6.3- Aperfeiçoar o próprio repertório comportamental conforme os objetivos para a própria vida ao longo do tempo
- 6.3.1 Treinar o repertório adequado conforme os objetivos pessoais
 - 6.3.2 Aperfeiçoar o repertório comportamental para atender às novas exigências, mesmo de forma preventiva
-

6.3.3	Aperfeiçoar o plano de ação futuro para alcançar o desempenho esperado
6.3.4	Investir na própria educação

Além das classes de comportamentos, o procedimento utilizado neste estudo possibilitou também identificar componentes (classes de estímulos antecedentes e consequentes) da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”. Foram identificadas 68 classes de estímulos antecedentes distribuídas em 12 categorias gerais e 72 classes de estímulos consequentes, distribuídas em 16 categorias gerais, conforme descrito nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5.

Categorias gerais de classes de estímulos antecedentes da Classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Categorias gerais	Componentes
Objetivos definidos para a própria vida	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos pessoais estabelecidos para si mesmo 2. Objetivos para a própria vida 3. Comportamento a ser modificado 4. Comportamento apropriado 5. Comportamento objetivo 6. Comportamento pré-definido 7. Comportamento-alvo 8. Metas pessoais 9. Comportamentos que o indivíduo deseja modificar 10. Resultado esperado 11. Planos pessoais
Instruções verbais e não verbais para respostas desejadas	<ol style="list-style-type: none"> 12. Antecedentes verbais específicos para respostas indesejadas 13. Antecedentes verbais incompatíveis com o objetivo 14. Estímulo certo (específico) 15. Estímulo discriminativo verbal ou não verbal 16. Estímulo informativo 17. Estímulos visuais 18. Instrução imediata (autossinalização) 19. Pistas 20. Pistas físicas relacionadas ao comportamento alvo 21. Pré arranjo de pistas que precedem o comportamento 22. Auto-instrução
Situações problemas	<ol style="list-style-type: none"> 23. Situações aversivas 24. Situações problemas 25. Comportamento problema 26. Problema autosselecionado 27. Problemas pessoais
Informações sobre o contexto	<ol style="list-style-type: none"> 28. Ambiente social 29. Características do ambiente de trabalho 30. Informações sobre o seu próprio ambiente

Categorias gerais	Componentes
	31. Variáveis relacionadas ao seu ambiente 32. Conhecimentos e experiências prévias; permeado pelo contato com a realidade, com o meio ambiente, com as outras pessoas. 33. Variáveis relacionadas a situações desejadas 34. Variáveis relacionadas a situações indesejadas 35. Informações suficientes e apropriadas
Informações sobre seus valores pessoais e seu próprio comportamento	36. Variáveis relacionadas ao seu próprio comportamento 37. Variáveis que controlam seu próprio comportamento 38. Informações sobre as variáveis das quais seu comportamento é função 39. Condições que afetam o seu comportamento 40. Ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa 41. Dados referentes ao seu comportamento 42. Valores pessoais
Critérios de desempenho esperado	43. Desempenho esperado 44. Critérios apresentados 45. Padrão de performance pré-definido 46. Performance atual
Resultados da avaliação do próprio comportamento	47. Áreas com necessidade de melhorias 48. Necessidade de definir objetivos 49. Necessidade de mudança comportamental 50. Necessidade de restrições para o próprio comportamento 51. Resultado da autoavaliação favorável ou desfavorável 52. Comportamentos identificados durante a autoavaliação
Demandas da vida	53. Atividades diárias 54. Diferentes demandas da vida 55. Diferentes domínios da vida 56. Novas exigências 57. Fase adulta 58. Tarefa a ser realizada
Autonomia para alterar o próprio comportamento	59. Alto grau de autonomia 60. Autoridade
Condições desfavoráveis a mudança esperada	61. Possibilidades temporais remotas (pouco tempo)
Condições favoráveis a mudança esperada	62. Contexto de apoio 63. Estado de alerta quando a cadeia de comportamento não está fluindo bem 64. Perspectiva de curto prazo 65. Perspectiva integrada e refletida 66. Procedimentos sistemáticos de controle comportamental
Outros	67. Auto grau de autogerenciamento 68. Atividades de autogerenciamento

Por meio da identificação de classes gerais de estímulos antecedentes, foi possível observar que se tratam de componentes relacionados a situações problemas, aspectos do ambiente e demandas presentes na própria vida do indivíduo com as quais ele precisa lidar

para gerenciar os próprios comportamentos. Além disso, foi possível identificar alguns componentes relacionados a informações sobre si mesmo e sobre o próprio contexto de atuação, que antecedem o comportamento de gerenciar o próprio comportamento.

Tabela 6.

Categorias gerais de consequentes da Classe geral “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Categorias gerais	Componentes
Aumento da probabilidade de atingir o objetivo pessoal definido	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atingir um objetivo pessoal 2. Aumento da probabilidade de alcançar a meta 3. Aumento da probabilidade de alcançar os objetivos pessoais estabelecidos para si mesmo 4. Aumento da probabilidade de atingir o resultado esperado 5. Aumento da probabilidade de ocorrência do comportamento alvo 6. Aumento da probabilidade de realizar os objetivos pessoais 7. Aumento da probabilidade de atingir seus objetivos e de garantir a empregabilidade
Aumento da probabilidade de ocorrerem comportamentos relevantes conforme os objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 8. Aumento da probabilidade de cumprir seus planos 9. Aumento da probabilidade de ocorrência de comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos 10. Aumento da probabilidade de se comportar de acordo com os objetivos para a própria vida 11. Aumento da probabilidade de progresso em direção aos objetivos 12. Aumento da probabilidade de resolução do problema autosselecionado
Aumento da probabilidade de atingir os critérios de desempenho esperado	<ol style="list-style-type: none"> 13. Aumento da probabilidade de alcançar o desempenho esperado 14. Aumento da probabilidade de atingir o padrão de performance definido 15. Aumento na probabilidade de melhorar a qualidade do desempenho pessoal 16. Aumento da probabilidade da ocorrência um programa comportamental efetivo de autogerenciamento 17. Aumento da probabilidade de eficácia da intervenção comportamental 18. Aumento na probabilidade de ocorrência de comportamentos socialmente apropriados
Aumento da probabilidade de comprometimento com a mudança comportamental desejada	<ol style="list-style-type: none"> 19. Aumenta o comprometimento com a meta especificando as condições de reforço para atingir a meta 20. Aumento da probabilidade de comprometer-se comprometimento com as metas 21. Aumento da probabilidade de engajamento no comportamento alvo
Aumento da probabilidade de se comportar na direção desejada	<ol style="list-style-type: none"> 22. Alteração do comportamento na direção desejada 23. Aumento da probabilidade de agir de forma autodirecionada 24. Aumento da probabilidade de promover a mudança do

Categorias gerais	Componentes
	comportamento desejado
	25. Direcionamento das ações do indivíduo
	26. Aumento da probabilidade de completar a tarefa
	27. Aumento da probabilidade de conclusão do próprio trabalho
Aumento da probabilidade de alterar variáveis que afetam o próprio comportamento	28. Aumento da probabilidade de alterar condições que afetam seu comportamento
	29. Aumento da probabilidade de controlar variáveis que controlam seu próprio comportamento
Aumento da probabilidade de modificar o próprio comportamento	30. Aumento da probabilidade de modificar o comportamento alvo
	31. Aumento da probabilidade de modificar seu próprio comportamento
	32. Aumento da probabilidade de modificar um comportamento subsequente
	33. Aumento da probabilidade de mudança do próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo
Aumento da probabilidade de modificar o próprio contexto	34. Aumento da probabilidade de evitar as ameaças
	35. Aumento da probabilidade de modificação do seu próprio ambiente
	36. Aumento do conhecimento sobre o ambiente
Aumento da probabilidade de enfrentar as situações aversivas	37. Aumento da probabilidade de enfrentamento focado em soluções
	38. Aumento da probabilidade de enfrentar as situações aversivas das diferentes demandas da vida
Aumento da probabilidade de equilíbrio entre os domínios da vida	39. Aumento da probabilidade de equilibrar as diferentes demandas dos domínios da vida
	40. Aumento da probabilidade de gerenciar as atividades dos diferentes domínios da vida
	41. Satisfação pessoal e equilíbrio entre carreira e vida pessoal
Aumento da probabilidade de manutenção do comportamento desejado	42. Aumento da probabilidade de evitar ações esporádicas e reacionárias sem uma base consistente e proposital
	43. Aumento da probabilidade de manter o comportamento apropriado na ausência de um provedor
	44. Comportamento mantido ou alterado conforme os esforços do indivíduo em relação aos estímulos internos
	45. Manutenção dos comportamentos desejados
	46. Limitação de recaídas
	47. Redução de comportamentos sintomáticos indesejados
	48. Redução de ocorrência de comportamentos indesejados
Aumento da probabilidade de autonomia do indivíduo	49. Aprendizado de forma autônoma e reflexiva
	50. Aumento da probabilidade de autonomia dos alunos
	51. Aumento da probabilidade de autonomia e liberdade no ambiente de trabalho
	52. Redução potencial da necessidade de confiança em uma fonte externa para facilitar e monitorar a mudança de comportamento
Obtenção de informações sobre variáveis referentes ao próprio comportamento	53. Aumento da probabilidade de obter informações sobre variáveis do seu próprio comportamento
	54. Dados sobre o progresso das suas metas, que se tornarão dados para a autoavaliação posterior do próprio comportamento
	55. Descrição dos comportamentos esperados para atingir o

Categorias gerais	Componentes
	desempenho
Redução das condições desfavoráveis a mudança esperada	56. Diminuição da resistência a mudança 57. Diminuição de conflitos baseados no tempo 58. Redução da demanda sobre si mesmo 59. Redução de obstáculos burocráticos 60. Redução do desvio dos padrões dos ciclos de controle de nível superior
Aumento das condições favoráveis a mudança esperada	61. Aumento da probabilidade de executar a tarefa 62. Aumento da probabilidade de manejo das atividades diárias 63. Aumento da probabilidade de manejo do próprio trabalho 64. Aumento da probabilidade de melhor aproveitamento das oportunidades 65. Aumento da probabilidade de melhora da qualidade e suavidade da implementação dos seus planos de ação posteriormente 66. Aumento da probabilidade de melhora na escrita 67. Fortalecimento do comportamento fraco 68. Aumenta a qualidade das escolhas na decisão 69. Aumento da probabilidade de atender às novas exigências
Aumento da probabilidade de obtenção do reforço	70. Aproximação do estímulo positivo ou distanciamento do estímulo aversivo 71. Aumento da probabilidade de eficácia da consequência atrasada 72. Aumento da probabilidade de obtenção do reforço

Já em relação às categorias gerais de estímulos consequentes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, pôde-se verificar que os efeitos esperados do autogerenciar estão relacionados ao aumento de probabilidade de ocorrência das classes de comportamentos intermediárias identificadas, bem como o aumento de probabilidade de alteração de variáveis e do contexto relacionado ao próprio comportamento. Além disso, também foi possível observar componentes referentes ao aumento da probabilidade de equilíbrio entre os domínios da vida, autonomia e obtenção de reforços.

Caracterização da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” por meio da descrição de seus componentes.

A Tabela 7 apresenta a síntese dos dados referentes aos componentes que caracterizam a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”. A

coluna central refere-se às seis subclasses gerais de comportamentos constituintes da classe geral examinada, destacadas em negrito. Nas colunas de antecedentes e consequentes, estão apresentadas as categorias gerais de componentes identificadas, mais os componentes derivados na Etapa 7, que estão destacados em itálicos. As informações sem destaque são resultantes da identificação dos componentes e não foram derivações realizadas nessa etapa.

Tabela 7

Componentes da classe geral de comportamentos “Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”.

Classe Geral: Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida		
ANTECEDENTES	CLASSES DE COMPORTAMENTOS	CONSEQUENTES
-Informações sobre o contexto -Informações sobre seus valores pessoais e seu próprio comportamento	Avaliar o próprio comportamento de acordo com as condições atuais e as condições esperadas para a própria vida	-Obtenção de informações sobre variáveis referentes ao próprio comportamento -Aumento da probabilidade de comprometimento com a mudança comportamental desejada
-Resultados da avaliação do próprio comportamento <i>-Resultado da avaliação dos seus próprios valores pessoais</i> -Situações problemas <i>referentes a própria vida</i> -Demandas da vida	Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida	<i>-Objetivos delimitados para a vida em curto, médio e longo prazo.</i> <i>- Direcionamento para o seu comportamento futuro</i> -Aumento da probabilidade de ocorrerem comportamentos relevantes conforme os objetivos <i>- Aumento da probabilidade de planejar condições para mudança</i>
-Objetivos definidos para a própria vida -Critérios de desempenho esperado	Planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida	<i>-Plano a ser executado conforme objetivos para a vida</i> <i>-Descrição dos comportamentos que precisam ser emitidos para atingir os objetivos definidos</i> -Aumento da probabilidade de atingir os critérios de desempenho esperado -Aumento da probabilidade de atingir o objetivo definido -Aumento da probabilidade de se comportar na direção desejada <i>-Aumento da probabilidade de engajamento com o objetivo definido</i>
-Instruções verbais e não verbais para alterar as respostas desejadas conforme plano de mudança comportamental <i>- Planejamento da mudança de comportamento conforme os</i>	Executar o plano de mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida	<i>-Alteração das variáveis que afetam o próprio comportamento</i> <i>- Intensificar a condição gratificante para própria pessoa que executa o plano de mudança conforme seus objetivos</i>

Classe Geral: Gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida		
ANTECEDENTES	CLASSES DE COMPORTAMENTOS	CONSEQUENTES
<i>objetivos para a própria vida</i>		<ul style="list-style-type: none"> -Aumento da probabilidade de modificar o próprio comportamento -Aumento da probabilidade de modificar o próprio contexto -Aumento da probabilidade de enfrentar as situações aversivas -Aumento da probabilidade de obtenção do reforço
<ul style="list-style-type: none"> -Condições desfavoráveis à mudança esperada -Condições favoráveis à mudança esperada -Dados sobre a ocorrência do próprio comportamento referente à mudança esperada 	Monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada	<ul style="list-style-type: none"> -Informações sobre seu progresso em relação à mudança desejada -Redução das condições desfavoráveis à mudança esperada -Aumento das condições favoráveis à mudança esperada -Autonomia para alterar o próprio comportamento conforme a compatibilidade das condições do ambiente com a mudança desejada
<ul style="list-style-type: none"> -Autonomia para alterar o próprio comportamento -Novas demandas para a própria vida ao longo do tempo 	Manter a mudança comportamental desejada conforme os objetivos para a própria vida, ao longo do tempo	<ul style="list-style-type: none"> - Intensificação da autonomia do sujeito em relação ao seu próprio comportamento -Sensação de realização e controle da sua própria vida -Aumento da probabilidade de manutenção do comportamento desejado -Aumento da probabilidade de equilíbrio entre os domínios da vida

Os dados da Tabela 7 foram organizados conforme a sequência em que esses comportamentos parecem ocorrer, e essa organização permitiu a derivação dos novos componentes. Foi possível observar que uma quantidade significativa de componentes antecedentes e componentes precisou ser derivada, pois não foram apresentadas diretamente na literatura. Ainda é possível verificar que alguns componentes estão relacionados entre si, como por exemplo: “Objetivos delimitados para a vida em curto, médio e longo prazo” é uma classe de estímulo consequente referente à classe de comportamento “Definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida”. Já “Objetivos definidos para a própria vida” é uma classe de estímulos antecedentes para a classe de comportamentos “Planejar a mudança

de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida”.

Discussão

Ser capaz de gerir o próprio comportamento é uma demanda presente em diversos contextos da vida humana. É possível encontrar literatura que faz referência a esse termo em diferentes áreas do conhecimento, porém com aplicações distintas do fenômeno (Da Costa & Kienen, 2019). Comumente, encontra-se o termo “*self-management*”, traduzido como autogerenciamento em português, contudo, no que se refere a comportamento, essa nomenclatura não é precisa, pois não descreve de forma clara o que é necessário que o sujeito faça para se autogerenciar. Por definição, comportamento envolve interações entre a atividade do organismo e o contexto (antecedente e consequente) a essa atividade e por isso, é necessário a identificação desses três elementos (antecedentes, respostas e consequentes) para a definição de um comportamento (Botomé, 2013).

Quando falamos em autogerenciamento, o que o indivíduo está gerenciando? A si mesmo? A suas ações? A suas sensações internas? Qual a resposta ele deve emitir? Quando se comportar dessa maneira? Qual o resultado esperado dessa interação? De acordo com Botomé (2013, p. 36), “não é adequado ou suficiente nomear comportamentos apenas com verbos. Eles sempre exigem um complemento que se refira ao contexto em que ocorre a ação que o verbo denomina”, e por isso, expressões abrangentes como “autogerenciar” não são adequadas para descrever um comportamento. Sendo assim, neste estudo foi adotada a nomenclatura “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida” para denominar a classe geral de comportamentos referente ao autogerenciamento. Essa terminologia foi resultante da análise dos dados ao longo da pesquisa e mostrou-se mais

adequada pois apresenta um verbo mais complemento que faz indicação dos componentes presentes nessa classe geral de comportamentos, de forma a apresentar com mais clareza o que o indivíduo precisa fazer para se autogerenciar.

Com essa descrição mais precisa do autogerenciamento, é possível apontar que se trata de um fenômeno distinto e mais complexo do que outros fenômenos aos quais é comumente associado, como o autocontrole, autocuidado, resolução de problemas ou aplicações de técnicas (Briesch & Chafouleas, 2009; Epstein 1997; Nascimento, Gutierrez, & De Domenico, 2010; Nico, 2001). Todas essas classes de comportamentos fazem parte do autogerenciamento, mas não são suficientes para definir tal fenômeno, uma vez que o autogerenciamento não se restringe a elas. No presente estudo, foi possível identificar 128 classes de comportamentos constituintes da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, confirmando a ideia de que o autogerenciamento é mais abrangente e complexo do que os outros fenômenos ao qual ele está comumente associado.

Uma das subclasses gerais de comportamentos identificadas neste estudo foi aquela referente à avaliação do próprio comportamento, composta por classes de comportamentos relacionadas à observação, descrição e avaliação das variáveis referentes ao próprio comportamento. Essa definição parece ter relação com comportamentos usualmente nomeados de “autoconhecimento”. Para a Análise do Comportamento, o autoconhecimento está relacionado com a capacidade do sujeito de descrever as contingências do seu próprio comportamento e tem origem social, já que está relacionado diretamente ao relato verbal das experiências. Apenas a vivência da experiência não garante o autoconhecimento, pois nem sempre o sujeito atenta para as contingências vigentes na situação. É necessário observar, manter registros do que aconteceu para então, examinar as razões do comportamento (Skinner, 1974). Dessa forma, o autoconhecimento parece envolver não apenas classes de

comportamentos relacionados à avaliação, observação e descrição de variáveis do seu próprio comportamento, como também aparenta ter relação com outras subclasses de comportamentos identificadas no presente estudo, referentes ao monitoramento e registro do próprio comportamento.

A literatura analisada apontou que o autoconhecimento é base para outros comportamentos, como por exemplo, tomar decisões relacionadas à própria carreira (Fontenelle, 2007; Oliveira & Gomes, 2014), discriminar entre comportamentos adequados e inadequados (Stahmer & Schreibman, 1992) e avaliar o próprio problema (Uhl-Bien & Graen, 1998). Isso indica que o autoconhecimento é uma classe de comportamento pré-requisito para diversas outras classes, possivelmente sendo parte do início do processo de “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida”.

Outra subclasse de comportamentos que parece ser relevante no processo de autogerenciamento está relacionada à definição de objetivos pessoais. Apesar de ter sido a subclasse geral com menos quantidade de classes de comportamentos encontradas na literatura, “definir objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” apresentou-se uma classe tão importante para o autogerenciamento que foi utilizada como parte do complemento para a nomeação da classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida”. Segundo Manz (1986), os indivíduos que possuem padrões baseados em valores e crenças pessoais, apresentam maior envolvimento no processo de gerenciamento de suas atividades diárias. Em outras palavras, é mais motivador para o sujeito atuar baseado em objetivos próprios.

Além disso, observou-se que as classes de comportamentos pertencentes a esta subclasse geral refere-se à definição de comportamentos-alvos, comportamentos problemas ou comportamentos-objetivo. Comportamentos-objetivo podem ser compreendidos como

comportamentos que se caracterizam como objetivos de aprendizagem, os quais são derivados das necessidades sociais com as quais os aprendizes lidam em seu cotidiano (Kubo e Botomé, 2001) e que, dada a sua relevância na vida dos aprendizes, podem ser “eleitos” como “objetivos” de um programa de aprendizagem ou de ensino e, então, receberem a qualificação “objetivo” (Luiz & Botomé, 2017). Esse conceito assemelha-se ao entendimento sobre a definição de objetivos pessoais no processo de autogerenciamento, uma vez que parte do princípio de que os comportamentos a serem ensinados precisam ter valor para a vida do sujeito em sociedade, e não apenas eleitos conforme julgamento externo. A subclasse definir objetivos para a própria vida está presente em classes de comportamentos de todas as subclasses gerais, como por exemplo “descrever o próprio comportamento atual regularmente em direção ao objetivo especificado”, da subclasse “monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada”; “Manejar variáveis que controlam o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida”, referente à subclasse relacionada à execução do plano de mudança; e “Observar comportamentos alvos específicos para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo”, pertencente à subclasse planejar a mudança de comportamento. De acordo com os resultados deste estudo, essa classe de comportamentos parece ser base para todo o processo do autogerenciamento, servindo como um direcionamento para o indivíduo realizar o planejamento, execução, monitoramento e manutenção do próprio comportamento.

As subclasses gerais mais citadas na literatura analisada foram as referentes à execução e planejamento da mudança, respectivamente. A subclasse “planejar a mudança de comportamento de acordo com os objetivos de curto, médio e longo prazo para a própria vida” envolve classes de comportamentos relacionadas à avaliação das condições atuais e esperadas para o próprio comportamento, planejamento da mudança de acordo com os objetivos e definição de estratégias conforme o plano elaborado. É possível observar que

essas classes de comportamentos estão diretamente relacionadas com a classe referente à definição de objetivos, ou seja, definir objetivos pessoais parece ser um pré-requisito para que haja o planejamento. Godat e Brigham (2008) apontam que, no autogerenciamento, ao identificar um comportamento-alvo para mudança, o indivíduo monitora o comportamento-alvo, elabora um plano para mudança, aplica princípios comportamentais básicos, reajusta o plano conforme necessário e planeja a manutenção, corroborando assim, os resultados do presente estudo.

Da mesma forma, o planejamento da mudança parece ser um pré-requisito para a subclasse geral referente a executar o plano de mudança comportamental, que envolve classes de comportamentos relativas a manejo de variáveis, administração de reforço, aplicação de estratégias e responsabilização pela própria mudança comportamental. Além disso, essa subclasse foi a que continha maior quantidade de classes de comportamentos identificadas na literatura, predominantemente classes relacionadas à aplicação de técnicas e estratégias.

É comum encontrarmos estudos que relacionam o autogerenciamento com a aplicação de técnicas. Epstein (1997), por exemplo, descreve que o autogerenciamento é simplesmente a prática de técnicas de autocontrole. Já McDowall e Allison (2013) apresentam 12 temas comportamentais existentes no processo de autogerenciamento: negociação no trabalho, estratégias de enfrentamento comportamental, estratégias de gestão tempo, estratégias de enfrentamento cognitivo, mecanismos de desestresse, criação de estruturas de apoio, manejo de expectativas dos outros, crenças e expectativas pessoais, gerenciamento de fronteiras entre as áreas da vida, priorização, suporte social e redução da demanda sobre si mesmo. Até mesmo a Análise do Comportamento Aplicada apresenta estudos que compreendem o autogerenciamento como um conjunto de técnicas para modelagem e manutenção de comportamentos selecionados (Stahmer & Schreibman, 1992). É possível verificar que nesses casos, a ênfase do processo é dada a estratégias que o sujeito deve utilizar

para que ocorra o autogerenciamento, no entanto, somente essas informações parecem não ser suficientes para que o indivíduo gerencie seu próprio comportamento, uma vez que existem uma série de comportamentos preliminares para que o autogerenciamento ocorra. Baseado nos resultados obtidos nesta pesquisa, antes da aplicação de técnicas, o sujeito deve ter sido capaz de avaliar as variáveis referentes ao seu próprio comportamento, definir objetivos pessoais baseados nessa avaliação, planejar a mudança de comportamento de acordo com o objetivo definido, que envolve também a definição de estratégias para a mudança, para somente então executar as estratégias selecionadas que estão de acordo com o planejamento e os objetivos do sujeito. A simples aplicação de técnicas, sem considerar todos esses comportamentos preliminares, pode não ser eficaz e não gerar as consequências esperadas pelo indivíduo.

As outras subclasses de comportamentos identificadas na literatura referem-se a monitoramento e manutenção do comportamento relacionado à mudança desejada. A subclasse “Monitorar o próprio progresso em relação à mudança comportamental desejada” é composta basicamente por classes de comportamentos referentes a registro e monitoramento de variáveis referentes ao próprio comportamento, descrito na literatura como “autorregistro” e “automonitoramento”. Segundo Bendassoli, Borges-Andrade e Godim (2016), o automonitoramento se define pela avaliação do quanto consciente o sujeito está em relação às ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa e serve de base para a avaliação do próprio desempenho. Geralmente, esse processo envolve a observação e registro do comportamento a ser monitorado e, posteriormente, à avaliação conforme os critérios esperados, seguida de autorreforço ou autopunição, resultando em maior efetividade no gerenciamento do próprio comportamento, com menor necessidade de supervisão externa (Balard & Glynn, 1975; Bendassoli, Borges-Andrade, & Godim, 2016). É importante ressaltar que o automonitoramento parece permear todo o processo do autogerenciamento, pois

observar, registrar e avaliar o próprio comportamento parecem ser comportamentos pré-requisitos para diferentes classes de comportamentos, como o autoconhecimento, definição de objetivos e execução do planejamento. Além disso, na medida em que o sujeito se torna capaz de avaliar, por si mesmo, os progressos (ou a falta deles) em relação ao seu objetivo, com base em dados sobre seus comportamentos, aumenta a possibilidade de ele mudar seus cursos de ação, proporcionando assim maior autonomia para o sujeito e menor dependência de terceiros.

A classe de comportamentos “administrar consequências para o próprio comportamento (...)”, pertencente à subclasse “executar o plano de mudança de comportamento (...)” e geralmente nomeada na literatura como “autorreforçamento”, também aparenta ser relevante no processo do autogerenciamento. Com base na literatura analisada, essa classe geralmente está relacionada ao automonitoramento porém, neste estudo, ela foi categorizada como parte do executar o planejamento, pois a administração de consequências pareceu parte do manejo de variáveis referentes ao plano de mudança de comportamento, constituinte dessa subclasse.

De acordo com Mace e West (1986), o autorreforço apresenta-se como aspecto conceitual controverso no autogerenciamento. Segundo esses autores, ele pode ser descrito de maneira geral como “o processo pelo qual um indivíduo, geralmente sob condições de satisfazer um padrão de desempenho, entra em contato com um estímulo que está disponível gratuitamente após a emissão de uma resposta, o que, por sua vez, aumenta a probabilidade de ocorrência da resposta sujeita ao padrão de desempenho” (p. 151, tradução livre). No entanto, a controvérsia entre as diferentes teorias da psicologia encontra-se na origem do reforço, na rotulação de estímulos como reforçadores e na relação entre o estímulo e a resposta alvo como contingente.

As teorias cognitivistas tendem a considerar que o autorreforço ocorre quando o indivíduo compara seu comportamento com padrões internos de desempenho, resultando em sensações relacionadas à satisfação ou insatisfação, dependendo do resultado da avaliação. Além disso, considera que o organismo possui o controle sobre os reforços disponíveis, sendo capaz de administrá-los conforme necessário (Bandura, 1976; Mace & West, 1986). Já na Análise do Comportamento, existem diferentes entendimentos desse processo. Skinner (1953/2000) descreve que, para a ocorrência do autorreforço, é necessário que o sujeito tenha a possibilidade de obtenção do reforço, mas não o faz enquanto uma resposta específica não for emitida. Porém, para Catania (1999), o autorreforço é um nome inapropriado para esse processo, uma vez que “as contingências e as operações estabelecidas que afetam o comportamento propositalmente reforçado são confundidas com aquelas que afetam a apresentação do reforçador para si mesmo” (p. 387) e, por isso, esse comportamento deveria ser entendido como um processo de discriminação das propriedades do próprio comportamento pelo próprio organismo. Apesar de ainda não haver um consenso sobre essas questões, em princípio, o entendimento de que autorreforço refere-se ao comportamento do indivíduo de arranjar contingências que aumentem a probabilidade de ocorrência de consequências reforçadoras para o próprio comportamento conforme os seus objetivos pessoais, parece ser suficiente para a presente análise do processo autogerenciamento.

Em relação à subclasse relacionada à manutenção dos comportamentos adequados, foram identificadas classes de comportamentos referentes ao monitoramento do comportamento ao longo do tempo, motivação e aperfeiçoamento do próprio repertório comportamental. A classe de comportamentos “Aperfeiçoar o próprio repertório comportamental (...)”, geralmente nomeada na literatura como “autodesenvolvimento” (Cheung & Cheong, 1997; Fontenelle, 2007) envolve treino e aperfeiçoamento do repertório comportamental relacionado à mudança desejada e parece ocorrer de maneira constante para o

indivíduo, já que à medida que novas exigências ocorrem na vida do sujeito, é necessário que esse desenvolva repertórios complementares para atender a essas novas demandas.

É interessante observar que não foram identificados dados sobre comportamentos relacionados à generalização do autogerenciamento, isto é, uma resposta semelhante do indivíduo diante de estímulos diferentes (Catania, 1999), o que seria relevante, visto que o autogerenciamento é um processo que ocorre em diferentes contextos da vida. Por exemplo, se o autogerenciamento foi aprendido no contexto escolar, no qual o indivíduo gerencia o próprio comportamento de estudar, como garantir que esse repertório ocorra também no contexto profissional? Visto que os comportamentos pré-requisitos para gerenciar o próprio comportamento são semelhantes, independente do contexto, é possível programar contingências para que esses comportamentos sejam generalizados e ocorram também em diferentes contextos.

No que diz respeito a motivação, é comum encontrar informações que relacionem essa classe com processos de modificação do próprio comportamento. Por exemplo, Borges e Andrade (2014) apontam a motivação como uma das características importantes para o indivíduo ter independência na gestão da própria carreira. Já McDowall e Lindsay (2014) descrevem que a “manutenção da perspectiva” (isto é, manter-se motivado ao longo do tempo) é umas das competências necessárias para autogerenciar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Do ponto de vista da Análise do Comportamento, não é necessário recorrer a causalidades internas para compreender a motivação, mas sim observar o ambiente no qual o sujeito se comporta. Michel (1982) sistematizou o conceito de motivação para a Análise do Comportamento, denominando-o de operações motivadoras, que seriam variáveis ambientais que afetam o organismo de forma a alterar momentaneamente a efetividade do reforço e alterar temporariamente a força da resposta. Em outras palavras, um evento ambiental que altere o valor reforçador ou punitivo de uma resposta e que afete a frequência

de respostas relacionadas a esse evento, é considerado uma operação motivadora. Por exemplo, no processo do autogerenciamento o curso das ações deveria ser direcionado pela definição dos objetivos pessoais do indivíduo que, por sua vez, é definido a partir da avaliação de seu próprio comportamento. Essas definições parecem alterar o valor reforçador de “agir conforme o seu próprio objetivo” e fazer com que o indivíduo mantenha-se respondendo de maneira direcionada ao longo do processo. A motivação também parece estar envolvida em todo o processo de autogerenciamento, uma vez que, conforme o sujeito altera as condições do seu meio e se comporta da maneira esperada, aumenta a probabilidade de engajamento com o processo e cria condições para continuar se comportando de maneira direcionada ao seu objetivo.

Na maioria dos artigos analisados, o autogerenciamento é apresentado como um processo que envolve diferentes etapas. Conforme o estudo de Cheung e Cheong (1997), o autogerenciamento é um processo cíclico que consiste em cinco fases sequenciais: análise ambiental, planejamento e afiliação, desenvolvimento e direcionamento, implementação e avaliação e, monitoramento. As subclasses gerais identificadas no presente estudo também indicam a existência de uma possível sequência de comportamentos para a ocorrência do autogerenciamento. Esses comportamentos parecem ser dependentes uns dos outros, na medida em que o próprio comportamento de gerenciar seu próprio comportamento parece criar condições para definir objetivos, elaborar um plano de ação, executar esse plano, etc.

A caracterização dos componentes gerais da classe geral “gerenciar os próprios comportamentos de acordo com os objetivos para a vida” reforça a ideia de que parece existir uma sequência de comportamentos interligados no processo do autogerenciamento. A análise dos resultados aponta para a possibilidade de existência de uma cadeia comportamental na medida em que parece haver uma relação entre consequentes de um comportamento sendo antecedentes para o comportamento seguinte. Uma cadeia de comportamentos ocorre quando

“as respostas durante um estímulo são seguidas por outros estímulos que reforçam aquelas respostas e estabelecem a ocasião para as próximas respostas” (Catania, 1999, p. 389). No entanto, os dados resultantes do presente estudo não são suficientes para caracterizar essa cadeia, uma vez que a literatura analisada não apresenta dados suficientes sobre os componentes de cada uma das subclasses de comportamentos identificadas. Para tal, são necessários novos estudos que analisem literaturas adicionais que contenham informações sobre os componentes de cada classe intermediária que constituem a classe geral “gerenciar os próprios comportamentos de acordo com os objetivos para a vida” e que possibilitem a caracterização de cada uma das subclasses gerais de forma mais precisa. Contudo, as descobertas realizadas até aqui parecem representar um avanço importante em relação ao entendimento do fenômeno do autogerenciamento, na medida em que descreve de forma mais precisa quais comportamentos o indivíduo deve emitir para “gerenciar os próprios comportamentos de acordo com os objetivos para a vida”.

Considerações Finais

É muito comum ouvirmos, lermos e até mesmo falarmos em comportamentos utilizando o prefixo “auto”: autocontrole, autoconhecimento, autoestima, autoajuda, autocuidado, entre tantos outros. No entanto, pouco se reflete sobre as implicações da utilização dessa linguagem. De acordo com o dicionário, a palavra “auto”, utilizada como prefixo, exprime a noção de si próprio; eu mesmo, o que pode gerar uma compreensão mentalista e internalizada sobre esses termos. O que significa controlar a si mesmo ou então ajudar a si mesmo? De que forma essa descrição colabora com o indivíduo que terá que executar essas ações? Qual o impacto dessa terminologia para o sujeito que não possui tal repertório? Como visto, o autogerenciamento, além de possuir o prefixo na própria terminologia, é um fenômeno composto por várias classes de comportamentos geralmente nomeadas com o prefixo “auto”. Essa linguagem, além de pouco descritiva, direciona as ações

somente para o próprio sujeito e não deixa claro a relação com as variáveis do contexto com as quais o organismo precisa lidar para se comportar de tal maneira.

Toda pessoa gerencia seus próprios comportamentos em algum nível. Porém, a efetividade desse repertório vai depender da história de aprendizado de cada um, podendo gerar diferentes consequências para a vida do indivíduo. Todo profissional que trabalha com pessoas e desenvolve repertórios em que o próprio cliente/paciente deverá realizar atividades sem sua supervisão, com mudanças de hábitos, com cumprimento de prazos e demandas, com a realização de diferentes atividades em um mesmo período de tempo ou até mesmo pessoas que exercem mais de um papel na vida, precisam lidar constantemente com esse fenômeno.

Para esses profissionais, ter o entendimento de quais comportamentos e variáveis estão envolvidos no “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, pode auxiliar no planejamento de intervenções mais efetivas nos diferentes contextos de atuação, já que envolve processos básicos que precisam ser melhor desenvolvidos nos mais variados contextos que o ser humano atua. O profissional de psicologia, por exemplo, pode fazer uso desse conhecimento para atuar em processos organizacionais, processos educacionais ou até mesmo no contexto clínico, uma vez que atua diretamente com o desenvolvimento humano. Profissionais da saúde que lidam com tratamentos de doenças crônicas ou que exigem monitoramento constante por parte do paciente, também podem fazer uso dessas descobertas para suas intervenções. Os educadores, por sua vez, que são responsáveis por desenvolver repertórios básicos em uma criança, podem fazer uso desse conhecimento para planejar contingências para desenvolver parte desse repertório que servirá de pré-requisito para vários contextos da vida adulta no futuro.

O presente estudo demonstrou que gerenciar o próprio comportamento é um processo comportamental que envolve diferentes classes de comportamentos intermediários. O sujeito

precisa ser capaz de avaliar seu próprio repertório para então, definir objetivos pessoais e a partir daí, planejar a mudança de comportamento necessária, executar o plano de ação e então, monitorar o desempenho e manter a mudança comportamental ao longo do tempo. Uma vez que os profissionais estejam minimamente sob controle das variáveis desse processo, ocorre um aumento da probabilidade de que intervenham de maneira a desenvolver repertório necessário para que as pessoas sejam capazes de gerenciar seus próprios comportamentos. Cabe ressaltar que, assim como todo comportamento, esse também é um processo possível de ser aprendido e desenvolvido pelos sujeitos, desde que ocorram condições para que este aprendizado ocorra.

Sendo assim, esse conhecimento pode ser útil para diferentes profissionais, podendo ser transformado inclusive em tecnologia para intervenções. No entanto, o presente estudo é apenas um “pontapé inicial” na produção desse tipo conhecimento sobre o fenômeno. Além disso, o presente estudo limitou-se apenas à análise de artigos científicos e à língua portuguesa e inglesa, restringindo a busca na literatura que poderia ser ampliada a livros, capítulos de livros, teses e dissertações, e em diferentes línguas, por exemplo.

Contudo, entende-se que as descobertas realizadas podem ser de grande valia para a sociedade e possibilitam a produção de novos conhecimentos por meio de pesquisas adicionais que podem, por exemplo, investigar a possível cadeia comportamental existente no processo de “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”, desenvolver tecnologias para intervenções baseadas nesse conhecimento, testar a aplicação dessas tecnologias em diferentes contextos, entre tantas outras possibilidades.

Referências Bibliográficas

- Andrade, A. L., Pissaia, A. T., Silva, M. Z. & Oliveira, M. Z. (2016). Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 33(4), 677-688. Doi: 10.1590/1982-02752016000400011
- Ballard, K. D. & Glynn, T. (1975). Behavioral self-management in story writing with elementary school children. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 8(4), 387–398. Doi: 10.1901/jaba.1975.8-387
- Bandura, A. (1976). Self-Reinforcement: Theoretical and Methodological Considerations. *Behaviorism*, 4(2), 135-155.
- Beltramello, O. (2018). *Acompanhamento Terapêutico: características de classes de comportamentos constituintes dessa atuação do psicólogo no Brasil*. (Dissertação). Programa de Mestrado em Análise do Comportamento, Universidade Estadual de Londrina - PR, Brasil.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., & Gondim, S. M. G. (2016). Self-Control, Self-Management and Entrepreneurship in Brazilian Creative Industries. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 26(63), 25-33. Doi: 10.1590/1982-43272663201604
- Borges, L. F. L. & Andrade, A. (2014). Preditores da carreira proteana: um estudo com universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15 (2), 153-163.
- Botomé, S. P. (1977). Atividades de ensino e objetivos comportamentais: no que diferem? Texto não publicado.

- Botomé, S. P. (1980). *Objetivos comportamentais no ensino: a contribuição da análise experimental do comportamento*. (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Botomé, S. P. (2001). Sobre a noção de comportamento. In: H. P. Feltes, & U. Zilles, *Filosofia: diálogos e horizontes*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Botomé, S. P. (2013). O conceito de comportamento operante como problema. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 9(1), 19-46.
- Bowersock, R. B. (1974). Contingency self-management in counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 21(4), 265-268.
- Briesch, A. M. & Chafouleas, S. M. (2009). Review and analysis of literature on self-management interventions to promote appropriate classroom behaviors (1988–2008). *School Psychology Quarterly*, 24(2), 106-118. Doi: 10.1037/a0016159
- Catania, A. C. (1999). *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição* (4ª ed). Porto Alegre: Artmed. (Trabalho original publicado em 1998).
- Catania, A. (1975). The myth of self reinforcement. *Behaviorism*, 3, 192-199.
- Cheung, W. M. & Cheong C. Y. (1997). Self-management: implications for teacher training. *Training for Quality*, 5, 160-168. Doi: 160-168. 10.1108/096848797101881
- Da Costa, E. N. F. & Kienen, N. (2019). *Autogerenciamento: Uma interpretação analítico-comportamental*. (Artigo não publicado).
- Epstein, R. (1997). Skinner as self-manager. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 30(3), 545-568. Doi: 10.1901/jaba.1997.30-545

- Fontenelle, I. A., (2007). A auto-gestão de carreira chega à escola de administração: o humano se tornou capital?. *Organizações & Sociedade*, 14(43), 71-89.
- Frayne, C. A. & Geringer, J. M. (2000). Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361-372.
- Godat, L. M. & Brigham, T.A. (2008). The Effect of a Self-Management Training Program on Employees of a Mid-Sized Organization. *Journal of Organizational Behavior Management* , 19(1), 65-83.
- Hickman, J. S., Geller, E. S., & Geller, E. S. (2005). Self-Management to Increase Safe Driving Among Short-Haul Truck Drivers. *Journal of Organizational Behavior Management*, 23(4), 1–20.
- Karoly, P. (1999). A goal systems–self-regulatory perspective on personality, psychopathology, and change. *Review of General Psychology*, 3(4), 264-291.
- Kienen, N., Kubo, O. M., & Botomé, S. P. (2013). Ensino programado e programação de condições para o desenvolvimento de comportamentos: Alguns aspectos no desenvolvimento de um campo de atuação do psicólogo. *Acta Comportamentalia*, 21(4), 481-494.
- Lagomarcino, T. R., Hughes, C., & Rusch, F. R. (1989). Utilizing self-management to teach independence on the job. *Education & Training in Mental Retardation*, 24(2), 139-148.
- Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594–603.

- Lorig, K.R. & Holman, H.R. (2003). Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine*, 26(1), 1–7.
- Loureiro, M.N., Taveira, M.C. & Faria, L. (2013), “Career intervention for selfmanagement and entrepreneurship”, *International Journal of Management Science and Information Technology*, 7 (7), 34-48. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10419/97871>
- Luiz, F. B. & Botomé, S. P. (2017). Avaliação de objetivos de ensino de História a partir da contribuição da Análise do Comportamento. *ACTA Comportamentalia*, 25(3), 329-346.
- Mace, F. C., & West, B. J. (1986). Unresolved theoretical issues in self-management: Implications for research and practice. *Professional School Psychology*, 1(3), 149-163.
- Manz, C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/258312>.
- McDowall, A., & Lindsay, A. (2014). Work-Life Balance in the Police: The Development of a Self-Management Competency Framework. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 397–411. Doi: 10.1007/s10869-013-9321-x.
- Mezo, P. G., & Short, M. M. (2012). Construct validity and confirmatory factor analysis of the Self-Control and Self-Management Scale. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 44(1), 1-8.
- Michael, J. (1982). Distinguishing between discriminative and motivational functions of stimuli. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 37, 149-155.
- Muller, T. P. (2013). *Classes de componentes de comportamentos constituintes da classe geral “comportamento assertivo” – Contribuições da análise experimental do comportamento para desenvolvimento de interações humanas*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC, Brasil.

- Nale, N. (1997). Programação de ensino no Brasil: o papel de Carolina Bori. *Psicologia USP*, 9 (1), 275-301.
- Nascimento, L.S., Gutierrez, M.G.R., Domenico, E.B.L. (2010). Programas educativos baseados no autogerenciamento: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha Enfermagem*, 31(2), 375-82.
- Neri, Nayara J. M. (2017). *Caracterização da classe geral de comportamentos “Capacitar os liderados a se comportarem de forma produtiva e significativa diante das situações de trabalho com as quais precisam lidar”*: uma contribuição analítico-comportamental. Dissertação (Mestrado em Análise do Comportamento), Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 188p.
- Nico, Y. C. (2001). *A contribuição de B. F. Skinner para o ensino do autocontrole como objetivo da educação*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Nico, Y. C., Leonardi, J. L., Zeggio, I. (2016). *A depressão como fenômeno cultural da sociedade pós-moderna - Parte I: Um ensaio analítico-comportamental dos nossos tempos*. São Paulo: Brasil.
- Ninness, H. A., Fuerst, J., Rutherford, R. D., & Glenn, S. S. (1991). Effects of self-management training and reinforcement on the transfer of improved conduct in the absence of supervision. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 24(3), 499–508. Doi: 10.1901/jaba.1991.24-499.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B. & Gauer G. (2009) Avaliação do autogerenciamento e do direcionamento de carreira: estrutura fatorial da escala de atitudes de carreira proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), pp. 160-169.

- Oliveira, M.Z., & Gomes, W.B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 105-118. Recuperado de <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Perri, M. G., & Richards, C. S. (1977). An investigation of naturally occurring episodes of self-controlled behaviors. *Journal of Counseling Psychology*, 24(3), 178–183.
- Rodrigues, C. H. R., & Santos, F.C.A. (2001). Empowerment: ciclo de implementação, dimensões e tipologia. *Gestão & Produção*, 8(3), 237–249.
- Sahão, F. T. (2019). *Saúde mental do estudante universitário: comportamentos que favorecem a adaptação*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Brasil. 170p.
- Sanders, M. R., & Glynn, T. (1981). Training parents in behavioral self-management: An analysis of generalization and management. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 14(3), 223-237. Doi: 10.1901/jaba.1981.14-223.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. New York: Macmillan.
- Skinner, B. F. (1968). *The Technology of Teaching*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1974/1982). *Sobre o behaviorismo*. São Paulo: Cultrix.
- Souza, J. E. & Kubo, O. M. (2009). Características dos componentes da classe geral denominada comportamento criativo identificadas a partir da literatura da Análise do Comportamento. *Acta Comportamental*, 18(1), 107-134.
- Stahmer, A. C. & Schreibman, L. (1992). Teaching children with autism appropriate play in unsupervised environments using a self-management treatment package. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(2), 447–459. Doi: 10.1901/jaba.1992.25-447.

Thomas, J. W. (1980). Agency and Achievement: Self-management and Self-regard. *Review of Educational Research Summer, 50*(2), 213–240.

Uhl-Bien, M., & Graen, G. B. (1998). Individual self-management: Analysis of professionals' self-managing activities in functional and cross-functional work teams. *Academy of Management Journal, 41*(3), 340–350.

**Apêndices
(Artigo 1)**

Apêndice A
Preenchimento do Protocolo 3 referente ao procedimento de identificação e registro dos comportamentos referentes ao Autogerenciamento

Núm.	Autor/Ano	Título	Periódico	ÁREA	Base de dados	Comportamentos	Categorias
1	Andrade, A. L. et al. (2016)	Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de Psicologia	Estudos de Psicologia	PSICO	SCIELO	<ul style="list-style-type: none"> • Assumir a responsabilidade pelo próprio sucesso profissional • Conscienciosidade • Responsabilizar-se • Organizar • Planejar • Flexibilizar as ideias • Buscar novas experiências 	Responsabilizar-se pela sua carreira Autocontrolar Responsabilizar-se pelos próprios atos Organizar Flexibilizar Auto desenvolver
2	Ballard, K. D., & Glynn, T. (1975)	Behavioral self-management in story writing with elementary school children.	Journal of Applied Behavior Analysis	AC	CAPEB	<ul style="list-style-type: none"> • Observar suas próprias respostas • Registrar suas próprias respostas • Reforçar suas próprias respostas • Auto avaliação • Auto registro • Autodeterminação de reforçamento • Autoadministração de reforçamento • Comparar o trabalho final com os critérios de avaliação inicial 	Auto observar Auto registrar Autoreforçar Auto avaliar Autoreforçar
3	Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E. & Gondim, S. M. G. (2016)	Self-Control, Self-Management and Entrepreneurship in Brazilian Creative Industries	Páideia	PSICO	Scielo	<ul style="list-style-type: none"> • Traças metas • Controlar a trajetória até a conquista da meta • Manter atenção e esforços focados conforme as circunstâncias • Auto Monitoramento • Ter consciência em relação às ações relacionadas à tarefa, emoções e pensamentos; • Auto avaliação • Auto realização • Avaliar os próprios resultados alcançados • Autoreforçamento • Auto premiação • Autopunição explícita ou implícita 	Definir Objetivos Executar os planejamentos Auto monitorar Autoconhecer Auto avaliar Auto desenvolver Autoreforçar
4	Borges, L. F. L., & Andrade, A. L. (2014)	Preditores da Carreira Proteana: Um Estudo com Universitários	Revista Brasileira de Orientação Profissional	ADM	SCIELO	<ul style="list-style-type: none"> • Escolher o direcionamento da carreira de forma independente; • Organizar para alcançar os objetivos • Persistir para alcançar os objetivos • Ser motivado para alcançar os objetivos 	Tomar decisão Organizar Autocontrolar Motivar
5	Bowersock, R. B. (1974).	Contingency self-management in counseling	Journal of Counseling Psychology	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Manejar as contingências; • Autoreforçamento para a direção desejada 	Autoreforçar Autocontrolar

6	Briesch, A. M., & Chafouleas, S. M. (2009).	Review and analysis of literature on self-management interventions to promote appropriate classroom behaviors (1988–2008)	School Psychology Quarterly	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Definir metas pessoais • Auto monitoramento • Auto avaliação • Registrar • Auto reforço • Auto mapeamento • Observar o próprio comportamento • Registrar o próprio comportamento • Comparar as próprias avaliações com as avaliações de outras pessoas • Realizar observações diretas • Determinar comportamentos objetivos de curto, médio e longo prazo que determinarão os critérios para obtenção de reforço • Monitorar o progresso conforme os objetivos especificados • Selecionar um comportamento-alvo • Definir um comportamento-alvo • Selecionar reforçadores primários • Determinar metas de performance • Induzir comportamentos • Observar o comportamento • Registrar o comportamento • Avaliar o comportamento • Administrar reforçadores primários e secundários • Monitorar o comportamento 	<p>Definir Objetivos Auto monitorar Auto registrar Auto avaliar Auto observar Autoreforçar Autocontrolar</p>
---	---	---	-----------------------------	-------	---------	---	--

7	Cheung, W. & Cheong C. Y. (1997).	Self-management: implications for teacher training.	Training for Quality	ADM	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia para manejare completar seu próprio trabalho • Manejar e completar seu próprio trabalho • Auto aprendizado • Autodesenvolvimento • Analisar o ambiente • Planejar • Afiliar-se a outros grupos • Desenvolver-se • Direcionar-se • Implementar o plano de ação • Avaliar sua performance • Monitorar sua performance • Analisar o ambiente • Refletir sobre seu ambiente interno e externo • Planejar • Afiliar-se a outras pessoas • Traçar metas e planos de ação a partir da análise das variáveis do ambiente • Formar vínculos com pessoas significativas do trabalho • Ser flexível • Ter bom relacionamento interpessoal • Desenvolver as competências profissionais necessárias • Observar o contexto • Estar sensível ao contexto • Alocar efetivamente os recursos pessoais para a realização dos seus objetivos • Treinar seu desempenho • Utilizar pistas mentais • Auto-observação • Pensar de forma construtiva • Avaliar seu próprio desempenho em relação aos padrões de desempenho previamente definidos • Refinar os planos de ação conforme avaliação 	<p>Auto desenvolver</p> <p>Autonomia</p> <p>Autocontrolar</p> <p>Manejar o ambiente</p> <p>Planejar sem especificação</p> <p>Criar rede de relacionamentos</p> <p>Executar os planejamentos</p> <p>Auto avaliar</p> <p>Auto monitorar</p> <p>Autoconhecer</p> <p>Definir Objetivos</p> <p>Flexibilizar</p> <p>Utilizar recursos</p> <p>Autoregulação</p>
---	-----------------------------------	---	----------------------	-----	------------------	--	--

8	Epstein, R. (1997)	Skinner As Self-Manager.	Journal of Applied Behavior Analysis	AC	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Alterar deliberadamente as variáveis das quais o comportamento é função • Agir intencionalmente para modificar um comportamento subsequente • Alterar o ambiente para alterar o próprio comportamento • Produzir reforçadores • Autossugestões (self-prompts) • Fazer listas de coisas para fazer • Fazer cronogramas • Desenvolver maneiras de lembrar de nomes e números • Arranjar variáveis • Estabelecer metas • Ser capaz de enfrenta as metas • Evitar reforços perigosos • Identificar condições que afetam seu comportamento • Alterar condições que afetam seu comportamento para se adequarem as metas • Estabelecer prioridades • Modificar seu próprio ambiente • Monitorar seu próprio comportamento • Assumir compromissos 	<p>Autocontrolar Autoreforçar Gerenciar o tempo Definir Objetivos Autoeficácia Auto monitorar Comprometer</p>
9	Fontenelle, I. A. (2007)	A auto-gestão de carreira chega à escola de administração: o humano se tornou capital?	Organ. Soc. [online].	ADM	SCIELO	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Autoconhecimento • Saber o que gosta de fazer • Saber quais são suas habilidades • Saber onde aplicar aquilo que gosta e faz bem • Autor responsabilização • Responsabilidade pessoa • Ser pró ativo • Autodesenvolvimento • Avaliar a carreira • Investir na carreira • Responsabilizar-se por sua carreira • Flexibilizar suas escolhas • Autonomia para gerir a própria carreira • Investir na própria educação 	<p>Autonomia Autoconhecer Responsabilizar-se pelos próprios atos Auto desenvolver Auto avaliar Responsabilizar-se pela sua carreira Flexibilizar</p>

10	Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000)	Self-management training for improving job performance: A field experiment involving salespeople	Journal of Applied Psychology	PSICO	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar problemas • Definir objetivos concretos e específicos em relação a esses problemas • Monitorar maneiras pelas quais o ambiente facilita ou dificulta a obtenção de metas • Identificar reforços • Administrar reforços para trabalhar e punir por não trabalhar em direção à obtenção de metas • Escrever contratos • Auto avaliação • Definir de objetivos de curto, médio e longo prazo • Auto monitoramento • Registrar comportamento • Criar estratégias de auto-reforçamento e autopunição • Elaborar plano por escrito • Identificar possíveis obstáculos • Desenvolver plano para superação dos obstáculos • Auto eficácia • Organizar planos de ação requeridos • Executar planos de ação requeridos • Escolher sobre qual comportamento empreender • Auto percepção de eficácia • Ter expectativas de seus resultados • Ter crenças relativas às consequências de curto e longo prazo do comportamento 	<p>Resolver problemas</p> <p>Definir Objetivos</p> <p>Manejar o ambiente</p> <p>Autoreforçar</p> <p>Utilizar recursos</p> <p>Auto avaliar</p> <p>Auto monitorar</p> <p>Auto registrar</p> <p>Planejar sem especificação</p> <p>Autoeficácia</p> <p>Organizar</p> <p>Executar os planejamentos</p> <p>Tomar decisão</p>
----	---	--	-------------------------------	-------	------------------	---	--

11	Godat, L. M. and Brigham, T.A. (2008)	The Effect of a Self-Management Training Program on Employees of a Mid-Sized Organization	Journal of Organizational Behavior Management	AC	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Selecionar um comportamento-alvo • Especificar um comportamento-alvo • Monitorar individualmente esse comportamento • Auto monitoramento • Definir um plano de mudança baseado nos princípios comportamentais • Reajustar o plano se necessário • Elaborar planos de manutenção da mudança comportamental • Assumir responsabilidade pelas operações de auto mudança • Escolher seus próprios objetivos • Projetar suas próprias estratégias para alcançá-los • Identificar problemas • Auto monitoramento • Analisar problemas • Implementar uma intervenção sobre problemas relacionados ao trabalho auto selecionados • Melhorar os problemas auto selecionados • Elaborar um plano • Auto monitoramento sistemático • Analisar o ambiente • Implementar uma intervenção • Responsabilizar-se sobre a mudança 	<p>Definir Objetivos</p> <p>Auto monitorar</p> <p>Planejar a mudança comportamental</p> <p>Executar os planejamentos</p> <p>Responsabilizar-se pelos próprios atos</p> <p>Planejar sem especificação</p> <p>Resolver problemas</p> <p>Manejar o ambiente</p>
13	Karoly, P. (1999).	A goal systems–self-regulatory perspective on personality, psychopathology, and change	Review of General Psychology	PSICO	PsycNET		

14	Lagomarcino, T. R., Hughes, C., & Rusch, F. R. (1989).	Utilizing self-management to teach independence on the job	Education & Training in Mental Retardation	EDU	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Autoinstrução • Comportar-se verbalmente para guiar comportamentos subsequentes • Auto monitoramento • Observar o próprio comportamento • Registrar o próprio comportamento • Auto-reforçamento 	<p>Autocontrolar Auto monitorar Auto observar Auto registrar Autoreforçar</p>
15	Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016)	Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management	Journal of Counseling Psychology	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisões sobre a carreira • Procurar emprego • Adaptar-se as mudanças 	<p>Tomar decisão Outros Flexibilizar</p>

16	Lorig, K.R. & Holman, H.R.(2003).	Self-management education: History, definition, outcomes, and mechanisms.	Annals of Behavioral Medicine	SAUDE	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Gerenciar a própria saúde • Gerenciar os papéis • Gerenciar as emoções • Resolver problemas • Tomar decisões • Utilizar recursos • Fazer parcerias entre paciente-provedor • Elaborar plano de ação • Self-tailoring • Manter comportamentos significativos • Modificar comportamentos significativos • Criar novos comportamentos significativos • Resolver problemas • Definir o problema • Gerar possibilidades de solução • Solicitar sugestões de outras pessoas • Implementar a solução • Avaliar resultados • Tomar decisões • Ter informações suficientes e apropriadas • Procurar recursos necessários de diferentes fontes • Encontrar recursos necessário de diferentes fontes • Utilizar recursos necessários de diferentes fontes • Formar parcerias com provedores • Reportar sobre sua doença • Informar sobre sua doença • Discutir sobre sua doença • Tomada de ação • Fazer um plano de ação específico, realista e factível de curto prazo • Seguir o plano de ação • Sentir-se confiante na realização do plano de ação • Aplicar as habilidades e conhecimentos de autogerenciamento para a própria vida de forma apropriada 	<p>Gerenciar a própria vida</p> <p>Autoregulação</p> <p>Resolver problemas</p> <p>Tomar decisão</p> <p>Utilizar recursos</p> <p>Criar rede de relacionamentos</p> <p>Auto avaliar</p> <p>Planejar sem especificação</p> <p>Executar os planejamentos</p> <p>Autoeficácia</p> <p>Autocontrolar</p> <p>Auto desenvolver</p>
----	-----------------------------------	---	-------------------------------	-------	------------------	--	---

17	Loureiro, M.N., Taveira, M.C. and Faria, L. (2013)	"Career intervention for selfmanagement and entrepreneurship"	International Journal of Management Science and Information Technology	ADM	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Adquirir experiências e habilidades para atender as novas exigências, mesmo de forma preventiva • Adquirir experiência multifuncional e habilidades de liderança e autogestão cooperativa • Ser flexível • Ser íntegro • Ser confiável • Desenvolver uma visão positiva de futuro • Determinar objetivos futuros em áreas acadêmicas e profissionais • Implementar esses objetivos, num contexto de apoio e de um ponto de vista integrado • Responsabilizar-se pela sua carreira • Autoconhecimento • Planejar • Tomar decisões pessoais 	<p>Auto desenvolver</p> <p>Flexibilizar</p> <p>Criar rede de relacionamentos</p> <p>Motivar</p> <p>Definir Objetivos</p> <p>Executar os planejamentos</p> <p>Responsabilizar-se pela sua carreira</p> <p>Autoconhecer</p> <p>Planejar sem especificação</p> <p>Tomar decisão</p>
18	Mace, F. C., & West, B. J. (1986)	Unresolved theoretical issues in self-management: Implications for research and practice	Professional School Psychology	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrole • Autoreforçamento • Auto monitoramento • Auto regulação • Auto avaliação • Auto direcionamento • Autoinstrução • Assumir maior reponsabilidade sobre a coleta de dados e meios de intervenções • Auto monitoramento • Auto administrar intervenções • Promover consequências imediatas para seu comportamento" • Autoreforçamento • Auto monitoramento" • Observar dados do seu próprio comportamento • Registrar dados do seu próprio comportamento 	<p>Autocontrolar</p> <p>Autoreforçar</p> <p>Auto monitorar</p> <p>Autoregulação</p> <p>Auto avaliar</p> <p>Auto desenvolver</p> <p>Responsabilizar-se pelos próprios atos</p> <p>Auto registrar</p> <p>Auto observar</p>

19	Manz, C. (1986).	Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations.	The Academy of Management Review	ADM	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Possuir padrões pessoais autogerados • Auto avaliação • Autoadministração de recompensas e punições no manejo das suas atividades diárias • Autocontrole • Auto padrões • Auto avaliação • Autoadministração de consequências • Autoobservação • Estabelecer metas pessoais • Elaborar estratégias • Autoreforçamento • Autopunição • Treinar • Gerenciar problemas • Autoindução para a mudança comportamental específica desejada • Auto modificação de comportamentos alvos • Estabelecer um comportamento específico para mudança • Observar o comportamento-alvo ao longo do tempo • Desenvolver um plano de mudança comportamental • Auto recompensa • Auto-influência • Autoconsciência • Estabelecer restrições sobre o próprio comportamento • Agir no ambiente para estabelecer restrições • Estabelecer objetivos ou padrões de desempenho • Fornecer auto recompensa para cada objetivo concluído • Reduzir a discrepância de padrões • Perceber a situação • Impactar na situação/ ambiente • Definir objetivos pessoais • Autonomia do funcionário 	<ul style="list-style-type: none"> Auto avaliar Autoreforçar Autocontrolar Auto observar Definir Objetivos Planejar sem especificação Auto desenvolver Resolver problemas Planejar a mudança comportamental Autoconhecer Manejar o ambiente Autonomia
----	------------------	--	----------------------------------	-----	------------------	--	---

20	McDowall, A. & Lindsay, A. J Bus Psychol (2014)	Work–Life Balance in the Police: The Development of a Self-Management Competency Framework	Journal of Business and Psychology	PSICO	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzir conflitos • Facilitar experiências positivas • Negociar limites entre as áreas • Enfrentar entre diferentes domínios • Gerir o tempo • Definir prioridades • Desenvolver estratégias de enfrentamento focada em solução • Gerenciar fronteiras (limites entre áreas) • Negociar • Desenvolver estrutura para gerenciar os limites entre os domínios (e.g. trabalho e lar) • Mudar crenças e perspectivas sobre o contexto • Busca suporte • Negociar no ambiente de trabalho • Desenvolver estratégias de enfrentamento comportamental • Desenvolver estratégias de gerenciamento de tempo • Desenvolver estratégias de enfrentamento cognitivo • Desenvolver mecanismos de desestresse ou relaxamento • Desenvolver formas de simplificar as atividades • Manejar expectativas dos outros • Manejar as próprias crenças e expectativas • Colocar limites entre as áreas pessoal e profissional • Priorizar • Buscar por suporte • Manejar as outras pessoas • Reduzir a própria demanda de atividades delegando a outras pessoas • Manter perspectiva • Gerenciar limites • Ser organizado • Priorizar proativamente • Mudar o estilo de vida • Ser flexível • Cooperar • Coordenar 	<p>Resolver problemas Auto desenvolver Gerenciar a própria vida Gerenciar o tempo Resolver problemas Executar os planejamentos Autoregulação Criar rede de relacionamentos Autocontrolar Autoeficácia Outros Motivar Organizar Flexibilizar</p>
----	---	--	------------------------------------	-------	-------	--	--

						• Manejar expectativas	
21	Mezo, P. G., & Short, M. M. (2012)	Construct validity and confirmatory factor analysis of the Self-Control and Self-Management Scale.	Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Auto monitoramento • Auto avaliação • Autoreforçamento • Prestar atenção ao estímulo informativo • Auto monitoramento • Julgar se os estímulos monitorados indicam progresso em direção aos objetivos • Auto avaliação • Administrar recompensa ou a falta dela • Autoreforçamento 	Auto monitorar Auto avaliar Autoreforçar Autocontrolar Auto avaliar
22	Nascimento L.S., Gutierrez, M. G. R., & Domenico E. B. L. (2010)	Programas educativos baseados no autogerenciamento: uma revisão integrativa. Rev	Rev Gaúcha Enfermagem	SAÚDE	CAPES	<ul style="list-style-type: none"> • Resolver problemas • Modificar comportamentos • Solucionar problemas • Tomar decisões contextualizadas e plena nos seus determinantes biossociopsicológicos • Conciliar as diferentes atividades da vida adulta • Tomar decisões • Responsabilizar-se pelos seus atos • Realizar projetos de vida 	Resolver problemas Autocontrolar Tomar decisão Gerenciar a própria vida Responsabilizar-se pelos próprios atos

23	Ninness, H. A., Fuerst, J., Rutherford, R. D., & Glenn, S. S. (1991).	Effects of self-management training and reinforcement on the transfer of improved conduct in the absence of supervision	Journal of Applied Behavior Analysis	AC	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Auto registro de comportamento • Auto avaliação • Auto especificação de reforço • Autoadministração de reforçamento • Avaliar e registrar simultaneamente a ocorrência de um comportamento alvo • Auto monitoramento • Comparar seu comportamento a um critério externo • Auto avaliação • Aprender uma instrução verbal e repetir a instrução como um alerta no processo de completar uma tarefa • Autoinstrução • Ser socialmente habilidoso 	<p>Auto registrar Auto avaliar Autoreforçar Auto monitorar Autocontrolar Criar rede de relacionamentos</p>
25	Oliveira M. Z. & Gomes W. B. (2014)	Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras.	Revista Psicologia Organizações e Trabalho	PSICO	SCIELO/PEPSIC	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisões sobre a carreira • Ter mobilidade • Compreender a vida • Ser disposto para se desenvolver • Ser flexível para adaptar conhecimentos, habilidades e competências às mudanças no ambiente de trabalho • Atribuir importância ao aprendizado continuado • Responsabilizar-se pela própria carreira • Autonomia • Liberdade • Buscar recompensas intrínsecas às atividades de trabalho 	<p>Tomar decisão Flexibilizar Autoconhecer Motivar Auto desenvolver Responsabilizar-se pela sua carreira Autonomia Autoreforçar</p>

24	Oliveira M. Z. et al.(2009)	Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana	Revista Interinstitucional de Psicologia	PSICO	CAPES/PEPSIC	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar atividades autogerenciadas • Assumir a responsabilidade pelas possibilidades de desenvolvimento de carreira • Adaptar-se às demandas externas por desempenho e aprendizagem • Dedicar-se ativamente na busca pelo sucesso na carreira por meio de ações concretas • Engajar-se em definir a trajetória da carreira • Dirigir a própria trajetória da carreira • Ser responsável pela própria carreira • Ter independência para determinar a própria carreira • Ter liberdade para determinar a própria carreira 	Executar os planejamentos Responsabilizar-se pela sua carreira Flexibilizar Auto desenvolver Motivar Autonomia
26	Perri, M. G., & Richards, C. S. (1977)	An investigation of naturally occurring episodes of self-controlled behaviors	Journal of Counseling Psychology	PSICO	PsycNET	<ul style="list-style-type: none"> • Auto-observação • Auto monitoramento • Planejar o ambiente • Controlar estímulos • Programar comportamentos • Monitorar a frequência dos comportamentos relevantes • Registrar a frequência dos comportamentos relevantes 	Auto observar Auto monitorar Manejar o ambiente Autocontrolar Auto registrar
27	Rodrigues, C.H.R. & e Santos, F. C. A. (2001)	Empowerment: ciclo de implementação, dimensões e tipologia	Gestão e Produção [online]	ADM	SCIELO	<ul style="list-style-type: none"> • Tomar decisões sobre o conteúdo e contexto do trabalho • Identificar os problemas; • Desenvolver as alternativas; • Avaliar as alternativas; • Escolher as alternativas; • Implementar e Retroalimentar 	Tomar Decisão Resolver problemas

28	Sanders, M. R., & Glynn, T. (1981).	Training parents in behavioral self-management: An analysis of generalization and management.	Journal of Applied Behavior Analysis	AC	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Definir objetivos • Auto monitoramento • Arranjar ou planejar estímulos do ambiente • Focar no comportamento parental • Planejar • Auto registro 	Definir Objetivos Auto monitorar Manejar o ambiente Outros Planejar sem especificação Auto registrar
29	Stahmer, A. C., & Schreibman, L. (1992).	Teaching children with autism appropriate play in unsupervised environments using a self-management treatment package.	Journal of Applied Behavior Analysis	AC	Capes	<ul style="list-style-type: none"> • Auto avaliação da performance • Auto monitoramento • Auto entrega de reforçamento • Reforço diferencial para o comportamento adequado • Criar pistas • Auto monitoramento • Auto distribuição de reforço • Discriminar o comportamento adequado e o inadequado 	Auto avaliar Auto monitorar Autoreforçar Autocontrolar Autoconhecer
30	Thomas, John W. (1980)	Agency and Achievement: Self-management and Self-regard.	Review of Educational Research	EDU	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Transferir responsabilidade para o próprio indivíduo • Treinar alunos • Registrar comportamentos • Ensinar alunos a ensinarem a si mesmos 	Responsabilizar-se pelos próprios atos Outros Auto registrar

31	Uhl-Bien, M., & Graen, G. B. (1998)	Individual self-management: Analysis of professionals' self-managing activities in functional and cross-functional work teams	Academy of Management Journal	ADM	Google Academics	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometer-se • Monitorar a performance • Tomar a ação correta • Buscar direcionamento • Buscar recursos necessários • Avaliar o próprio problema • Estabelecer objetivos pessoais • Auto treino • Auto-observação • Auto avaliação • Auto-reforçamento ou punição • Agir como seus próprios chefes • Ter individualidade e independência para resolver seus próprios problemas • Tomar decisões com autoridade • Flexibilidade para lidar com burocracias e autoridades; • Ter menos resistência a mudança 	<p>Comprometer Auto monitorar Executar os planejamentos Auto desenvolver Utilizar recursos Autoconhecer Definir Objetivos Auto observar Auto avaliar Autoreforçar Autonomia Tomar decisão Flexibilizar</p>
----	-------------------------------------	---	-------------------------------	-----	------------------	---	--

Apêndice B
Agrupamento de comportamentos identificados a partir dos trechos selecionados

Organizar

- Organizar para alcançar os objetivos
- Organizar
- Organizar planos de ação requeridos
- Ser organizado

2. Planejar**2.1 Planejar a mudança comportamental**

- Definir um plano de mudança baseado nos princípios comportamentais
- Elaborar planos de manutenção da mudança comportamental
- Desenvolver um plano de mudança comportamental
- Selecionar uma estratégia para promover a mudança de comportamento desejada e planejar o progresso;

2.2 Planejar sem especificação

- Planejar
- Refinar os planos de ação conforme avaliação
- Elaborar plano por escrito
- Identificar possíveis obstáculos
- Desenvolver plano para superação dos obstáculos
- Planejar
- Planejar
- Elaborar um plano
- Projetar suas próprias estratégias para alcançá-los
- Elaborar plano de ação
- Fazer um plano de ação específico, realista e factível de curto prazo
- Planejar
- Elaborar estratégias
- Planejar

Executar os planejamentos

- Realizar atividades autogerenciadas
- Controlar a trajetória até a conquista da meta
- Manter atenção e esforços focados conforme as circunstâncias
- Direcionar-se
- Implementar o plano de ação
- Executar planos de ação requeridos
- Reajustar o plano se necessário
- Implementar uma intervenção sobre problemas relacionados ao trabalho auto selecionados
- Implementar uma intervenção
- Seguir o plano de ação
- Implementar esses objetivos, num contexto de apoio e de um ponto de vista integrado
- Desenvolver estrutura para gerenciar os limites entre os domínios (e.g. trabalho e lar)
- Tomar a ação correta

Auto desenvolver

- Autodesenvolvimento
- Investir na carreira
- Investir na própria educação

- Dedicar-se ativamente na busca pelo sucesso na carreira por meio de ações concretas
- Atribuir importância ao aprendizado continuado
- Desenvolver as competências profissionais necessárias
- Treinar seu desempenho
- Auto aprendizado
- Autodesenvolvimento
- Desenvolver-se
- Auto realização
- Adquirir experiências e habilidades para atender as novas exigências, mesmo de forma preventiva
- Adquirir experiência multifuncional e habilidades de liderança e autogestão cooperativa
- Auto direcionamento
- Facilitar experiências positivas
- Buscar direcionamento
- Auto treino
- Reduzir a discrepância de padrões
- Self-tailoring
- Ser pró ativo
- Treinar
- Buscar novas experiências

Definir Objetivos

- Traçar metas
- Determinar comportamentos objetivos de curto, médio e longo prazo que determinarão os critérios para obtenção de reforço
- Definir um comportamento-alvo
- Determinar metas de performance
- Selecionar um comportamento-alvo
- Definir metas pessoais
- Traçar metas e planos de ação a partir da análise das variáveis do ambiente
- Definir objetivos concretos e específicos em relação a esses problemas
- Definir de objetivos de curto, médio e longo prazo
- Escolher seus próprios objetivos
- Determinar objetivos futuros em áreas acadêmicas e profissionais
- Estabelecer metas pessoais
- Estabelecer objetivos ou padrões de desempenho
- Definir objetivos pessoais
- Estabelecer um comportamento específico para mudança
- Definir objetivos
- Estabelecer objetivos pessoais
- Estabelecer metas
- Selecionar um comportamento-alvo
- Especificar um comportamento-alvo
- Identificar um ou mais comportamentos alvo
- Selecionar uma meta específica, motivacional, atingível, relevante e rastreável;

Autoreforçar

- Autoreforçamento
- Auto premiação
- Autopunição explícita ou implícita

- Autoreforçamento para a direção desejada
- Buscar recompensas intrínsecas às atividades de trabalho
- Reforçar suas próprias respostas
- Autodeterminação de reforçamento
- Autoadministração de reforçamento
- Selecionar reforçadores primários
- Administrar reforçadores primários e secundários
- Auto reforço
- Identificar reforços
- Administrar reforços para trabalhar e punir por não trabalhar em direção à obtenção de metas
- Criar estratégias de auto-reforçamento e autopunição
- Auto-reforçamento
- Autoadministração de consequências
- Autoreforçamento
- Autoreforçamento
- Autoadministração de recompensas e punições no manejo das suas atividades diárias
- Autoreforçamento
- Autopunição
- Auto recompensa
- Fornecer auto recompensa para cada objetivo concluído
- Administrar recompensa ou a falta dela
- Autoreforçamento
- Auto especificação de reforço
- Autoadministração de reforçamento
- Autoreforçamento
- Auto entrega de reforçamento
- Auto distribuição de reforço
- Produzir reforçadores
- Auto-reforçamento ou punição
- Promover consequências imediatas para seu comportamento
- Administrar recompensas acessíveis, individualizadas , avaliadas e que sigam o comportamento selecionado o mais imediatamente possível
- Auto-administrar recompensas para conquistas pessoais

Auto observar

- Observar suas próprias respostas
- Observar o próprio comportamento
- Observar o comportamento
- Auto-observação
- Auto-observação
- Realizar observações diretas
- Observar o próprio comportamento
- Observar dados do seu próprio comportamento
- Observar o comportamento-alvo ao longo do tempo
- Auto-observação
- Auto observação
- Auto-observação dos comportamentos alvos para medir o progresso em direção ao objetivo
- Observar comportamentos-alvo específicos;

Auto registrar

- Registrar suas próprias respostas
- Registrar o próprio comportamento
- Registrar o comportamento
- Registrar
- Registrar comportamento
- Auto registro
- Registrar a frequência dos comportamentos relevantes
- Registrar o próprio comportamento
- Registrar dados do seu próprio comportamento
- Auto registro de comportamento
- Auto registro
- Registrar comportamentos
- Auto-registro dos comportamentos alvos para medir o progresso em direção ao objetivo
- Registrar comportamentos-alvos específicos

Auto monitorar

- Auto Monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto mapeamento
- Monitorar o progresso conforme os objetivos especificados
- Monitorar o comportamento
- Monitorar sua performance
- Auto monitoramento
- Monitorar individualmente esse comportamento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento sistemático
- Auto monitoramento
- Monitorar a frequência dos comportamentos relevantes
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Avaliar e registrar simultaneamente a ocorrência de um comportamento alvo
- Auto monitoramento
- Auto monitoramento
- Monitorar a performance
- Monitorar seu próprio comportamento
- Automonitoramento,

Auto avaliar

- Auto avaliação
- Avaliar os próprios resultados alcançados
- Auto avaliação

- Comparar o trabalho final com os critérios de avaliação inicial
- Auto avaliação
- Comparar as próprias avaliações com as avaliações de outras pessoas
- Avaliar o comportamento
- Avaliar seu próprio desempenho em relação aos padrões de desempenho previamente definidos
- Auto avaliação
- Avaliar sua performance
- Avaliar a carreira
- Avaliar resultados
- Auto avaliação
- Possuir padrões pessoais autogerados
- Auto padrões
- Auto avaliação
- Auto avaliação
- Auto avaliação
- Comparar seu comportamento a um critério externo
- Auto avaliação
- Auto avaliação
- Julgar se os estímulos monitorados indicam progresso em direção aos objetivos
- Auto avaliação
- Auto avaliação da performance
- Auto avaliação
- Estabelecer uma linha de base comportamental

Resolver problemas

- Identificar os problemas
- Desenvolver as alternativas
- Avaliar as alternativas
- Escolher as alternativas
- Implementar e Retroalimentar
- Solucionar problemas
- Resolver problemas
- Avaliar problemas
- Identificar problemas
- Analisar problemas
- Melhorar os problemas auto selecionados
- Resolver problemas
- Definir o problema
- Gerar possibilidades de solução
- Solicitar sugestões de outras pessoas
- Implementar a solução
- Resolver problemas
- Reduzir conflitos
- Desenvolver estratégias de enfrentamento focada em solução
- Negociar
- Negociar no ambiente de trabalho
- Gerenciar problemas

Tomar decisão

- Escolher o direcionamento da carreira de forma independente;
- Tomar decisões sobre o conteúdo e contexto do trabalho
- Tomar decisões contextualizadas e plena nos seus determinantes biossociopsicológicos
- Tomar decisões
- Tomar decisões sobre a carreira
- Tomar decisões sobre a carreira
- Escolher sobre qual comportamento empreender
- Tomar decisões
- Ter informações suficientes e apropriadas
- Tomada de ação
- Tomar decisões pessoais
- Tomar decisões
- Tomar decisões com autoridade

Autoconhecer

- Autoconhecimento
- Saber o que gosta de fazer
- Saber quais são suas habilidades
- Saber onde aplicar aquilo que gosta e faz bem
- Compreender a vida
- Ter consciência em relação às ações relacionadas à tarefa, emoções e pensamentos;
- Autoconhecimento
- Autoconsciência
- Avaliar o próprio problema
- Discriminar o comportamento adequado e o inadequado
- Refletir sobre seu ambiente interno e externo

Responsabilizar-se**a) Responsabilizar-se pelos próprios atos**

- Auto responsabilização
- Responsabilidade pessoal
- Responsabilizar-se pelos seus atos
- Responsabilizar-se
- Assumir responsabilidade pelas operações de auto mudança
- Responsabilizar-se sobre a mudança
- Assumir maior reponsabilidade sobre a coleta de dados e meios de intervenções
- Transferir responsabilidade para o próprio indivíduo

b) Responsabilizar-se pela sua carreira

- Responsabilizar-se por sua carreira
- Assumir a responsabilidade pelo próprio sucesso profissional
- Ser responsável pela própria carreira
- Responsabilizar-se pela própria carreira
- Assumir a responsabilidade pelas possibilidades de desenvolvimento de carreira
- Responsabilizar-se pela sua carreira

Autonomia

- Autonomia do funcionário

- Autonomia para gerir a própria carreira
- Autonomia
- Liberdade
- Ter independência para determinar a própria carreira
- Ter liberdade para determinar a própria carreira
- Autonomia para manejar e completar seu próprio trabalho
- Dirigir a própria trajetória da carreira
- Autonomia
- Agir como seus próprios chefes
- Ter individualidade e independência para resolver seus próprios problemas

Flexibilizar

- Flexibilizar as ideias
- Ser flexível para adaptar conhecimentos, habilidades e competências às mudanças no ambiente de trabalho
- Ter mobilidade
- Adaptar-se às demandas externas por desempenho e aprendizagem
- Ser flexível
- Adaptar-se as mudanças
- Ser flexível
- Ser flexível
- Flexibilizar suas escolhas
- Flexibilidade para lidar com burocracias e autoridades;
- Ter menos resistência a mudança

Manejar o ambiente

- Analisar o ambiente
- Observar o contexto
- Estar sensível ao contexto
- Analisar o ambiente
- Monitorar maneiras pelas quais o ambiente facilita ou dificulta a obtenção de metas
- Analisar o ambiente
- Planejar o ambiente
- Controlar estímulos
- Perceber a situação para reduzir a discrepância entre os padrões
- Impactar na situação/ ambiente para reduzir a discrepância entre os padrões
- Planejar ou arranjar estímulos do ambiente
- identificar os antecedentes e consequências associadas à ocorrência e não ocorrência dos comportamentos-alvos
- manipular antecedentes comportamentais;

Autocontrolar

- Agir no ambiente para estabelecer restrições
- Alterar o ambiente para alterar o próprio comportamento
- Arranjar variáveis
- Identificar condições que afetam seu comportamento
- Alterar condições que afetam seu comportamento para se adequarem as metas
- Modificar seu próprio ambiente

- Evitar reforços perigosos
- Modificar comportamentos
- Manejar as contingências;
- Induzir comportamentos
- Programar comportamentos Selecionar reforçadores primários
- Autoinstrução
- Comportar-se verbalmente para guiar comportamentos subsequentes

Implementar a solução

- Auto administrar intervenções
- Autoindução para a mudança comportamental específica desejada
- Auto modificação de comportamentos alvos
- Estabelecer restrições sobre o próprio comportamento
- Desenvolver estratégias de enfrentamento comportamental
- Prestar atenção ao estímulo informativo
- Criar pistas
- Autoinstrução
- Auto-influência
- Reforço diferencial para o comportamento adequado
- Alterar deliberadamente as variáveis das quais o comportamento é função
- Agir intencionalmente para modificar um comportamento subsequente
- Autossugestões (self-prompts)
- Desenvolver maneiras de lembrar de nomes e números
- Autoinstrução
- Utilizar pistas mentais
- Aprender uma instrução verbal e repetir a instrução como um alerta no processo de completar uma tarefa
- Persistir para alcançar os objetivos
- Autocontrole
- Autocontrole
- Conscienciosidade

Criar rede de relacionamentos

- Afiliar-se a outros grupos
- Afiliar-se a outras pessoas
- Formar vínculos com pessoas significativas do trabalho
- Ter bom relacionamento interpessoal
- Fazer parcerias entre paciente-provedor
- Formar parcerias com provedores
- Ser íntegro
- Ser confiável
- Buscar suporte
- Buscar suporte
- Cooperar (para buscar suporte)
- Coordenar (para buscar suporte)
- Ser socialmente habilidoso

Utilizar recursos

- Utilizar recursos
- Procurar recursos necessários de diferentes fontes

- Encontrar recursos necessário de diferentes fontes
- Utilizar recursos necessários de diferentes fontes
- Reportar sobre sua doença (no sentido de obtenção de informação para automanejo)
- Informar sobre sua doença (no sentido de obtenção de informação para automanejo)
- Discutir sobre sua doença (no sentido de obtenção de informação para automanejo)
- Buscar recursos necessários
- Alocar efetivamente os recursos pessoais para a realização dos seus objetivos
- Escrever contratos (colocar por escrito o planejamento)

Gerenciar o tempo

- Gerir o tempo
- Definir prioridades
- Priorizar
- Desenvolver estratégias de gerenciamento de tempo
- Reduzir a própria demanda de atividades delegando a outras pessoas
- Priorizar proativamente
- Desenvolver formas de simplificar as atividades
- Fazer listas de coisas para fazer
- Fazer cronogramas
- Estabelecer prioridades

Gerenciar a própria vida (busca pelo equilíbrio entre diferentes domínio da vida)

- Conciliar as diferentes atividades da vida adulta
- Realizar projetos de vida
- Gerenciar a própria saúde
- Gerenciar os papéis
- Negociar limites entre as áreas
- Enfrentar entre diferentes domínios
- Gerenciar fronteiras (limites entre áreas)
- Colocar limites entre as áreas pessoal e profissional
- Mudar o estilo de vida
- Gerenciar limites
- Aplicar as habilidades e conhecimentos de autogerenciamento para a própria vida de forma apropriada

Gerenciar comportamentos encobertos

a) Autoeficácia (convicção de uma pessoa de ser capaz de realizar uma tarefa específica)

- Manejar as próprias crenças e expectativas
- Auto eficácia
- Auto percepção de eficácia
- Ter expectativas de seus resultados
- Ter crenças relativas às consequências de curto e longo prazo do comportamento
- Manejar expectativas
- Sentir-se confiante na realização do plano de ação
- Ser capaz de enfrentar as metas

b) Autoregulação (controle das emoções)

- Gerenciar as emoções
- Auto regulação

- Desenvolver estratégias de enfrentamento cognitivo
- Desenvolver mecanismos de desestresse ou relaxamento
- Manejar expectativas dos outros
- Mudar crenças e perspectivas sobre o contexto
- Pensar de forma construtiva

Motivar

- Ser motivado para alcançar os objetivos
- Ser disposto para se desenvolver
- Engajar-se em definir a trajetória da carreira
- Desenvolver uma visão positiva de futuro
- Manter perspectiva

Comprometer

- Comprometer-se
- Assumir compromissos

Outros

- Manejar as outras pessoas para reduzir suas próprias demandas
- Focar no comportamento parental
- Treinar alunos
- Ensinar alunos a ensinarem a si mesmos
- Procurar emprego

Apêndice C
Agrupamento de conceitos identificados a partir dos trechos selecionados

HABILIDADE DE SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

- Autogerenciamento significa a melhora ou aquisição de habilidades para solucionar problemas nos âmbitos biológico, social e afetivo.
- O ensino de habilidades para a solução de problemas de diferentes naturezas: biológica, social e afetiva, pelos próprios portadores de doença crônica.
- A definição de autogerenciamento compreende uma aprendizagem estruturada para que o indivíduo melhore ou adquira habilidades para solucionar problemas nos campos biológico, afetivo e social
- O modelo de AG afirma que os princípios da análise do comportamento podem ser utilizado para melhorar uma situação problema pessoal do indivíduo
- Programa de AG é por definição baseado no problema.

MANEJO DE VARIÁVEIS PARA MUDANÇA DO PRÓPRIO COMPORTAMENTO

- Mudança individual em seu próprio comportamento;
- Manejar seu próprio comportamento de forma efetiva
- Processo designado a mudança do comportamento sintomático através do controle dos estados internos (autogerenciamento de contingência);
- Conjunto de técnicas de intervenções para autogerenciar o próprio comportamento
- Anteriormente, os procedimentos de AG eram focados na mudança efetiva do comportamento via administração do cliente e variáveis do tratamento (déc. 70)
- Treinar sujeitos a monitorar seu próprio comportamento e continuar a monitorar e manter comportamento adequado na ausência de um provedor
- Conjunto de habilidades de auto-mudanças
- Gerenciar o próprio comportamento
- Princípio do autogerenciamento: comportamento modifica comportamento
- Tratamentos de AG: focado em estratégias destinadas a facilitar comportamentos voltados para mudanças
- Os indivíduos autogerenciados são responsáveis por determinar abordagens para a execução de tarefas, bem como para monitorar e gerenciar seus próprios comportamentos
- O autogerenciamento é um esforço de um indivíduo para exercer controle sobre certos aspectos de sua tomada de decisão e comportamento.
- A teoria do AG sustenta que o arranjo das contingências ambientais, estabelecimentos de metas, produção de consequências para a própria ação permite ao indivíduo que exerça mais controle sobre sua própria vida.
- Autocontrole (autoregulação) é a tentativa de usar seres humanos como agentes para assumir a gestão dos seus comportamentos e quebrar o ciclo de controle ambiental sobre eles (heterorregulação);
- é um sistema que se retroalimenta e envolve 3 subsistemas: automonitoramento, autoavaliação e autoreforçamento

APLICAÇÃO DE TÉCNICAS DE AUTOCONTROLE

- Técnica comportamental para ensinar autocontrole através do rearranjo do comportamento por meio de respostas verbais encobertas (respostas verbais como estímulos discriminativos para o autocontrole)
- Aplicação deliberada dos princípios de autocontrole
- Prática das técnicas de auto-controle

- A prática de auto-controle; conjunto de habilidades e conhecimentos poderosos que produzem resultados substanciais

AUTOREGULAÇÃO

- O autogerenciamento pode ser visto como um conjunto de estratégias comportamentais e cognitivas que ajudam os indivíduos a estruturar seu ambiente (no trabalho ou em outro lugar), estabelecendo auto-motivação e facilitando comportamentos apropriados para atingir os padrões de desempenho
- Modelo de auto-regulação
- Habilidade de persistir num comportamento de baixa probabilidade sem apoio externo.
- Estratégias e táticas de autogestão são os meios pelos quais os indivíduos modulam seus estados estacionários, às vezes criando estabilidade em face da pressão para mudar e, em outros momentos, criando mudanças em face das pressões estabilizadoras.
- **Conjunto de estratégias comportamentais e cognitivas que refletem uma visão racional do que as pessoas deveriam estar fazendo;**

CONCILIAR DIFERENTES ATIVIDADES DA VIDA HUMANA

- Retornando aos achados, as doenças crônicas são, de forma consensual, o alvo da proposta de autogerenciamento, certamente por serem as principais causas de incapacidade, morbidade e mortalidade da população adulta na atualidade. E, nesse panorama, investir na educação do adulto para que este adquira uma condição de vida existencial capaz de conciliar as diferentes atividades da vida humana desta fase de desenvolvimento, fortemente demarcada pela capacidade de tomar decisões, responsabilizar-se pelos seus atos, realizar projetos, entre outras representações do ser adulto, parece ser uma questão prioritária, na maioria das definições apresentadas

ELABORAÇÃO E REALIZAÇÃO DE PLANOS PARA OBTENÇÃO DE RESULTADOS

- Implicação do indivíduo no processo de obtenção de êxito e realização de seus planos
- Controle das próprias ações e metas em relação as oportunidades;
- Fenômeno baseado em ações individuais dirigidas a objetivos e sustentadas motivacionalmente
- Estratégias para gerenciar a si e seus requisitos de tarefa
- O processo de auto-influência deve ser visto como conjunto de estratégias a facilitar os comportamentos de funcionários que ajudam a atingir os padrões
- Estratégias para facilitar comportamentos que reduzem as discrepâncias de padrões
- Autogenciamento é uma frase que pode ser usada para se referir a um procedimento instrucional ou conjunto de resultados de desempenho.
- Processo que envolve 5 estágios sequenciais: análise do ambiente, planejamento e afiliação; desenvolvimento e direcionamento; implementação; avaliação e monitoramento

MANEJO DAS VARIÁVEIS RELACIONADAS A PRÓPRIA VIDA PROFISSIONAL

- Autogestão de carreira efetiva é alguém que desenvolve ainda mais controle, assertividade e proatividade no gerenciamento da carreira
- Processo no qual os membros da organizações exercem influência sobre eles mesmos

- No nível individual, AG consiste em monitorar e gerenciar seu próprio trabalho, com alto grau de responsabilidade pelo seu trabalho e suas tomadas de decisões.
- Processo no qual é dada autonomia além dos limites impostos pela organização para manejar e completar seu próprio trabalho.
- Conceitualmente, o autogerenciamento pode ser visto como um conjunto de estratégias que ajuda os funcionários a estruturar seu ambiente de trabalho, a estabelecer motivação própria e, assim, facilita comportamentos apropriados para obter desvios mínimos dos padrões comportamentais de nível mais baixo.

MANEJO DAS VARIÁVEIS RELACIONADAS A PRÓPRIA SAÚDE

- Termo popular para intervenções comportamentais na área da saúde e está associado a promoção da saúde e programas de educação de pacientes.
- Indica participação ativa do paciente no tratamento; engajamento nas atividades da promoção da saúde como uma responsabilidade diária.
- Entretanto, há autores que restringem o conceito de autogerenciamento ao componente biológico (...) como também há os que ampliam o conceito, enfatizando a prevenção e a promoção à saúde como componentes educacionais do programa para autogerenciamento
- Anteriormente, os procedimentos de AG eram focados na mudança efetiva do comportamento via administração do cliente e variáveis do tratamento

OUTROS

- É uma competência que pode ser melhorada (aprimoradas e desenvolvidas) de maneira sustentável
- Estratégias, técnicas, métodos
- Funcionários autogerenciados são na realidade controlados pela existência de sistemas externos de padrões; estratégias de autogerenciamento são comportamentos que requerem reforçamentos para serem mantidos; autogerenciamento está sujeito ao controle externo.
- Utiliza o termo AG para compilar a maioria dos processos e procedimentos discutidos na literatura, sem conotar um locus particular de controle.

**Apêndices
(Artigo 2)**

Apêndice A

Preenchimento do Protocolo B referente ao procedimento de identificação, registro, aperfeiçoamento da nomenclatura e derivação dos comportamentos pertencentes a classe geral “gerenciar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a vida”

Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
1	“Quanto ao modelo preditivo para Autogerenciamento (AG), observa-se a importância das características de personalidade de conscienciosidade e abertura . O primeiro é um indicador de responsabilidade, organização e planejamento e o segundo está associado à flexibilidade de ideias e busca por novas experiências ” (A1.1)	Conscienciosidade Abertura	Responsabilidade Reponsabilizar-se Organização Organizar-se Planejamento Planejar-se Flexibilidade de ideias Flexibilizar ideias Buscar por novas experiências		Responsabilizar-se Organizar-se Planejar-se Flexibilizar ideias Buscar novas experiências
4	“A conscienciosidade está relacionada às características de organização, persistência e motivação para alcance de objetivos ” (A4.1)	Conscienciosidade	Persistência Persistir para alcançar de objetivos Motivar-se para alcançar de objetivos Organização Organizar-se para alcançar de objetivos	<i>Aumento da probabilidade de alcançar objetivos</i>	Persistir para alcançar objetivos Motivar-se para alcançar objetivos Organizar-se para alcançar objetivos
5	“The practical application of contingency management in counseling involves the reduction of undesirable symptomatic behavior through the learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response . In other words, the client functions as his own change agent by learning how to manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in	Antecedentes verbais incompatíveis com o objetivo ou respostas indesejadas <i>Antecedentes verbais específicos para respostas indesejadas</i>	Manejar contingências <i>para alterar o comportamento na direção desejada</i> Autorreforçar <i>para alterar o comportamento na direção desejada</i>	Redução de comportamentos sintomáticos indesejados Alteração do comportamento na direção desejada	Manejar contingências para alterar o comportamento de acordo com seus objetivos Reforçar o próprio comportamento para alterar o comportamento de

	the desired direction”(A5.1)				acordo com seus objetivos
6	“Self-Management Intervention Checklist Components: Instructional prompt - Does the child prompt him/herself to engage in the target behavior? ” (A6.1)	Instrução imediata (autossinalização) <i>Estímulo discriminativo verbal ou não verbal</i>	<i>(Prompt him/herself)</i> <i>Induzir a si mesmo a engajar-se no comportamento alvo</i>	<i>Aumento da probabilidade de engajamento no comportamento alvo</i>	Estabelecer para si mesmo estímulos discriminativos verbais ou não verbais para engajar-se no comportamento alvo
7	“Thus, teacher self-management refers to the process in which teachers are given a high degree of autonomy within the boundaries framed by the school and their work groups to manage and complete their own work ”. (A7.1)	Alto grau de autonomia	Manejar <i>variáveis relacionadas ao seu próprio trabalho</i> Concluir seu próprio trabalho	<i>Aumento da probabilidade de manejo do próprio trabalho</i> <i>Aumento da probabilidade de conclusão do próprio trabalho</i>	Manejar <i>variáveis relacionadas ao seu próprio trabalho</i> Concluir seu próprio trabalho
8	“We manage our own behavior when we deliberately alter the variables of which that behavior is a function ; that is, when we act in some way in order to change our subsequent behavior ”.(A8.1)	<i>Informações sobre as variáveis das quais seu comportamento é função</i>	Manejar o próprio comportamento <i>Identificar as variáveis das quais seu comportamento é função</i> Manipular deliberadamente as variáveis das quais o comportamento é	<i>Aumento da probabilidade de modificar um comportamento subsequente</i>	Manejar o próprio comportamento de modo a alterar o comportamento subsequente Identificar as variáveis das quais seu comportamento é função Manipular

			função de modo a alterar um comportamento subsequente Agir de alguma forma para <i>Alterar as variáveis para</i> modificar um comportamento subsequente		deliberadamente as variáveis das quais o comportamento é função de modo a alterar o comportamento subsequente
	“He had changed his environment in a very simple fashion in order to change his own behavior ”. (A8.2)	<i>Informações sobre o seu próprio ambiente</i>	<i>Identificar as variáveis do seu próprio ambiente</i> Alterar seu próprio ambiente	<i>Aumento da probabilidade de alterar o próprio comportamento</i>	<i>Identificar as variáveis do seu próprio ambiente</i> Alterar seu próprio ambiente de modo a modificar o próprio comportamento
	“He knew that the right stimulus worked as a prompt to strengthen weak behavior so he developed ways to work on himself to remember names and numbers that he couldn’t bring to mind. (...). Self-prompting works because we are better at recognizing than recalling”. (A8.3)	Estímulo certo	Desenvolver maneiras de lembrar de nomes e números Auto-indução (Self-prompting) <i>Autossinalizar [para reconhecer ao invés de lembrar]</i>	Fortalecimento do comportamento fraco	Autossinalizar para reconhecer estímulos [para reconhecer ao invés de lembrar] Estabelecer para si mesmo estímulos discriminativos verbais
	“He wasn’t simply escaping by such actions; he was “arranging variables.” He took stock of his situation frequently, often in writing, and planned changes accordingly ”. (A8.4)	<i>Variáveis relacionadas a situações indesejadas</i>	Arranjar variáveis relacionadas a situação Fazer um balanço da	<i>Aumento da probabilidade de ocorrer mudanças desejadas</i>	Manejar variáveis relacionadas a situação para ocorrer mudanças desejadas

		<i>Variáveis relacionadas a situações desejadas</i>	<i>Avaliar se a situação é desejada ou indesejada</i> Escrever a avaliação da situação <i>Registrar as informações da avaliação realizada</i> <i>Planejar mudanças de acordo com a avaliação realizada</i>		<i>Avaliar se a situação é desejada ou indesejada</i> <i>Registrar as informações da avaliação realizada</i> <i>Planejar mudanças de acordo com a avaliação realizada</i>
	“He identifies conditions that affect his behavior and alters them to suit him” . (A8.5)	<i>Condições que afetam o seu comportamento</i>	Identificar condições que afetam seu comportamento Alterar condições que afetam seu comportamento	<i>Aumento da probabilidade de alterar condições que afetam seu comportamento</i>	Identificar condições que afetam seu comportamento Alterar condições que afetam seu comportamento
	“Modify your environment, monitor your behavior, and make commitments” . (A8.6)	<i>Variáveis relacionadas ao seu ambiente</i> <i>Variáveis relacionadas ao seu próprio comportamento</i>	Modificar seu ambiente Monitorar seu comportamento Comprometer-se	<i>Aumento da probabilidade de modificação do seu próprio ambiente</i> <i>Aumento da probabilidade de obter informações sobre variáveis do seu próprio comportamento</i>	Modificar seu ambiente Monitorar seu comportamento Comprometer-se
14	“Briefly, picture prompts are prearranged visual cues that an individual uses to prompt	Estímulos visuais	Induzir a ocorrência de um comportamento	<i>Aumento da probabilidade de</i>	Induzir a ocorrência de um

	the occurrence of a desired behavior; self-instruction allows individuals to use their own verbal behavior to guide their subsequent behavior". (A14.1)	Auto-instrução	desejado Comportar-se verbalmente para guiar comportamentos subsequentes	<i>ocorrência do comportamento desejado</i>	comportamento desejado por meio de estímulos visuais Comportar-se verbalmente para guiar comportamentos subsequentes
16	"The second set of tasks involves maintaining, changing, and creating new meaningful behavior or life roles ". (A16.1)	<i>Objetivos de vida</i>	Manter comportamentos significativos ou papéis da vida relevantes de acordo com seus próprios objetivos Modificar comportamentos significativos ou papéis da vida relevantes de acordo com seus próprios objetivos Criar novos comportamentos significativos ou papéis da vida relevantes de acordo com seus próprios objetivos	<i>Aumento da probabilidade de ocorrência de comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos</i>	Manter comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos Modificar comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos Criar novos comportamentos relevantes de acordo com seus próprios objetivos
18	"Numerous terms have been used to characterize processes and procedures in this area, terms including self-control (Skinner,	<i>Variáveis que controlam seu próprio comportamento</i>	Autocontrole Autocontrolar	<i>Aumento da probabilidade de agir de forma</i>	Controlar variáveis que controlam o seu próprio

	1953) self-reinforcement (SR; Marston, 1965), self-monitoring (SM), self-regulation (Kanfer, 1970), self-evaluation (SE; Bandura & Perloff, 1967), self-directed behavior change (Watson & Tharp, 1972), and self-instruction (SI; Bern, 1967)". (A18.1)		<p>Autorreforçamento <i>Autorreforçar</i></p> <p>Automonitoramento <i>Automonitorar</i></p> <p>Autoavaliação <i>Autoavaliar</i></p> <p>Mudança <i>Mudar de comportamento de forma autodirecionada</i></p> <p>Autoinstrução <i>Autoinstruir</i></p>	<i>autodirecionada</i>	<p>comportamento</p> <p>Reforçar o próprio comportamento</p> <p>Avaliar o próprio comportamento</p> <p>Mudar de comportamento de forma autodirecionada</p> <p>Estabelecer estímulos discriminativos para si mesmo</p>
19	"Self-Control System: Individual Values, Beliefs, Scripts, and (psychologic) Programs > Self- Standards; Self- Evaluation Self- Administered Consequences" . (A19.1)	Valores individuais, crenças, scripts e programas psicológicos <i>Objetivos para a própria vida</i>	<p>Autocontrole <i>Autocontrolar o comportamento de acordo com seus valores individuais, crenças, scripts e programas psicológicos os objetivos para a própria vida</i></p> <p>Autopadrões</p> <p>Autoavaliação <i>Autoavaliar o comportamento de acordo com seus valores individuais, crenças, scripts e</i></p>	<i>Aumento da probabilidade de se comportar de acordo com os objetivos para a própria vida</i>	<p>Controlar variáveis que controlam o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida</p> <p>Avaliar o próprio comportamento de acordo com os objetivos para a própria vida</p> <p>Administrar consequências para o próprio</p>

			<p>programas psicológicos objetivos para a própria vida</p> <p>Autoadministração Autoadministrar de consequências de acordo com seus valores individuais, crenças, scripts e programas psicológicos objetivos para a própria vida</p>		comportamento de acordo os objetivos para a própria vida
	<p>“Physical cues such as a wall graph to chart progress on target behaviors and a magnetic message board were used to self-induce desired behavioral change in specific cases”. (A19.2)</p>	<p>Pistas físicas relacionadas ao comportamento alvo</p>	<p>Autoindução Autoinduzir a mudança comportamental específica desejada.</p>	<p>Aumento da probabilidade de ocorrência da mudança comportamental desejada</p>	<p>Induzir a própria mudança comportamental específica desejada por meio de pistas físicas</p>
	<p>“Andrasik and Heimberg (1982) developed a behavioral self-management program for individualized self-modification of targeted work behaviors. Their approach involved pinpointing a specific behavior for change, observing the behavior over time, developing a behavioral change plan involving self-reward or some other self-influence strategy, and adjusting the plan based on self-awareness of a need for change”. (A19.3)</p>	<p>Necessidade de mudança comportamental</p> <p>Comportamentos alvos</p>	<p>Automodificação de comportamentos alvos</p> <p>Selecionar um comportamento específico para mudança</p> <p>Observar o comportamento selecionado ao longo do tempo</p> <p>Desenvolver plano de</p>	<p>Aumento da probabilidade de modificar comportamentos alvos</p>	<p>Modificar os próprios comportamentos alvos</p> <p>Selecionar um comportamento específico para mudança</p> <p>Observar o comportamento selecionado ao longo do tempo</p>

			<p><i>mudança comportamental envolvendo estratégias de autorrecompensas</i> <i>Desenvolver um plano de mudança comportamental para modificar os comportamentos alvos</i></p> <p><i>Desenvolver plano de mudança comportamental envolvendo estratégias de autoinfluência</i> <i>Utilizar estratégias de autorrecompensas para modificar comportamentos alvos</i></p> <p><i>Utilizar estratégias de autoinfluência para modificar comportamentos alvos</i></p> <p>Ajustar o plano baseado na autoconsciência da necessidade de mudança</p>		<p><i>Desenvolver um plano de mudança comportamental para modificar os comportamentos alvos</i></p> <p>Reforçar comportamentos alvo para modifica-los</p> <p><i>Alterar as variáveis do ambiente que controlam o próprio comportamento para modificar comportamentos alvos</i></p> <p>Ajustar o plano baseado na própria avaliação da necessidade de mudança</p>
	<p>"In such a case, calling on another person or organization to establish constraints for his/her behavior (i.e., giving up "self-</p>	<p><i>Necessidade de restrições para o próprio</i></p>	<p>Estabelecer restrições para seu próprio comportamento</p>	<p>Atingir um objetivo pessoal</p>	<p>Estabelecer restrições para seu próprio comportamento para</p>

	management") may be the most effective means to achieve a personal goal ". (A19.4)	<i>comportamento</i>			atingir um objetivo pessoal
	"Yet, acting on the environment to produce constraints may be the most viable avenue for exercising self-influence in such cases ". (A19.5)	<i>Necessidade de restrições para o próprio comportamento</i>	Atuar no ambiente para produzir restrições Autoinfluenciar as variáveis que controlam seu próprio comportamento	<i>Aumento da probabilidade de controlar variáveis que controlam seu próprio comportamento</i>	Manejar variáveis que controlam o comportamento de modo a produzir restrições do comportamento indesejado Modificar as variáveis que controlam seu próprio comportamento
20	"Boundary Management, Workplace Negotiation, Creating Structure, Behavioral and Cognitive Coping Strategies, and Beliefs and Perspectives on Work and Home related to border theory, all referring to behaviors to manage the border between different domains" . (A20.1)	<i>Diferentes domínios da vida</i> <i>Situações aversivas</i>	Gerenciamento de fronteiras <i>as atividades dos diferentes domínios da vida</i> <i>Negociação no trabalho</i> <i>Criação de estruturas</i> Aplicar estratégias de enfrentamento <i>diante dos diferentes domínios da vida</i> Estratégias de enfrentamento comportamental e cognitivo ??	Gerenciamento da fronteira entre diferentes domínios (da vida) <i>Aumento da probabilidade de gerenciar as atividades dos diferentes domínios da vida</i>	Gerenciar as atividades pessoais e profissionais Negociar as demandas do trabalho Aplicar estratégias de enfrentamento diante das atividades pessoais e profissionais Avaliar os limites entre as atividades pessoais e profissionais

			Crenças e perspectivas no trabalho e em casa relacionadas a teoria das fronteiras <i>Avaliar os limites entre trabalho e casa</i>		
	“Behavioral coping strategies: A range of behaviors used by the individual to help them cope with the demands of different life domains” .	<i>Diferentes demandas da vida</i> <i>Situações aversivas</i>	Estratégias de enfrentamento comportamental <i>Utilizar estratégias de enfrentamento diante das diferentes demandas da vida</i> Enfrentar as diferentes demandas da vida	<i>Aumento da probabilidade de enfrentar as situações aversivas das diferentes demandas da vida</i>	Utilizar estratégias de enfrentamento de situações aversivas diante das diferentes demandas da vida
21	“The common components in the self-management construct have included self-monitoring, self-evaluating, and self-reinforcing . Self-monitoring includes attention to informative stimuli ; self-evaluating includes a judgment as to whether monitored stimuli indicate progress toward valued goals ; and self-reinforcing includes self-administered reward or lack thereof. ” (A21.1)	<i>Estímulo informativa</i> <i>Objetivos desejados</i>	Automonitoramento o progresso em direção aos objetivos <i>Atenção Atentar-se ao estímulo informativo</i> <i>Autoavaliação o progresso em direção aos objetivos</i> Julgar se os estímulos monitorados indicam progresso em direção aos objetivos	<i>Aumento da probabilidade de progresso em direção aos objetivos</i>	Monitorar o próprio progresso em direção aos objetivos Atentar-se ao estímulo informativo Avaliar o próprio progresso em direção aos objetivos Avaliar se estímulos monitorados indicam progresso em direção aos objetivos

			<i>Autorreforçamento o comportamento que indica progresso em direção aos objetivos</i> Autoadministrar recompensa ou a falta dela		Reforçar o próprio comportamento que indica progresso em direção aos objetivos Consequenciar o próprio comportamento de acordo com o progresso em direção aos objetivos
22	“Categoria Analítica Atitudinal: Resolução de problemas; mudança de comportamentos ”. (A22.1)		Resolução de Resolver problemas Mudança de Alterar comportamentos		Resolver problemas Alterar comportamentos
23	“ Self-instruction requires a student to learn a verbal instruction and repeat the instruction as a prompt in the process of completing a task ”. (A23.1)	<i>Tarefa a ser realizada</i>	Autoinstrução Estabelecer estímulo discriminativo verbal para completar uma tarefa Aprender uma instrução verbal referente a tarefa a ser realizada Repetir a instrução como um alerta no processo de completar uma tarefa	<i>Aumento na probabilidade de completar uma tarefa</i>	Estabelecer estímulo discriminativo verbal para completar uma tarefa Aprender uma instrução verbal referente a tarefa a ser realizada Repetir a instrução como um alerta no processo de completar uma tarefa
26	“An effective behavioral self-management program usually involves three processes: self-observation, environmental planning, and	Pré arranjo de pistas que precedem o comportamento	Auto-observação Planejamento	<i>Aumento da probabilidade da ocorrência um</i>	Observar o próprio comportamento

	<p>behavioral programming. In self-observation or self-monitoring, a person monitors and records the frequency of relevant behaviors. Environmental planning or stimulus control involves the prearrangement of cues that precedes a behavior. Behavioral programming consists of changing the consequences of a behavior after the behavior occurs—for example, employing self-reward or self-punishment". (A26.1)</p>		<p>ambiental <i>Planejar o ambiente</i> de modo a modificar as consequencias</p> <p><i>Programação de</i> comportamentos de modo a modificar as consequencias</p> <p><i>Automonitoramento</i></p> <p>Monitorar a frequencia do comportamento relevante</p> <p>Registrar a frequência do comportamento relevante</p> <p>Planejar o ambiente</p> <p><i>Controlar de</i> estímulos ambientais para alterar o próprio comportamento</p> <p>Alterar as consequencias após ocorrência do comportamento</p>	<p><i>programa comportamental efetivo de autogerenciamento (?)</i></p>	<p>Planejar o ambiente de modo a modificar as consequencias</p> <p>Programar comportamentos de modo a modificar as consequencias</p> <p>Monitorar o próprio comportamento</p> <p>Monitorar a frequencia do comportamento relevante</p> <p>Registrar a frequência do comportamento relevante</p> <p>Controlar estímulos ambientais para alterar o próprio comportamento</p> <p>Consequenciar o próprio comportamento após sua ocorrência</p>
--	---	--	--	--	---

			<i>Autorreforçarem</i>		
			<i>Autopunirçãe</i>		
29	“Self-management treatment package that included differential reinforcement of appropriate play, prompts, self-monitoring, and self-delivery of reinforcement ”. (A29.1)	Pistas	<i>Automonitorarmento</i>		Automonitorar
			<i>Autorreforçarmemento</i>		Autorreforçar
			Reforço diferencial para o jogar adequado		
Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
3	“ Self-monitoring is a surveillance system that comes into a state of alertness when the behavior chain is not flowing well . The focus of attention is redirected and the current and expected conditions are evaluated . The result of this evaluation, if favorable or unfavorable, triggers self-reinforcement to get closer to the stimulus or aversion for distancing from the stimulus . The behavior is maintained or altered by the individuals’ effort towards internal agencying ”. (B3.1)	Estado de alerta quando a cadeia de comportamento não está fluindo bem Resultado da autoavaliação favorável ou desfavorável	Automonitorarmento -a cadeia de comportamentos Foco de atenção redirecionado Prestar atenção nas condições atuais e esperadas Avaliação das condições atuais e as condições esperadas <i>Autorreforçarem para se aproximar do estímulo positivo ou se distanciar do estímulo aversivo.</i> Esforços do indivíduo	Aproximação do estímulo <i>positivo</i> ou distanciamento do estímulo aversivo Comportamento mantido ou alterado <i>conforme os esforços do indivíduo em relação aos estímulos internos</i>	Monitorar a própria cadeia de comportamentos Identificar as condições atuais e nas condições esperadas do ambiente Avaliar as condições atuais e as condições esperadas Reforçar o próprio comportamento para se aproximar do estímulo positivo ou se distanciar do estímulo aversivo

			<i>em relação ao agenciamento interno</i>		
	<p>“Self- Monitoring (SM), assessing how conscious the subject is with regard to the task-related actions, emotions and thoughts”. (B3.2)</p>	<p>Ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa</p>	<p>Automonitoramento emoções e pensamentos relacionados à tarefa</p> <p><i>Avaliar o quão consciente o sujeito está em relação às suas próprias ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa</i></p> <p><i>Identificar ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa.</i></p>	<p><i>Aumento da probabilidade de executar a tarefa</i></p>	<p>Monitorar as próprias emoções e pensamentos relacionados à tarefa</p> <p>Avaliar a capacidade do sujeito de descrever suas próprias ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa</p> <p><i>Identificar ações, emoções e pensamentos relacionados à tarefa</i></p>
6	<p>“As is currently defined, self-management techniques typically include at least one, or a combination, of the following elements: personal goal setting, self-monitoring, self-evaluation and recording, self-reinforcement, and self-charting”. (B6.1)</p>	<p><i>Objetivos pessoais</i></p>	<p>Definição de objetivos pessoais</p> <p>Automonitoramento,</p> <p>Autoavaliação e registro e registrar</p> <p>Autorreforçar</p> <p>Automapeamento</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de realizar os objetivos pessoais</i></p>	<p>Definir objetivos pessoais</p> <p>Monitorar o próprio comportamento em relação aos objetivos pessoais</p> <p>Avaliar o próprio comportamento em relação aos objetivos pessoais</p> <p>Registrar o próprio comportamento em relação aos objetivos pessoais</p>

					<p>Reforçar o próprio comportamento de acordo com os objetivos pessoais</p> <p>Descrever o próprio comportamento</p>
	<p>“The most popular of the aforementioned techniques in classroom settings has been self-monitoring, which involves observing and recording one’s own behavior”. (B6.2)</p>		<p>Automonitoramento o próprio comportamento</p> <p>Observar seu próprio comportamento</p> <p>Registrar seu próprio comportamento</p>		<p>Monitorar o próprio comportamento</p> <p>Observar o próprio comportamento</p> <p>Registrar o próprio comportamento</p>
	<p>“Self-charting requires the student to graph actual performance on a regular basis and to monitor progress toward specified goals”. (B6.3)</p>	<p><i>Performance atual</i></p> <p><i>Objetivo especificado</i></p>	<p>Automonitoramento a performance atual em direção ao objetivo especificado</p> <p>Mapear a performance atual regularmente</p> <p>Monitorar o progresso em direção ao objetivo especificado</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de alcançar o objetivo especificado</i></p>	<p>Descrever o próprio comportamento atual regularmente em direção ao objetivo especificado</p> <p>Monitorar o progresso em direção ao objetivo especificado</p>
	<p>“Self-Management Intervention Checklist Components: Monitoring - Does child help to chart/graph occurrence of behavior over time?” (B6.4)</p>	<p><i>Comportamento alvo</i></p>	<p>Monitoramento a ocorrência do comportamento alvo ao longo do tempo</p> <p>Mapear a ocorrência</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de modificar o comportamento alvo</i></p>	<p>Monitorar a ocorrência do comportamento alvo ao longo do tempo</p>

			do comportamento alvo ao longo do tempo		
7	“Cyclical process consisting of five sequential stages: environmental analysis, planning and affiliating, developing and directing, implementing, evaluating and monitoring ”.(B7.1)		Análise de o ambiente Planejamento Afiliação Desenvolvimento Direcionamento Implementação Avaliação Monitoramento		
10	“Training in self-management teaches people how to assess problems; set specific hard goals in relation to those problems; monitor ways the environment facilitates or hinders goal attainment; and identify and administer reinforcers for working toward, and punishers for failing to work toward, goal attainment ”. (B10.1)	<i>Situações-problema</i> <i>Metas e objetivos específicos</i>	Avaliar problemas Definir objetivos concretos e específicos em relação a esses problemas Monitorar maneiras pelas quais o ambiente facilita ou dificulta a obtenção de metas Identificar e administrar	<i>Aumento da probabilidade de resolver problemas</i> <i>Aumento da probabilidade de realização de metas</i>	Resolver problemas Avaliar problemas Definir objetivos específicos em relação a esses problemas Monitorar variáveis do ambiente que facilitem ou dificultem a obtenção de metas Identificar reforçadores para trabalhar em direção à

			<p>reforçadores para trabalhar em direção à realização da meta</p> <p><i>Administrar reforçadores para trabalhar em direção à realização da meta</i></p> <p>Identificar e administrar punidores por não trabalhar em direção à realização da meta</p> <p><i>Administrar punidores por não trabalhar em direção à realização da meta</i></p>		<p>realização da meta</p> <p>Administrar reforçadores para trabalhar em direção à realização da meta</p> <p>Identificar punidores por não trabalhar em direção à realização da meta</p> <p>Administrar punidores por não trabalhar em direção à realização da meta</p>
	<p>“Framework for Self-Management: Self-monitoring: Process by which the individual maintains a record of his or her progress toward goal attainment. Provides the individual with data regarding progress toward attainment of his or her self-set goals. These data subsequently become the basis for self-evaluation”. (B10.2)</p>	<p>Metas autoestabelecidas pessoais</p>	<p>Manter o registro de seu progresso em direção a realização da meta</p>	<p>Dados sobre o progresso das suas metas, que se tornarão dados para a autoavaliação posterior do próprio comportamento</p>	<p>Registrar o seu progresso em direção a realização da meta</p>
11	<p>“The first step in effective self-management is the selection and specification of a problem behavior by an individual. Upon identifying a target behavior for change, the individual</p>	<p><i>Comportamento problema</i></p>	<p>de Seleção e especificação de <i>Selecionar um comportamento problema</i></p>	<p><i>Aumento da probabilidade de mudança do comportamento alvo</i></p>	<p>Selecionar um comportamento problema</p> <p>Especificar um comportamento problema</p>

	<p>monitors the target behavior, works out a plan for change, applying basic behavioral principles, readjusts the plan as necessary, and plans for maintenance". (B11.1)</p>		<p><i>Especificar um comportamento problema</i></p> <p><i>Identificação de o comportamento alvo para mudança</i></p> <p><i>Monitoramento de o comportamento alvo</i></p> <p><i>Elaborar um plano para a mudança baseado nos princípios comportamentais</i></p> <p><i>Reajustar o plano conforme necessário</i></p> <p><i>Elaborar planos de manutenção</i></p>		<p>Identificar o comportamento alvo para mudança</p> <p>Monitorar o comportamento alvo</p> <p>Elaborar um plano para a mudança baseado nos princípios comportamentais</p> <p>Reajustar o plano conforme necessário</p> <p>Elaborar planos de manutenção</p>
	<p>"The self-management approach is also distinguished from many other behavioral interventions because of the use of self-monitoring as the primary data collection method". (B11.2)</p>	<p><i>Dados referentes ao seu comportamento</i></p>	<p><i>Automonitoramento para coletar dados referentes ao seu comportamento</i></p>	<p><i>Aumento da probabilidade de eficácia da intervenção comportamental (?)</i></p>	<p>Monitorar o próprio comportamento</p> <p>Coletar dados referentes ao próprio comportamento</p>
	<p>"The results suggest that the trainees acquired skills in problem identification, self-monitoring, problem analysis, and implementing an intervention on self-selected work related problems". (B11.3)</p>	<p><i>Situações problemas</i></p>	<p><i>Identificação de problemas</i></p> <p><i>Automonitoramento as situações problemas</i></p>	<p><i>Aumento da probabilidade de resolução dos problemas</i></p>	<p>Identificar problemas</p> <p>Monitorar o próprio comportamento relacionado as situações problemas</p>

			<p>Análise de problemas</p> <p>Implementação de intervenção de</p> <p><i>Intervir em</i> problemas autoseleccionados relacionados ao trabalho</p> <p><i>Autoseleccionar problemas relacionados ao trabalho</i></p>		<p>Analisar problemas</p> <p>Intervir em problemas seleccionados por si mesmo relacionados ao trabalho</p> <p>Seleccionar problemas relacionados ao trabalho</p>
	<p>“Employees were able to ameliorate self-selected problems by writing out a plan, systematic behavioral self-monitoring and environmental analysis, and implementing an intervention”. (B11.4)</p>	<p><i>Problema autoseleccionado</i></p>	<p>Escrever um plano para melhorar um problema autoseleccionado</p> <p><i>Autoseleccionar um problema</i></p> <p>Automonitoramento sistemático de <i>Automonitorar sistematicamente o</i> comportamento</p> <p>Análise de o ambiente</p> <p>Implementação da intervenção <i>Intervir sobre o problema</i></p>	<p>Melhorar um problema autoseleccionado</p> <p><i>Aumento da probabilidade de resolução do problema autoseleccionado</i></p>	<p>Escrever um plano para resolver um problema seleccionado por si mesmo</p> <p>Seleccionar um problema pessoal</p> <p>Monitorar sistematicamente o próprio comportamento</p> <p>Analisar o ambiente referente ao problema seleccionado por si mesmo</p> <p>Intervir sobre o problema seleccionado por si mesmo</p>

			<i>autosseleccionado</i>		
12	<p>“Self-management is typically a six-step process, including: (a) identifying one or more target behaviors; (b) establishing a behavioral baseline using self-monitoring, along with the identification of antecedents and consequences associated with the occurrence and non-occurrence of the target behaviors; (c) selecting a goal that is specific, motivational, attainable, relevant, and trackable; (d) selecting a strategy to promote desired behavior change and chart progress; (e) self-observing and self-recording the target behavior(s) to measure progress toward the goal, and (f) administering self-rewards that are accessible, individualized, valued, varied, and follow the targeted behavior(s) as immediately as possible”. (B12.1)</p>	<i>Comportamento-alvo</i>	<p>Identificar um ou mais comportamentos-alvo;</p> <p>Estabelecer uma linha de base comportamental utilizando o automonitoramento</p> <p>Identificar ação de antecedentes e consequências associadas à ocorrência e à não ocorrência dos comportamentos-alvo</p> <p><i>Identificar consequências associadas à ocorrência e à não ocorrência dos comportamentos-alvo</i></p> <p>Selecionar uma meta específica, motivacional, atingível, relevante e rastreável</p> <p>Selecionar uma estratégia para promover a mudança de comportamento</p>	<i>Aumento da probabilidade de promover a mudança do comportamento desejado</i>	<p>Identificar um ou mais comportamentos-alvo;</p> <p>Estabelecer uma linha de base comportamental utilizando o automonitoramento</p> <p>Identificar-antecedentes associados à ocorrência e à não ocorrência dos comportamentos-alvo</p> <p>Identificar consequências associadas à ocorrência e à não ocorrência dos comportamentos-alvo</p> <p>Selecionar uma meta específica, motivacional, atingível, relevante e rastreável</p> <p>Selecionar uma estratégia para promover a mudança de comportamento desejado</p> <p>Planejar o progresso da estratégia de mudança do comportamento desejado</p>

			<p>desejado</p> <p>Planejar o progresso</p> <p>Auto-observar de o comportamento alvo para medir o progresso em direção ao objetivo</p> <p>Auto-registrar de o comportamento alvo para medir o progresso em direção ao objetivo</p> <p>Administrar recompensas que sejam acessíveis, individualizadas, valorizadas, variadas e siga o comportamento alvo o mais imediatamente possível</p>		<p>Observar o próprio comportamento alvo para medir o progresso em direção ao objetivo</p> <p>Registrar o próprio comportamento alvo para medir o progresso em direção ao objetivo</p> <p>Administrar recompensas que sejam acessíveis, individualizadas, valorizadas, variadas e siga o comportamento alvo o mais imediatamente possível</p>
14	<p>“Self-monitoring focuses upon individuals to observing their own behavior, and then systematically reporting or recording their performance”(B14.1)</p>	<p><i>Desempenho desejado</i></p>	<p>Observar seu próprio comportamento</p> <p>Reportar sistematicamente seu desempenho</p> <p>Registrar sistematicamente seu desempenho</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de atingir o desempenho desejado</i></p>	<p>Observar o próprio comportamento</p> <p>Registrar sistematicamente o próprio desempenho</p>

18	<p>“Assessment requirements for implementation and evaluation of classroom interventions typically compete with the instructional and classroom management responsibilities of teachers, placing them at a disadvantage in accurately observing and recording student behavior.]</p> <p>Training students to self-monitor may help alleviate this problem, freeing teachers to concentrate on their primary duties”. (B18.1)</p>		<p><i>Automonitoramento o próprio comportamento [o aluno]</i></p>	<p><i>Diminuição de problemas</i> <i>Aumento da probabilidade de avaliar intervenções em sala de aula</i></p>	<p>Automonitorar o próprio comportamento</p>
	<p>“Self-monitoring entails observing and recording aspects of one's own behavior”. (B18.2)</p>		<p><i>Automonitoramento aspectos do próprio comportamento</i></p> <p>Observar aspectos do próprio comportamento</p> <p>Registrar aspectos do próprio comportamento</p>		<p>Monitorar variáveis referentes ao próprio comportamento</p> <p>Observar variáveis referentes ao próprio comportamento</p> <p>Registrar variáveis referentes ao próprio comportamento</p>
23	<p>“Self-monitoring suggests that the student concurrently assess and record the occurrence of a target behavior.” (B23.1)</p>	<i>Comportamento alvo</i>	<p><i>Automonitoramento a ocorrência do comportamento alvo</i></p> <p>Avaliar a ocorrência do comportamento alvo</p> <p>Registrar a ocorrência do comportamento</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de ocorrência do comportamento alvo</i></p>	<p>Monitorar a ocorrência do próprio comportamento alvo</p> <p>Avaliar a ocorrência do comportamento alvo</p> <p>Registrar a ocorrência do comportamento alvo</p>

			alvo		
28	“Self-management Training phases involved training parents in goal setting, self-monitoring, and planning skills , specific to their performance of appropriate parenting skills in generalization settings”. (B28.1)		<p><i>Estabelecimento de metas específicas para o desempenho de habilidades parentais apropriadas em contextos de generalização</i></p> <p><i>Automonitoramento o desempenho de habilidades parentais apropriadas em contextos de generalização</i></p> <p>Habilidades de planejamento <i>Planejar especificamente o desempenho de habilidades parentais apropriadas em contextos de generalização</i></p>		
	“Self-management skills were taught sequentially in two phases, by first introducing goal selection, program design, self-monitoring, and planning skills (with prompts) ; second, by introducing goal selection, program design, self- monitoring, and planning		<p><i>Seleção de objetivos diante de estímulos sinalizadores</i> Definir objetivos (...) <i>Selecionar objetivos sem a presença de estímulos sinalizadores</i></p>		

	<p>skills (without prompts)". (B28.2)</p>		<p>Desenho do programa <i>Planejar o programa diante de estímulos sinalizadores</i></p> <p><i>Planejar o programa sem a presença de estímulos sinalizadores</i></p> <p>Automonitoramento o comportamento <i>diante de estímulos sinalizadores</i></p> <p><i>Automonitorar sem a presença de estímulos sinalizadores</i></p> <p>Habilidades de planejamento com sinalização <i>Planejar diante de estímulos sinalizadores</i></p> <p>Habilidades de planejamento sem sinalização <i>Planejar sem a presença de estímulos sinalizadores</i></p>		
29	"Self-management typically involves some	<i>Comportamento</i>	Autoavaliação de o	<i>Aumento da</i>	Avaliar o seu próprio

	<p>or all the following components: self-evaluation of performance, self-monitoring, and self-delivery of reinforcement. Ideally, it includes training subjects to monitor their own behavior, and to continue to monitor and maintain appropriate behavior in the absence of a treatment provider". (B29.1)</p>	<p><i>apropriado</i></p> <p><i>Ausência de um provedor do tratamento</i></p>	<p>desempenho</p> <p>Automonitoramento o desempenho</p> <p>Autoentregar de o reforço</p> <p>Monitorar seu próprio comportamento</p> <p>Monitorar o comportamento apropriado na ausência do provedor do tratamento</p> <p>Manter o comportamento apropriado na ausência do provedor do tratamento</p>	<p><i>probabilidade de manter o comportamento apropriado na ausência de um provedor</i></p>	<p>desempenho</p> <p>Monitorar o seu próprio desempenho</p> <p>Reforçar o seu próprio comportamento</p> <p>Monitorar seu próprio comportamento</p> <p>Monitorar o comportamento apropriado na ausência do provedor do tratamento</p> <p>Manter o comportamento apropriado na ausência do provedor do tratamento</p>
31	<p>"Including monitoring performance, taking corrective action, and seeking necessary guidance or resources". (B31.1)</p>		<p>Monitoramento de o desempenho</p> <p>Tomada de a ação correta</p> <p>Buscar direcionamento necessário</p> <p>Buscar recursos necessários</p>		<p>Monitorar o desempenho</p> <p>Buscar direcionamento necessário</p> <p>Buscar recursos necessários</p>

8

Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
2	"Teaching children to observe, record, and reinforce their own responses ". (C2.1)		<p>Observar suas próprias respostas</p> <p>Registrar suas próprias respostas</p> <p>Reforçar suas próprias respostas</p>		<p>Observar suas próprias respostas</p> <p>Registrar suas próprias respostas</p> <p>Reforçar suas próprias respostas</p>
	"Glynn et al. (1973) suggested that an individual's modification of his own behavior involves self-assessment, self-recording, self-determination of reinforcement, and self-administration of reinforcement ". (C2.2)	<i>Comportamento a ser modificado</i>	<p>Auto avaliação para modificar seu próprio comportamento</p> <p>Autorregistrar para modificar seu próprio comportamento</p> <p>Autodeterminação de reforçamento</p> <p>Autodeterminar reforço para modificar seu próprio comportamento</p> <p>Autoadministração de reforçamento</p> <p>Autoadministrar reforço para modificar seu próprio comportamento</p>	<i>Aumento da probabilidade de modificar seu próprio comportamento</i>	<p>Avaliar o próprio comportamento para modifica-lo</p> <p>Registrar o próprio comportamento para modifica-lo</p> <p>Determinar reforço para o próprio comportamento para modifica-lo</p> <p>Administrar reforço para o próprio comportamento para modifica-lo</p>

3	<p>“Self-Reinforcement (SR), whose items measure selfreward and selfpunishment strategies the subject perceives, which can be open (explicit) or closed (implicit)”.</p>		<p>Autorreforçamento explícito Apresentar o reforço para o seu próprio comportamento de maneira aberta (explícita)</p> <p>Autorreforçamento implícito Apresentar o reforço para o seu próprio comportamento de maneira encoberta (implícita)</p> <p>Autopunição explícita Apresentar a punição para o seu próprio comportamento de maneira aberta (explícita)</p> <p>Autopunição implícita Apresentar a punição para o seu próprio comportamento de maneira encoberta (implícita)</p>		<p>Reforçar o próprio comportamento de maneira aberta (explícita)</p> <p>Reforçar o próprio comportamento de maneira encoberta (implícita)</p> <p>Punir o próprio comportamento de maneira aberta (explícita)</p> <p>Punir o próprio comportamento de maneira encoberta (implícita)</p>
6	<p>“Less frequently used techniques include self-reinforcement, personal goal setting, and self-charting. Reinforcement is generally considered to be self-managed if the student is responsible</p>		<p>Autorreforçamento</p> <p>Definição de objetivos pessoais</p>		<p>Reforçar o próprio comportamento</p> <p>Definir objetivos</p>

	for administering reinforcers". (C6.1)		<p>Automapeamento</p> <p>Responsável</p> <p>Responsabilizar-se pela administração de reforçadores</p>		<p>peçoais</p> <p>Mapear o próprio comportamento</p> <p>Administrar reforçadores para o próprio comportamento</p>
	"Those components most commonly managed by students included self-observation, self-evaluation, and the administration of primary reinforcers ". (C6.2)		<p>Auto observação</p> <p>Autoavaliação</p> <p>Administração de reforçadores primários</p>		<p>Observar o próprio comportamento</p> <p>Avaliar o próprio comportamento</p> <p>Administrar reforçadores primários para o próprio comportamento</p>
	"Self-Management Intervention Checklist Components: Administration of secondary reinforcers - Does the child administer secondary reinforcers to self if/when goal is met? / Administration of primary reinforcers - Does the child administer primary reinforcers to self if/when goal is met? ". (C6.3)	<i>Objetivo definido</i>	<p>Administrar reforçadores secundários quando o objetivo é atingido</p> <p>Administrar reforçadores primários quando o objetivo é atingido</p>	<i>Aumento da probabilidade de atingir o objetivo</i>	<p>Administrar reforçadores secundários para o próprio comportamento quando o objetivo é atingido</p> <p>Administrar reforçadores primários para o próprio comportamento quando o objetivo é atingido</p>

8	“In other words, let’s produce a reinforcer ”. (C8.1)		Produzir reforçadores		
10	“Framework for Self-Management: Self-evaluation - Use of self-reinforcement and self-punishment strategies on the basis of the individual's performance relative to his or her self-set goals ” By providing rewards for achieving the individual's goals, a positive influence on future actions can be exerted . Use of self-administered punishers attempts to reduce incidence of undesired behaviors . (C10.1)	<i>Comportamento alvo</i>	<p><i>Autodefinir um comportamento alvo</i></p> <p><i>Autoavaliação o desempenho relativo ao comportamento autodefinido</i></p> <p>Estratégias de autorreforçamento <i>Autorreforçar com base no desempenho relativo ao objetivo autodefinido</i></p> <p>Estratégias de autopunição <i>Autopunir com base no desempenho relativo ao objetivo autodefinido</i></p>	<p>Influência positiva em ações futuras</p> <p>Redução de ocorrência de comportamentos indesejados</p>	<p>Definir um comportamento alvo para si mesmo</p> <p>Avaliar o próprio desempenho relativo ao comportamento alvo definido</p> <p>Reforçar o próprio comportamento com base no desempenho relativo ao objetivo pessoal definido</p> <p>Punir o próprio comportamento com base no desempenho relativo ao objetivo pessoal definido</p>
12	“Self-management is an improvement process whereby individuals change their own behavior in a goal-directed fashion by: (a) manipulating behavioral antecedents ; (b) observing and recording specific target behaviors ; and (c) self-administering rewards for personal achievements ”. (C12.1)	<i>Comportamento objetivo</i>	<p>Mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</p> <p>Manipulação de antecedentes comportamentais para mudar seu próprio comportamento de</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de mudança do próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</i></p>	<p>Mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</p> <p>Manipular antecedentes comportamentais para mudar seu próprio comportamento de</p>

			<p><i>maneira direcionada para o objetivo</i></p> <p>Observar comportamentos alvos específicos <i>para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</i></p> <p>Registrar comportamentos alvos específicos <i>para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</i></p> <p>Autoadministrar recompensas para realizações pessoais <i>para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</i></p>		<p>maneira direcionada para o objetivo</p> <p>Observar comportamentos alvos específicos para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</p> <p>Registrar comportamentos alvos específicos para mudar seu próprio comportamento de maneira direcionada para o objetivo</p> <p>Administrar recompensas para o próprio comportamento relativo a realizações pessoais direcionadas para o objetivo</p>
14	<p>“Self-reinforcement which typically is used in combination with self-monitoring provides an opportunity for individuals to reinforce their own behavior contingent upon performance or target behavior”. (C14.1)</p>	Comportamento alvo	<p>Autorreforçar</p> <p>Automonitorar o desempenho do seu próprio comportamento alvo</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de modificar o comportamento alvo</i></p>	<p>Monitorar o desempenho do seu próprio comportamento alvo</p> <p>Reforçar seu próprio</p>

			Reforçar seu próprio comportamento em contingência com o desempenho ou comportamento alvo		comportamento em contingência com o desempenho ou comportamento alvo
18	“Characteristics of the classroom environment likewise bode well for the use of self-administered interventions” . (C18.1)	<i>Características do ambiente de sala de aula</i>	<i>Intervenções autoadministradas</i>		
	“Self-management methods offer the means for individuals to provide immediate behavioral consequences for their behavior , consequences that can mediate the effectiveness of the delayed contingency ”. (C18.2)		Promover <i>Apresentar</i> consequências comportamentais imediatas para o seu comportamento	Mediar a eficácia da consequência atrasada <i>Aumento da probabilidade de eficácia da consequência atrasada</i>	Apresentar consequências comportamentais imediatas para o próprio comportamento
19	“Similarly, individuals possess self-generated personal standards , engage in self-evaluation processes, and self-administer rewards and punishments in managing their daily activities ”. (C19.1)	Padrões pessoais autogerados <i>Objetivos pessoais estabelecidos por si mesmo</i> <i>Atividades diárias</i>	Autoavaliação <i>processos</i> para manejar as atividades diárias Autoadministração de recompensas para manejar as atividades diárias Autoadministração de punição para manejar as atividades diárias	<i>Aumento da probabilidade de manejo das atividades diárias</i>	Avaliar os próprios processos comportamentais para manejar as atividades diárias Administrar recompensas para o próprio comportamento de forma a manejar as atividades diárias Administrar punição para o próprio comportamento de forma a manejar as

					atividades diárias
	“These include: self-observation, self-goal setting, cueing strategies, self-reinforcement, self-punishment, and rehearsal ”. (C19.2)		Auto-observação Definição de objetivos pessoais Estratégias de sinalização Autorreforço, Autopunição Treino		
	“Self-management, for example, might be exercised by establishing a performance self-goal/ standard of calling on six customers daily, in order to meet sales quotas, and then providing a self-reward each day for meeting this goal ”. (C19.4)	<i>Metas pessoais</i>	Estabelecer metas/ padrões de desempenho Prover autorreforço cada dia que a meta for atingida <i>Autorreforçar de maneira contingente ao atingimento da meta</i>	<i>Aumento da probabilidade de alcance da meta</i>	Estabelecer metas ou padrões de desempenho Reforçar o próprio comportamento de maneira contingente ao atingimento da meta
23	“Most researchers use variations of component skills enumerated by Glynn and Thomas (1974): self-recording of behavior, self-assessment, self-specification of reinforcement, and self-administration of reinforcement ”. (C23.1)		Autorregistrar o comportamento Autoavaliar o comportamento Autoespecificar o reforço		Registrar o próprio comportamento Avaliar o próprio comportamento Especificar reforço para o próprio comportamento

			Autoadministração de o reforço		Administrar reforço para o próprio comportamento
25	<p>“Assim, as qualidades pessoais requeridas para uma carreira proteana bem-sucedida incluiriam: 1) flexibilidade para adaptar conhecimentos, habilidades e competências às mudanças no ambiente do trabalho a fim de manter a empregabilidade; e 2) atribuição de importância ao aprendizado continuado, responsabilização pela própria carreira, autonomia, liberdade e busca por recompensas intrínsecas às atividades de trabalho”. (C25.1)</p>	<p><i>Características do ambiente de trabalho</i></p>	<p>Ser flexível para adaptar conhecimentos, habilidades e competências às mudanças no ambiente de trabalho <i>Responder de acordo com as mudanças no ambiente de trabalho</i></p> <p>Atribuir importância ao aprendizado continuado <i>Aprender continuamente para adaptar-se as mudanças no ambiente de trabalho</i></p> <p>Responsabilizar-se pela própria carreira</p> <p>Autonomia</p> <p>Liberdade</p> <p>Buscar recompensas intrínsecas às atividades de trabalho</p> <p><i>Estar sensível as</i></p>	<p>Carreira proteana bem-sucedida <i>Aumento da probabilidade de autonomia e liberdade no ambiente de trabalho (?)</i></p>	<p>Adaptar-se de acordo com as mudanças no ambiente de trabalho</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental continuamente para adaptar-se as mudanças no ambiente de trabalho</p> <p>Responsabilizar-se pela própria carreira</p> <p>Identificar as consequências positivas contingentes às atividades de trabalho</p>

			<i>consequências positivas contingentes às atividades de trabalho</i>		
31	“According to Manz and Sims (1984), basic self-managing skills include self-problem assessment, self-goal setting, self-rehearsal, self-observation and evaluation, and self-reinforcement and/or punishment ”.(C31.1)	<i>Problemas pessoais</i> <i>Objetivos pessoais</i>	Avaliação de <i>problemas pessoais</i> Definição de <i>objetivos pessoais</i> Auto-ensaio <i>Treinar o repertório adequado conforme os objetivos pessoais</i> Auto observação <i>o desempenho conforme os objetivos pessoais</i> Autoavaliação <i>o desempenho conforme os objetivos pessoais</i> Auto-reforço e /ou punição <i>Autorreforçar comportamentos em contingencia com os objetivos pessoais</i> <i>Autopunir comportamentos indesejados conforme os objetivos pessoais</i>	<i>Aumento da probabilidade de alcance dos objetivos pessoais</i>	<i>Avaliar problemas pessoais</i> <i>Definir objetivos pessoais</i> <i>Treinar o repertório adequado conforme os objetivos pessoais</i> <i>Observar o próprio desempenho conforme os objetivos pessoais</i> <i>Avaliar o próprio desempenho conforme os objetivos pessoais</i> <i>Reforçar os próprios comportamentos em contingencia com os objetivos pessoais</i> <i>Punir os próprios comportamentos indesejados conforme os objetivos pessoais</i>

Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
6	“Although self-observation and recording of a predefined behavior appear to be the cornerstones of self-management interventions, meaningful differences were noted...”(D6.1)	<i>Comportamento pré-definido</i>	Auto observar um comportamento pré-definido Autorregistrar um comportamento pré-definido	<i>Aumento da probabilidade de modificar o comportamento pré-definido</i>	Observar o próprio comportamento pré-definido Registrar o próprio comportamento pré-definido
	“Self-Management Intervention Checklist Components: Recording - Does the child record occurrence of target behavior? ” (D6.2)	<i>Comportamento alvo</i>	Registrar a ocorrência do comportamento alvo	<i>Aumento da probabilidade de modificar o comportamento alvo</i>	Registrar a ocorrência do comportamento alvo
	“In fact, only four of the components (i.e., selection of target behavior, definition of target behavior, observation of target behavior, and recording of target behavior) were consistently used across all 30 studies”. (D6.3)	<i>Comportamento alvo</i>	Selecionar o comportamento alvo Definir o comportamento alvo Observar o comportamento alvo Registrar o comportamento alvo	<i>Aumento da probabilidade de modificar o comportamento alvo</i>	Selecionar o comportamento alvo Descrever o comportamento alvo Observar o comportamento alvo Registrar o comportamento alvo
23	“For instance, self-recording has improved academic skills, decreased talking out, and increased on-task behavior of students ”.(D23.1)		Autorregistrar	<i>Melhora nas habilidades acadêmicas</i> <i>Redução de conversas paralelas</i>	

				Aumento no cumprimento de tarefas dos estudantes	
28	“Parents were asked to self-record whether they completed the required tasks”. (D28.1)		Autorregistrar as tarefas completadas		
30	“This transfer may or may not involve systematic behavioral control procedures and can vary in complexity from training students to record instances of disruptive behavior to multiskill systems for teaching students to teach themselves ”. (D30.1)	Procedimentos sistemáticos de controle comportamental	Treinar alunos Registrar as instâncias de comportamento disruptivo a sistemas de multitarefas Registrar comportamentos não adequados a sistemas de multitarefas Ensinar os alunos a ensinarem a si mesmo Desenvolver repertório de aprendizagem por conta própria	Aumento da probabilidade de autonomia dos alunos	Registrar comportamentos não adequados a sistemas de multitarefas Aperfeiçoar repertório de aprendizagem por si mesmo de modo a aumentar a probabilidade de autonomia dos alunos
6	“Self-Management Intervention Checklist Components: Observation - Does the child observe the target behavior? ”(E6.1))	Comportamento alvo	Observar o comportamento alvo		Observar o comportamento alvo
2	“The teacher explained to the children that checking their own work against the criteria presented in the Good Writing chart could help them improve their writing”. (F2.1)	Crítérios apresentados	Checar seu próprio trabalho em relação aos critérios apresentados	Aumento da probabilidade de melhora na escrita	Avaliar seu próprio trabalho em relação aos critérios apresentados
3	“ Self-Evaluation (SE) , with items that measure the degree of difficulty of the	Padrões de autorrealização	Autoavaliação	Aumento da probabilidade de	Avaliar o grau de dificuldade dos

	selfaccomplishment standards , as well as the subject’s own assessment of the results achieved” . (F3.1)	<i>Objetivos estabelecidos para si mesmo</i>	Medir o grau de dificuldade dos padrões de autorrealização Avaliar os próprios resultados alcançados	<i>alcançar os objetivos estabelecidos para si mesmo</i>	objetivos definidos Avaliar os próprios resultados alcançados
6	“Self-evaluation often involves reinforcing students for rating accuracy, which is operationalized as how closely self-ratings resemble either teacher ratings or the results of direct observation” . (F6.1)		Autoavaliar de maneira precisa semelhante às avaliações dos professores ou os resultados da observação direta	Reforço de acordo com a precisão das avaliações dos alunos	
	“Self-Management Intervention Checklist Components: Evaluation - Is child involved in determining whether goal was met? ”(F6.2)	<i>Meta</i>	Envolver-se em determinar Avaliar se a meta foi alcançada	<i>Aumento da probabilidade de alcançar a meta</i>	Avaliar se a meta foi alcançada
7	“Moreover, the individual teachers also set their own personal work standards and expectations” . (F7.1)		Definir seus próprios padrões e expectativas de trabalho pessoal		Definir seus próprios padrões e expectativas de trabalho pessoal
	“In the last stage of the cycle, teachers evaluate their own performance against the previously set performance standards” . (F7.2)	<i>Padrão de performance pré-definido</i>	Avaliar sua própria performance em relação ao padrão de performance previamente definido	<i>Aumento da probabilidade de atingir o padrão de performance definido</i>	Avaliar sua própria performance em relação ao padrão previamente definido
9	“Martins apresenta dados indicativos de um profissional já consciente da responsabilidade pessoal por gerir sua própria carreira , bem como já a par dos novos critérios da carreira voltada para a satisfação pessoal e para o equilíbrio entre carreira e vida pessoal . São profissionais que valorizam o auto-conhecimento , percebem a importância do conhecimento do ambiente de carreira e das escolhas de carreira baseadas em referenciais	Novos critérios da carreira Significativo número de mudanças de emprego Significativo número de redefinições de carreira	Responsabilidade pessoal <i>Responsabilizar-se por gerir sua própria carreira</i> <i>Gerir sua própria carreira</i> Autoconhecimento	Satisfação pessoal e equilíbrio entre carreira e vida pessoal	Responsabilizar-pelo gerenciamento da sua própria carreira de modo a alcançar o equilíbrio entre carreira e vida pessoal Gerir sua própria carreira modo a alcançar o equilíbrio

	<p>próprios, vivem um significativo número de mudanças de emprego e de redefinições de carreira e são pró-ativos no auto-desenvolvimento e na avaliação da carreira". (F9.1)</p>		<p><i>Descrever as variáveis que controlam o próprio comportamento</i></p> <p>Conhecimento de <i>Descrever o ambiente de carreira</i></p> <p>Conhecimento das <i>Escolher a carreira baseadas em referenciais próprios</i></p> <p>Pró-ativos</p> <p>Autodesenvolver <i>Desenvolver o próprio repertório comportamental de forma pró-ativa na carreira</i></p> <p>Avaliar a carreira</p>		<p>entre carreira e vida pessoal</p> <p>Descrever as variáveis que controlam o próprio comportamento</p> <p>Descrever as variáveis do ambiente relacionado a carreira</p> <p>Escolher a carreira baseadas em referenciais próprios</p> <p>Aperfeiçoar o próprio repertório comportamental de forma pró-ativa na carreira</p> <p>Avaliar a carreira modo a alcançar o equilíbrio entre carreira e vida pessoal</p>
10	<p>"Framework for Self-Management: Self-assessment - Systematic data gathering about the behaviors the individual wishes to modify. Provides the individual with a means of interpreting and changing his or her own behavior."(F10.1)</p>	<p><i>Comportamentos que o indivíduo deseja modificar</i></p>	<p>Autoavaliação</p> <p>Coletar sistematicamente dados sobre os comportamentos que o indivíduo deseja</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de modificar os comportamentos desejados</i></p>	<p>Coletar sistematicamente dados sobre os comportamentos que deseja modificar</p> <p>Avaliar seu próprio</p>

			<p>modificar</p> <p>Interpretar Avaliar seu próprio comportamento</p> <p>Alterar seu próprio comportamento</p>		<p>comportamento que deseja modificar</p> <p>Alterar seu próprio comportamento com base na avaliação realizada</p>
16	<p>“By definition self-management education is a problem based. Thus, it is logical that problem solving is a core self-management skill. This does not means that people is a taught solutions to their problems. Rather, they are taught basic problem solving skills. These include problem definition, generation of possible solutions include the solicitation of suggestions from friends and health care professionals, solution implementation, and evaluations of results. (F16.1)</p>	Situação problema	<p>Resolução de Resolver problemas</p> <p>Habilidades básicas de resolução de problemas</p> <p>Definição de Definir o problema</p> <p>Geração de Elaborar possíveis soluções para os problemas</p> <p>Solicitação de Solicitar sugestões de amigos e profissionais de saúde</p> <p>Implementação de Implementar soluções para os problemas</p> <p>Avaliações de Avaliar os resultados das soluções implementadas</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de solucionar problemas</i></p>	<p>Resolver problemas</p> <p>Definir o problema</p> <p>Elaborar possíveis soluções para os problemas</p> <p>Implementar soluções para os problemas</p> <p>Avaliar os resultados das soluções implementadas</p>
23	<p>“Self-assessment, in conjunction with self-recording and self-evaluation, has resulted in</p>		Autoavaliação	Trasferência de comportamento da	

	transfer of student on-task behavior across settings when each setting included the presence of teachers”. (F23.1)		Autorregistrar	tarefa do estudante na presença do professor Aumento da autonomia do aluno para realizar tarefas	
	“ Self-assessment as a management technique was also formally taught daily for 1 hr. Students practiced assessing their own on-task and socially appropriate performance during each rehearsal session”. (F23.2)	Tarefa Ambiente social	Avaliar seu próprio desempenho na tarefa Avaliar seu próprio desempenho socialmente apropriado	Aumento da probabilidade de completar a tarefa Aumento na probabilidade de ocorrência de comportamentos socialmente apropriados	Avaliar seu próprio desempenho na tarefa Avaliar seu próprio desempenho de acordo com as expectativas da sociedade

Art.	Trecho	Classe de Antecedentes	Classe de Respostas	Classe de Consequentes	Classe de Comportamento
7	“Generally, teachers will develop their professional competence through attendance in professional enrichment programmes and frequent exchanges with colleagues”. (G7.2)		Desenvolver competências profissionais Desenvolver repertório comportamental relacionado a profissão Participação de programas de aprimoramento profissional Intercâmbio com	Aumento da probabilidade de desenvolver suas competências profissionais	Aperfeiçoar o repertório comportamental relacionado a profissão Participar de programas de aprimoramento profissional Compartilhar experiências com

			<i>colegas</i> <i>Compartilhar experiências com colegas de trabalho</i>		colegas de trabalho
	“In order to ensure quality personal performance , they may practice four types of strategies, namely; frequent rehearsal, use of mental cues, self observation, and constructive thinking ”. (G7.3)		Treinar frequentemente para melhorar o desempenho pessoal Utilizar pistas mentais Utilizar estímulos discriminativos para melhorar o desempenho pessoal Auto observação para melhorar o desempenho pessoal Pensar de forma construtiva	<i>Aumento na probabilidade de melhorar a qualidade do desempenho pessoal</i>	Treinar frequentemente para melhorar o desempenho pessoal Utilizar estímulos discriminativos para melhorar o desempenho pessoal Observar o próprio comportamento para melhorar o desempenho pessoal
9	“É evidente como tal concepção de auto-desenvolvimento se apresenta como corolário da teoria do capital humano, a partir da noção de “investimento” (...) se deve investir na carreira , a partir do desenvolvimento constante de habilidades e competências ”. (G9.1)		Autodesenvolvimento da carreira Investir na carreira Desenvolvimento constante de habilidades e competências Desenvolver constantemente o repertório	<i>Aumento da probabilidade de autodesenvolvimento da carreira</i>	Aperfeiçoar constantemente o repertório comportamental relacionado a carreira

			<i>comportamental relacionado a carreira</i>		
	“Já tão presentes na literatura sobre auto-gestão de carreira, tais como: responsabilidade individual por sua carreira, flexibilidade nas escolhas, autonomia e educação como investimento ”. (G9.2)		Responsabilizar-se individualmente por sua carreira Flexibilidade nas escolhas <i>Ajustar suas escolhas conforme o contexto</i> Autonomia Investir na <i>própria</i> educação	<i>Aumento da probabilidade de gerir a própria carreira</i>	Gerir a própria carreira Responsabilizar-se individualmente por sua carreira Ajustar suas escolhas conforme o contexto Investir na própria educação
16	“One more characteristic distinguishes self-management from more traditional health promotion and patient education programs: self-tailoring, or using self-management skills and knowledge and applying these to oneself as appropriate ”. (G16.1)		Autoadaptação <i>Adaptar-se (self-tailoring)</i> Usar as habilidades e conhecimentos de autogerenciamento e aplicar a si mesmo, conforme apropriado		
17	“It is someone who tends to acquire experience and skills to meet to the new requirements, even in a preventively way . (...) and acquire cross-functional experience and leadership and cooperative self- management skills . An effective career manager will also seek to develop personality traits associated with flexibility, integrity and trustworthiness ”.	<i>Novas exigências</i>	Adquirir experiência e habilidades para atender às novas exigências, mesmo de forma preventiva <i>Desenvolver repertório comportamental para atender às novas</i>	<i>Aumento da probabilidade de atender às novas exigências</i>	Aperfeiçoar o repertório comportamental para atender às novas exigências, mesmo de forma preventiva Aperfeiçoar o

	(G17.1)		<p><i>exigências, mesmo de forma preventiva</i></p> <p>Adquirir experiência <i>Desenvolver repertório comportamental multifuncional e liderança e habilidades de autogestão cooperativa</i> <i>Desenvolver repertório comportamental de liderança</i></p> <p><i>Desenvolver repertório comportamental de autogestão cooperativa</i></p> <p>Desenvolver traços de personalidade <i>Desenvolver repertório comportamental associados à flexibilidade</i></p> <p>Desenvolver traços de personalidade <i>Desenvolver repertório comportamental associados à integridade</i></p> <p>Desenvolver traços de</p>		<p>repertório comportamental multifuncional</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental de liderança</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental de autogestão cooperativa</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental associados à flexibilidade</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental associados à integridade</p> <p>Aperfeiçoar o repertório comportamental associados à confiabilidade</p>
--	---------	--	--	--	---

			<p>personalidade Desenvolver repertório comportamental associados à confiabilidade</p> <p>Avaliar as novas exigências requeridas</p> <p>Identificar repertório a ser desenvolvido para atender as exigências, de forma preventiva</p>		<p>Avaliar as novas exigências requeridas</p> <p>Identificar repertório a ser desenvolvido para atender as exigências, de forma preventiva</p>
20	<p>“Given that reduction of conflict, facilitation of positive experiences, the negotiation of borders, as well as individual coping between different domains all appear crucial to an individual perspective on WLB [<i>worklifebalance</i>] management”. (G20.1)</p>		<p>Reduzir conflitos</p> <p>Facilitar experiências positivas</p> <p>Negociar limites entre as áreas <i> pessoal e profissional</i></p> <p>Enfrentamento individual dos <i>Enfrentar individualmente os diferentes domínios</i></p>	<p><i>Aumento da probabilidade de equilíbrio entre as áreas pessoal e profissional</i></p>	<p>Reduzir conflitos</p> <p>Gerir as atividades pessoais e profissionais de modo a estabelecer limites</p>
24	<p>“Profissionais com este estilo de carreira se dedicam ativamente a buscar o sucesso na carreira através de ações concretas”. (G24.1)</p>		<p>Dedicar-se ativamente na busca pelo sucesso na carreira por meio de ações concretas</p>		
	<p>“Em outras palavras, uma atitude proteana parece envolver o engajamento do indivíduo em definir e dirigir a própria trajetória de</p>	<p><i>Trajectoria de carreira</i></p>	<p>Engajamento em definir a própria trajetória de carreira</p>		<p>Definir a própria trajetória de carreira</p>

	carreira". (G24.2)		Engajamento em dirigir a própria trajetória de carreira		Definir objetivos para a própria trajetória de carreira
1	"Da mesma maneira, tendem a se engajar na busca de informações acerca do mundo do trabalho (comportamento exploratório), assumindo a responsabilidade pelo próprio sucesso profissional (autogerenciamento) ". (H1.1)		<p>Buscar informações acerca do mundo do trabalho</p> <p>Comportamento exploratório <i>Explorar o ambiente relacionado ao trabalho</i></p> <p>Assumir a responsabilidade <i>Responsabilizar-se pelo próprio sucesso profissional</i></p> <p>Autogerenciamento <i>Autogerenciar</i></p>		<p>Buscar informações acerca do mundo do trabalho</p> <p>Explorar o ambiente relacionado ao trabalho</p> <p>Responsabilizar-se pelo próprio desempenho profissional</p> <p>Gerenciar a própria vida profissional</p>
11	"In a self-management approach, the individual assumes the major responsibility for self-change operations, thus potentially reducing the need for reliance upon an outside source to facilitate and monitor the behavior change ". (H11.1)		<p>Assumir a responsabilidade principal pelas operações de automudança <i>Responsabilizar-se pelas ações de automudança</i></p>	Redução potencial da necessidade de confiança em uma fonte externa para facilitar e monitorar a mudança de comportamento	Responsabilizar-se pelas próprias mudanças de comportamento para reduzir a necessidade de confiança em uma fonte externa
	"The fact that employees took personal responsibility for bringing about the change differentiates the self-management approach		<p>Assumir a responsabilidade <i>Responsabilizar-se</i></p>		Responsabilizar-se pessoalmente por realizar a mudança

	from other organizational training approaches". (H11.2)		pessoalmente por provocar a mudança		
18	"Self-management strategies provide a viable and attractive means for consultees and clients to assume greater responsibility for data collection and implementation of interventions ". (H18.1)	Meios viáveis e atrativos	Assumir maior responsabilidade <i>Responsabilizar-se pela coleta de dados e implementação de intervenções</i>		
22	"Investir na educação do adulto para que este adquira uma condição de vida existencial capaz de conciliar as diferentes atividades da vida humana desta fase de desenvolvimento , fortemente demarcada pela capacidade de tomar decisões, responsabilizar-se pelos seus atos, realizar projetos , entre outras representações do ser adulto, parece ser uma questão prioritária, na maioria das definições apresentadas". (H22.1)	Fase adulta	Conciliar as diferentes atividades da vida humana da fase adulta <i>Capacidade de tomar Decidir diante de situações referentes a vida adulta</i> Responsabilizar-se pelos seus próprios atos <i>referentes a vida adulta</i> Realizar projetos <i>referentes a vida adulta</i>		Conciliar as diferentes atividades da vida humana da fase adulta Decidir diante de situações referentes às demandas da vida adulta Responsabilizar-se pelos seus atos referentes às demandas da vida adulta Realizar projetos referentes às demandas da vida adulta
24	"O indivíduo assume crescentemente a responsabilidade pelas possibilidades de desenvolvimento de carreira , em lugar da organização". (H24.1)		Assumir a responsabilidade <i>Responsabilizar-se pelas possibilidades de desenvolvimento de</i>		Responsabilizar-se pelas possibilidades de desenvolvimento de carreira

			carreira		
30	“Self-management involves the transfer to students of responsibilities typically held by the teacher”. (H30.1)		Transferir responsabilidade para o estudante		
3	“Besides setting targets , however, one also needs to control the trajectory that leads to their achievement . Hence, focused attention and efforts made according to the circumstances turn into key elements”. (I3.1)	<i>Necessidade de definir objetivos</i>	Definir objetivos Controlar a trajetória que leva até a realização da meta <i>Monitorar a realização da meta</i> Manter atenção e esforços de acordo com as circunstâncias	<i>Aumento da probabilidade de realização da meta</i>	Definir objetivos Monitorar a realização dos objetivos Manter atenção e esforços de acordo com as circunstâncias
6	“In personal goal setting, the student determines, a priori, the short- and long-term behavioral goals , which may then be used to determine what performance criteria will be necessary to obtain reinforcement ”. (I6.1)	<i>Objetivo</i>	Determinar metas comportamentais de curto e longo prazo Determinar critérios de desempenho necessários para obtenção do reforço	<i>Aumento da probabilidade de obtenção do reforço</i>	Definir objetivos comportamentais de curto e longo prazo Definir critérios de desempenho necessários para obtenção do reforço
	“Self-Management Intervention Checklist Components: Selection of target behavior - Is the student involved in selecting the target behavior?” (I6.2)		Seleção de comportamento-alvo		
7	“Bearing the reflection results of the last stage in mind, teachers formulate their personal goals and action plans (e.g. their approaches of teaching, the ways of dealing with problematic behavior of		Formular objetivos pessoais <i>conforme suas características comportamentais</i>	<i>Aumento da probabilidade de melhor aproveitamento das</i> aproveitar as	Formular objetivos pessoais <i>conforme suas características comportamentais</i>

	students in classes) in using their strengths to take advantage of opportunities and avoid threats ". (I7.1)		Formular planos de ação <i>conforme suas características comportamentais</i> Utilizar seus pontos fortes	oportunidades <i>Aumento da probabilidade de evitar as ameaças</i>	Formular planos de ação <i>conforme suas características comportamentais</i>
8	"He, too, sets goals , but he has ample ability to meet them ". (I8.1)		Definir objetivos Habilidade para atingir os objetivos		Definir objetivos... Atingir os objetivos...
10	"Framework for Self-Management: Goal setting - On the basis of the behaviors identified during self-assessment, individual establishes goals (short- and long-term). Provides direction for the individual's efforts, avoiding what might otherwise be sporadic, reactionary activity lacking a consistent, purposeful basis. " (I10.1)	Comportamentos identificados durante a autoavaliação	Estabelecer objetivos de curto, médio e longo prazo	Orientação para os esforços do indivíduo <i>Direcionamento das ações do indivíduo</i> <i>Aumento da probabilidade de evitar ações esporádicas e reacionárias sem uma base consistente e proposital</i>	Estabelecer objetivos de curto, médio e longo prazo para direcionar as ações do indivíduo
	" Written contracts increase goal commitment by specifying the reinforcing conditions for meeting the goal (Erez & Kanfer, 1983) and may help in maintaining desired behaviors and limiting relapse. " (I10.2)	<i>Objetivo estabelecido</i>	Escrever contratos <i>Descrever as condições do objetivo em um contrato escrito</i>	Aumenta o comprometimento com a meta especificando as condições de reforço para atingir a meta Mantém <i>Manutenção dos</i>	<i>Descrever as condições para cumprimento do objetivo em um contrato escrito</i>

				comportamentos desejados Limitação de recaídas	
11	“A self-management approach typically encourages individuals to choose their own goals and design their own strategies to meet them ”(I11.1)	<i>Necessidade de definir objetivos ??</i>	Definir seus próprios objetivos Estabelecer estratégias próprias para alcançar seus objetivos	<i>Aumento da probabilidade de alcançar seus próprios objetivos</i>	Definir seus próprios objetivos Estabelecer estratégias próprias para alcançar seus objetivos
17	“Specifically, it aims to help students (a) to develop a positive vision of the future , (b) to determine future goals in academic and professional areas , (c) to test the implementation of these goals, in a supportive context and from an integrated and reflected point of view , (d) and to create opportunities for students to increase their self-knowledge, planning capacity and personal decision-making skills , and also to help them (e) to increase their knowledge about training opportunities and about obtaining or creating jobs in preferred areas ”. (I17.1)	Contexto de apoio e de um ponto de vista integrado e refletido <i>Perspectiva integrada e refletida</i>	Desenvolver uma visão positiva de futuro Determinar objetivos futuros nas áreas acadêmicas e profissionais Testar a implementação das metas Autoconhecimento <i>Criar oportunidades para se autoconhecer</i> <i>Criar oportunidades para aumentar a capacidade de planejamento</i>		Definir objetivos de longo prazo nas áreas acadêmicas e profissionais Avaliar a implementação das metas Conhecer a si mesmo Aperfeiçoar o repertório de planejamento Aperfeiçoar repertórios de tomadas de decisão pessoais

			<p><i>Criar oportunidades para desenvolver habilidades de tomadas de decisão pessoais</i></p> <p>Conhecimento <i>Informar-se sobre oportunidades de treinamentos</i></p> <p>Conhecimento <i>Informar-se sobre oportunidades de empregos nas áreas de preferências</i></p>		<p>Identificar oportunidades de treinamentos</p> <p>Identificar oportunidades de empregos nas áreas de preferências</p>
19	<p>“The self-management strategies (including self-set goals), however, tend to serve as mechanisms for reducing deviation from standards in higher-level control loops (meet job specifications, be a "good" employee, etc.). The focus is on behaviors to facilitate performance of what "should" be done”.</p> <p>(I19.1)</p>		<p>Autoestabelecimento de objetivos</p>	<p>Redução do desvio dos padrões dos ciclos de controle de nível superior</p> <p>Facilita o desempenho do que “deveria” ser feito</p> <p><i>Descrição dos comportamentos esperados para atingir o desempenho</i></p>	<p>Estabelecer objetivos para si mesmo para atingir o desempenho esperado</p>
7	<p>“Teachers also alert themselves to areas for improvement and take these as the bases for refinement of future action plans in the next cycle”. (J7.1)</p>	<p>Alerta-se para áreas de melhoria <i>Áreas com necessidade de melhorias</i></p>	<p>Refinar o plano de ação futuro</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de alcançar o desempenho</i></p>	<p>Aprimorar o plano de ação futuro para alcançar o desempenho</p>

				<i>esperado</i>	<i>esperado</i>
10	<p>“Framework for Self-Management: Written contracts - A written agreement with oneself that specifies expectations, plans, and contingencies for the behavior to be changed. The contract is a precursor to administration of the self- management program; it will prompt the individual to follow through on the planned course of action and serves as an additional form of goal commitment” (J10.1)</p>	<i>Meta estabelecida</i>	<p>Escrever contrato</p> <p>Especificar no acordo escrito as expectativas, planos e contingências para que o comportamento seja alterado</p>	<p><i>Aumento da probabilidade de comprometer-se com as metas</i></p> <p>comprometimento</p>	Especificar no acordo escrito as expectativas, planos e contingências para que o comportamento seja alterado
16	<p>“Six self-management skills – problem solving, decision making, resource utilization, the formation of a patient-provider partnership, action plan and self-tailoring”(J16.1)</p>		<p>Resolução de Resolver problemas</p> <p>Tomada de Tomar decisão</p> <p>Utilização de Utilizar recursos</p> <p>Formação de Formar parceria entre paciente e provedor</p> <p>Plano de ação Planejar a ação</p> <p>Auto-adaptação <i>Autoadaptar-se (Self-tailoring)</i></p>		<p>Resolver problemas</p> <p>Tomar decisão</p> <p>Utilizar recursos quais? para que?</p> <p>Planejar a ação</p> <p>Autoadaptar-se (Self-tailoring)</p>
	<p>“The most important of this is probably making a short-term action plan and carrying it out. Making an action plan is little like making a New Year’s resolution but of shorter durations and</p>		<p>Elaborar um plano de ação de curto prazo</p> <p>Executar o plano de</p>		<p>Elaborar um plano de ação de curto prazo para um comportamento</p>

	much more specific. An action plan involves a period or 1 or 2 weeks and is very specific behavior " (J16.2)		ação Elaborar um plano de ação que seja de curto prazo e para um comportamento muito específico		específico Executar o plano de ação
20	"Creating structure - Ways the individual streamlines activities at work and at home "(K20.1)		Desenvolver estrutura estratégias para gerenciar os limites entre as atividades no trabalho e em casa		Gerir as atividades no trabalho e em casa
24	"A carreira contemporânea parece exigir o compromisso dos profissionais com a realização de uma série de atividades autogerenciadas , a fim de criar opções de atuação que lhes permitam atingir seus objetivos e de garantir a empregabilidade ". (K24.1)	<i>Carreira contemporânea</i>	Realizar atividades autogerenciadas <i>para alcançar objetivos e garantir a empregabilidade</i>	<i>Aumento da probabilidade de atingir seus objetivos e de garantir a empregabilidade</i>	Responder de modo a alcançar objetivos e garantir a empregabilidade
4	"Nesta perspectiva, o indivíduo de forma independente escolhe o direcionamento que quer dar para a carreira (autogerenciamento) e a orienta conforme os próprios valores (direcionamento para valores) e não segundo valores externos". (L4.1)	Próprios valores <i>Valores pessoais</i>	Escolher o direcionamento que quer dar para a própria carreira <i>de acordo com os valores pessoais</i>		Escolher o direcionamento para a própria carreira de acordo com os valores pessoais
15	"Process aspects of career development , such as how people make career decisions, look for work, and adapt to changing occupational realities ". (L15.1)		Tomar decisões sobre a carreira Procurar emprego Adaptar-se as realidades ocupacionais em mudanças	Desenvolvimento da carreira	Decidir sobre o direcionamento da própria carreira Adaptar-se as realidades ocupacionais em

					mudanças
16	“A second self-management skill is decision making (...) Decision making is based on having enough an appropriate information ”. (L16.1)	Informações suficientes e apropriadas	Tomada de decisão baseada em informações suficientes e apropriadas		Decidir baseado em informações suficientes e apropriadas
22	“De qualquer maneira, a intenção dos programas educativos de gerarem habilidades para uma tomada de decisão contextualizada e plena nos seus determinantes biossociopsicológicos é complexa e, do ponto de vista pedagógico, requer uma proposta de ensino capaz de promover o aprendizado de forma autônoma e reflexiva ; com respeito aos conhecimentos e experiências prévias ; permeado pelo contato com a realidade, com o meio ambiente, com as outras pessoas ”. (L22.1)	Conhecimentos e experiências prévias; permeado pelo contato com a realidade, com o meio ambiente, com as outras pessoas.	Tomada de <i>Tomar</i> decisão contextualizada e plena nos seus determinantes biossociopsicológicos	Aprendizado de forma autônoma e reflexiva	Decidir de forma contextualizada e plena nos seus determinantes biossociopsicológicos
25	“Ou seja, as decisões de carreira caberiam aos profissionais e não às organizações (autogerenciamento), que visariam alcançar recompensas de trabalho relevantes para si (direcionamento para valores) . Como consequência, profissionais mais autogerenciáveis e direcionados para valores pessoais apresentariam maior mobilidade, maior compreensão da vida e disposição ao progresso desenvolvimental ”. (L25.1)	Profissionais mais autogerenciáveis e direcionados para valores pessoais (?)	Decisões de carreira dos profissionais	Recompensas de trabalho relevantes para si (direcionamento para valores) Maior mobilidade, maior compreensão da vida e disposição ao progresso desenvolvimental	
27	“No Ponto E, o autogerenciamento representa uma área em que aos empregados são dados total autoridade para a tomada de decisão sobre conteúdo do trabalho e contexto do trabalho ”. (L27.1)	<i>Autoridade</i>	Tomada de decisão sobre conteúdo do trabalho e contexto do trabalho		Decidir sobre conteúdo e contexto do próprio trabalho

31	“Self-managing activities reduce bureaucratic obstacles by empowering individuals with greater decision-making authority ”. (L31.1)	Atividades de autogerenciamento	Tomada de decisão com autoridade <i>Tomar decisão com autoridade</i>	Redução de obstáculos burocráticos	
20	“ Creating Structure, Priority Setting, and Time Management Strategies could be conceptualized as active ways of counteracting time-based conflict (Greenhaus and Beutell 1985), and comprised active and solution-focused coping strategies ”. (M20.1)		Criação de estrutura Definição de prioridades Gestão de Gerir o tempo Estratégias de enfrentamento focada em solução	Conter <i>Diminuição</i> de conflitos baseados no tempo <i>Aumento da probabilidade de enfrentamento focado em soluções</i>	Criar estrutura para diminuir conflitos Definir prioridades Gerir o tempo
27	“Tipologia do empowerment do funcionário: Identificação de problema; Desenvolvimento de alternativas; Avaliação de alternativas; Escolha de alternativa; Implementação/ retroalimentação ”. (M27.1)	<i>Situação problema</i>	Identificação de problema Desenvolvimento de alternativas Avaliação de alternativas Escolher de alternativa Implementação a solução Retroalimentação <i>Monitorar a solução implementada</i>	<i>Empoderamento do funcionário (?)</i>	Identificar problemas no trabalho Desenvolver alternativas para resolução do problema Avaliar alternativas para resolução do problema Escolher alternativas para resolução do problema Implementar a solução do problema

					Monitorar a solução implementada
1	<p>“Desta forma, infere-se que pessoas com autogerenciamento elevado adaptam-se com maior facilidade às demandas externas do mercado, sendo que essa flexibilidade acaba por influenciar de maneira positiva a sua percepção de oportunidades de carreira”. (N1.1)</p>		<p>Adaptar-se com maior facilidade às demandas do mercado</p> <p>Flexibilidade</p>	<p>Influência positiva na <i>Alteração da</i> percepção de oportunidades de carreira</p>	<p>Adaptar-se ao contexto do mercado de modo a lidar com as demandas do mercado para identificar as oportunidades de carreira</p>
7	<p>“At this stage, teachers also build a strong network of close affiliation with significant others in work, such as superiors, colleagues, students, parents and other work related parties in the community. They need to be flexible and open-minded through using different appropriate frames to communicate with different individuals. Good relationships with significant others in school work will improve the quality and smoothness of implementing their action plans later”. (N7.1)</p>		<p>Construir uma forte rede de afiliação</p> <p>Ser flexíveis e mente aberta</p> <p>Comunicar-se diferencialmente com diferentes pessoas de forma apropriada</p> <p>Bons relacionamentos <i>Relacionar-se de maneira adequada com outras pessoas significativas</i></p>	<p>Aumento da <i>probabilidade de melhora da</i> Melhorar a qualidade e suavidade da implementação dos seus planos de ação posteriormente</p>	<p>Estabelecer uma rede de apoio</p> <p>Comunicar-se diferencialmente com diferentes pessoas de forma apropriada</p> <p>Relacionar-se de maneira adequada com outras pessoas significativas</p>
20	<p>“Managing Flexibility contained items from the former Workplace Negotiation, Time Management, and Behavioral Coping Strategies themes”. (N20.1)</p>		<p>Gerenciar a flexibilidade</p> <p>Negociação no trabalho</p> <p>Gerenciamento de Gerir</p>		<p>Negociar as demandas do trabalho</p> <p>Gerir o tempo no trabalho</p>

			o tempo Estratégias de enfrentamento comportamental Aplicar estratégias de enfrentamento comportamental (?)		Aplicar estratégias de enfrentamento comportamental
24	“A segunda demanda do indivíduo habilidade de se adaptar às demandas externas por desempenho e aprendizagem (autogerenciamento da carreira)”. (N24.1)		Habilidade de se adaptar-se às demandas externas por desempenho e aprendizagem	<i>Aumento da probabilidade de gerir a própria carreira</i>	Adaptar-se ao contexto de modo a lidar com às demandas externas por desempenho e aprendizagem
31	“Individuals who are rated high on self-management will likely perceive bureaucracy, lack of authority, and lack of support as less severe problems than will those lower on self-management. In an organization promoting self-management, they would also likely perceive greater opportunities for upward mobility and less resistance to change. ”(N31.1)	<i>Auto grau de autogerenciamento</i>	Perceber burocracia, falta de autoridade e falta de apoio como problemas menos severos Identificar aspectos burocráticos do contexto Perceber Identificar oportunidades de mobilidade Ter menor resistência a mudança	<i>Diminuição da resistência a mudança (?)</i>	Identificar aspectos burocráticos do contexto Identificar oportunidades de mobilidade
7**	“ Self-reflection is a good way to increase the quality of choices in decision and build up a knowledge base related to the environment. At the initial stage, teachers reflect on their internal and external environment. They direct		Autorreflexão Refletir sobre seu ambiente interno e externo	Aumenta a qualidade das escolhas na decisão e construir uma base de conhecimento sobre	Identificar variáveis do ambiente interno e externo que influenciam o seu comportamento

	<p>their attention to reflect on their personal strengths, weaknesses, opportunities and threats (SWOT) as a member in the school". (O7.1)</p>		<p><i>Identificar variáveis do ambiente interno e externo</i></p> <p>Direcionar sua atenção para a reflexão Refletir sobre suas forças e fraquezas pessoais e oportunidades e ameaças</p>	<p>o ambiente</p> <p><i>Aumento do conhecimento sobre o ambiente</i></p>	
9	<p>“É nesse contexto que o modelo da “auto-gestão de carreira” surge como reflexo dos fatos concretos que a geraram - flexibilidade do emprego, nova forma de trabalho baseada na gestão do conhecimento, perspectiva de curto prazo -; bem como de toda uma “retórica” assentada nas idéias de autonomia, de auto-conhecimento e de “sucesso psicológico”.” (O9.1)</p>	<p>Flexibilidade do emprego</p> <p>Nova forma de trabalho baseada na gestão do conhecimento</p> <p>Perspectiva de curto prazo</p>	<p>Autonomia</p> <p>Autoconhecimento</p> <p>Sucesso psicológico</p>	<p>Sucesso psicológico</p> <p><i>Aumento da probabilidade de satisfação dos objetivos de carreira e vida profissional</i></p>	<p>Descrever variáveis que influenciam o próprio comportamento</p>
	<p>“Para isso, seria preciso desenvolver o auto-conhecimento, em que caberia a cada profissional saber o que gosta, realmente, de fazer e quais seriam suas reais habilidades. Seria, também, necessário desenvolver um conhecimento apurado do mercado a fim de saber, exatamente, onde aplicar aquilo que ele, profissional, gosta e sabe fazer bem”. (O9.2)</p>		<p>Autoconhecimento</p> <p>Saber o que gosta, realmente, de fazer</p> <p>Saber o quais são suas reais habilidades</p> <p>Conhecimento <i>Ter informações apuradas do mercado</i></p> <p>Saber, exatamente,</p>		<p>Descrever variáveis que influenciam o próprio comportamento</p> <p>Identificar o que gosta de fazer</p> <p>Identificar as suas habilidades</p> <p>Obter informações apuradas do mercado</p>

			onde aplicar aquilo que ele, profissional, gosta e sabe fazer bem		Identificar, exatamente, onde aplicar aquilo que ele, profissional, gosta e sabe fazer bem
29	“First, each child was asked to distinguish between the appropriate and inappropriate use of each training toy ”. (O29.1)		Distinguir entre o uso apropriado e inapropriado de cada brinquedo de treino		
10	“Self-efficacy refers to an individual's judgments regarding his or her capabilities to organize and execute specific courses of action that will be required in order to attain a designated type of performance ”. (P10.1)	<i>Desempenho esperado</i>	Julgamento relação às Identificar suas próprias capacidades para organizar e executar cursos de ação específicos necessários para atingir um desempenho	<i>Aumento da probabilidade de atingir o desempenho esperado</i>	Identificar suas próprias capacidades necessários para atingir um desempenho Planejar cursos de ação específicos necessários para atingir um desempenho Executar cursos de ação específicos necessários para atingir um desempenho
	“Whereas self-efficacy refers to convictions that one can successfully perform the behavior required to produce a given outcome , outcome expectancies represent beliefs concerning short- and long-term consequences of behavior ” (P10.2)	<i>Resultado esperado</i>	Autoeficácia Convicções de que se pode realizar com sucesso e Prever a possibilidade de	<i>Aumento da probabilidade de atingir o resultado esperado</i>	Prever a possibilidade de emissão do comportamento necessário para produzir um determinado

			<i>emissão do comportamento necessário para produzir um determinado resultado</i> Expectativas externas Crenças relativas às <i>Prever as consequências de curto e longo prazo do comportamento</i>		resultado Prever as consequências de curto e longo prazo do comportamento
16	“It presents three self-management tasks – medical management, role management and emotional management ”. (P16.2)		Gerenciar a saúde Gerenciar os papéis Gerenciar as emoções		
	“Finally, it should be something that the person is fairly confident he or she can accomplish ”. (P16.2)		Estar confiante de que pode realizar		
20	“ Cognitive coping strategies - A range of cognitive strategies used by the individual to balance different domain demands ”. (P20.1)		<i>Aplicar estratégias de enfrentamento cognitivo para equilibrar as diferentes demandas dos domínios da vida</i> Estratégias para equilibrar as diferentes demandas dos domínios	<i>Aumento da probabilidade de equilibrar as diferentes demandas dos domínios da vida</i>	Utilizar estratégias de enfrentamento cognitivo para equilibrar as diferentes demandas dos domínios da vida
	“ De-stress mechanisms - A range of ways in which the individual winds down/relaxes ”. (P20.2)		Mecanismos de desestresse <i>Desestressar</i>		Desestressar Relaxar

			Relaxar		
	“Managing others’ expectations - Strategies by which the individual manages the expectations of others” . (P20.3)		Manejar as expectativas dos outros		Manejar as expectativas dos outros
	“Beliefs and expectations on work and home - The way the individual thinks about different life domains to keep things in perspective” . (P20.4)		Crenças e expectativas sobre o trabalho e o lar <i>Descrever o contexto do trabalho e do lar (?)</i> Pensar em diferentes domínios da vida para manter as coisas em perspectiva Atentar-se aos diferentes domínios da vida		Descrever o contexto do trabalho e do lar Atentar-se aos diferentes domínios da vida
20	“Creating Structure and Time Management were subsumed as Being Organized” . (Q20.1)		Criar estrutura Gerenciar o tempo Ser organizado <i>Organizar-se</i>		Criar Gerenciar o tempo Organizar-se
7	“Apart from this, it is also important for them to be observant and sensitive to their surroundings” . (R7.1)		Estar observante e sensível <i>Observar</i> seus contextos <i>Estar sensível</i> aos seus contextos		Observar o próprio contexto
19	“Theories that provide for employee autonomy (e.g., self-management) actually may represent efforts to control employees through achieving		Autonomia do funcionário	Esforços para controlar os funcionários por	

	greater deviation reduction at higher levels of control". (S19.1)			meio da obtenção de uma maior redução de desvio em níveis mais altos de controle (?)	
31	"Therefore, self-management models encourage the training and development of employees who act as their own bosses by individually and independently solving their own problems" (S31.1)		Treinar e desenvolver os funcionários a agir como seus próprios chefes Resolver seus próprios problemas de individualmente e independentemente		Resolver seus próprios problemas individualmente e independentemente
20	"Seeking support - How the individual gains support from other people" (T20.1)		Buscar suporte Obter apoio de outras pessoas		Buscar suporte de outras pessoas
23	"Social Skills training - Skills pertaining to academic engagement, correct posture while working, proper hand raising for questions, polite modes of talking to teachers and students, good eye contact during discussions, and avoiding distractions of other students were instructed, modeled, and role played with verbal reinforcement from the teacher and psychologist". (T23.1)		Habilidades sociais. Ser socialmente habilidoso Engajar-se nos estudos acadêmicos Postura correta durante o trabalho Levantamento de mãos adequado para perguntas Modos educados de conversar com		Ser socialmente habilidoso Engajar-se nos estudos

			professores e alunos Bom Fazer contato visual durante as discussões Evitar distrações de outros alunos		
20	“Keeping perspective - Recognition of what is realistic, refocusing and asking for support when needed”		Manter perspectiva Reconhecer o que é realista Identificar as contingências em vigor Refocar Pedir ajuda quando necessário		Identificar as contingências presentes no ambiente Pedir ajuda quando necessário
7	“Teachers in this stage will also direct themselves to effective allocation of personal resources such as time and attention for accomplishing their plans ”. (V7.1)	<i>Planos pessoais</i>	Alocar os recursos pessoais de forma eficaz <i>para cumprir seus planos</i> Alocar o Gerir o tempo de forma eficaz <i>para cumprir seus planos</i> Alocar a atenção Atentar-se de forma eficaz <i>para cumprir seus planos</i>	<i>Aumento da probabilidade de cumprir seus planos</i>	Utilizar características pessoais que aumentem a probabilidade de cumprir seus planos Gerir o tempo de forma eficaz para cumprir seus planos
16	“A third core self-management skill is how to find and utilize resources . (...) In addition to		Encontrar recursos		Identificar recursos

	teaching people how to use resources, self-management includes helping people seek these out from many sources ". (V16.1)		Utilizar recursos Buscar fontes para encontrar recursos		Utilizar recursos Buscar fontes para encontrar recursos
8	"Fred kept lists of things to do , because people who keep lists of things to do do more things . He made schedules for himself to keep himself on track ". (W8.1)		Manter listas de coisas para fazer Fazer cronogramas para si mesmo	<i>Aumenta a probabilidade de fazer mais coisas (?)</i> <i>Mantém-se no caminho</i>	
	"He takes temporally remote possibilities into account in setting his priorities ". (W8.2)	Possibilidades temporais remotas	Estabelecer prioridades		Estabelecer prioridades conforme o tempo disponível
20	" Time management strategies used by the individual to help them manage their time effectively to achieve necessary tasks and feel they have a balance between work and home ". (W20.1)		Estratégias de gerenciamento de <i>Gerenciar o tempo</i> Gerenciar seu tempo efetivamente para realizar tarefas necessárias e sentir que elas estão equilibradas entre trabalho e casa	<i>Aumento da probabilidade de equilíbrio entre atividades pessoais e profissionais</i>	Gerenciar seu tempo efetivamente para realizar tarefas necessárias de modo a conciliar trabalho e vida pessoal
	" Priority setting - How the individual uses their own priorities to decide what is the most important thing they should be doing or focusing on at any one point in time ". (W20.1)		Estabelecer prioridades Decidir qual é a coisa mais importante que deve fazer ou focar naquilo em qualquer ponto no tempo <i>Focar naquilo que se deve fazer em qualquer</i>		Estabelecer prioridades Decidir a coisa mais importante que deve fazer Focar no que se deve fazer ao longo do tempo

			<i>ponto no tempo</i>		
20	“Boundary management - Ways the individual takes action to separate work from home”. (X20.1)		Gerenciamento de fronteiras <i>entre as áreas vida</i> Formas de separar trabalho e casa		Gerenciar fronteiras entre as áreas vida
	“Boundary management - Managing a clear and distinct boundary and identity between work and other domains”. (X20.2)		Gerenciamento de fronteiras Gerenciar fronteiras <i>entre o trabalho e outros domínios</i> Limites e identificação clara e distinta entre trabalho e outros domínios Limitar clara e distintamente o trabalho e outros domínios Identificar clara e distintamente o trabalho e outros domínios		Gerenciar fronteiras entre o trabalho e outros domínios <i>Limitar clara e distintamente as fronteiras entre trabalho e outros domínios</i> <i>Identificar clara e distintamente o trabalho e outros domínios</i>
31	“Walton (1985) identified self-management as critical for competitive advantage in contemporary markets because of its emphasis on employee commitment rather than on control-oriented approaches to management. This commitment comes from self, not external (e.g., boss), control over behavior”.		Comprometimento de funcionário Comprometer-se com o trabalho	Aumenta a vantagem competitiva do mercado	Comprometer-se com o trabalho

	(Y31.1)				
20	“Managing others - How the individual reduces the demands on themselves by getting others to do things or take responsibility for themselves” (Z20.1)	<i>Demandas</i>	Manejar outras pessoas Reduzir a demanda de si mesmo fazendo com que os outros façam coisas ou assumam a responsabilidade <i>Delegar atividades e responsabilidades para outras pessoas</i>	<i>Redução da demanda sobre si mesmo</i>	Manejar o comportamento de outras pessoas para reduzir a demanda sobre si mesmo Delegar tarefas para reduzir a demanda sobre si mesmo

Apêndice B

Preenchimento do Protocolo C, pelo juiz externo, referente ao procedimento de avaliação da linguagem proposta

<p>Trecho: “The practical application of contingency management in counseling involves the reduction of undesirable symptomatic behavior through the learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response. In other words, the client functions as his own change agent by learning how to manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction”(A5.1)</p>				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
<p>“manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction”</p>	<p>Manejar contingências para alterar o comportamento na direção desejada</p>	<p>OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO - O complemento “direção desejada” é <u>metafórico</u>;</p>	<p>Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? (X) SIM () NÃO – Justifique:</p>	<p>Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: <u>Manejar contingências para alterar o comportamento de acordo com seus objetivos</u></p>
		<p>CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO</p>		
		<p>CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO</p>		
		<p>PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? (X) SIM () NÃO</p>		

Trecho: “The practical application of contingency management in counseling involves the **reduction of undesirable symptomatic behavior** through the **learning of specific antecedent verbal behaviors that are incompatible with the target or undesirable response**. In other words, the client functions as his own change agent by learning how to **manage contingencies** and **self-reinforcing consequences** so that his **behavior moves in the desired direction**”(A5.1)

Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Critérios:	Avaliação	Sugestão
<p>“manage contingencies and self-reinforcing consequences so that his behavior moves in the desired direction”</p>	<p>Reforçar o próprio comportamento para alterar o comportamento na direção desejada</p>	<p>OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO - O complemento “<u>direção desejada</u>” é metafórico;</p> <p>CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO</p> <p>CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO</p> <p>PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? (X) SIM () NÃO</p>	<p>Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? (X) SIM () NÃO – Justifique:</p>	<p>Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: <u>Reforçar o próprio comportamento para alterar o comportamento de acordo com seus objetivos</u></p>

Trecho: “He wasn’t simply escaping by such actions; he was “**arranging variables.**” He **took stock of his situation** frequently, often in **writing, and planned changes accordingly**”. (A8.4)

Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Critérios:	Avaliação	Sugestão
“ arranging variables ”	Arranjar variáveis relacionadas a situação para ocorrer mudanças desejadas	<p>OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? (X) SIM () NÃO</p> <p>CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO</p> <p>CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO</p> <p>PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? (X) SIM () NÃO</p>	<p>Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento?</p> <p>(X) SIM () NÃO – Justifique:</p>	<p>Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário:</p> <p>Nesse caso, apenas uma sugestão para padronizar o verbo. Me parece que o verbo “manejar” é mais objetivo que “arranjar”.</p> <p><u>Manejar variáveis relacionadas a situação para ocorrer mudanças desejadas</u></p>

Trecho: “Yet, acting on the environment to produce constraints may be the most viable avenue for exercising self-influence in such cases ”. (A19.5)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
acting on the environment to produce constraints	Atuar no ambiente para produzir restrições	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? (X) SIM () NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: O termo “atuar no ambiente” pode se referir a qualquer tipo de comportamento. <u>Manejar variáveis que controlam o comportamento de modo a produzir restrições do comportamento indesejado</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? () SIM (X) NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? () SIM (X) NÃO		

Trecho: “**Self-monitoring** is a surveillance system that comes into a state of alertness when the behavior chain is not flowing well. The focus of attention is redirected and the current and expected conditions are evaluated. The result of this evaluation, if favorable or unfavorable, triggers self-reinforcement to get closer to the stimulus or aversion for distancing from the stimulus. The behavior is maintained or altered by the individuals’ effort towards internal agencying”. (B3.1)

Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Critérios:	Avaliação	Sugestão
<p>focus of attention is redirected and the current and expected conditions are evaluated</p>	<p>Prestar atenção nas condições atuais e nas condições esperadas</p>	<p>OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO Ênfase em respostas encobertas do organismo</p> <hr/> <p>CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO</p> <hr/> <p>CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO</p> <hr/> <p>PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? () SIM (X) NÃO</p>	<p>Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? () SIM () NÃO – Justifique:</p>	<p>Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário:</p> <p><u>Identificar as condições atuais e as condições esperadas do ambiente</u></p>

Trecho: “As is currently defined, self-management techniques typically include at least one, or a combination, of the following elements: personal goal setting, self-monitoring, self- evaluation and recording, self-reinforcement, and self-charting ”. (B6.1)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
self-charting	Mapear o próprio comportamento	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: O verbo “mapear” é metafórico, possibilitando mais de uma interpretação. <u>Descrever o próprio comportamento.</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		

Trecho: “Self-charting requires the student to graph actual performance on a regular basis and to monitor progress toward specified goals ”. (B6.3)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
Self-charting graph actual performance to monitor progress toward specified goals	Mapear a própria performance atual regularmente em direção ao objetivo especificado	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: O verbo “mapear” é metafórico, possibilitando mais de uma interpretação. <u>Descrever o próprio comportamento atual regularmente em relação ao objetivo especificado.</u> ou <u>Identificar o progresso do comportamento em relação ao objetivo especificado.</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		

Trecho: “Training in self-management teaches people how to assess problems; set specific hard goals in relation to those problems; monitor ways the environment facilitates or hinders goal attainment; and identify and administer reinforcers for working toward, and punishers for failing to work toward, goal attainment ”. (B10.1)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
monitor ways the environment facilitates or hinders goal attainment	Monitorar maneiras pelas quais o ambiente facilita ou dificulta a obtenção de metas	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? () SIM (X) NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? (X) SIM () NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: <u>Monitorar variáveis do ambiente que facilitam ou dificultam a obtenção de metas</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? (X) SIM () NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? (X) SIM () NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? () SIM (X) NÃO		

Trecho: “Given that reduction of conflict, facilitation of positive experiences, the negotiation of borders , as well as individual coping between different domains all appear crucial to an individual perspective on WLB [<i>worklifebalance</i>] management”. (G20.1)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crêterios:	Avalia�o	Sugestão
negotiation of borders	Negociar limites entre as áreas pessoal e profissional	OBJETIVIDADE: O termo � objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO	H� coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO – Justifique:	Sugestão para adequa�o da nomenclatura, se necessário: <u>Gerir as atividades pessoais e profissionais de modo a estabelecer limites</u>
		CONCISÃO: O termo � conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informa�es excessivas? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpreta�o? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		
		PRECISÃO: O termo � preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		

Trecho: “Creating structure - Ways the individual streamlines activities at work and at home ”(K20.1)				
Termo modificado:	Nova nomenclatura:	Crítérios:	Avaliação	Sugestão
streamlines activities at work and at home	Desenvolver estratégias para gerenciar os limites entre as atividades no trabalho e em casa	OBJETIVIDADE: O termo é objetivo? Refere-se a variáveis observáveis direta ou indiretamente? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO	Há coerência entre os termos referentes ao trecho original e a nova nomenclatura adotada para se referir aos componentes da classe de comportamento? <input checked="" type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO – Justifique:	Sugestão para adequação da nomenclatura, se necessário: <u>Gerir as atividades no trabalho e em casa</u>
		CONCISÃO: O termo é conciso? Escrito por meio de verbo + complemento sem informações excessivas? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		
		CLAREZA: O termo está descrito de forma clara? Sem possibilidades de mais de uma interpretação? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		
		PRECISÃO: O termo é preciso? Indica de maneira exata e precisa qual o comportamento ou os componentes a que se refere? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO		