

**Efeitos de um Programa de Autogerenciamento em Adultos com TEA em um Contexto
de Treinamento para o Trabalho**

Juliana Pineda Fungaro

Centro Paradigma de Ciências do Comportamento

Mestrado Profissional em Análise do Comportamento Aplicada

Prof.^a Dr.^a Fernanda Castanho Calixto

10 de maio, 2022

Associação Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento

Juliana Pineda Fungaro

**Efeitos de um Programa de Autogerenciamento em Adultos com TEA em um Contexto
de Treinamento para o Trabalho**

Projeto de pesquisa apresentado como requisito para qualificação no Mestrado Profissional em Análise do Comportamento Aplicada. O projeto foi feito sob orientação da Prof^ª. Dr^ª. Fernanda Castanho Calixto

São Paulo

2022

SUMÁRIO

Introdução.....	10
Objetivo	22
Método	23
Resultados	31
Discussão	51
Referências.....	56

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	60
Apêndice B – Planilha de Linha de Base	63
Apêndice C – Planilha de Observadores.....	63
Apêndice D – Planilha Automonitoramento	63
Apêndice E – Planilha de avaliação funcional descritiva.....	64
Apêndice F – Planilha de avaliação funcional objetiva	64
Apêndice G – Vouchers.....	65
Apêndice H – Questionário de percepções sobre a pesquisa: pós-intervenção.....	65
Apêndice I - Questionário de percepções sobre a pesquisa: Manutenção	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Avaliação Funcional do Participante A	33
Tabela 2: Questionário de percepções pós-intervenção do participante A	35
Tabela 3: Questionário de percepções pós-manutenção do participante A.....	37
Tabela 4: Avaliação Funcional do Participante B	41
Tabela 5: Questionário de percepções pós-intervenção do participante B.....	43
Tabela 6: Questionário de percepções pós-manutenção do participante B.....	44
Tabela 7: Avaliação Funcional do Participante C	48
Tabela 8: Questionário de percepções pós-intervenção do participante C	50

Efeitos de um Programa de Autogerenciamento em Adultos com TEA em um Contexto de Treinamento para o Trabalho

Resumo

O Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) é um transtorno do neurodesenvolvimento caracterizado por dificuldades na comunicação e na interação social e padrões restritos e repetitivos de comportamento, que acarretam prejuízos em diversas áreas da vida, como por exemplo no funcionamento social e profissional. Um grande desafio que vem sendo estudado é a inserção e retenção de pessoas com TEA no mercado de trabalho. Foram identificados diversos benefícios e os desafios na inclusão desse público em organizações. Trabalhadores com TEA podem apresentar dificuldades em flexibilização quando não há um suporte nem adequações necessárias. Tais dificuldades podem se manifestar em situações em que deverão ajustar-se a regras e seguir instruções. O objetivo do estudo foi verificar a utilidade de um programa de autogerenciamento aplicado a pessoas com diagnóstico de TEA em um contexto de treinamento de habilidades voltadas ao ambiente profissional para modificar comportamentos relacionados ao trabalho. A amostra é composta por três adultos com diagnóstico de TEA nível 1. O procedimento foi dividido em (1) pré-intervenção com a definição dos comportamentos-alvo e linha de base, (2) intervenção com as etapas de automonitoramento, avaliação funcional, gerenciamento de antecedentes, gerenciamento de consequências e retorno à linha de base (3) manutenção três meses após a intervenção. Foi utilizado um delineamento de sujeito único com reversão tipo ABCDEA e uma etapa de manutenção. Os resultados encontrados mostram que os três participantes aumentaram tanto a frequência como a duração dos seus intervalos após o início da intervenção. De acordo com eles, o programa, e em especial a avaliação funcional, impactou positivamente em sua autopercepção, pois ficaram mais sensíveis aos sinais de cansaço, estresse e ansiedade causados pelo trabalho. As estratégias de manipulação dos antecedentes e das consequências

foram especialmente úteis para que aumentassem a probabilidade de eles realizarem um intervalo durante a intervenção. Na etapa de manutenção, constatou-se que os dois participantes observados continuaram realizando seus intervalos diariamente. Apesar de relatarem que a auto-observação foi útil durante o programa e o trabalho, eles indicaram que não utilizaram as estratégias aprendidas em outros contextos da vida. Ainda na etapa de manutenção, os participantes declararam que continuaram usando o alarme para gerenciar os seus intervalos. Considerando os benefícios da diversidade e inclusão para empresas, especialmente para essa população, e a escassez de estudos de programas para adultos com TEA, é fundamental que sejam explorados mais recursos e ferramentas para favorecer a inserção e retenção dessas pessoas em posições competitivas de trabalho.

Palavras-chave: transtorno do espectro autista; adultos; autogerenciamento.

Effects of a Self-Management Program in Adults with ASD in a Work-Training Context

Abstract

Autistic Spectrum Disorder (ASD) is a neurodevelopmental disorder characterized by difficulties in communication and social interaction and restricted and repetitive patterns of behavior and cause impairment in several areas of life, such as social and professional functioning. One of the great challenges that has been studied is the inclusion and retention of people with ASD in the job market. Several benefits were identified as well as the challenges in including this population in organizations. Workers with ASD may experience difficulties in flexibilize in work situations when there is no accomodations, support or access to necessary adjustments. Such difficulties can manifest themselves in situations where they must adjust to rules and follow instructions. The aim of this study was to verify the utility of a self-management program applied to people diagnosed with ASD in a context of skills training aimed at the professional context to modify work-related behaviors. The sample consists of three adults diagnosed with ASD level 1. The procedure was divided into (1) pre-intervention with the establishment of target behavior and baseline, (2) intervention with the steps of self-monitoring, functional assessment, antecedent management, consequence management and return to baseline (3) maintenance 3 months after the intervention. A single-subject design with ABCDEA withdrawal and a maintenance step was used. The results found show that the three participants increased both the frequency and duration of their breaks after the start of the intervention. According to them, the program, and in particular the functional assessment, had a positive impact on their self-perception, as they were more sensitive to signs of fatigue, stress and anxiety caused by work. Strategies for manipulating antecedents and consequences were especially useful in increasing the likelihood that they would take a break during the intervention. In the maintenance stage, it was found that the two observed participants continued to take their breaks daily. Despite reporting that self-

observation was useful during the program and work, they indicated that they did not use the strategies learned in other contexts of life. Still in the maintenance stage, the participants declared that they continued to use the alarm to manage their intervals. Considering the benefits of diversity and inclusion for companies and especially for this population and the scarcity of studies of programs for adults with ASD, it is essential that more resources and tools are explored to favor the insertion and retention of these people in competitive work positions.

Keywords: autism spectrum disorder; adults; self-management.

Efeitos de um Programa de Autogerenciamento em Adultos com TEA em um Contexto de Treinamento para o Trabalho

Deficiência e Trabalho

A inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho vem sendo estudada em trabalhos recentes em diversos âmbitos. Os principais aspectos discutidos acerca do tema são as vantagens na contratação e os desafios da inserção dessas pessoas em empresas e outros locais de trabalho (Carvalho-Freitas, 2009; Neves-Silva et al., 2015; Lindsay, et al., 2018; Soares, 2019; Bonaccio et al., 2020).

Em uma revisão sistemática realizada por Lindsay et al. (2018) foram apresentados diversos benefícios e vantagens em contratar pessoas com deficiências variadas, especialmente no ponto de vista das instituições. Nos estudos revisados, resultados encontrados apontam aumento na rentabilidade de empresas e instituições que incluíram pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Alguns fatores mostraram-se importantes para essa conclusão, como por exemplo aumento no lucro pela maior retenção e menor rotatividade de profissionais, maior confiabilidade e pontualidade por parte dos contratados com alguma deficiência e melhora na imagem da companhia.

Outro achado importante na revisão de Lindsay et al. (2018) foi o aumento na vantagem competitiva que empresas apresentaram após a inclusão de funcionários com deficiência. As principais razões encontradas para esse fenômeno estão relacionadas à reputação e imagem da instituição, que promove diversificação da clientela, melhora na satisfação e aumento da lealdade de clientes. Além disso, foram identificados outros fatores relevantes que influenciam na vantagem competitiva como criatividade, inovação, produtividade, trabalho ético e segurança.

No que diz respeito à cultura do trabalho ou de uma empresa, estudos indicam que a contratação de funcionários com deficiência relaciona-se não apenas com a ampliação de uma cultura inclusiva, mas também com o aumento na consciência e do conhecimento que todos os colaboradores têm sobre a deficiência. Os resultados encontrados apontam que as vantagens de uma cultura deste tipo são: melhora na performance de colaboradores, aumento de segurança e confiança no ambiente de trabalho e até mesmo tornar os produtos ou serviços mais acessíveis e inclusivos para os clientes (Lindsay et al., 2018).

Quanto à relação empregado-empregador, a inclusão de pessoas com deficiência expande a compreensão de que é possível ter um ambiente de trabalho mais humanizado e de que os benefícios podem atingir a todos os colaboradores, tornando um local mais agradável e adaptado às necessidades individuais (Carvalho-Freitas, 2009).

Não se deve apenas investigar as vantagens direcionadas às instituições ao se proporcionar oportunidades de trabalho digno para pessoas com deficiência, apesar de boa parte dos estudos ter este foco. A investigação deve evidenciar o bem estar e os benefícios para esta população, focando especialmente em suas próprias experiências e na descrição das práticas inclusivas (Lindsay et al., 2018).

Dentre os benefícios identificados para as pessoas com deficiência que foram contratadas estão: a melhora na qualidade de vida, na autoconfiança, possibilidade de ter uma fonte de renda e expansão na rede social e profissional (Lindsay et al., 2018). Os próprios profissionais fazem observações importantes sobre ter independência financeira, a oportunidade de interação social e o sentimento de ser útil (Soares, 2019).

De acordo com o estudo de Neves-Silva et al. (2014), que entrevistou os protagonistas do processo de inclusão, o trabalho para pessoas com deficiência proporciona muitos ganhos que estão para além da remuneração. Pode-se citar alguns deles, como a socialização, a autonomia, a independência, as contribuições para ao aumento do autorrespeito e a formação

da identidade. O sentimento de pertencimento e utilidade à sociedade, a participação social efetiva e reconhecimento das próprias capacidades foram algumas das vantagens expostas pelos entrevistados que tinham deficiência e estavam inseridos no mercado.

A inserção de maneira inclusiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda encontra diversos obstáculos e desafios especialmente para o profissional. Deste ponto de vista, pode-se destacar a acessibilidade e transporte até o local de trabalho e a dificuldade de reconhecer seu próprio potencial e de tê-lo reconhecido. Em relação às atividades e à performance, esses profissionais relatam receber atividades que não condizem com suas habilidades técnicas, muitas vezes sendo subestimados e recebendo atribuições mais fáceis (Soares, 2019).

O estudo de Bonaccio et al. (2020) aponta dificuldades, preocupações e lacunas por parte das empresas em todas as etapas do ciclo de empregabilidade: recrutamento e seleção, integração social e gerenciamento de performance. Em termos de recrutamento e seleção os desafios enfrentados na área são: encontrar profissionais qualificados, garantir que o processo de entrada não apresente empecilhos para os candidatos, possibilitar um processo de seleção personalizado e adaptado às necessidades da pessoa com deficiência e ser claro na comunicação sobre suas práticas inclusivas. Após a contratação surgem desafios referentes à integração social, como por exemplo a preocupação de que as mudanças feitas para um funcionário com deficiência podem ser consideradas injustas por outros colegas de trabalho que desempenham a mesma função. No que se refere à etapa de gerenciamento de desempenho, as empresas apresentam dificuldades em como proceder no caso do funcionário que não atinge as expectativas de performance, seja para realizar um desligamento ou propor novas estratégias para melhorar os resultados.

Foi apontado como desafio para o empregador o desenvolvimento de programas que tenham como ponto central o potencial do profissional e não sua deficiência. Ou seja, um

planejamento ajustado às necessidades da pessoa com deficiência desde o início do processo de seleção até a ascensão e o desenvolvimento profissional, que vai efetivamente permitir a inclusão da pessoa (Soares, 2019). Na prática muito ainda pode ser feito, pois tanto candidatos como empregadores relatam necessidade de treinamento para a gerência para aumentar seu conhecimento sobre qual é a melhor forma de contratar e reter pessoas com deficiência (Bonaccio et al., 2020).

Transtorno do Espectro do Autismo

Apesar do Transtorno do Espectro do Autismo (TEA) ser um transtorno do neurodesenvolvimento, a Lei n. 12.764 (2012) que instituiu a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com TEA afirma que a pessoa com TEA é considerada, para todos os efeitos legais, uma pessoa com deficiência. Portanto, de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência de 2015 (n. 13.146), assim como qualquer outra pessoa com deficiência, ela tem direito ao trabalho, ambiente acessível e inclusivo, adaptações razoáveis, igualdade de oportunidades, habilitação e reabilitação profissional.

De acordo com a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5) o TEA é caracterizado por dificuldades na comunicação e interação social e padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades (APA, 2014). Esses sintomas estão presentes desde o início do período de desenvolvimento e não são explicados por deficiência intelectual ou por um atraso global do desenvolvimento. Outro critério relevante descrito no DSM-5 é que os sintomas de TEA acarretam prejuízos clínicos importantes em diversas áreas da vida, como por exemplo no funcionamento social e profissional (APA, 2014).

No que diz respeito ao viés neuropsicológico, destaca-se que as pessoas com TEA têm prejuízos significativos nas funções executivas (FE). Uma revisão buscou pesquisar estudos

empíricos que avaliaram as FE em crianças e adolescentes com diagnóstico de TEA entre 2001 e 2011 e os resultados evidenciaram que as principais dificuldades estavam no controle inibitório, planejamento e flexibilidade cognitiva (Czermainski et al., 2013). Outro estudo procurou investigar e comparar as FE entre crianças com TEA e com desenvolvimento típico. Os resultados indicaram déficits importantes nos participantes com TEA em comparação com aqueles sem o diagnóstico nos mesmos componentes identificados na revisão citada anteriormente (Czermainski et al., 2014).

As FE compreendem alguns componentes e, apesar de existirem divergências quanto à identificação de tais componentes, de modo geral há concordância com relação aos três principais: controle inibitório, memória operacional e flexibilidade cognitiva (Seabra et al., 2014; Diamond, 2013). Englobam a atenção seletiva, o planejamento de ações e monitoramento de tais comportamentos para verificar se estão sendo eficazes (Gazzaniga et al., 2006; Malloy-Diniz et al., 2008).

O controle inibitório refere-se à capacidade de um indivíduo controlar sua atenção, seus comportamentos, seus pensamentos e suas emoções. No que tange à capacidade adaptativa, uma pessoa com déficit no controle inibitório fica refém de seus impulsos e pensamentos (Diamond, 2013), apresentando dificuldade em inibir comportamentos inadequados e de regular sua própria conduta, comprometendo sua autonomia comportamental (Gil, 2002).

A atenção seletiva depende da habilidade de controle inibitório, pois ela se expressa de maneira mais efetiva quando a pessoa consegue inibir o direcionamento dos recursos atencionais para os estímulos distratores e alocá-los exclusivamente no processamento dos estímulos relevantes ao objetivo da tarefa (Davidson et al., 2006).

A memória operacional, conhecida como memória de trabalho, é a habilidade de reter as informações na memória e manipulá-las mentalmente, tratando-se de uma memória

transitória que armazena e processa as informações necessárias ao desempenho de uma tarefa que requer raciocínio. Dessa forma, o controle inibitório também atua concomitantemente com a memória operacional, visto que é necessário reter um objetivo na mente para saber o que é relevante e o que deve ser inibido. Com isso, ao concentrar uma informação sustentada na memória operacional, diminui a probabilidade dessa pessoa cometer um erro por falta de controle inibitório, ou seja, de dar uma resposta que seria mais automática ou usual quando esta deveria ser inibida (Diamond, 2013).

A flexibilidade cognitiva se relaciona com o controle inibitório e a memória operacional, dado que envolve a habilidade de uma pessoa de se ajustar às mudanças ambientais ao alterar suas perspectivas, foco atencional e curso do raciocínio, além de se permitir seguir outras regras. A capacidade de alterar perspectivas pode ocorrer tanto na esfera espacial (ver um objeto/problema por outro ângulo) quanto interpessoal (colocar-se no lugar de outra pessoa). Para tanto, é necessário controle inibitório a fim de inibir a perspectiva prévia em vigor e ativar na memória operacional a nova perspectiva em andamento. É necessário a flexibilidade cognitiva para um sujeito mudar de ideia, admitir que está errado e tirar proveito de oportunidades não previstas (Diamond, 2013). Tal função executiva parece estar diretamente relacionada à criatividade, pois permite ao indivíduo abordar as situações por formas diferentes e novas, libertando-se de padrões rígidos de comportamento (Diamond, 2013; Seabra et al., 2014).

Ademais, déficits na flexibilidade cognitiva podem resultar em padrão de rigidez tanto cognitivo quanto comportamental, chamado de perseveração, sendo assim, capaz de gerar comportamentos repetitivos e não adaptativos (Seabra et al., 2014).

Transtorno do Espectro do Autismo e Trabalho

Assim como os estudos citados anteriormente que exploraram a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, algumas pesquisas buscaram identificar quais são os

impactos positivos e quais os desafios na inclusão de pessoas com TEA no trabalho. Além disso, procuraram investigar quais são as adaptações e treinamentos específicos que os colaboradores com TEA precisam para a adequação a um ambiente acessível e inclusivo, levando em consideração as particularidades compartilhadas por essas pessoas.

A contratação de pessoas com TEA em organizações, assim como a de pessoas com outras deficiências, demonstra impactos gerais positivos, especialmente na promoção de uma cultura organizacional de inclusão e aumento na sensibilização, no conhecimento e da consciência sobre o transtorno (Scott et al., 2017). A maioria dos empregadores entrevistados relataram que após a contratação ocorreram mudanças positivas na cultura do local para ajudar o colaborador com TEA se sentir incluído e parte do time. De acordo com a perspectiva de empregadores, em comparação com funcionários sem TEA, aqueles com o diagnóstico performam acima da média em atividades que exigem mais atenção aos detalhes e são mais preocupados com a ética e qualidade no trabalho.

Do ponto de vista do funcionário com TEA, o trabalho permite experiências positivas como possibilidade de crescimento, de ter sua própria renda e integração social. A inserção no trabalho possibilita que o colaborador seja autônomo e independente, exerça a criatividade, sinta-se aceito e valorizado e faça a diferença na vida de outros e na sociedade. Pessoas com TEA que estão trabalhando também compartilharam experiências positivas relacionadas a interações e relações com colegas e clientes. Além disso, destacam o trabalho como uma oportunidade para colocar em prática e ampliar suas habilidades, seus conhecimentos e interesses (Baldwin et al. 2014).

Estudos que buscaram identificar quais as adaptações necessárias e fatores de sucesso ao empregar uma pessoa com TEA, destacaram principalmente o apoio e treinamento tanto ao colaborador como ao time que o recebe. De acordo com Scott et. al (2015), os pontos de

vista dos empregados e empregadores entrevistados convergiam sobre a importância de suporte no ambiente de trabalho.

A compreensão da necessidade de mudanças físicas e atitudinais por parte dos empregadores é salientado como um fator de sucesso. Tais mudanças podem ser encontradas em todo o processo, desde a contratação até a execução das tarefas. Algumas condutas foram também apresentadas como essenciais: alinhar expectativas de tarefas e produtividade, comunicar-se efetivamente, permitir flexibilizações de horário, providenciar instruções escritas, proporcionar um ambiente silencioso e tranquilo, oferecer um planejamento estruturado preferencialmente com atividades divididas em etapas, ajustar metas de trabalho e adaptar atividades (Baldwin et al., 2014; Scott et al., 2015).

Em relação aos desafios encontrados no trabalho, pode-se citar que quando não há um suporte nem adequações algumas pessoas com TEA podem apresentar dificuldades em flexibilização. Esta dificuldade pode se manifestar em situações em que ela deverá ajustar-se a regras e seguir instruções. Os impactos deste desafio podem ser minimizados a partir da compreensão de necessidades individuais, comunicação direta, supervisão e treinamento específico (Scott et al., 2017; Hendricks, 2010).

O treinamento pode ser direcionado tanto ao time que recebe o colaborador, como para a própria pessoa com TEA e ele proporcionará uma melhor adaptação do funcionário ao trabalho. Uma das maneiras de oferecer este preparo ao trabalhador, e a que será tratada neste estudo, pode ser a partir de um programa de autogerenciamento.

Programa de Autogerenciamento

O autogerenciamento pode ser definido como um comportamento que é emitido por uma pessoa para controlar outro comportamento (Cooper et al., 2014). Consiste na aplicação de princípios cognitivistas e comportamentais que tem como objetivo modificação do seu

próprio comportamento. Isso torna-se possível a partir do momento em que se tem controle sobre as condições que estimulam comportamentos indesejáveis ou desestimulam os comportamentos desejáveis (Sarafino, 2018).

O foco de um programa de autogerenciamento é a intervenção em um comportamento que a pessoa gostaria de mudar, ou seja, o comportamento-alvo. Os comportamentos-alvos podem ser déficits comportamentais ou excessos comportamentais. Os déficits podem ser, por exemplo, um comportamento que a pessoa não emite a quantidade de vezes necessárias ou uma atividade que não é bem desempenhada, enquanto os excessos comportamentais são aqueles comportamentos emitidos com muita frequência ou por muito tempo (Sarafino, 2018). Um programa de autogerenciamento pode ser uma opção praticável para modificar comportamentos relacionados à problemas de trabalho (Godat & Brigham, 1999).

O programa de autogerenciamento proposto por Sarafino (2018) possui algumas etapas importantes. Inicialmente, é definido claramente qual será o comportamento-alvo da intervenção e quais as variáveis que vão refletir melhor o progresso feito em direção ao objetivo. Tais variáveis podem ser frequência, duração, magnitude e qualidade. Em seguida, para comparar e verificar se realmente ocorreu mudança comportamental se realiza a etapa de linha de base. Esta etapa caracteriza-se pela coleta de dados antes da aplicação do programa e nela será registrada a ocorrência de cada resposta-alvo.

Após a etapa de linha de base, Sarafino (2018) propõe a etapa de avaliação funcional. Nela acontece a identificação pela própria pessoa de quais são os antecedentes e as consequências do comportamento-alvo. Com essa informação coletada, o terapeuta terá informação o suficiente para determinar como vai modificar os antecedentes e as consequências que produziram e mantiveram tal comportamento.

Com todas as informações anteriores, o terapeuta poderá traçar um plano para a modificação do comportamento a partir do gerenciamento de antecedentes e das

consequências. Uma estratégia para gerenciar antecedentes é desenvolver ou aplicar novos estímulos. Alguns dos principais métodos são *prompting* (uma dica verbal que ajudará a pessoa a, por exemplo, se lembrar de emitir um comportamento específico), modelagem, esvanecimento, mudanças ambientais e estratégias cognitivas (Sarafino, 2018).

Em relação às consequências, normalmente podem ser usados os reforçamento positivo ou negativo e a punição. De maneira geral, o reforçamento é eficaz no aumento da frequência de um comportamento quando ele ocorre logo após a emissão (Sarafino, 2018).

O reforçamento positivo, mais frequente em programas de autogerenciamento, é administrado pelo próprio cliente quando ele consegue definir objetivamente se o comportamento foi o suficiente para receber o reforço. Ao escolher qual será o estímulo reforçador aplicado para gerar modificação comportamental, é importante identificar os que tem alto valor de recompensa. Quanto maior o valor de recompensa, maiores as chances de o comportamento ser reforçado. Alguns exemplos de estímulos reforçadores usados nos programas de autogerenciamento são: itens tangíveis ou materiais, itens de consumo, atividades e fichas (Sarafino, 2018).

Em relação a manter as modificações comportamentais, Sarafino (2018) afirma que eventualmente as pessoas podem voltar a se comportar da maneira como faziam antes da intervenção. Portanto, o autor propõe que nesses casos o terapeuta reintroduza partes do programa, como por exemplo *prompts* ou estímulos reforçadores.

O automonitoramento, uma das estratégias do autogerenciamento que mais já foram estudadas, é um procedimento em que a pessoa deve registrar a ocorrência ou não ocorrência de um comportamento-alvo a partir de uma auto-observação (Cooper et al., 2014). Conforme a revisão de Olson e Winchester (2008), o automonitoramento comportamental já foi estudado diversas vezes como uma forma de aumentar ou diminuir comportamentos que estão relacionados principalmente a produtividade e segurança no trabalho.

O trabalho de Lathan e Frayne (1989) buscou replicar um treinamento feito pelos próprios autores anteriormente, e avaliar a relação entre um treinamento de autogerenciamento com o aumento da assiduidade de funcionários públicos. Os funcionários foram inicialmente divididos em dois grupos, controle e treinamento. Os treinados receberam treinamentos semanais em grupo e individuais com duração de uma e meia hora, respectivamente, por oito semanas.

O treinamento consistiu em ensinar a definir metas proximais e distais para comparecimento ao trabalho, escrever um contrato comportamental com eles mesmos para autoadministrar estímulos reforçadores e punitivos, auto monitorar seu comportamento de comparecer ao trabalho, administrar os reforçadores e identificar potenciais problemas e soluções para aspectos que poderiam interferir na aderência ao treinamento. Seis e oito meses após o término do treinamento, as medidas de reação, aprendizagem, cognitivas e comportamentais foram examinadas para avaliar os efeitos do treinamento ao longo do tempo. Os objetivos dessas medidas eram determinar se o participante passava a gostar menos do treinamento ao longo do tempo, se a autoeficácia era uma variável psicológica importante que afetava o comparecimento ao trabalho, o quanto ele havia aprendido após as sessões e se o absentismo ou os afastamentos médicos diminuíram. Os resultados foram positivos e o grupo que recebeu o treinamento teve um aumento no comparecimento ao trabalho em relação ao grupo controle.

Godat e Brigham (1999), avaliaram os efeitos de um programa de autogerenciamento em funcionários de uma organização de médio porte. Alguns dos comportamentos alvo da intervenção foram elogios direcionados aos colegas de trabalho e quantidade de minutos em ligações pessoais.

Os pesquisadores realizaram uma intervenção de oito semanas com um curso de treinamento em autogerenciamento de duas horas semanais. No treinamento, os participantes

tiveram discussões e apresentações sobre definição de comportamento e do comportamento-alvo, orientação sobre automonitoramento, princípios comportamentais, estratégias de intervenção, demonstração de dados em gráfico e discutir prevenção de recaídas. Além disso, os funcionários executaram e apresentaram um projeto final de autogerenciamento, composto por um resumo do processo e da execução do programa de mudança de comportamento, dados de linha e de intervenção exibidos em um gráfico. Os participantes foram solicitados a fornecer uma definição do comportamento visado para a mudança, fornecer dados coletados de automonitoramento, indicar a estratégia de intervenção e apresentar os resultados e discutir o projeto.

Das 35 pessoas que completaram o treinamento, 33 entregaram os projetos finais e 31 tiveram uma mudança em comparação à linha de base de em média 50% ou mais na direção desejada, portanto foram considerados projetos bem-sucedidos. Logo, os resultados indicaram que o programa pode ser uma forma de melhorar comportamentos-alvo específicos que estão relacionados ao trabalho.

Christian e Poling (1997), utilizaram procedimentos de autogerenciamento para melhorar a produtividade de duas funcionárias com deficiência intelectual leve de uma rede de restaurantes. Eles calcularam a produtividade a partir da comparação da produtividade das duas funcionárias com os outros colegas de trabalho que não tinham nenhuma deficiência. Os dados de quatro comportamentos-alvo (pesar e embalar porções de comida, colocar a mesa e enrolar talheres em guardanapos) foram coletados a partir da observação direta dos pesquisadores durante turnos de trabalho escolhidos aleatoriamente pelo período de oito meses. Na observação, os pesquisadores registravam o tempo que elas levavam para completar cada uma das tarefas.

O estudo foi organizado em três fases, sendo a pré-intervenção, intervenção e a manutenção. Durante a intervenção, as funcionárias poderiam escolher uma recompensa de

um inventário de reforçadores sempre que finalizasse a tarefa em um tempo menor do que o estipulado. Além disso, tiveram sessões de treinamento nas quais aprenderam a registrar o tempo da atividade, autoinstrução, automonitoramento e administrar suas próprias recompensas em algumas situações. A manutenção foi realizada pelo supervisor das funcionárias durante os dois meses depois da intervenção com reforço para conclusão rápida da tarefa entregue sob um esquema de reforçamento de razão variável cinco.

Apesar da magnitude de mudança da linha de base para o treinamento ser relativamente pequena em alguns dos comportamentos observados, as performances das participantes melhoraram e foram mantidas durante a fase de manutenção do estudo.

Apesar de encontrar diversos trabalhos que estudaram os efeitos de um programa de autogerenciamento com a população de TEA, grande parte deles foca em comportamentos sociais, disruptivos e estereotípias de crianças e adolescentes. (Koegel et al., 1992; Southall & Gast, 2011; Koegel et al., 2014). Visto que o treinamento e acompanhamento de funcionários com TEA pode ser um fator de sucesso para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, fica clara a importância de buscar possibilidades nesse campo.

Objetivo

Este estudo tem como objetivo geral verificar a utilidade de um programa de autogerenciamento aplicado a pessoas com diagnóstico de TEA em um contexto de treinamento de habilidades voltadas ao ambiente profissional, para modificar comportamento de descanso durante o horário de trabalho.

Os objetivos específicos do estudo são:

- Verificar se o programa é viável para ajudar os participantes a gerenciar períodos de intervalos/descansos fora do local de trabalho e sem uso do computador

durante o horário de trabalho em um contexto de ensino à distância que visa o treinamento de habilidades para o trabalho;

- Verificar se o programa foi útil para ajudá-los a melhorar sua autopercepção durante o trabalho;
- Verificar se o programa ajudou os participantes a aprenderem estratégias de autogerenciamento para que possam utilizá-las também em outros contextos;
- Verificar se o programa é eficaz para modificar o comportamento e se as mudanças foram mantidas em contexto natural.

Método

Considerações Éticas

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres sob o CAAE 39141220.7.0000.5473. Antes do início do estudo os participantes foram informados sobre seu objetivo e receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE; Apêndice A). Neste momento foram sanadas todas as possíveis dúvidas e elucidado que eles poderiam se retirar da pesquisa a qualquer momento sem danos ou responsabilidade para si mesmos.

Participantes

Os participantes deste estudo foram três adultos com diagnóstico de TEA nível 1 sem comprometimento intelectual.

Todos os participantes estavam envolvidos em um programa de formação na área de Tecnologia da Informação (TI) oferecido por uma empresa social e que visa desenvolvimento de competências técnicas e sociais necessárias para o trabalho.

Para a seleção desses participantes foi feito um convite a todos os alunos da turma a partir do preenchimento de um formulário online, em que cada um pôde informar se teria

interesse ou não de participar. Aqueles que demonstraram interesse foram contatados individualmente pela pesquisadora e foi agendada uma conversa inicial com a intenção de explicar o objetivo, planejamento e esclarecer dúvidas sobre a pesquisa.

Delineamento Experimental

Foi utilizado um delineamento de sujeito único ABCDEA com reversão e uma etapa de manutenção. Para mudança de cada fase, foram considerados quatro dias consecutivos. Exceto nas linhas de base que tiveram duração de cinco dias consecutivos. Os participantes começaram na linha de base (A). Em seguida, o início da intervenção é marcado pela fase de automonitoramento (B), avaliação funcional (C) e então foram sucessivamente aplicadas as fases de gerenciamento de antecedentes (D), gerenciamento de consequências (E) e o retorno à linha de base (A). Por fim, foi realizada a etapa de manutenção de três meses após o final da intervenção.

Procedimento

Local e Equipamentos

Todo o procedimento foi realizado de maneira online. Tanto os encontros individuais como as aulas, em que ocorreram as observações e registro de comportamento, foram realizadas através de ferramentas de videochamada. A pesquisa foi aplicada durante a formação socioprofissional e capacitação de TI, cuja duração é de seis semanas. Os participantes frequentaram as aulas online diariamente de segunda a sexta das 9h às 16h, com uma hora de almoço, em uma turma de oito alunos.

Para os apontamentos de automonitoramento e da observação foram utilizadas planilhas de registros preenchidas no computador.

Pré-intervenção

Apresentação e Esclarecimentos: Esta etapa foi realizada em um encontro individual em que foi explicado aos participantes o objetivo da pesquisa, sobre o sigilo das informações e direito de desistir de participar do estudo a qualquer momento. Foi apresentado o cronograma da pesquisa e esclarecido que haveria cinco fases no programa, sendo o início de cada fase marcado por um encontro individual. Após concordar em participar, o TCLE foi lido em conjunto. Ao final, foi pedido que o TCLE fosse assinado e enviado por e-mail. Todos receberam por e-mail suas vias assinadas pela pesquisadora.

Definição dos Comportamentos-alvo: O comportamento-alvo foi estabelecido pela pesquisadora como as pausas ou intervalos de descanso fora do computador. Este comportamento foi escolhido a partir da experiência anterior com outros grupos de formação online em que era comum que alunos fizessem poucos ou nenhum intervalo de descanso durante a aula. Considerando que o curso se trata de um preparo e treinamento para o trabalho e teletrabalho, entendeu-se que seria importante desenvolver estratégias que estimulem um bom gerenciamento de intervalos de descanso durante o expediente, evitando assim fadiga, exaustão e outros efeitos negativos ocasionados pela sobrecarga de trabalho ou estudo.

O intervalo foi definido como o tempo em que o participante sai de seu local de estudo, ou seja, da frente do computador, e realiza uma atividade alheia ao curso, como por exemplo jogar um jogo no celular, tomar um café, fazer um alongamento, até o momento que ele retorna ao computador e às atividades. Por ser um curso online a regra geral para todos era que os alunos poderiam optar por sair da frente do computador e manter a câmera ligada ou desligada ao sair e ligá-la ao retornar durante seu intervalo. No último caso, eles deveriam escrever no “bate-papo” da sala quando saíram e quando retornaram.

Linha de Base: A linha de base começou no dia seguinte do encontro de apresentação e esclarecimento e ocorreu em cinco dias consecutivos. Durante esta fase a pesquisadora

observou diariamente os participantes em aula e registrou na planilha (Apêndice B) a frequência, horário de saída e retorno, e duração dos intervalos de cada um.

Intervenção

Nas fases abaixo, a frequência e duração dos intervalos foram observados e registrados pela pesquisadora e uma segunda observadora em dias alternados em uma planilha (Apêndice C). Além disso, os participantes se automonitoraram utilizando planilhas que variavam a depender da fase. Cada uma será apresentada de acordo com sua respectiva fase.

Automonitoramento: Inicialmente foi feito um encontro individual com cada participante em que se apresentou brevemente sobre o que é o autogerenciamento e suas estratégias, assim como uma explicação sobre o que é o automonitoramento. Foram usados exemplos concretos e reais para ilustrar cada explicação. Neste encontro, foi discutido qual a importância e os benefícios de se fazer intervalos durante o trabalho, tanto para a saúde física, mental, para evitar fadiga e como uma estratégia para gerenciar o estresse e a ansiedade. Foi explicado como o intervalo poderia ser feito, por exemplo uma duração estimada de cinco a quinze minutos por período, preferencialmente fazer fora do horário das explicações ou reuniões e fora do local de trabalho. Foram dados alguns exemplos de atividades que as pessoas normalmente fazem durante um descanso e discutido com cada um o que gostariam de fazer nesse período. Para cada participante, foi estabelecido de duas a três atividades que poderiam fazer durante o intervalo.

Ao final do encontro, foi apresentada a planilha de automonitoramento (Apêndice D), assim como passada a orientação de como preenchê-la. O participante deveria preencher na primeira coluna o número do intervalo (primeiro, segundo, terceiro e assim por diante), na segunda coluna o horário que saiu e na terceira coluna o horário que retornou. A quarta

coluna calculava automaticamente a duração total do intervalo. Na quinta coluna o participante deveria preencher qual atividade realizou durante o descanso. Ao final de cada dia, o participante deveria manter sua planilha atualizada e salva em uma pasta compartilhada com a pesquisadora na nuvem. A fase de automonitoramento, com o auto registro e observação, se iniciou um dia após o encontro e teve duração de quatro dias consecutivos.

Avaliação funcional: Esta fase teve como objetivo ensinar e auxiliar os participantes a identificarem os antecedentes e as consequências do comportamento-alvo. A princípio, foi feito um encontro individual em que foram abordados os seguintes aspectos: uma revisão sobre a semana anterior, explicação sobre avaliação funcional e discussão sobre o que motivou cada um a fazer os intervalos — o contexto — e sobre como se sentiram após fazê-lo — qual foi a consequência. Os participantes foram orientados a como fazer essa avaliação durante os dias seguintes e registrar na planilha (Apêndice E). Eles preencheram a primeira coluna com o número do intervalo, a segunda com o horário de saída, a terceira com o contexto (o que o motivou a sair para fazer o intervalo), a quarta com o horário de retorno, a quinta com a consequência (como estava se sentindo depois do intervalo), a sexta é preenchida automaticamente com a duração em minutos do período fora e a sétima com a atividade realizada. A fase teve duração de quatro dias consecutivos.

Gerenciamento dos Antecedentes: No encontro inicial desta fase buscou-se apresentar algumas estratégias para que os participantes pudessem manipular antecedentes que ajudariam na ocorrência do comportamento desejado. As estratégias apresentadas foram:

- Estímulos que funcionam como uma dica, “deixa” ou lembretes (*prompting*): alarmes, adesivos tipo “post its”, marcações, anotações etc.;
- Remoção de objetos que estão relacionados a um hábito que queiram deixar de ter;

- Limitar ou dedicar um comportamento a um local ou a uma situação específica.

Cada participante definiu qual ou quais estratégias iriam utilizar nas próximas semanas para que aumentasse a probabilidade de realizarem os intervalos. Algumas estratégias, como a configuração do alarme, foram feitas no próprio encontro com auxílio da pesquisadora. A fase teve duração de quatro dias consecutivos.

A partir desta fase, houve uma alteração na planilha de registro (Apêndice F) nas colunas de “contexto” para fazer o intervalo e “consequência” após o intervalo. Os participantes deveriam assinalar caixas de seleção nas colunas de acordo com o seu estado, sendo eles já pré-definidos pela pesquisadora. Algumas das opções em “contexto” eram: cansado, dor de cabeça, dor física, entediado, vontade de ir ao banheiro, sede, fome, fadigado, distraído, inquieto, ansioso, sonolento, outros etc. Algumas das opções na coluna de consequências eram: descansado, relaxado, animado, sem dor, menos dor, saciado, tranquilo, sem diferença, energizado, outros etc. As colunas de frequência e duração continuaram a ser preenchidas da mesma forma.

Gerenciamento das Consequências: No encontro que marcou o início desta fase, foi feita uma discussão sobre as consequências após o próprio intervalo, ou seja, como cada participante havia se percebido após a pausa. Como por exemplo sentir-se mais focado e energizado após sair para um intervalo e tomar um café. Em seguida, foi feita uma explanação de como a manipulação de consequências pode ser importante no autogerenciamento, muitas vezes como um incentivo, como por exemplo com uso de fichas ou tokens (objetos que podem depois ser trocados por bens ou serviços) sejam eles autoadministrados ou por um terceiro.

Definiu-se neste momento que seriam administrados vouchers (Apêndice G) pela pesquisadora de acordo com o cumprimento de alguns critérios. Foi estipulado com cada

participante uma meta diária de intervalos, com base nas semanas anteriores. Diariamente, os participantes deveriam enviar por e-mail a planilha de registro. Caso tenham atingido a meta do dia, receberiam um voucher como resposta ao e-mail. Ao final da fase, aqueles que acumulassem pelo menos três de quatro vouchers poderiam escolher um prêmio. A lista de prêmios era composta por vale-presentes de diferentes categorias.

O registro do comportamento, do contexto e da consequência continuou sendo feito com a mesma planilha usada na fase de gerenciamento de antecedentes. Esta fase teve uma duração de quatro dias.

Retorno à Linha de Base: Antes do início desta fase, os participantes escolheram o seu prêmio e foi feito um encontro de discussão sobre as semanas anteriores. Eles foram informados que não precisariam mais enviar a planilha de registro para a pesquisadora e não foi combinado nenhuma estratégia de manipulação de antecedente ou consequência para os dias seguintes.

A fase teve duração de cinco dias e aconteceu nas mesmas condições de linha de base. A pesquisadora observou e registrou todos os dias a frequência e a duração de intervalos de cada participante.

Encontro de Encerramento e preenchimento do formulário de percepções

Ao final do programa, foi feito um encontro de encerramento e agradecimento pela participação. Foi explicado que após a inserção deles em uma vaga de trabalho e início das atividades laborais, a pesquisadora entraria em contato para realizarem a etapa de manutenção.

Foi solicitado que cada participante preenchesse um formulário para conseguir identificar quais foram a relevância, efeitos e suas percepções (Apêndice H).

Manutenção

A manutenção consistiu em uma etapa em que os participantes realizaram novamente a observação e o automonitoramento do comportamento de realizar intervalos durante sua atividade de trabalho. A etapa ocorreu aproximadamente três meses após o encerramento da intervenção e eles já estavam inseridos em uma vaga de trabalho, atuando no modelo de teletrabalho.

Os participantes preencheram um formulário para identificar as percepções, a relevância e os efeitos da pesquisa mesmo após três meses do encerramento da intervenção (Apêndice I)

Concordância entre observação e automonitoramento

Com o objetivo de aumentar a consistência dos dados registrados pelos participantes, foi feito um registro pela pesquisadora e uma segunda observadora nas fases de automonitoramento, avaliação funcional, gerenciamento de antecedentes e gerenciamento de consequências. A observadora era uma tutora que acompanhava alguns alunos da turma e estava presente nas aulas. A pesquisadora e observadora acompanhavam a aula em dias alternados, registrando os comportamentos. Os participantes foram informados que haveria observação em alguns dias, porém não sabiam em quais e nem qual a tutora que a faria.

Antes do início das observações, foi feita uma sessão com a observadora para definição do comportamento-alvo e para ensinar a preencher a planilha de registro.

Do total de 16 dias entre as fases de avaliação funcional, gerenciamento de antecedentes e de consequências, foram observados dez dias. A concordância foi calculada com base nos registros de frequência do automonitoramento de cada participante e das observadoras da seguinte forma: menor frequência dividido por maior frequência multiplicado por cem ($Fm/FM*100$).

Para os participantes A e C, a concordância entre os registros foi de 66,66%. Ou seja, na maioria das vezes que o participante registrou um intervalo, a observadora também o

registrou. Já para o participante B foi de 42,85%. Vale ressaltar que o participante B apresentou dificuldades para completar o automonitoramento em algumas fases do estudo, apesar de continuar realizando os intervalos. Para isso foram aplicadas estratégias extras para ajudá-lo a lembrar de registrar na planilha.

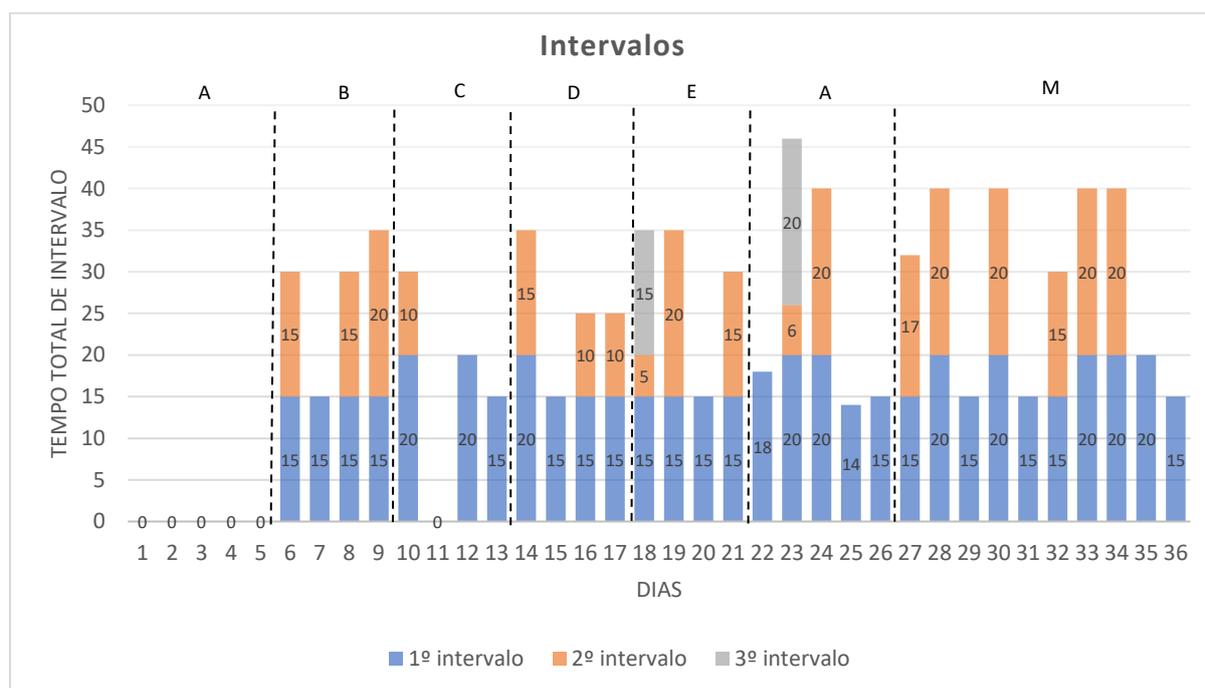
Resultados

Os resultados serão apresentados abaixo de acordo com cada participante.

Participante A

Gráfico 1

Frequência e Tempo Total de Intervalo do Participante A em Cada Fase.



Nota. A- Linha de Base B- Automonitoramento C- Avaliação funcional D- Gerenciamento de Antecedentes E- Gerenciamento de Consequências M- Manutenção

O Gráfico 1 apresenta a quantidade total de intervalos e a duração deles de acordo com cada fase da pesquisa. Pode-se notar que na linha de base, o participante não realizou

nenhum intervalo de descanso. A partir da primeira sessão de intervenção, ele passou a sair para um intervalo em todos os dias, exceto o 11º.

É possível identificar que mesmo na fase de retorno à linha de base, quando já não havia mais sessões de intervenção ou necessidade de enviar o autorregistro, o participante permaneceu fazendo intervalo em todos os dias, tendo inclusive um pico de duração no 23º dia.

Na fase de manutenção, em que ele já estava trabalhando em uma empresa no formato de teletrabalho, o participante A seguiu fazendo intervalos de descanso todos os dias.

Na primeira fase, de automonitoramento, o participante realizou seu autorregistro de maneira correta, lembrando de fazê-lo todos os dias. Vale ressaltar que depois da primeira sessão, o participante optou por utilizar um alarme para lembrá-lo de sair para os intervalos, mesmo antes de ser discutido sobre a manipulação de antecedentes.

Na fase de avaliação funcional o participante deveria descrever com suas próprias palavras, além dos horários de saída e retorno, como estava se sentindo antes de fazer o intervalo e na volta dele. Ele conseguiu registrar com constância, porém na sessão seguinte relatou dificuldades em expor de forma dissertativa como estava se sentindo. Portanto, a partir da terceira fase, foi apresentada uma mudança na planilha de autorregistro, em que ele precisava apenas selecionar, dentre algumas opções, como estava se sentindo. Caso quisesse complementar com alguma opção que não estava contemplada nas alternativas, ele poderia utilizar a opção “outros”.

Tabela 1*Avaliação Funcional do Participante A*

Contexto		Resposta	Consequência	
A	FR¹	B	C	FR²
Cansado	14	Jogar no celular	Descansado	13
Dor de cabeça	13	Mexer no Twitter	Animado	3
Dor física	7	Ouvir música	Sem dor	1
Entediado	6	Deitar-se na cama	Menos dor	8
Sede	1	Beber água	Saciado	1
Distraído	1	Assistir vídeos	Focado/Concentrado	4
Sem foco/Concentração	6	Caminhar pelo apartamento ouvindo música	Tranquilo	4
Inquieto	6	Ouvir música deitado na cama	Sem diferença	3
Ansioso	4			
Estressado	4			
Tenso	3			
Outros (intervalo programado)	1			

A Tabela 1 apresenta na coluna A todos os estados, ou seja, o contexto pré-intervalo, que o participante assinalou. Na coluna FR¹ é possível identificar a frequência em que foi relatada. No caso do participante A, nota-se que a maioria das vezes ele se percebeu cansado (14 vezes) e com dor de cabeça (13 vezes).

A Tabela 1 também mostra na coluna B todas as atividades que o participante realizou durante seus intervalos em todas as fases do estudo. Além disso, as colunas C e FR² apresentam a consequência, ou seja, como que o participante se percebeu após o retorno do intervalo e a frequência que cada estado foi relatado. Portanto, observa-se na Tabela que na maioria das vezes o participante conseguiu perceber que estava mais descansado (13 vezes) e com menos dor (oito vezes) ao retornar da pausa.

Na fase de gerenciamento de antecedentes, o participante A optou por aplicar as seguintes estratégias: programação de um alarme no celular, limitação de um lugar específico para realizar suas atividades no intervalo e uso de uma anotação com a função de lembrete.

Apesar de ter começado a usar um alarme desde a primeira fase do estudo, o participante optou por seguir utilizando em todas as fases. A partir da fase de gerenciamento de antecedentes, ele programou dois alarmes, um em cada período do curso. Esta estratégia foi muito relevante, pois ele relatou que era comum trabalhar “sem perceber a hora” e o alarme o ajudava a se lembrar de fazer um intervalo.

Para que o participante pudesse separar melhor o momento do trabalho e o do descanso, foi estipulado que o participante limitaria as atividades do seu intervalo a outro lugar que não fosse a mesa do trabalho. Por exemplo, deitar ou jogar um jogo na cama. Dessa forma, seria evitado que entrasse em contato com outras atividades de trabalho diferentes, como olhar os e-mails, que às vezes passam despercebidas por serem menos estressantes.

Nas sessões, o participante informou que era comum se sentir ansioso em alguns momentos do curso, a depender do conteúdo, especialmente diante de dificuldades. Portanto, foi estabelecido que ele deveria colocar uma anotação em um papel em cima do notebook com a frase "Como estou me sentindo agora? Pontuação de um a cinco". Ao olhar a anotação, deveria dar uma pontuação para aquele momento. Sendo de um a dois ansiedade ou desconforto de intensidade leve, três de intensidade moderada e quatro a cinco de intensidade

alta. Caso pontuasse três, quatro ou cinco deveria parar para realizar os intervalos. Esta estratégia foi muito importante, pois o participante relatou em diversas sessões ter dificuldades em se autoperceber, especialmente para identificar sinais que indicavam maior desconforto, ansiedade ou cansaço, o que poderia fazer com que trabalhasse horas seguidas sem interrupções.

Na fase de gerenciamento de consequências, o participante definiu que sua meta seria realizar um intervalo por dia de 15 minutos. Ele atingiu as metas diárias, acumulou os quatro vouchers e trocou por um prêmio ao final da fase de retorno à linha de base.

Tabela 2

Questionário de percepções pós-intervenção do participante A

Perguntas	Respostas
Na última semana do curso (e da pesquisa) você utilizou alguma das estratégias discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, quais?	Sim. A princípio eu estava buscando manter um padrão de intervalos para estabelecer uma rotina. Após a sugestão de monitorar o nível de ansiedade/necessidade do intervalo, passei a ficar mais atento aos sinais de estafa mental e incômodos relacionados ao cansaço físico. Então acabei fazendo intervalos com tempos mais adequados às minhas necessidades e em momentos de mais necessidade, o que prevenia necessidades maiores no futuro.
Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização de intervalos durante o curso?	Notei que no início, os intervalos pareciam tomar um protagonismo excessivo e acabavam tirando um pouco da minha atenção, especialmente em momentos de tarefas mais enfadonhas. Contudo, percebi que depois de me acostumar com as pausas e mudar a abordagem (focando mais nos sinais de cansaço e não no intervalo per se), os intervalos deixaram de provocar ansiedade por antecipação e passaram a trazer mais alívio depois de fazê-los.

Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades etc.)	Eu passei a me observar mais, mesmo tendo algumas dificuldades de identificar sentimentos de desconforto. Levando mais em consideração o meu estado físico e mental e não somente o intervalo apenas por regra de rotina, me atentei mais a esses sinais de cansaço. Ainda tenho dificuldades em identificação da origem dessas sensações de desconforto, mas agora, dando mais atenção a isso, consigo antecipar uma piora de estado.
Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho?	Sim.
Você usou ou usaria as estratégias aprendidas no programa de autogerenciamento em alguma outra situação da vida? Se sim, comente.	Sim. O monitoramento do meu estado físico e mental, de fato, foi bastante proveitoso. A aplicação de intervalos no trabalho também é algo que notei ser uma boa forma de evitar uma situação de estafa. Em trabalhos anteriores (especialmente de edição de vídeo), não era comum fazer intervalos e, ao final do dia, percebia um cansaço muito maior. Acredito que essas duas estratégias serão de grande valia, principalmente no trabalho.
Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?	-

A Tabela 2 apresenta as respostas do participante A ao questionário aplicado ao término da intervenção. A partir dela, é possível perceber que o participante identificou que as estratégias utilizadas no programa o ajudaram a identificar com mais eficiência suas próprias necessidades e monitorar tanto o seu nível de cansaço como os sinais de ansiedade, a partir da auto-observação. Por fim, ele aponta que o automonitoramento e o gerenciamento dos intervalos são importantes para evitar o cansaço no contexto do trabalho.

Tabela 3*Questionário de percepções pós-manutenção do participante A*

Perguntas	Respostas
Você percebe que tem feito intervalos durante sua rotina de trabalho?	Sim
Qual tem sido (em média) a quantidade de intervalos de descanso que tem feito por dia de trabalho?	2
Durante o dia todo, quanto tempo você fica (em média) em intervalo de descanso?	30 - 40 minutos por dia
Qual tem sido (em média) a duração dos seu(s) intervalo(s)	15 - 20 minutos
Você identifica/sente algum efeito (positivo ou negativo) após fazer um intervalo de descanso? Se sim, qual(ais)?	Normalmente me sinto menos tenso e mais descansado
Na sua rotina de trabalho você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, qual(ais)?	Sim. Algumas vezes fazia uma autoanálise do meu nível de ansiedade e cansaço. Porém, outras vezes não conseguia ou não me lembrava de fazer essas pequenas pausas para autoanálise, tendo que recorrer a um despertador para me lembrar de fazer os intervalos. Além disso, nem sempre o ritmo do trabalho permitia intervalos regulares.
Você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa em	Não

alguma outra situação da sua vida? Se sim, quais situações?	-
Se respondeu sim na pergunta anterior, por favor descreva qual(ais) estratégia(s) utilizou.	-
Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização na sua rotina de trabalho?	Tive um pouco de dificuldade em criar uma rotina organizada que não influenciava negativamente o fluxo do trabalho. Especialmente quando me passavam atividades novas, pois eu tinha que conciliar o aprendizado com a nova rotina de autoanálise e intervalos. Quando não havia atividades novas, percebi que o trabalho ficava menos cansativo quando fazia os intervalos.
Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção durante o horário de trabalho? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades etc.)	Em momentos de aprendizagem de novas atividades, tive dificuldades em me concentrar tanto no trabalho quanto na autopercepção e nos horários de intervalo. Mas nos momentos de trabalho regular, passei a me atentar com um pouco mais de frequência à autopercepção, favorecendo os intervalos para descanso.
Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho? Por quê?	Sim. Em momentos que demandavam mais concentração, não tive tanta atenção às minhas necessidades, mas durante o trabalho corriqueiro, passei a me atentar a beber água com mais frequência e a buscar sinais de estresse quando antes eu não o fazia.
Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?	-

A Tabela 3 apresenta as respostas do participante A no questionário de percepções ao término da fase de manutenção. A partir dela, pode-se observar que o participante continuou fazendo intervalos de descanso, mesmo já em seu posto de trabalho. Assim como ao longo da

intervenção, ele continua fazendo uma média de dois intervalos por dia, totalizando 30 a 40 minutos de descanso.

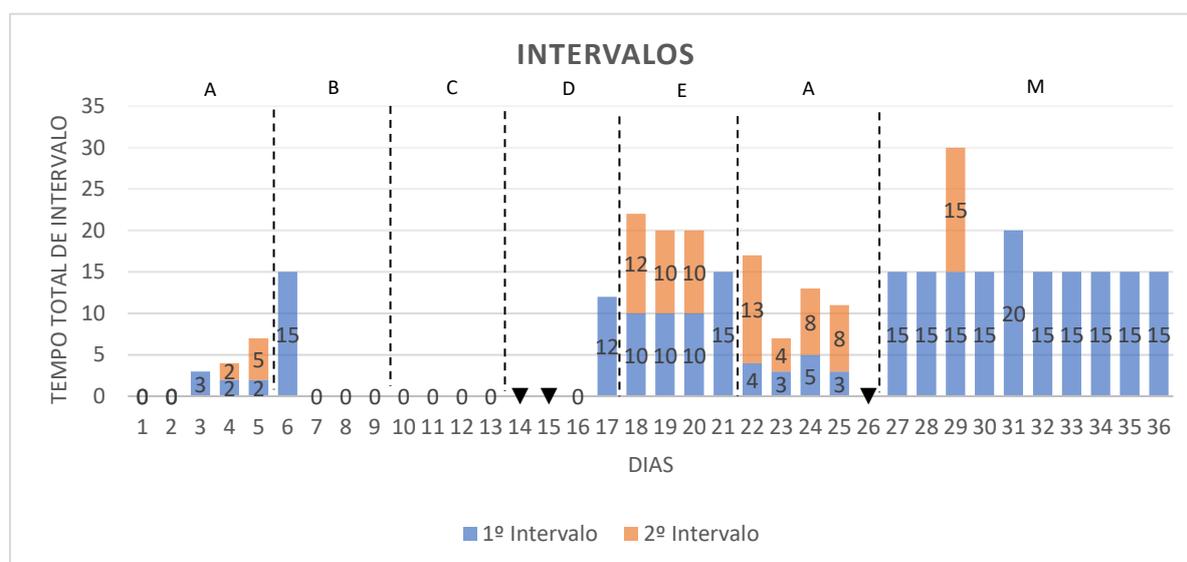
Em relação aos efeitos do intervalo durante o trabalho, o participante relata dois que são positivos: sentir-se menos tenso e mais descansado ao retornar para a tarefa. Verifica-se que mesmo na fase de manutenção, ele seguiu utilizando duas das estratégias traçadas na intervenção: a configuração de um alarme para lembrá-lo de fazer um intervalo e a auto-observação do seu nível de cansaço ou ansiedade.

O participante percebeu que o efeito e o impacto do programa de autogerenciamento foram diferentes a depender do tipo de tarefa que executava. Quando eram atividades rotineiras notava que os intervalos ajudavam a tornar o trabalho menos cansativo e conseguia estar mais atento aos sinais físicos e emocionais que sinalizavam alguma necessidade. Por outro lado, diante de atividades novas ou que exigiam mais concentração o participante relatou ter sentido dificuldades em conciliar a rotina de trabalho com a auto-observação.

Participante B

Gráfico 2

Frequência e Tempo Total de Intervalo do Participante B em Cada Fase.



Nota. A- Linha de Base B- Automonitoramento C- Avaliação funcional D- Gerenciamento de

Antecedentes E- Gerenciamento de Consequências M- Manutenção ◆- Encontro extra ▼-
Falta

A partir do Gráfico 2, pode-se notar que na linha de base o participante B realizou alguns breves intervalos em três dos cinco dias. No primeiro dia de observação após a primeira sessão, o participante registrou corretamente o intervalo que realizou. Já nos dias seguintes não foram registrados pelo participante nenhum intervalo, apesar de observado ao longo das aulas que ele realizava pausas. Os dias marcados com um losango vermelho indicam dias que foram realizados encontros individuais extras e os triângulos pretos indicam faltas.

Na conversa individual com o participante do dia 11, ele informou que estava fazendo os intervalos, porém estava com dificuldades de lembrar de se automonitorar e enviar a planilha. Portanto, a partir dessa sessão foram desenvolvidas estratégias extras para ajudá-lo a lembrar de registrar na planilha e enviá-la. Tais estratégias foram: a pesquisadora enviou diariamente um e-mail cinco minutos antes do início da aula indicando que ele deveria abrir a planilha de intervalos e mantê-la aberta ao longo do dia para registrar suas pausas. Além disso, foi configurado um alarme no celular do participante dez minutos antes do término da aula para que ele enviasse a planilha à pesquisadora. Como foi notado que o participante não registrou seus intervalos no dia 12, foi feito um segundo encontro individual no 13º dia para checar se seria necessário utilizar outras estratégias, porém o participante informou que não realizou nenhum intervalo no 12º dia, portanto não havia registrado. Nos dias subsequentes, após duas faltas, o participante voltou a registrar os seus intervalos e enviar a planilha corretamente.

Na fase de gerenciamento de consequências, o participante definiu que sua meta seria realizar pelo menos dois intervalos por dia de dez minutos cada. Ele atingiu as metas diárias,

acumulou os quatro vouchers e trocou por um prêmio ao final da fase de retorno à linha de base.

É possível identificar que mesmo na fase de retorno à linha de base, quando já não havia mais sessões de intervenção ou necessidade de enviar o autorregistro, o participante permaneceu fazendo intervalo em todos os dias. Nota-se no gráfico uma redução na duração dos intervalos durante esta fase. Vale ressaltar que os intervalos foram registrados nesse momento apenas pelos observadores e que talvez nas fases anteriores o participante estava registrando o horário de maneira aproximada.

Na fase de manutenção, em que ele já estava trabalhando em uma empresa no formato de teletrabalho, o participante B seguiu fazendo intervalos de descanso todos os dias.

Tabela 4

Avaliação Funcional do Participante B

Contexto		Resposta	Consequência	
A	FR	B	C	FR
Cansado	9	Tomar café	Descansado	10
Dor física	1	Alongar-se	Relaxado	4
Entediado	1	Beber água	Animado	2
Vontade de ir ao banheiro	1		Menos dor	1
Sede	3		Saciado	2
Distraído	6		Aliviado	1
Sem foco/Concentração	5		Focado/Concentrado	6
Ansioso	2		Tranquilo	6

Estressado	3	Energizado	4
Fome	1		

Apesar de o participante B não ter registrado seus intervalos ao longo das fases B e C, ele conseguiu identificar na planilha com caixas de seleção, como estava se sentindo antes de realizar um intervalo e ao retornar dele nas fases seguintes.

Na Tabela 4 pode-se observar na coluna A o contexto pré-intervalo que o participante assinalou, ou seja, como ele estava se sentindo ao sair para fazer um descanso. A coluna FR¹ apresenta a frequência em que cada estado foi relatado. Conclui-se que na maioria das vezes o participante se percebeu cansado (nove vezes) e distraído (seis vezes) antes de realizar um intervalo.

É mostrado na coluna B da Tabela 4 todas as atividades o participante realizou durante seus intervalos em todas as fases do estudo. As colunas C e FR² apresentam a consequência, ou seja, como que o participante se percebeu após o retorno do intervalo e a frequência que cada estado foi relatado. Portanto, observa-se na tabela que na maioria das vezes o participante conseguiu perceber que estava mais descansado (dez vezes), focado, concentrado e tranquilo (seis vezes) ao retornar da pausa.

Na fase de gerenciamento de antecedentes, o participante optou por aplicar as seguintes estratégias: limitação de um lugar específico para realizar suas atividades no intervalo e uso de uma anotação com a função de lembrete.

Foi estipulado que o participante limitaria as atividades do seu intervalo a outro lugar que não fosse mesa do trabalho. Por exemplo, na cozinha ao tomar um café, ou fazer um alongamento na sala. Além disso, colocou uma anotação na tela do computador com a frase "Lembrar de fazer um intervalo. Às 10h30 e às 14h30".

Tabela 5*Questionário de percepções pós-intervenção do participante B*

Perguntas	Respostas
Na última semana do curso (e da pesquisa) você utilizou alguma das estratégias discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, quais?	Sim, anotar no celular e programar o alarme para tocar no horário.
Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização de intervalos durante o curso?	Os efeitos positivos é que eu pude ter um melhor rendimento e uma melhor produtividade no curso.
Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades etc.)	Sim, impactou na minha autopercepção pois o meu desempenho melhorou quando eu comecei o autogerenciamento.
Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho?	Sim, o programa me ajudou a estar mais atento nas minhas necessidades durante o trabalho.
Você usou ou usaria as estratégias aprendidas no programa de autogerenciamento em alguma	Sim, eu usaria as estratégias aprendidas na minha rotina de estudos.

outra situação da vida? Se sim, comente.

Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa? -

A Tabela 5 aponta as respostas do participante B às perguntas feitas a partir do questionário aplicado ao término da intervenção. Pode-se notar que o participante relatou ter utilizado duas estratégias traçadas durante a intervenção na fase de retorno à linha de base, mesmo quando não havia necessidade de enviar seu automonitoramento. Em relação aos efeitos do programa, ele identificou que o programa o ajudou a ser mais produtivo ao longo do curso e a estar mais atento às suas próprias necessidades. Por fim, ele considera que poderá utilizar algumas estratégias aprendidas em sua rotina de estudos.

Tabela 6

Questionário de percepções pós-manutenção do participante B

Perguntas	Respostas
Você percebe que tem feito intervalos durante sua rotina de trabalho?	Sim
Qual tem sido (em média) a quantidade de intervalos de descanso que tem feito por dia de trabalho?	2

Durante o dia todo, quanto tempo você fica (em média) em intervalo de descanso?	10 - 20 minutos por dia
Qual tem sido (em média) a duração dos seu(s) intervalo(s)	15 - 20 minutos
Você identifica/sente algum efeito (positivo ou negativo) após fazer um intervalo de descanso? Se sim, qual(ais)?	Eu senti o efeito positivo de estar descansado e estar mais focado
Na sua rotina de trabalho você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, qual(ais)?	Eu gerenciei o meu intervalo anotando na agenda e marcando no despertador
Você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa em alguma outra situação da sua vida? Se sim, quais situações?	Não usei as estratégias em alguma outra situação da minha vida.
Se respondeu sim na pergunta anterior, por favor descreva qual(ais) estratégia(s) utilizou.	-
Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização na sua rotina de trabalho?	Os efeitos positivos é que eu pude fazer o intervalo e voltar para o trabalho mais focado

Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção durante o horário de trabalho? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades etc.)	Eu estava me sentindo mais focado.
Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho? Por quê?	O programa me ajudou a estar mais atento as minhas necessidades.
Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?	Eu gostei muito da pesquisa

A Tabela 6 apresenta as respostas do participante B no questionário de percepções após fase de manutenção. A partir dela, pode-se observar que o participante continuou fazendo intervalos de descanso, mesmo já em seu posto de trabalho, e relatou realizar em média dois intervalos por dia, totalizando dez a vinte minutos de descanso.

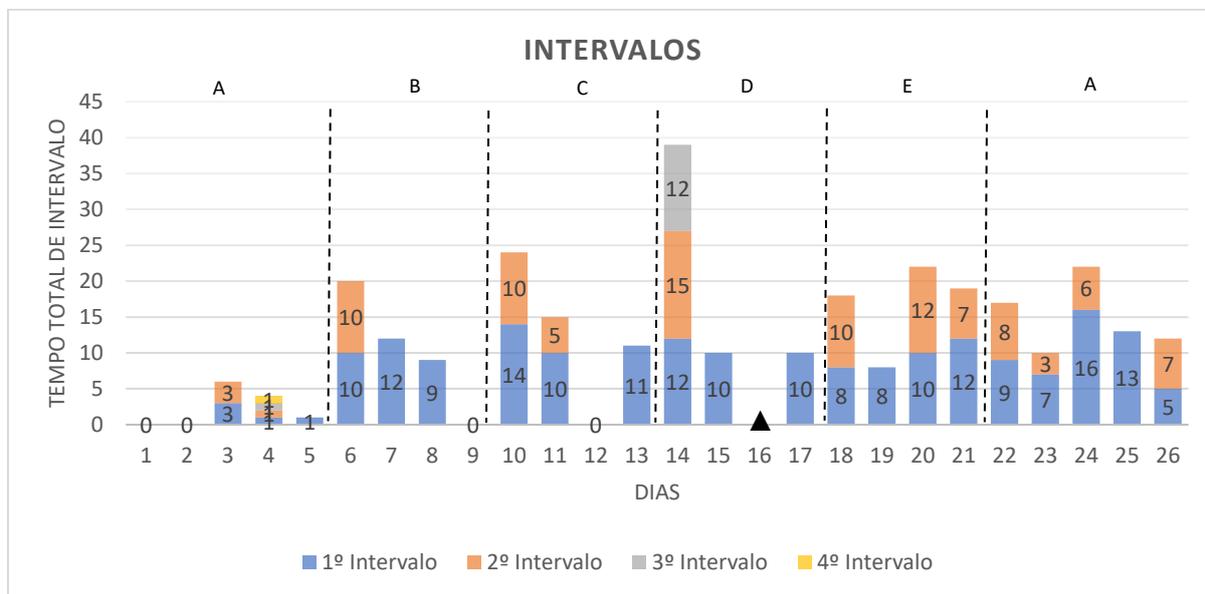
Em relação aos efeitos do intervalo durante o trabalho, o participante relatou dois que são positivos: sentir-se mais descansado e focado ao retornar para a tarefa. Verifica-se que mesmo na fase de manutenção ele seguiu utilizando estratégias para auxiliar no gerenciamento dos seus intervalos, sendo elas a configuração de um alarme e anotações na agenda.

O participante apontou que o programa de autogerenciamento o ajudou a estar mais atento às suas necessidades e a sentir-se mais focado ao voltar de um intervalo.

Participante C

Gráfico 3

Frequência e Tempo Total de Intervalo do Participante C em Cada Fase.



Nota. A- Linha de Base B- Automonitoramento C- Avaliação funcional D- Gerenciamento de Antecedentes E- Gerenciamento de Consequências ▼ - Falta

Na linha de base, o participante C realizou apenas alguns curtos intervalos de um a três minutos em três dos cinco dias. A partir da primeira sessão de intervenção, ele passou a sair para um intervalo em praticamente todos os dias subsequentes da observação.

Vale ressaltar que no caso do participante C, a orientação na primeira sessão sobre o objetivo de um intervalo de descanso, seus benefícios e a gestão do tempo foram muito importantes, uma vez que nos primeiros dias do treinamento ele apenas saía da frente do computador para ir ao banheiro ou beber água. Após as orientações, passou a gerenciar seus intervalos e relatar nas sessões individuais que percebeu os benefícios das pausas ao longo do dia, especialmente quando estava diante de uma tarefa estressante ou após uma longa reunião.

É possível identificar que mesmo na fase de retorno à linha de base, quando já não havia mais sessões de intervenção ou necessidade de enviar o autorregistro, o participante permaneceu fazendo intervalo em todos os dias.

Não foi possível realizar a etapa de manutenção com o participante C, pois ele não estava trabalhando no momento da pesquisa.

Tabela 7

Avaliação Funcional do Participante C

Contexto		Resposta	Consequência	
A	FR	B	C	FR
Cansado	7	Comer fruta	Descansado	6
Dor de cabeça	3	Interagir com a filha	Relaxado	4
Dor física	2	Tomar café	Menos dor	2
Entediado	3	Tomar água	Saciado	3
Fome	2	Banheiro	Aliviado	2
Distraído	5	"Não fazer nada"	Focado/Concentrado	3
Sem foco/Concentração	6	Descansar	Tranquilo	6
Tenso	1	Interagir com a esposa	Energizado	2
		Ficar na área externa de casa		

Na fase de automonitoramento, o participante realizou seu autorregistro de maneira correta, lembrando de fazê-lo todos os dias.

Na fase de avaliação funcional, conforme relatado anteriormente, o participante deveria descrever com suas próprias palavras, além dos horários de saída e retorno, como estava se sentindo antes de fazer o intervalo e no retorno. Ele conseguiu registrar com constância, indicando que normalmente estava cansado e ansioso antes de fazer o intervalo e disposto ao retornar para as atividades. A partir da terceira fase, foi apresentada uma mudança na planilha de autorregistro, em que ele precisava apenas selecionar, dentre algumas opções, como estava se sentindo.

A coluna A da Tabela 7 apresenta os estados, ou seja, o contexto pré intervalo, que o participante assinalou a partir da fase de gerenciamento de antecedentes. Na coluna FR¹ é possível identificar a frequência em que foi relatada. No caso do participante C, nota-se que a maioria das vezes ele se percebeu cansado (sete vezes) e sem foco ou concentração (seis vezes).

A Tabela 7 mostra na coluna B todas as atividades que o participante realizou durante seus intervalos em todas as fases do estudo. Além disso, as colunas C e FR² apresentam a consequência, ou seja, como que o participante se percebeu após o retorno do intervalo e a frequência em que cada estado foi relatado. Portanto, observa-se na Tabela que na maioria das vezes o participante conseguiu perceber que estava mais descansado (seis vezes) e tranquilo (seis vezes) ao retornar do descanso.

Na fase de gerenciamento de antecedentes, o participante C optou por aplicar as seguintes estratégias: programação de um alarme no celular, limitação de um lugar específico para realizar suas atividades no descanso, uso de uma anotação com a função de lembrete e após uma situação específica realizar um intervalo.

O participante relatou que normalmente trabalha por muito tempo e não percebe a si mesmo, como por exemplo se está cansado, com fome ou com dor. Portanto, colocou uma anotação no notebook com a frase “Como estou me sentindo agora?”. Ao olhar para a anotação ele usava a própria planilha de registro para fazer checagem, buscando perceber como estava se sentindo. Caso identificasse algum daqueles desconfortos, sairia para o intervalo.

Foi estipulado que o participante limitaria as atividades do seu intervalo a outro lugar que não fosse a mesa do trabalho. Por exemplo, ir até a cozinha para comer ou beber algo e ficar na área externa de sua casa. O participante optou por programar um alarme ao sair para o intervalo para lembrar de retornar depois de cerca de dez a vinte minutos.

Outro aspecto levantado pelo participante no encontro individual foi que sempre depois de reuniões longas ou momentos de muita interação ele se sente muito cansado. Portanto, foi definido que depois de tais situações ele realizaria um intervalo.

Na fase de gerenciamento de consequências, o participante definiu que sua meta seria realizar dois intervalos de dez minutos por dia. Ele atingiu a meta diária em apenas um dia e acumulou um voucher. No entanto, vale ressaltar que ele fez pelo menos um intervalo em cada dia.

Tabela 8

Questionário de percepções pós-intervenção do participante C

Perguntas	Respostas
Na última semana do curso (e da pesquisa) você utilizou alguma das estratégias discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, quais?	Sim, anotei o bilhete para intervalo, utilizei alarmes também
Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização de intervalos durante o curso?	Positivo: Após reuniões ou situações de desconforto o intervalo ajudou para melhorar o foco e a descansar um pouco. negativo: não tenho nenhum ponto a destacar.
Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades etc.)	Ajudou a estar atento ao que estava sentindo ao ter que anotar.

Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho?	Sim, ajudou muito.
Você usou ou usaria as estratégias aprendidas no programa de autogerenciamento em alguma outra situação da vida? Se sim, comente.	Sim, continuo utilizando, inclusive as questões de alarmes e percepção do que está sentido e a dar importância para pausas.
Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?	Considero a pesquisa relevante e as questões de autogerenciamento importantes para o trabalho e para a vida pessoal.

A Tabela 8 mostra as respostas do participante C no questionário aplicado ao término da intervenção. O participante relatou ter utilizado duas estratégias traçadas durante a intervenção na fase de retorno à linha de base, mesmo quando não havia necessidade de enviar seu automonitoramento. Em relação aos efeitos do programa, ele identificou que o ajudou a melhorar o foco e descansar um pouco durante a rotina. O participante afirmou que o programa ajudou em sua autopercepção, pois tinha que anotar na planilha. Por fim, ele relatou que continua utilizando alarmes e considera a autopercepção e as pausas importantes também em outras situações da vida.

Discussão

Estudos anteriores identificaram que o programa de autogerenciamento pode ser utilizado para modificação de comportamentos relacionados a problemas de trabalho e promoção de uma prática saudável (Godat & Brigham, 1999). Sendo assim, o objetivo geral deste estudo foi verificar a utilidade de um programa de autogerenciamento para pessoas com TEA no contexto de treinamento para o trabalho. Especificamente, buscou-se entender se o

programa auxiliou os participantes a gerenciarem melhor o seu tempo de descanso durante o treinamento, se foi útil para ajudá-los a melhorar sua autopercepção, se as estratégias desenvolvidas foram úteis para outros contextos e verificar se as mudanças de comportamento se mantiveram após suas inserções no trabalho.

O programa de autogerenciamento deste estudo buscou contemplar todas as fases propostas por Sarafino (2018). Inicialmente, determinou-se o comportamento-alvo e as variáveis que melhor indicariam o progresso feito em direção ao objetivo, sendo eles a frequência e duração dos intervalos de descanso. Em seguida, realizou-se a linha de base para verificar a mudança comportamental dos participantes depois do início do programa. Após a introdução da intervenção, foram executadas as fases de automonitoramento, avaliação funcional, gerenciamento dos antecedentes e das consequências. Para verificar se as modificações comportamentais se mantiveram mesmo após a intervenção, foi realizada a etapa de manutenção.

O automonitoramento, que foi realizado ao longo de todas as fases do estudo, é parte essencial do programa de autogerenciamento e já foi estudado como uma forma de alterar a frequência ou duração de comportamentos que serão úteis para melhorar a produtividade e a segurança no trabalho (Olson & Winchester, 2008). No presente estudo, os participantes tiveram um aumento na frequência e duração de seus intervalos de descanso ao longo do seu expediente de estudo ou trabalho após o início do automonitoramento em comparação a linha de base, na qual ainda não havia sido introduzida a intervenção. No retorno dos intervalos, os participantes sentiram-se mais descansados, tranquilos, focados, concentrados e com menos dor. Portanto, percebe-se que o aumento na frequência dos intervalos foi importante tanto para o seu bem-estar como para uma percepção de melhor rendimento, já que a tranquilidade e a concentração os ajudaram a trabalhar e/ou estudar melhor.

A avaliação funcional proposta por Sarafino (2018), que tem como objetivo que a própria pessoa consiga identificar quais são os antecedentes e as consequências do comportamento-alvo, foi importante no estudo para auxiliar os participantes a estarem mais atentos às suas necessidades e aos desconfortos a partir de uma auto-observação. De acordo com eles, o programa impactou positivamente em sua autopercepção, pois ficaram mais sensíveis aos sinais de cansaço, estresse e ansiedade causados pelo trabalho.

Na fase de gerenciamento dos antecedentes, foram utilizadas algumas estratégias citadas por Cooper et al. (2014) e Sarafino (2018), como o uso de alarmes e anotações que serviram como um lembrete e definição de um ambiente específico para que trabalhassem e outro para que descansassem. Elas foram importantes tanto para ajudar os participantes a lembrarem de observar como estavam se sentindo como para fazer o próprio intervalo. Já na fase de gerenciamento das consequências, foram utilizados vouchers administrados pela pesquisadora após atingirem a meta estipulada.

Na manutenção, já no próprio posto de trabalho, os participantes continuaram a fazer intervalos e ainda procuraram estar atentos às suas necessidades. Contudo, é importante levar em consideração que há diferença na autopercepção a depender do ritmo da atividade, como por exemplo quando ela é nova ou quando há maior cobrança.

Pessoas com TEA podem apresentar prejuízos nas funções executivas, como por exemplo no controle inibitório, planejamento e flexibilidade cognitiva (Czermainski et al., 2013). O programa de autogerenciamento proposto no estudo contém etapas que podem auxiliar essas pessoas a minimizar os impactos desses prejuízos.

O controle inibitório e a atenção são importantes para que uma pessoa consiga, por exemplo, prestar atenção em seu próprio estado físico e emocional, em detrimento de outros estímulos (Davidson et al., 2006; Diamond, 2013). Portanto, na rotina de trabalho, em alguns momentos, é necessário direcionar sua atenção para si mesmo ao invés de alocá-la totalmente

na tarefa. Os participantes relataram que era comum trabalharem sem realizar intervalos e muitas vezes “nem percebiam o tempo passar”. Isso pode indicar dificuldades em prestar atenção em como estavam se sentindo. Os alarmes e as anotações utilizados pelos participantes os ajudavam a lembrar de interromper a atividade e observar como estavam se sentindo, física e emocionalmente. Assim como a planilha em que eles deveriam assinalar como estavam se sentindo o ajudavam a direcionar o que deveriam observar em si mesmos.

O déficit na flexibilidade cognitiva pode resultar em padrões de comportamento repetitivos e perseverações, nas quais a pessoa tem dificuldades em ter ideias diferentes para mudar de estratégias (Diamond, 2013; Seabra et al., 2014). Outro recurso proporcionado pelo programa busca ajudar a pessoa com TEA a se organizar e traçar estratégias para agir diante da percepção de um desconforto ou estresse. Depois de se auto-observar, o participante teria tanto o conhecimento como as estratégias delineadas para aumentar a probabilidade de fazer um descanso para minimizar o desconforto que está sentindo e evitar perseverar na mesma situação desgastante.

Já o estabelecimento de metas e objetivos claros, como proposto na fase de gerenciamento das consequências, pode ajudar a pessoa a se planejar em relação ao seu tempo de trabalho, dividindo e separando de antemão os horários de trabalho e de descanso. Uma vez que já se sabe quais as circunstâncias que podem anteceder ou desencadear uma sensação de maior cansaço, é possível que se antecipe qual o dia, por exemplo, em que será necessário planejar os intervalos com mais frequência ou maior duração para autorregulação.

O programa de autogerenciamento com as fases que foram oferecidas nesta pesquisa, tem efeitos positivos quando proposto no contexto de trabalho para ajudar o colaborador a gerenciar melhor seu tempo de intervalo e de trabalho. Assim como pode contribuir para melhorar sua autopercepção em situações que normalmente exigem maior concentração, foco, interação social e sobrecarga de trabalho.

Em relação às limitações da pesquisa, é importante destacar que os questionários para verificar a percepção dos participantes sobre a intervenção não foram respondidos com tantos detalhes que permitissem compreender com precisão suas visões e de forma operacional, especialmente para os participantes B e C. Uma hipótese levantada é que, especialmente para esta população, as perguntas foram gerais e abrangentes. Sugere-se que outras pesquisas que utilizem questionários com pessoas com TEA procurem elaborar perguntas de forma mais direta, concreta, tanto com o uso e solicitações de exemplos.

Recomenda-se para melhor compreensão dos efeitos da autopercepção em outros contextos da vida do participante, que seja elaborado um questionário específico com exemplos claros e concretos para verificar se nesses outros momentos eles estavam mais atentos às suas necessidades, sensações e emoções.

O treinamento e o suporte ao colaborador com TEA que começa em uma nova instituição são apontados como fatores de sucesso para a inclusão do profissional (Scott et al., 2017). Portanto, o programa de autogerenciamento pode ser uma iniciativa positiva de ser implementada no dia a dia do trabalhador, junto com o apoio e o treinamento.

Ainda são poucos os estudos que procuram descrever programas e identificar seus efeitos práticos, voltados para jovens e adultos com TEA no mercado de trabalho. Considerando os benefícios da diversidade e inclusão para empresas e especialmente para essa população, é fundamental que sejam explorados mais recursos e ferramentas para favorecer a inserção e retenção de pessoas com TEA em posições competitivas de trabalho.

Referências

- American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais* (5ª ed.) <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2020). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135–158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Carvalho-Freitas, M. N. de. (2009). Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: Um estudo de caso. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(spe), 121–138. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>
- 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. <https://doi.org/10.1901/jaba.1997.30-169>
- Cooper, J. O., Heron, T. E. & Heward, W. L. (2014). Self-management. In: J. O. Cooper, T. E. Heron & W. L. Heward. *Applied Behavior Analysis*. (2nd ed., pp. 583-595). Pearson Education Limited.
- Czermainski, F. R., Bosa, C. A., & Salles, J. F. de. (2014). Funções Executivas em Crianças e Adolescentes com Transtorno do Espectro do Autismo: Uma Revisão. *Psico*, 44(4), 518-525.

- Czermainski, F. R., Riesgo, R. dos S., Guimarães, L. S. P., Salles, J. F. de, & Bosa, C. A. (2014). Executive functions in children and adolescents with autism spectrum disorder. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(57), 85–94. <https://doi.org/10.1590/1982-43272457201411>
- Davidson, M. C., Amso, D., Anderson, L. C., & Diamond, A. (2006). Development of cognitive control and executive functions from 4 to 13 years: Evidence from manipulations of memory, inhibition, and task switching. *Neuropsychologia*, 44(11), 2037–2078. <https://doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2006.02.006>
- Diamond, A. (2013). Executive functions. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 135–168. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>
- Gazzaniga MS, Ivry RB, Mangun GR. *Neurociencia cognitiva: a biología da mente*. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed; 2006.
- Gil, R. (2002) *Neuropsicologia*. Editora Santos.
- Godat, L. M., & Brigham, T. A. (1999). The effect of a self-management training program on employees of a mid-sized organization. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(1), 65–83. https://doi.org/10.1300/J075v19n01_06
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>
- Koegel, L. K., Koegel, R. L., Hurley, C., & Frea, W. D. (1992). Improving social skills and disruptive behavior in children with autism through self-management. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(2), 341–353. <https://doi.org/10.1901/jaba.1992.25-341>
- Koegel, L. K., Park, M. N., & Koegel, R. L. (2014). Using self-management to improve the reciprocal social conversation of children with autism spectrum disorder. *Journal of*

Autism and Developmental Disorders, 44(5), 1055–1063.

<https://doi.org/10.1007/s10803-013-1956-y>

Latham, G. P., & Frayne, C. A. (1989). Self-management training for increasing job attendance: A follow-up and a replication. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 411–416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.411>

Lei n. 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (2012). Dispõe sobre a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Diário Oficial da União de 28 de dezembro de 2012, p. 2. Brasília, DF.

Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (2015). Dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União de 07 de julho de 2015, p. 2. Brasília, DF.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>

Malloy-Diniz, L.F.; Capellini, G.M.; Malloy-Diniz, D.N.M.; Leite, W.B. (2008). Neuropsicologia no Transtorno de Déficit de Atenção/Hiperatividade. In Fuentes, D.; Malloy-Diniz, L.F.; Camargo, C.H.P.; Cosenza, R.M. e cols. *Neuropsicologia-Teoria e Prática* (pp.241-255). Porto Alegre: Artmed.

Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: Cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549–2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>

Olson, R., & Winchester, J. (2008). Behavioral self-monitoring of safety and productivity in the workplace: A methodological primer and quantitative literature review. *Journal of*

Organizational Behavior Management, 28(1), 9–75.

<https://doi.org/10.1080/01608060802006823>

Sarafino, P. E. (2018). Self-Management. In S. C. Hayes & S. G. Hoffman (Eds.). *Process Based-CBT* (pp. 233-244). Context Press.

Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2015). Correction: Viewpoints on factors for successful employment for adults with autism spectrum disorder. *PLOS ONE*, 10(11), e0143674. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0143674>

Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLOS ONE*, 12(5), e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>

Seabra, A.G., Reppold, C.T., Dias, N.M., Pedron, A.C. (2014) Modelos de Funções Executivas. In A. G. Seabra, J. A. Laros, E. C. Macedo & N. Abreu (Orgs.). *Inteligência e funções executivas*. Mennon.

Soares, E. B. (2019). Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: Challenges for the Human Resources Management. *Gestão & Produção*, 26(3), e2871. <https://doi.org/10.1590/0104-530x-2871-19>

Southall, C. M., & Gast, D. L. (2011). Self-Management Procedures: A Comparison across the Autism Spectrum. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 46(2), 155–171. <http://www.jstor.org/stable/23879688>

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O(A) Sr(a) está sendo convidado a participar do projeto de pesquisa “Efeitos de um programa de autogerenciamento em adultos com TEA em um contexto de treinamento para o trabalho” a ser realizada em São Paulo, cujo pesquisador responsável é Juliana Pineda Fungaro, aprovado pelo do CEP-IFSP pelo CAAE número 39141220.7.0000.5473. Os objetivos do projeto são verificar a utilidade de um programa de autogerenciamento aplicado a pessoas com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) em um contexto de treinamento de habilidades voltadas ao trabalho. O (A) Sr (a) está sendo convidado porque possui o diagnóstico de TEA e está realizando uma capacitação para preparo profissional. O (A) Sr (a). tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma para o tratamento que recebe neste serviço. Sua participação não é obrigatória, nem remunerada e consiste em participar de um programa de autogerenciamento que estará dividido nas seguintes etapas: (1) pré-intervenção (2) intervenção e (3) manutenção. Todas as etapas da pesquisa serão realizadas no formato online através de ferramentas de videochamada. O programa será aplicado e acompanhado pela pesquisadora e por outros profissionais da instituição.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Nesta pesquisa os riscos para o (a) Sr.(a) são mínimos como por exemplo, algum desconforto, cansaço ou ansiedade característicos de qualquer processo de intervenção. Caso você venha a sentir algo semelhante, comunique ao pesquisador para que sejam tomadas as devidas providências.

Também são esperados os seguintes benefícios com esta pesquisa: a experiência com um programa de autogerenciamento servirá como uma forma de desenvolver habilidades de autogerenciamento e na preparação para ingressar no mercado de trabalho. A instituição onde será realizado o estudo poderá utilizar-se do programa como um método de intervenção para outros usuários. Por fim, considera-se que o estudo é de grande relevância social, uma vez que procura investigar a viabilidade desta intervenção para adultos com TEA e pode influenciar diretamente nas abordagens terapêuticas para casos semelhantes.

Garantimos ao (à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e, posteriormente, na divulgação científica. As informações coletadas serão analisadas e será garantido o sigilo, a privacidade e confidencialidade, sendo resguardado o seu nome, bem como a identificação do local de coleta de dados. A qualquer momento, se for do seu interesse, você poderá ter acesso a todas as informações obtidas a seu respeito neste estudo, ou a respeito dos resultados gerais ao final da pesquisa. Os materiais coletados serão mantidos sob nossa guarda por um período mínimo de cinco anos após o término da pesquisa, sendo posteriormente descartado.

O(A) Sr(a). pode entrar em contato a qualquer momento com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto Federal de São Paulo (CEP/IFSP) e com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), quando pertinente. O CEP/IFSP fica na Rua Pedro Vicente, 625, Canindé – São Paulo - SP, Telefone: (11) 3775-4569, E-mail: cep_ifsp@ifsp.edu.br /e/ou com o pesquisador (s) através dos contatos(s) que constam junto ao campo da(s) assinatura(s). Este documento (TCLE) está elaborado em duas VIAS, que devem rubricadas em todas as suas

páginas, exceto a com as assinaturas, e assinadas ao seu término pelo(a) Sr(a)., ou por seu representante legal, e pelo pesquisador responsável, ficando uma via com cada um.

(assinatura do orientador)

(assinatura do aluno pesquisador)

Dra. Fernanda Castanho Calixto

Juliana Pineda Fungaro

Orientador(a)

Estudante de Mestrado Profissional em

E-mail: secretaria@paradigmaac.org

Análise Aplicada do Comportamento

(coordenação do curso)

E-mail: juliana.jpf@hotmail.com

Endereço – cidade

Endereço – cidade

Telefone: (11) 3672-0194

Telefone: (11) 97105-5495

(coordenação do curso)

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Rua Pedro Vicente, 625 Canindé – São

Paulo/SP

Telefone: (11) 3775-4665

E-mail: cep_ifsp@ifsp.edu.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Participante da Pesquisa

Assinatura e nome

Apêndice B – Planilha de Linha de Base

Data:			
Linha de Base			
Frequência	Saída	Retorno	Duração

Apêndice C – Planilha de Observadores

Data:			
Planilha Observador			
Frequência	Saída	Retorno	Duração

Apêndice D – Planilha Automonitoramento

Data:				
Frequência	Saída	Retorno	Duração	Atividade

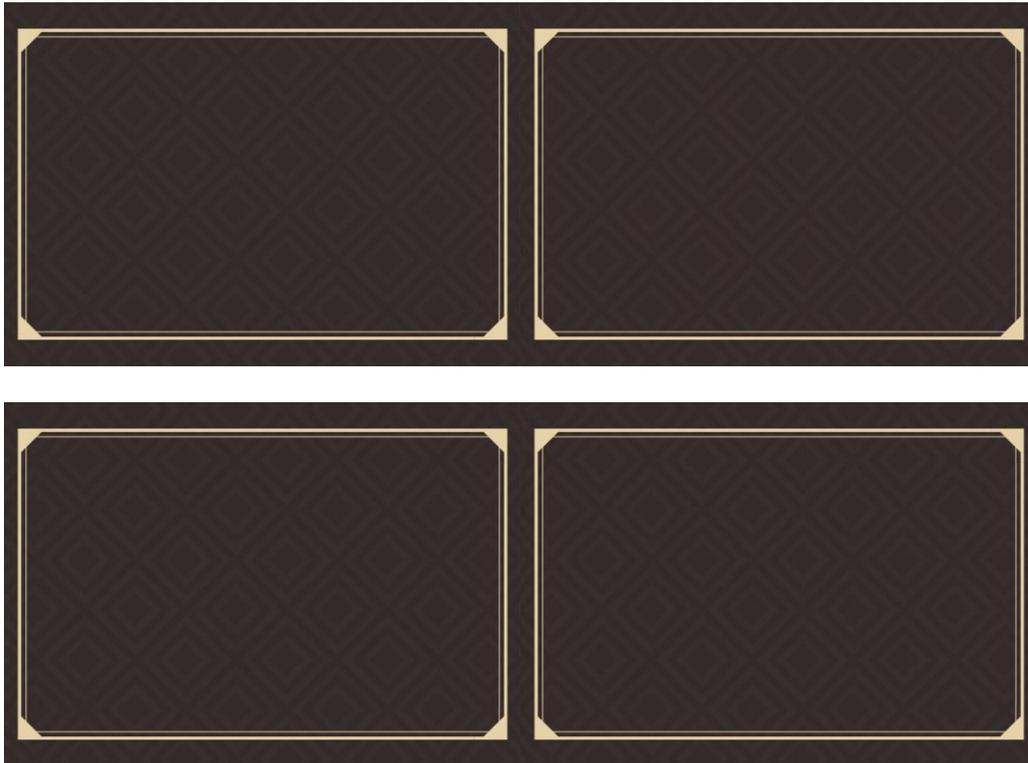
Apêndice E – Planilha de avaliação funcional descritiva

Data:						
Frequência	Saída	Contexto <i>(Como estou me sentindo? O que me motivou a fazer um intervalo?)</i>	Retorno	Consequência <i>(Como estou me sentindo? Como voltei do intervalo?)</i>	Duração	Atividade

Apêndice F – Planilha de avaliação funcional objetiva

Frequência	Saída	Contexto <i>(Como estou me sentindo? O que me motivou a fazer um intervalo? Selecione quantas opções quiser)</i>	Retorno	Consequência <i>(Como estou me sentindo? Como voltei do intervalo? Selecione quantas opções quiser)</i>	Duração	Atividade
		<input type="checkbox"/> Cansado <input type="checkbox"/> Distraído <input type="checkbox"/> Dor de cabeça <input type="checkbox"/> Sem foco/concentração <input type="checkbox"/> Dor física <input type="checkbox"/> Inquieto <input type="checkbox"/> Entediado <input type="checkbox"/> Ansioso <input type="checkbox"/> Vontade de ir ao banheiro <input type="checkbox"/> Estressado <input type="checkbox"/> Sede <input type="checkbox"/> Sonolento <input type="checkbox"/> Fome <input type="checkbox"/> Tenso <input type="checkbox"/> Fadigado Outro:		<input type="checkbox"/> Descansado <input type="checkbox"/> Tranquilo <input type="checkbox"/> Relaxado <input type="checkbox"/> Energizado <input type="checkbox"/> Animado <input type="checkbox"/> Sem diferença <input type="checkbox"/> Sem dor Outro: <input type="checkbox"/> Menos dor <input type="checkbox"/> Saciado <input type="checkbox"/> Aliviado <input type="checkbox"/> Focado/Concentrado	00:00	

Apêndice G – Vouchers



Apêndice H – Questionário de percepções sobre a pesquisa: pós intervenção

- 1) Na última semana do curso (e da pesquisa) você utilizou alguma das estratégias discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, quais?
- 2) Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização de intervalos durante o curso?
- 3) Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades, etc.)
- 4) Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho?
- 5) Você usou ou usaria as estratégias aprendidas no programa de autogerenciamento em alguma outra situação da vida? Se sim, comente.
- 6) Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?

7) Nome

Apêndice I - Questionário de percepções sobre a pesquisa: Manutenção

- 1) Você percebe que tem feito intervalos durante sua rotina de trabalho?
 - a. Sim
 - b. Não

- 2) Qual tem sido (em média) a quantidade de intervalos de descanso que tem feito por dia de trabalho?
 - a. 0
 - b. 1
 - c. 2
 - d. 3
 - e. 4
 - f. 5
 - g. 6
 - h. Mais de 6
 - i. Outro:

- 3) Durante o dia todo, quanto tempo você fica (em média) em intervalo de descanso?
 - a. Menos de 10 minutos por dia
 - b. 10 - 20 minutos por dia
 - c. 20 - 30 minutos por dia
 - d. 30 - 40 minutos por dia
 - e. 40 - 50 minutos por dia
 - f. 50 - 60 minutos por dia
 - g. Mais de 60 minutos por dia

- h. Outro:
- 4) Qual tem sido (em média) a duração dos seu(s) intervalo(s)?
- a. Menos de 5 minutos
 - b. 5 - 10 minutos
 - c. 10 - 15 minutos
 - d. 15 - 20 minutos
 - e. 20 - 25 minutos
 - f. 25 - 30 minutos
 - g. Mais de 30 minutos
 - h. Outro:
- 5) Você identifica/sente algum efeito (positivo ou negativo) após fazer um intervalo de descanso? Se sim, qual(ais)?
- 6) Na sua rotina de trabalho você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa da pesquisa para gerenciar seus intervalos? Se sim, qual(ais)?
- 7) Você utilizou alguma das estratégias (de manipulação de antecedentes ou consequências) discutidas no programa em alguma outra situação da sua vida? Se sim, quais situações?
- 8) Se respondeu sim na pergunta anterior, por favor descreva qual(ais) estratégia(s) utilizou.
- 9) Quais foram os efeitos (positivos ou negativos) do programa de autogerenciamento para a sua organização na sua rotina de trabalho?
- 10) Como você acha que o programa de autogerenciamento impactou na sua autopercepção durante o horário de trabalho? (exemplo: como estava se sentindo, suas necessidades, etc.)

- 11) Você acha que o programa o ajudou a estar mais atento às suas necessidades durante o trabalho? Por quê?
- 12) Gostaria de deixar algum outro comentário sobre a pesquisa?
- 13) Nome