

INSTITUTO PAR CIÊNCIAS DO COMPORTAMENTO

PALOMA DE OLIVEIRA FERREIRA

AUTOGERENCIAMENTO E SUA INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA DE  
ESTAGIÁRIOS QUE ATUAM COMO APLICADORES ABA

SÃO PAULO  
2025

PALOMA DE OLIVEIRA FERREIRA

AUTOGERENCIAMENTO E SUA INFLUÊNCIA NA QUALIDADE DE VIDA DE  
ESTAGIÁRIOS QUE ATUAM COMO APLICADORES ABA

Projeto de mestrado apresentado ao Instituto Par  
Ciências do Comportamento como parte dos  
requisitos para a obtenção do título de mestre  
pelo Programa de Mestrado Profissional em  
Análise do Comportamento Aplicada, sob  
orientação da Dra. Fernanda Castanho Calixto.

SÃO PAULO  
2025

## RESUMO

O autogerenciamento é um fenômeno complexo que envolve diversos comportamentos como autocontrolar, autoconhecer, autorreforçar e estabelecer objetivos. Nesse processo, o indivíduo modifica o próprio comportamento, realizando mudanças ambientais e de respostas que acarretarão em resultados previamente estabelecidos. O indivíduo que utiliza estratégias de autogerenciamento para gerenciar o próprio tempo pode se beneficiar dessa habilidade, aumentando o controle percebido de seu tempo e de sua eficácia, diminuindo a percepção de estresse e aumentando a qualidade de vida. Cooper *et al.* (2020) afirmam que além de uma maior produtividade essas pessoas terão um aumento do bem-estar, com o aumento da própria autonomia. Baseada nos prejuízos ocasionados pela inabilidade em gerenciar o próprio tempo e considerando a sobrecarga de trabalho de profissionais que trabalham na prestação de serviço a indivíduos com TEA, essa pesquisa buscará avaliar o efeito de um pacote de intervenção de gerenciamento de tempo e verificar se estratégias de autogerenciamento podem beneficiar a qualidade de vida de profissionais universitários que trabalham com crianças autistas e que possuem dificuldades em gerenciar o próprio tempo entre inúmeras atividades que precisam desempenhar. Os dados da pesquisa serão coletados por meio da autoaplicação de questionários, que terão o objetivo de mapear as dificuldades referentes ao gerenciamento de tempo e como o participante organiza sua rotina nas diferentes áreas da vida, inclusive nas demandas acadêmicas (QGTA), além de questionário para investigar a qualidade de vida no ambiente de trabalho (QWLQ-bref.). Esse trabalho utilizará um delineamento quase-experimental e será composto por cinco fases: Apresentação e levantamento de dados, Psicoeducação, Manejo de antecedentes, Manejo de consequências e Encerramento.

**Palavra-chave:** autogerenciamento de tempo, qualidade de vida, desenvolvimento atípico.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	5
MÉTODO .....	14
Participantes .....	15
Local .....	17
Instrumentos e Materiais.....	17
Procedimentos.....	19
Fase 01: Apresentação e levantamento de dados .....	19
Fase 02: Psicoeducação.....	19
Fases 03 e 04: Manejo de antecedentes e consequências.....	21
Fase 05: Encerramento .....	23
RESULTADOS .....	24
DISCUSSÃO .....	47
REFERÊNCIAS .....	51
Apêndice A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)..	53
Apêndice B – FICHA DE REGISTRO DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL .....	56
Apêndice C – QUESTIONÁRIO DE GERENCIAMENTO DE TEMPO .....	57
Anexo 1 - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-bref.....	60
Anexo 2 – QUESTIONÁRIO DE GESTÃO DO TEMPO ACADÊMICO .....	63

## INTRODUÇÃO

O autogerenciamento é um padrão comportamental complexo. Segundo Ferreira da Costa e Kienen (2021), envolve diversos comportamentos como autocontrolar, autoconhecer, autorreforçar e estabelecer objetivos. Sarafino (2018) define autogerenciamento como a utilização de princípios comportamentais e cognitivos aplicados à modificação do próprio comportamento.

No processo de autogerenciamento o indivíduo realiza a aplicação pessoal de uma estratégia, ou ainda um conjunto de técnicas de intervenção para modificar seu próprio comportamento, realizando mudanças ambientais e de respostas que acarretarão em um resultado desejado e previamente estabelecido.

De acordo com Sarafino (2011), grande parte das intervenções de autogerenciamento são implementadas para alcançar metas de quatro finalidades diferentes, são elas: ser mais eficiente e competente nas demandas do dia a dia, desenvolver domínio sobre habilidades que o indivíduo considera difíceis, deixar de lado hábitos indesejados e por fim, adquirir comportamentos e estilo de vida desejados.

Sarafino (2018) além de conceituar o autogerenciamento, apresenta uma série de manipulações ambientais que seriam indicadas com o objetivo de promover a habilidade de controlar o próprio comportamento. As mudanças são propostas para alterar contextos antecedentes e consequentes das respostas que queremos enfraquecer ou fortalecer a depender do objetivo proposto. Para que um programa de autogerenciamento eficiente seja desenvolvido, é necessário que avaliações funcionais sejam conduzidas a fim de identificar o comportamento exato a ser modificado e quais são os antecedentes e as consequências que

o mantêm. Considerando o comportamento alvo a ser observado, a identificação e registro dos antecedentes e consequências podem ser realizadas pelo próprio cliente em conjunto com o terapeuta. Com base nos dados coletados, o profissional responsável pela condução do programa consegue definir como realizar mudanças nos antecedentes e nas consequências que estão mantendo o comportamento do cliente. O comportamento a ser alterado pode ser operante ou respondente sendo necessário estratégias diferentes para cada um deles, entretanto, também é importante ressaltar que no dia a dia, condições respondentes e operantes também podem ocorrer juntas.

A literatura aponta que o uso do autogerenciamento pode trazer muitos benefícios para a vida do indivíduo, como deixar de lado hábitos que são prejudiciais, alcançar metas pessoais e até mesmo ajudar a pessoa a ser mais eficiente em seu dia a dia e contribuir para um aumento na qualidade de vida. Cooper *et al.* (2020) afirmam que além de uma maior produtividade essas pessoas terão um aumento do bem-estar, com o aumento da própria autonomia.

O autogerenciamento pode ser aplicado em diferentes áreas de atuação. No contexto da saúde, programas para o autogerenciamento são elaborados para que pacientes possam modificar os próprios comportamentos e tenham assim uma participação ativa no próprio tratamento. Smoorenburg *et al.* (2019) relatam que a autogestão abarca três conjuntos diferentes de atividades: (1) gestão médica, como por exemplo tomar medicamentos nos horários estipulados e seguir orientações médicas; (2) gestão comportamental, como a mudança de hábitos antigos e adoção de novos comportamentos que ajudariam no curso de uma doença crônica e (3) gestão emocional, quando o paciente precisa lidar com os sentimentos atrelados ao descobrimento e prognóstico de doenças, como sentimentos de medo, frustração e raiva. O autogerenciamento na área da saúde pode ser muito benéfico para

quem o aplica, auxiliando na adequada administração de fármacos, utilização de aparelhos de monitoramentos (e.g., medidores de glicose, medidores de pressão arterial), cumprimento de dietas alimentares, aumento da realização de atividades físicas e aplicação de técnicas de relaxamento (Nascimento *et al.* 2010).

O autogerenciamento também pode ser aplicado no contexto educacional, com treinamentos para a autogestão que podem contribuir para uma melhora no desempenho acadêmico, aprendizagem mais autônoma para o estudante e aumento da percepção de autoeficácia do indivíduo. Al-Abyadh *et al.* (2022) relatam que na área da educação o autogerenciamento pode contribuir com a diminuição de comportamentos interferentes (e.g., comportamentos hiperativos durante as aulas), aumento dos comportamentos adequados (e.g., realização das tarefas escolares) e desenvolvimento de habilidades sociais (e.g., aceitar as instruções realizadas pelos professores).

Ao longo de intervenções voltadas para o autogerenciamento de indivíduos, o gerenciamento de tempo pode ser eficiente para o alcance das metas estabelecidas. Gerenciamento de tempo é um processo que envolve planejamento e execução de tarefas que precisam ser realizadas, levando em consideração o tempo que se tem disponível e o uso desse tempo de forma eficaz.

De acordo com Claessens *et al.* (2007), para que haja uma gestão de tempo eficiente, três comportamentos distintos precisam estar envolvidos nesse processo: avaliação do tempo disponível, onde o indivíduo realiza um mapeamento do tempo que tem à disposição; planejamento, pois o indivíduo precisa decidir quais atividades executará, definindo a prioridade de cada tarefa e definindo metas; e monitoramento, que tem como objetivo controlar o tempo disponibilizado para cada atividade e identificar possíveis distrações externas que devem ser reduzidas. Segundo Yoshiy (2018), esse processo comportamental

pode ser aprendido, desde que contingências adequadas estejam disponíveis para que esse repertório seja desenvolvido.

Baseado nos prejuízos ocasionados pela inabilidade em gerenciar o próprio tempo entre inúmeras atividades, demandas e reforçadores, pesquisadores avaliaram e propuseram intervenções específicas. Häfner *et al.* (2014), por exemplo, conduziram um estudo com 23 estudantes de graduação de diversas disciplinas como psicologia, biologia, medicina, pedagogia, física, direito e informática. Os participantes tinham idade entre 23 e 30 anos e relataram possuir pouca ou nenhuma experiência com o uso de estratégias para gerenciar o próprio tempo. O objetivo foi verificar os efeitos de um treinamento de gerenciamento de tempo e aplicação de estratégias de autogerenciamento sobre o controle percebido do próprio tempo e a percepção de estresse nesses alunos. O treinamento teve duração total de quatro horas e foi ministrado por uma pessoa com experiência na área de gestão de tempo. Para a mensuração do estresse foi aplicado uma Escala de Tensão que incluía aspectos de fadiga mental, dificuldade para relaxar e sensação de nervosismo. Já para o mapeamento da quantidade de trabalho, foi aplicado uma Escala de Demandas, onde os participantes avaliaram e informaram as tarefas que precisavam desempenhar diariamente. A primeira etapa da intervenção foi de autoconhecimento, os participantes precisaram listar todas as atividades acadêmicas e extracurriculares que desempenhavam e refletirem sobre a importância de cada uma delas, fazendo a si mesmos perguntas como: “quais atividades são mais importantes para mim?” ou ainda: “por que essa atividade é importante?”. Na segunda etapa foi definido metas para a realização das atividades, com estabelecimento de prazos para cada uma delas. A terceira etapa teve como objetivo desenvolver estratégias para alcançar as metas anteriormente estipuladas, considerando possíveis obstáculos que poderiam surgir no meio do caminho e como fariam para ultrapassá-las. Na quarta etapa os participantes fizeram

planejamentos diários, desenvolvendo um cronograma com a ordem que as tarefas seriam realizadas. Na quinta e última etapa, os estudantes precisaram monitorar a realização das tarefas, verificando o que havia sido concluído no dia e o que faltou ser realizado. As duas escalas aplicadas anteriormente foram reaplicadas após duas e quatro semanas do término do treinamento com objetivo de monitorar a eficácia da intervenção. Nos dados obtidos, os estudantes relataram sentir-se menos estressados após o treinamento de gerenciamento de tempo. Sobre o controle percebido no gerenciamento do próprio tempo, duas semanas após a finalização da intervenção foi encontrado uma tendência moderada na direção esperada e quatro semanas depois, os participantes relataram mudanças significativas. Os autores relataram terem encontrado diferenças significativas entre os dados obtidos na linha de base e na replicação das escalas após quatro semanas da finalização do treinamento, explicitando que a intervenção teve um efeito positivo no comportamento de gerenciamento de tempo dos participantes. Também foi identificado um aumento da percepção de controle do tempo e diminuição da percepção do estresse.

Já o estudo de Zhang *et al.* (2020) contou com a participação de 23 estudantes do curso de enfermagem, com idade entre 17 e 22 anos. O objetivo deste estudo foi avaliar a eficácia de um programa em gerenciamento de tempo sobre o autogerenciamento de tempo e ansiedade desses universitários. O trabalho contou com dois grupos, o grupo controle e o grupo que recebeu a intervenção. Para a coleta dos dados, foram aplicadas duas escalas diferentes: o Inventário de disposição de gerenciamento de tempo (TMDI) e o Inventário de ansiedade estado-traço (IDATE), instrumentos esses que foram aplicados nos dois grupos antes e depois da intervenção. A intervenção consistiu em um treinamento de gerenciamento de tempo e foi realizado ao longo de oito sessões com duração de uma hora e meia cada. Os temas de cada aula foram: (1) estabelecimento do valor do tempo; (2) consciência pessoal do

uso do tempo; (3) estratégia de definição de metas; (4) criação de um planejamento de estratégias; (5) estratégias de organização de tarefas; (6) outras estratégias de gestão de tempo; (7) construção de etapas incrementais e (8) perseverança. Após finalização das sessões e com a reaplicação das escalas, os dados indicaram que os participantes que receberam o treinamento, apresentaram disposição de gerenciamento de tempo significativamente maior em relação ao grupo controle. Os resultados evidenciaram também que após a intervenção, houve redução significativa nos *scores* de ansiedade do grupo treinamento quando comparado aos *scores* do grupo controle. Esse estudo ressalta a importância da gestão eficaz do tempo e como essa habilidade pode ajudar no alívio da ansiedade, contribuindo assim para um melhor desempenho na área acadêmica e profissional.

### **Estresse profissional de prestadores de serviço a indivíduos com TEA (Transtorno do Espectro do Autismo)**

Diversos trabalhos demonstram que profissionais que atuam diretamente na prestação de serviços à indivíduos com TEA estão expostos a um maior número de fatores estressantes em sua prática profissional, como altas expectativas e exigências por parte dos familiares, bem como situações conflituosas que podem surgir com essas famílias. Bottini *et al.* (2020) relatam que entre os diversos fatores estressantes que profissionais que trabalham com pessoas autistas enfrentam estão: elevada carga de trabalho, devido à necessidade de disponibilizar muitas horas para que seja possível o alinhamento da intervenção entre os pais, equipe multidisciplinar e escola do cliente, além de sentimento de despreparo profissional devido à falta de supervisão ou baixa periodicidade de encontros com a finalidade de discutir os casos com o supervisor responsável pela intervenção.

Pesquisas exploram os desafios de atuar nessa área, em um estudo conduzido por Brookman-Frazee *et al.* (2012) os autores constataram que progressos lentos de clientes na aquisição de novas habilidades é um desses desafios, causando muitas vezes frustração, trazendo sentimento de culpa e a sensação de que seus esforços profissionais não estão sendo suficientes. O estudo anterior corrobora com a pesquisa de Almansour *et al.* (2013) que constatou que equipes que trabalham diretamente com clientes TEA nutrem sentimento de insegurança e desamparo uma vez que não conseguem controlar aspectos difíceis que envolvem o processo interventivo, como uma curva de aprendizagem achatada do cliente, trazendo sensação de frustração e ansiedade. Um estudo conduzido por Butrimaviciute e Grieve (2013) identificaram, através de entrevistas semiestruturadas, que os profissionais que atuam nessa área afirmam que o trabalho pode ser demasiadamente exaustivo, gerando cansaço físico e mental. O autor afirma ainda, que uma das maiores queixas trazidas pelos profissionais é a apresentação de comportamentos agressivos por parte dos clientes e a necessidade de realizar manejos físicos em algumas situações.

Um profissional de grande relevância na prestação de serviços da análise do comportamento aplicado ao autismo é o aplicador ABA, que atua diretamente com o cliente na aplicação de demandas que foram, ou deveriam ter sido estabelecidas por um coordenador e/ou supervisor ABA. Esses profissionais são muitas vezes estudantes universitários que além de realizarem os estágios obrigatórios não remunerados na faculdade, realizam estágios remunerados atuando nesses cargos de aplicação, gerando uma dupla jornada de trabalho em um período de formação que por si só já apresenta diversos desafios. O estudo de Sanches (2018) relata alguns dos desafios que universitários da área da saúde enfrentam, como sobrecarga acadêmica, incertezas sobre o futuro profissional após a formação, dificuldade para conciliar demandas pessoais e acadêmicas e preocupação com os processos avaliativos

que ocorrem de forma periódica. Esse mesmo estudo aborda as demandas que os universitários enfrentam no cumprimento das regras que as instituições concedentes do estágio estabelecem, como cumprimento de horário para entrada e saída, o tempo de duração dos atendimentos, preenchimento de prontuários e de evoluções, bem como o seguimento de regras referente à vestimenta e higiene. Dos participantes dessa pesquisa, 23 pessoas (74,2%) relataram dificuldades significativas no cumprimento dessas normas, gerando sensação de ineficácia e desânimo profissional.

Além da concomitância de estágios e sobrecarga acadêmica, os aplicadores enfrentam diariamente todos os desafios citados anteriormente na atuação com crianças de desenvolvimento atípico, essas demandas podem ser intensificadas quando considerado que a atuação é direta com a criança e pode ocorrer por várias horas ao dia de maneira ininterrupta, causando desgaste físico e emocional a esses profissionais.

O trabalho de Leoni *et al.* (2020) buscou estudar os principais fatores de risco atrelados ao esgotamento profissional no trabalho envolvendo crianças com desenvolvimento atípico, e dividiram os achados em quatro eixos principais, são eles: fatores do cliente (dentro desse eixo estaria envolvido por exemplo comportamentos desafiadores que a pessoa atendida pode apresentar), fatores ocupacionais (como questões relacionadas à suporte recebido pelo profissional, a carga de trabalho e baixo salário), fatores organizacionais (baixo status no trabalho que realiza e falta de autonomia na elaboração das atividades) e fatores individuais (questões relacionadas à vida pessoal do indivíduo e saúde psicológica).

Dentre os fatores individuais, o autogerenciamento na prática do profissional atuante com TEA teria importância no gerenciamento do seu tempo frente a diversas demandas presentes em sua atuação (por exemplo, preparação de materiais, registro de dados, estabelecimento de agenda). Considerando, especificamente, que o fortalecimento de

habilidade de autogerenciamento para profissionais da área da saúde auxiliou na redução do estresse, uma possibilidade seria que profissionais atuantes com TEA se beneficiem de um programa que tenha como objetivo desenvolver esse repertório.

### **Objetivos**

O objetivo desta pesquisa foi investigar se a aplicação de estratégias de autogerenciamento poderia beneficiar a qualidade de vida de estagiários que trabalham com crianças de desenvolvimento atípico, por meio de um treinamento de gerenciamento de tempo e do desenvolvimento de estratégias individualizadas que fossem eficientes para cada uma das participantes da pesquisa.

### **Justificativa**

O autogerenciamento é muito importante no contexto acadêmico e profissional, especialmente em áreas que envolvem atividades de alta demanda, como a aplicação de intervenções comportamentais aplicada ao desenvolvimento atípico. Estagiários que trabalham como aplicadores ABA enfrentam um ambiente de trabalho intenso, lidando com muitas demandas desafiadoras, o que pode gerar altos níveis de estresse e sobrecarga. O desafio de equilibrar múltiplas tarefas, atender necessidades específicas de cada criança e, ao mesmo tempo, lidar com as demandas acadêmicas, torna-se uma questão central para a qualidade de vida desses profissionais. Uma possibilidade seria que profissionais atuantes com TEA se beneficiem de um programa que tenha como objetivo promover tal habilidade.

## **MÉTODO**

O presente estudo utilizou um delineamento quase-experimental e foi composto por cinco fases baseadas no procedimento proposto por Sarafino (2011): Apresentação e levantamento de dados, Psicoeducação, Manejo de antecedentes, Manejo de consequências e Encerramento.

### **Aspectos éticos**

Essa pesquisa foi realizada considerando as resoluções CNS 466/12 e CNS 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde sobre ética em pesquisa no Brasil, submetido e aprovado pelo Comitê de Ética sob o CAAE 84662224.3.0000.0313.

### **Análise de dados, divulgação e armazenamento**

Os dados coletados nessa pesquisa estão guardados em um armazenamento em nuvens e somente a pesquisadora possui acesso aos dados. Os documentos impressos foram escaneados, transformados em PDF (*Portable Document Format*) e foram alocados no *Google Drive*, permanecendo nesse local por um período de 5 anos. Para assegurar que apenas a pesquisadora tenha acesso a essas informações, foi criado um *e-mail* no provedor *Gmail*, destinado exclusivamente ao uso durante a execução desta pesquisa. Dessa forma, o acesso ao *Google Drive*, onde estão armazenados os dados das participantes, está protegido por login e senha, cujo acesso é exclusivo da pesquisadora.

Com relação à análise dos dados, as informações coletadas foram organizadas e interpretadas de acordo com os padrões de análise qualitativa e quantitativa aplicáveis ao estudo. A análise qualitativa foi conduzida por categorização temática das respostas abertas, garantindo um exame aprofundado dos relatos dos participantes. Já os dados quantitativos

foram analisados por meio da comparação dos escores obtidos nos questionários antes e depois da intervenção. A evolução individual das participantes será descrita considerando tendências gerais, variações nas respostas e padrões observados, a fim de identificar possíveis mudanças nas variáveis dependentes (autogerenciamento e qualidade de vida).

Os dados dessa pesquisa serão divulgados em revista científica, mantendo o sigilo e o anonimato dos participantes.

### **Participantes**

Para participar deste estudo foram convidados, de forma voluntária, universitários do curso de graduação em Psicologia que trabalhassem como aplicadores ABA, realizando intervenções com crianças de desenvolvimento atípico em uma clínica de intervenção intensiva. O convite foi feito por meio de uma arte, que ficou exposta no quadro de avisos dos profissionais e através de uma mensagem enviada no grupo dos profissionais, com informações pertinentes à pesquisa, como os benefícios previstos com a participação, os critérios de inclusão e exclusão e o tempo de duração. O convite deixava evidente que a participação na pesquisa era totalmente voluntária, que ocorreria mediante a assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que não teria nenhuma relação com o vínculo trabalhista dos participantes, sendo garantida a ausência de qualquer coerção ou obrigação.

Durante o período de inscrições, quatro aplicadoras demonstraram interesse em participar do estudo. É válido destacar que, após o encerramento das inscrições, surgiram mais três candidaturas, mas não foi possível incluí-las, pois o prazo já havia terminado e o número de participantes previstos já havia sido atingido. Assim, a amostra final foi composta

por quatro participantes do sexo feminino, sendo uma com 21 anos, duas com 22 anos e uma com 23 anos.

Os atendimentos realizados por essas participantes ocorrem de segunda a sexta-feira, durante cinco horas por dia. A rotina dos aplicadores envolve a aplicação de procedimentos de ensino, manejo de comportamentos interferentes, a coleta de dados ao longo da sessão, a produção de materiais para os treinos, a organização do ambiente de ensino antes e após a finalização do atendimento, a participação em supervisões de casos e o fornecimento de feedbacks diários às famílias. Essas tarefas são realizadas dentro da carga horária dos aplicadores, que é de 30 horas semanais.

### **Critério de inclusão**

Os critérios de inclusão foram: ser estudante universitário regularmente matriculado em um curso de Psicologia; ter idade entre 20 e 30 anos; atuar como estagiário na área de Análise do Comportamento Aplicada ao TEA; apresentar disponibilidade, interesse e concordância em participar da pesquisa, por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### **Critério de exclusão**

Não poderiam participar desta pesquisa candidatos que discordassem dos termos da pesquisa, mediante recusa de assinatura do TCLE; apresentassem dificuldades de acesso à internet para participar dos encontros online; demonstrassem baixa adesão nas etapas iniciais do estudo, comprometendo a continuidade de participação. Além disso, não poderiam participar desta pesquisa candidatos que estivessem fora da faixa etária de 20 a 30 anos;

profissionais que atuassem em área diferente da Análise do Comportamento Aplicada ao desenvolvimento atípico e estudantes de cursos distintos da Psicologia.

### **Local**

Essa pesquisa foi realizada em uma clínica transdisciplinar especializada em Análise do Comportamento Aplicada (ABA) para atendimento de crianças com desenvolvimento atípico, localizada na cidade de Campinas, estado de São Paulo.

Os encontros presenciais aconteceram na clínica e as sessões *online* foram realizadas por meio de videoconferências.

### **Instrumentos e Materiais**

As sessões presenciais aconteceram em uma sala da clínica que continha mesas, cadeiras, computador, televisão, folhas de papel sulfite e canetas. Para os encontros online, foi necessário o uso de computadores que tinham conexão com a internet, pois as videoconferências foram realizadas através da plataforma *Google meet*.

Nessa pesquisa, foram utilizados quatro instrumentos, todos de autopreenchimento. O primeiro foi um Questionário de Gerenciamento de Tempo desenvolvido pela autora, composto por 17 questões. O participante deveria responder o questionário por meio de uma escala *Likert* de 1 a 4, sendo: “muito insatisfatório”, “insatisfatório”, “satisfatório” e “muito satisfatório” para 14 perguntas diferentes. As três últimas questões eram perguntas abertas e os participantes fizeram um relato corrido. As perguntas buscavam mapear a percepção do participante referente à divisão de tempo disponibilizado para cada esfera da sua vida, como área pessoal, profissional e acadêmica, além de identificar a satisfação com a separação realizada. Também tinham como objetivo entender se o participante utilizava algum método

ou ferramenta para organização de rotina e quanto essas estratégias eram funcionais para o indivíduo.

O segundo foi o QWLQ-bref, questionário que avalia a qualidade de vida no trabalho, composto por nove questões do domínio profissional, quatro do domínio pessoal, quatro do domínio físico/saúde e três do domínio psicológico. Os autores do questionário sugerem que os participantes considerassem as vivências e percepções pessoais das duas últimas semanas para escolher a pontuação que mais se enquadrava naquele período, sendo: 1 “muito baixa”, 2 “baixa”, 3 “média”, 4 “boa” e 5 “muito boa”. Nesse estudo, utilizamos a versão abreviada do QWLQ-78, a abreviação foi construída no estudo de Cheremeta *et al.* (2011).

O terceiro instrumento foi o Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico (QGTA), o questionário é dividido em três fatores: planejamento a curto prazo, atitudes face ao tempo e planejamento a longo prazo. O instrumento é composto por 18 questões que avaliam como o estudante organiza seu tempo e como planeja a realização de atividades acadêmicas, por meio de uma escala *Likert* de 1 a 6, sendo: “nunca”, “quase nunca”, “poucas vezes”, “muitas vezes”, “quase sempre” e “sempre”. O instrumento utilizado neste estudo foi uma adaptação do “*Time Management Questionnaire*” realizada por Veiga & Melim (2007), com tradução livre para a língua portuguesa do Brasil.

Por fim, utilizamos a Escala de Autoeficácia Geral Percebida, composta por 10 itens que foram respondidos por meio de uma escala *Likert* de 1 a 4, sendo: “não é verdade a meu respeito”, “é dificilmente verdade a meu respeito”, “é moderadamente verdade a meu respeito” e “é totalmente verdade a meu respeito”.

Durante a fase de psicoeducação, que será melhor descrita posteriormente, foram utilizados recursos de ensino específicos de autogerenciamento e gerenciamento de tempo através de *slides* e materiais impressos.

## **Procedimentos**

Ao longo do estudo tivemos encontros presenciais e online, esse formato foi escolhido com o objetivo de diminuir o custo de resposta das participantes e facilitar a participação no estudo, diminuindo despesas com transporte e o tempo destinado ao deslocamento até o local dos encontros. Todos os encontros, independente do formato, tiveram duração de uma hora e meia.

Este estudo contou com cinco fases, sendo doze encontros ao todo, dez deles ocorreram de forma presencial e dois foram online. Todas as sessões tiveram duração de uma hora e meia.

### **Fase 01: Apresentação e levantamento de dados**

A primeira fase teve como finalidade dar início à pesquisa, realizando as apresentações iniciais e o levantamento de dados.

No primeiro encontro, os objetivos foram: conhecer as participantes, apresentar a pesquisadora e a proposta do estudo, bem como identificar possíveis expectativas em relação à participação.

No segundo encontro, foi realizada a coleta da linha de base, por meio da autoaplicação de quatro instrumentos: o Questionário de Gerenciamento de Tempo, o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref), o Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico (QGTA) e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida.

### **Fase 02: Psicoeducação**

Na segunda fase, o objetivo foi realizar a apresentação sistemática e estruturada de conceitos fundamentais e que foram utilizados pelas participantes ao longo da intervenção.

Como material base para a psicoeducação, foram apresentados slides contendo descrições e exemplos práticos dos conceitos abordados.

No terceiro encontro, foi realizada a conceituação de autogerenciamento, gerenciamento de tempo e automonitoramento, além da exposição dos benefícios do gerenciamento de tempo na qualidade de vida (no âmbito pessoal, profissional e acadêmico). As participantes também foram convidadas a compartilhar exemplos de suas vivências, identificando barreiras que encontram no autogerenciamento do próprio tempo e seus impactos em suas vidas.

No quarto encontro, foi apresentado o conceito de avaliação funcional, explicando às participantes como o preenchimento de fichas de registro poderia contribuir para a identificação das variáveis que mantêm determinados comportamentos. A pesquisadora ensinou às participantes como uma avaliação funcional deve ser realizada e, para isso, forneceu fichas de registro preenchidas com modelos exemplares. Em seguida, as participantes treinaram o preenchimento com fichas em branco, utilizando situações reais do próprio cotidiano. Ao final desse encontro, cada participante definiu um comportamento-alvo a ser gerenciado e recebeu fichas de avaliação funcional.

Atividade extra sessão: Após o quarto encontro, cada participante realizou a avaliação funcional do comportamento-alvo que escolheu gerenciar, preencheu as fichas de registro e as enviou para a pesquisadora um dia antes do quinto encontro.

No quinto encontro, discutimos as avaliações funcionais realizadas, conversando sobre as dificuldades e facilidades que as participantes enfrentaram no preenchimento das fichas. A pesquisadora realizou a análise dos dados registrados e forneceu feedback sobre os registros. Nesse encontro, também foi apresentado às participantes o conceito de Meta

SMART (específica, mensurável, atingível, relevante e temporal) e, além disso, exemplos de metas estabelecidas com base nesses critérios foram compartilhados.

Atividade extra sessão: Após o quinto encontro, cada participante continuou realizando as avaliações funcionais do comportamento-alvo escolhido, preenchendo as fichas de registro e disponibilizando-as para a pesquisadora um dia antes do sexto encontro.

No sexto encontro, discutimos as avaliações funcionais realizadas e as participantes receberam feedback sobre os registros. Nesse encontro, também foi explicado às participantes o conceito de senso de autoeficácia e como o cumprimento das metas estabelecidas pode funcionar como reforçador intrínseco do comportamento de gerenciar o próprio tempo.

O sétimo e último encontro dessa fase teve como objetivo definir, com cada participante, as metas comportamentais para alcançar o comportamento-alvo previamente estabelecido, essas metas foram definidas com base nos critérios da Meta SMART.

Atividade extra sessão: Após o sétimo encontro, cada participante registrou na ficha de automonitoramento como foi o cumprimento da meta comportamental estabelecida e a enviou à pesquisadora um dia antes do oitavo encontro. É importante citar que a ficha de automonitoramento foi criada pela pesquisadora de forma individualizada para cada participante, considerando a meta estabelecida e os dados das avaliações funcionais realizadas anteriormente.

### **Fases 03 e 04: Manejo de antecedentes e consequências**

Após a etapa de psicoeducação, tivemos uma fase dedicada ao manejo dos antecedentes e consequências do comportamento-alvo. Após o estabelecimento da meta comportamental de cada participante, os encontros seguintes tiveram como objetivo o

acompanhamento dessas metas. A pesquisadora analisou, de forma individual, antes de cada encontro, como estava o cumprimento da meta e, a partir do desempenho da participante, estabeleceu uma nova meta no encontro seguinte, que fosse um pouco acima do que a participante já havia alcançado. Dessa forma, foi feito um procedimento de modelagem, com mudança gradual das metas.

No oitavo encontro, as participantes foram convidadas a compartilhar com o grupo como foi o cumprimento das metas e a pesquisadora analisou junto com as participantes os registros de automonitoramento e forneceu feedback, além de ter realizado ajustes nas metas quando necessário. Ainda nesse encontro, as participantes receberam orientações de modificações de situações concretas do ambiente. Essas mudanças poderiam ser a adição de estímulos (e.g., início do uso de listas com tarefas separadas por prioridades, para uma pessoa que está com dificuldade de visualizar e cumprir todas as suas demandas do dia), ou ainda a retirada de um estímulo desse ambiente (e.g., deixar o celular fora do campo de visão, para uma pessoa que está com dificuldades de limitar o uso de redes sociais). Ainda nesse encontro, as participantes poderiam escolher junto com a pesquisadora uma ferramenta para gerenciar a meta estabelecida (e.g., bloco de notas, agenda física ou digital, ferramentas de produtividade).

Atividade extra sessão: Após o oitavo encontro, cada participante continuou registrando o cumprimento da meta comportamental estabelecida e enviando a ficha para a pesquisadora um dia antes do encontro seguinte.

No nono encontro, assim como no encontro anterior, as participantes foram convidadas a compartilhar com o grupo como foi o cumprimento das metas e a pesquisadora analisou junto com as participantes os registros de automonitoramento, fornecendo feedback e fazendo ajustes das metas se necessário.

Atividade extra sessão: Após o nono encontro, cada participante continuou registrando o cumprimento da meta comportamental estabelecida e enviando a ficha para a pesquisadora um dia antes do encontro seguinte.

O objetivo do décimo encontro, foi similar ao encontro anterior, as participantes compartilharam com o grupo como foi o uso da ferramenta de gestão escolhida e foram convidadas a compartilhar com o grupo como foi o cumprimento das metas, a pesquisadora analisou junto com as participantes os registros de automonitoramento e forneceu feedback, fazendo ajustes das metas quando necessário.

Atividade extra sessão: Após o décimo encontro, cada participante continuou registrando o cumprimento da meta comportamental estabelecida e enviando a ficha para a pesquisadora um dia antes do encontro seguinte.

#### **Fase 05: Encerramento**

A quinta fase foi de encerramento da pesquisa, aqui fizemos a replicação dos questionários e a apresentação dos resultados.

Iniciamos o décimo primeiro encontro com as participantes compartilhando com a pesquisadora como foi o cumprimento das metas desde a última sessão, a pesquisadora analisou junto com a participante os registros de automonitoramento e forneceu o último feedback referente ao cumprimento das metas. Nesse encontro também foi realizada a replicação dos questionários para o levantamento dos dados finais da pesquisa.

No décimo segundo e último encontro, a pesquisadora realizou um resumo total da pesquisa, apresentando aos participantes os resultados e os ganhos individuais, abrindo espaço para que cada estudante tivesse a oportunidade de compartilhar suas percepções

relacionadas à participação no estudo. O encontro foi finalizado com a pesquisadora realizando os agradecimentos gerais às participantes da pesquisa.

## **RESULTADOS**

A presente seção apresenta os resultados obtidos ao longo da intervenção, com base na análise individual das participantes. Inicialmente, são descritas as metas comportamentais estabelecidas por cada uma, seguidas dos procedimentos utilizados para favorecer o alcance das metas por meio do manejo de antecedentes e consequências. Em seguida, é analisado o desempenho das participantes em relação ao alcance das metas, considerando registros semanais e relatos obtidos durante os encontros. Por fim, são apresentados os dados quantitativos extraídos dos instrumentos aplicados no pré e no pós-teste.

### **Metas comportamentais estabelecidas**

Com base nos objetivos da pesquisa e nas demandas identificadas pelas próprias participantes, foram estabelecidas metas comportamentais individuais, formuladas em conjunto com a pesquisadora. Essas metas seguiram os critérios SMART e tinham como foco principal o aprimoramento de repertórios relacionados ao autogerenciamento e gerenciamento de tempo. A tabela 1 apresenta as metas estabelecidas por cada participante.

Tabela 1 – Metas comportamentais por participante

<b>Participante</b>	<b>Meta comportamental</b>
Participante 1	Estudar por 2 horas em três dias da semana, durante 30 dias, dedicando-se exclusivamente às atividades da faculdade nesse momento.
Participante 2	Cumprir os combinados que faz consigo mesma, podendo ser de curto prazo 40%, médio prazo 60% e longo prazo 80% das oportunidades semanalmente, durante 30 dias.
Participante 3	Em situações constrangedoras ou decisórias, deixar claro o que realmente deseja, inclusive dizendo “não” quando necessário, posicionando-se de forma assertiva em pelo menos três ocasiões por semana, durante 30 dias.
Participante 4	Entregar um relatório de campo, realizar a leitura de um artigo base e conhecer um conceito da análise do comportamento por semana, durante 30 dias.

### Manejo de antecedentes e consequências

Após o estabelecimento das metas individuais, a intervenção passou a contar com estratégias sistemáticas de manipulação de variáveis antecedentes e consequentes para favorecer o alcance das metas comportamentais. Os procedimentos foram definidos com base nas avaliações funcionais de cada participante, os dados de automonitoramento, relatos verbais nos encontros e observações da pesquisadora. Nas tabelas 2, 3, 4 e 5 são descritos os manejos realizados com cada participante.

Tabela 2 – Estratégias de manejo de antecedentes e consequentes (participante 1)

<b>Participante</b>	<b>Manejos de antecedentes</b>	<b>Manejos de consequentes</b>	<b>Estratégia de modelagem</b>
Participante 1	Uso de lista de tarefas; definição prévia dos dias e horários de estudo; definição de um local específico para estudar; retirada de estímulos distratores do ambiente.	Feedback semanal com reforço social durante os encontros; elogios por tentativas e compartilhamentos.	Ajustes semanais da meta com base no desempenho da semana anterior.

A análise dos dados da Participante 1 ao longo da intervenção mostra um avanço gradativo no desenvolvimento de repertórios relacionados ao autogerenciamento em demandas acadêmicas. Esse progresso esteve diretamente ligado ao trabalho realizado sobre os antecedentes e consequentes do comportamento-alvo. A meta traçada pela participante

consistia em estudar durante duas horas, três vezes por semana, ao longo de 30 dias. Apesar de a meta não ter sido modificada formalmente durante a intervenção, os registros iniciais revelaram dificuldades tanto na frequência (não conseguindo manter os três dias previstos) quanto na duração contínua dos períodos de estudo.

Diante desse cenário, os encontros foram direcionados à investigação de variáveis que poderiam estar interferindo no desempenho da participante e à formulação de estratégias mais viáveis para favorecer a aproximação ao critério estabelecido. Entre os principais obstáculos apontados por ela, destacou-se o ambiente de estudo, sendo locais com grande circulação de pessoas conhecidas, que frequentemente levavam a interações sociais e perda de foco. Além disso, o uso do celular surgiu como um fator recorrente de distração, principalmente em momentos de baixo interesse no conteúdo de estudo ou cansaço. Havia ainda uma queixa recorrente relacionada à falta de organização das demandas, segundo ela, “às vezes eu nem sei por onde começar”, o que dificultava priorizar demandas e se engajar em cada uma delas.

A partir dessas informações, foram introduzidas estratégias pensadas junto com a participante, focadas nos antecedentes, como o uso de listas com definição prévia de prioridades, a definição de dias e horários fixos para o estudo e a escolha de um ambiente mais reservado, com menor probabilidade de interrupções por outras pessoas. Também foram discutidas formas de reduzir estímulos distratores no ambiente, especialmente o celular, e maneiras mais assertivas de comunicar a necessidade de concentração a colegas durante os períodos destinados ao estudo. Referente ao manejo das consequências, o reforço social desempenhou papel central para a manutenção do comportamento. A participante recebia feedback positivo nos encontros semanais, com valorização, tanto das metas alcançadas,

quanto das tentativas de aproximação, o que ajudou a manter o engajamento para o cumprimento da meta.

Com o passar das semanas, foi possível notar uma mudança qualitativa nos relatos da participante, que passou a demonstrar maior satisfação com sua organização acadêmica, compartilhando episódios em que concluiu tarefas antes do prazo, como um seminário que foi finalizado com antecedência significativa, além disso, a participante relatou conseguir manter-se focada por períodos mais longos, experimentando assim, um sentimento de realização ao perceber os efeitos da nova rotina. Dessa forma, os dados referentes à Participante 1 apontam para um processo bem-sucedido de ampliação de repertórios relacionados ao gerenciamento de tempo, com impactos positivos não apenas na frequência do comportamento-alvo, mas também na qualidade do engajamento acadêmico.

Tabela 3 – Estratégias de manejo de antecedentes e consequentes (participante 2)

<b>Participante</b>	<b>Manejos de antecedentes</b>	<b>Manejos de consequentes</b>	<b>Estratégia de modelagem</b>
Participante 2	Priorização de metas mais fáceis inicialmente; orientações para readequação da meta; reorganização da rotina diária; discussões sobre percepção de pensamentos e padrões de autocobrança.	Incentivo à autoavaliação e feedback semanal.	Alteração gradual das exigências, com base no percentual cumprido na semana anterior.

Os achados da Participante 2 ao longo da intervenção, evidenciou a dificuldade envolvida no ensino de habilidades de autogerenciamento, especialmente quando há um histórico de tentativas anteriores sem sucesso, além disso, a presença de padrões rígidos de autocobrança também foi identificada ao longo da pesquisa. A meta inicialmente estabelecida por ela dizia respeito ao cumprimento de combinados feitos consigo mesma, com percentuais distintos conforme o prazo das metas: 40% para metas de curto prazo, 60% para médio prazo e 80% para longo prazo, durante 30 dias. Esses combinados envolviam, rotina de sono (dormir até

às 23h e acordar até às 07h), exercício físico (fazer musculação 3 vezes na semana e corrida 2 vezes na semana), estudo (estudar um tema da faculdade por 30 minutos, 4 vezes na semana), alimentação e ingestão de água (seguir rotina alimentar que já possuía programada e ingerir 2,5lt de água por dia) e autocuidado (dedicar diariamente um tempo específico para o seu autocuidado e para passear com sua cachorra)

Desde o estabelecimento da meta, a participante 2 foi sinalizada pela pesquisadora, assim como recebeu a opinião das demais participantes, que a meta estipulada poderia ser muito alta, com muitas áreas diferentes afetadas, envolvendo mudanças em múltiplas áreas da vida, como autocuidado, alimentação, rotina de estudos e organização pessoal. Entretanto, a participante se manteve firme na decisão de gerenciar todos esses comportamentos, mantendo a meta inicial e evidenciando, já naquele momento, uma tendência muito grande à autocobrança e autoexigência.

Na primeira semana de monitoramento, a participante adoeceu, o que a impediu de cumprir boa parte dos comportamentos-alvo. Esse início difícil parece ter funcionado como um estímulo discriminativo para padrões de esquiva, previamente relatados pela própria participante. Durante os encontros, ela relatou que frequentemente se frustra diante de metas não cumpridas, desenvolvendo um padrão de desistência ou de redução significativa de esforço. Esse relato foi confirmado pelas observações da pesquisadora ao longo das sessões seguintes, já que, embora presente em todos os encontros, o engajamento da participante foi diminuindo aos poucos, principalmente após sessões em que os registros de automonitoramento indicavam não cumprimento da meta.

Diante desse cenário, os manejos antecedentes concentraram-se em reorganizar o ambiente e a rotina para facilitar a execução de pequenas ações, com destaque para a priorização de tarefas mais simples como ponto de partida. Discussões ao longo das sessões

também abordaram diretamente a autocobrança excessiva, propondo um olhar mais acolhedor e compassivo diante da possibilidade de não atingir o que era esperado e falhar. No entanto, tais discussões e análises, embora classificadas como muito importantes pela própria participante, não foram suficientes para aquisição de comportamentos alternativos aos padrões comportamentais previamente estabelecidos.

A participante recebeu muitos feedbacks da pesquisadora, além de reforço social ao reconhecer os esforços realizados, mesmo quando os critérios da meta não eram completamente atingidos (reforçar aproximações sucessivas). No entanto, essas consequências positivas pareciam não ser verdadeiramente reforçadoras, e as regras da própria participante concorriam diretamente com esses feedbacks, evidenciando que a única resposta aceitável, seria o desempenho ótimo.

O processo de modelagem precisou ser adaptado significativamente, com redução progressiva da complexidade da meta ao longo das semanas, ajustando os critérios com base no desempenho observado anteriormente. Apesar das readequações, os resultados práticos permaneceram limitados. A participante expressava com frequência sentimento de frustração por não atingir as próprias expectativas e resistia à ideia de flexibilizar ou reduzir as metas, mesmo quando tais ajustes eram apresentados como estratégicos e compatíveis com seus repertórios naquele momento da intervenção.

De forma geral, os resultados da Participante 2 evidenciam o impacto de padrões rígidos de autocobrança e esquiva diante de falhas na aquisição de habilidades de autogerenciamento. Embora a participante tenha demonstrado interesse e participado ativamente dos encontros, a intervenção proposta não foi suficientemente eficaz para promover mudanças significativas em seu repertório. As estratégias utilizadas não

conseguiram superar os obstáculos relacionados à rigidez nas metas e à dificuldade de flexibilizar expectativas diante de desafios.

Tabela 4 – Estratégias de manejo de antecedentes e consequentes (participante 3)

<b>Participante</b>	<b>Manejos de antecedentes</b>	<b>Manejos de consequentes</b>	<b>Estratégia de modelagem</b>
Participante 3	Planejamento de situações para treino de assertividade; análise de contextos aversivos nos quais a participante precisava emitir respostas mais assertivas; focando na autopreservação e no estabelecimento de limites.	Feedback semanal com reforço social durante os encontros; elogios por tentativas e compartilhamentos.	Aumento gradual dos critérios de mudança.

Os resultados obtidos pela Participante 3 ao longo da intervenção, indicam mudanças consistentes na maneira como ela passou a lidar com demandas interpessoais, especialmente em contextos que exigiam tomada de decisão, posicionamento ou a emissão de respostas assertivas. Diferentemente das demais participantes, sua meta não estava relacionada à comportamentos de gerenciamento de tempo, mas sim, de autogerenciamento. O comportamento-alvo estabelecido consistia na priorização de seus próprios desejos e em tomar decisões assertivas em pelo menos três situações por semana, ao longo de um mês, em contextos nos quais anteriormente tendia a se submeter a situações, mesmo que essas contrariassem sua vontade.

Nos primeiros encontros, a participante relatou episódios recorrentes de dificuldade em negar pedidos ou convites, o que frequentemente a levava a aceitar situações desconfortáveis e/ou ceder à pressão de outras pessoas, apenas para evitar desagradar alguém. Por meio de análise de contextos aversivos nos quais a participante precisava adotar respostas mais assertivas, identificou-se uma forte tendência a se comportar com o objetivo de evitar a possibilidade de chatear outras pessoas. A hipótese que sustentou a intervenção foi a de que suas respostas omissas ou pouco assertivas estavam sendo mantidas como uma forma de se esquivar de possíveis reações negativas do outro, no entanto, mesmo aliviando o desconforto

imediate, esse padrão vinha gerando, a longo prazo, sentimento de frustração, perda de controle e sofrimento emocional.

A modelagem foi essencial nesse processo, possibilitando a construção, aos poucos, de um repertório mais alinhado aos próprios valores da participante. Inicialmente, ela começou a se posicionar de forma atrasada, ou seja, mesmo após já ter aceitado uma proposta com a qual não concordava, voltava atrás ao perceber que aquela escolha não correspondia ao que de fato queria. Essa postura, ainda inicial, foi positivamente reforçada tanto pelas consequências naturais da situação (como o alívio e a satisfação por respeitar seus limites) quanto pelo reconhecimento social da pesquisadora e das demais participantes durante os encontros. Ao longo da pesquisa, esse repertório passou a se fortalecer, e ela passou a conseguir emitir respostas assertivas já no momento da tomada de decisão, demonstrando maior assertividade e segurança para se expressar.

A participante relatou que essas mudanças começaram a ser percebidas por pessoas de sua convivência, que passaram a comentar sobre sua nova postura. Ela mencionou que esse reconhecimento foi especialmente reforçador, pois vinha acompanhado de sentimentos de orgulho, aumento da autoeficácia e até surpresa com sua própria capacidade de se posicionar sem culpa ou justificativas longas.

Embora sua meta não estivesse diretamente vinculada à gestão do tempo, os efeitos da intervenção se estenderam também a essa habilidade. A participante relatou que, ao deixar de aceitar compromissos que não condiziam com seus interesses ou valores, conseguiu direcionar seu tempo para atividades que antes estavam sendo negligenciadas, como estar com a família ou dedicar-se aos estudos. Nesse sentido, observou-se uma organização indireta do uso do tempo e das prioridades cotidianas.

Os dados da Participante 3 sugerem que a intervenção foi eficaz ao ajudá-la a reconhecer padrões antigos de comportamento e, gradualmente, substituí-los por respostas mais alinhadas com seus valores. Isso se refletiu em ganhos importantes na percepção de autonomia e controle sobre a própria rotina.

Tabela 5 – Estratégias de manejo de antecedentes e consequentes (participante 4)

<b>Participante</b>	<b>Manejos de antecedentes</b>	<b>Manejos de consequentes</b>	<b>Estratégia de modelagem</b>
Participante 4	Uso de lista de tarefas com prioridades e prazos; retirada de estímulos distratores do ambiente; apresentação de alternativas de recursos para estudo.	Feedback semanal com reforço social durante os encontros; elogios por tentativas e compartilhamentos.	Aumento progressivo da complexidade e da quantidade de entregas por semana.

Os dados da Participante 4 mostram avanços importantes no gerenciamento do tempo voltado às demandas acadêmicas, com destaque para o planejamento e priorização de tarefas e no controle de estímulos concorrentes. A meta definida por ela envolvia manter, durante 30 dias, três comportamentos semanais: entregar um relatório de campo, ler um artigo base e buscar ativamente um novo conceito relacionado à Análise do Comportamento. Desde o início, ela demonstrou envolvimento com a proposta, mas enfrentava dificuldades claras para manter o foco, principalmente por causa do uso excessivo do celular nos momentos reservados ao estudo, tanto em casa quanto durante as aulas.

O uso de redes sociais se destacou como um dos principais obstáculos. Como ela estudava com o próprio celular, acabava se distraindo sempre que surgiam notificações. Além disso, demonstrava dificuldades para priorizar tarefas, o que favorecia a procrastinação e o acúmulo de pendências acadêmicas. Diante desse cenário, foram implementadas estratégias de manejos no ambiente físico, começando pela retirada dos principais estímulos distratores, como o próprio celular, e pelo início do uso de recursos alternativos, como tablet ou materiais

impressos. Ela também passou a usar listas de tarefas com prazos e prioridades definidos, o que ajudou na visualização da carga de trabalho e no planejamento das semanas.

No processo de modelagem, os comportamentos foram sendo ajustados gradualmente em quantidade e complexidade, sempre com base em como ela vinha respondendo. Ainda que os ajustes tenham sido pequenos, o progresso foi evidente. Ao longo das semanas, ela passou a relatar que estava conseguindo manter o foco por mais tempo, terminar os trabalhos com antecedência, algo que antes parecia fora de alcance, e se sentia mais organizada.

O manejo de consequências envolveu uso de feedbacks semanais, elogios e reforço social nos encontros, estratégias que ela mesma destacou como altamente motivadoras. Um ponto marcante no processo foi quando ela compartilhou um comentário feito por sua supervisora de estágio, que elogiou o maior embasamento teórico que ela vinha demonstrando. Esse reconhecimento externo teve forte impacto, funcionando como um reforçador importante para ajudar na consolidação do novo repertório.

Ao final da intervenção, surgiram indícios de mudança no valor atribuído aos estudos. Ela relatou que o esforço para sentar e começar a estudar havia diminuído significativamente, e que aprender coisas novas, enquanto pesquisava um conceito novo da área, passou a ser, por si só, reforçador. Isso indica não apenas aquisição de habilidades de gerenciamento de tempo, mas uma mudança mais ampla na relação dela com o estudo.

A seguir, serão apresentados os dados quantitativos extraídos dos instrumentos aplicados no pré e no pós-intervenção.

## Questionário de Gerenciamento de Tempo

O Questionário de gerenciamento de tempo, elaborado pela pesquisadora, investigou a percepção das participantes sobre a organização de sua rotina e a satisfação com o tempo destinado às diferentes áreas da vida. As respostas foram obtidas por meio de uma escala do tipo *Likert* e as opções de resposta variavam de 1 a 4, sendo: 1 “Muito insatisfatório”, 2 “Insatisfatório”, 3 “Satisfatório” e 4 “Muito satisfatório”. Pontuações mais altas indicavam uma avaliação mais positiva em relação à organização da rotina e ao equilíbrio entre as áreas avaliadas, como trabalho, estudos, lazer, autocuidado e relações interpessoais.

PERGUNTAS		QUESTIONÁRIO DE GERENCIAMENTO DE TEMPO													
		Percepção quanto à distribuição do tempo disponibilizado para cada área								Satisfação com o tempo disponibilizado para cada área					
		Tempo disponibilizado para a família	Tempo que disponibiliza para autocuidado	Tempo que disponibiliza para os amigos	Tempo que disponibiliza para estudar	Tempo que disponibiliza para praticar atividades físicas	Tempo que dedica à hobbies	Tempo que dedica ao trabalho	Tempo que disponibiliza para cuidar da saúde	Tempo que disponibiliza para o sono	Tempo que dedica à família	Tempo dedicado ao autocuidado	tempo dedicado aos estudos	Tempo dedicado ao trabalho	tempo dedicado à saúde
Participante 1	pré-avaliação	3	2	2	3	1	1	4	2	1	2	2	3	3	2
	pós-avaliação	4	2	3	4	1	3	4	2	2	4	2	4	4	2
Participante 2	pré-avaliação	3	3	3	1	2	2	4	2	3	1	2	1	4	2
	pós-avaliação	2	3	4	1	2	2	3	2	1	1	3	1	4	2
Participante 3	pré-avaliação	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	4	1
	pós-avaliação	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2
Participante 4	pré-avaliação	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
	pós-avaliação	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3

Tabela 1 – Pontuações obtidas pelas participantes no Questionário de Gerenciamento de Tempo, comparando os resultados do pré e pós-intervenção em cada item do instrumento.

A seguir, são descritas as mudanças observadas entre o pré e o pós-intervenção.

A participante 1 apresentou avanços expressivos tanto na percepção sobre o uso do seu tempo quanto na satisfação com a forma como ele é distribuído entre diferentes esferas da vida. Observou-se um aumento no tempo dedicado à família, aos estudos e à prática de hobbies, sendo este último particularmente relevante, com um salto de 1 “muito insatisfatório” para 3 “satisfatório”.

A melhora também se refletiu na satisfação em relação à divisão do tempo, especialmente no item “tempo que dedica à família”, cuja pontuação passou de 2 “insatisfatório” para 4 “muito satisfatório”. Além disso, a participante relatou uma percepção mais positiva sobre a funcionalidade das ferramentas de organização utilizadas, sugerindo o fortalecimento de seus repertórios de planejamento e gerenciamento do tempo.

A participante 2 apresentou pouca variação entre os dois momentos de avaliação, mantendo praticamente inalterada sua percepção sobre o uso do tempo nas diferentes esferas da vida. Embora tenham ocorrido pequenos avanços no tempo dedicado aos amigos, de 3 “satisfatório” para 4 “muito satisfatório” e ao autocuidado, de 2 “insatisfatório” para 3 “satisfatório”, essas mudanças foram pontuais e não se estenderam a outras áreas relevantes. Além disso, alguns itens apresentaram redução de pontuação no reteste, sugerindo uma piora na percepção quanto à gestão do tempo em certos aspectos. De modo geral, os resultados indicam uma manutenção do padrão anterior à intervenção, com sinais discretos de melhora apenas em aspectos específicos do bem-estar pessoal.

A participante 3 apresentou melhorias em diversas dimensões relacionadas à percepção e à satisfação com o uso do tempo. Houve um aumento nas pontuações relativas ao tempo dedicado à família, aos estudos e ao lazer, o que pode indicar maior engajamento nessas

esferas após a intervenção. O tempo dedicado à prática de hobbies, por exemplo, subiu de 1 "muito insatisfatório" para 4 "muito satisfatório", enquanto o tempo para os estudos passou de 1 "muito insatisfatório" para 3 "satisfatório".

Além disso, observou-se um avanço na satisfação com a divisão do tempo entre as diferentes áreas da vida, especialmente no item “tempo que dedica à família”, cuja pontuação também passou de 1 para 3.

A participante 4 apresentou avanços sutis na percepção sobre o uso do tempo em diferentes esferas da vida. Houve aumento nas pontuações atribuídas ao tempo dedicado aos hobbies, aos estudos e ao trabalho, enquanto os demais permaneceram com a mesma pontuação entre os dois momentos de avaliação.

A satisfação com a distribuição do tempo, por outro lado, apresentou melhora significativa. Dos cinco itens avaliados nesse domínio, quatro registraram aumento nas pontuações. Destaca-se o item “tempo que dedica ao trabalho”, que passou de 2 "insatisfatório" para 3 "satisfatório", e “tempo dedicado à família”, que evoluiu de 3 para 4 "muito satisfatório".

De maneira geral, os dados obtidos a partir do Questionário de gerenciamento de tempo indicam que, embora as participantes tenham apresentado diferentes níveis de progresso, foi possível observar variações relevantes tanto na percepção sobre o uso do tempo quanto na satisfação com a forma como ele é distribuído entre as principais esferas da vida. Esses resultados, embora variem entre as participantes, apontam para potenciais efeitos positivos da intervenção no repertório de autogerenciamento, especialmente no que diz respeito à reorganização da rotina e ao equilíbrio entre demandas pessoais, acadêmicas e profissionais.

### **Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico**

O Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico (QGTA) investigou como as participantes avaliam comportamentos relacionados à organização do tempo voltado às demandas acadêmicas, como planejamento, rotina de estudos e manejo de prazos. As respostas foram coletadas por meio de uma escala *Likert*, com alternativas que variavam de 1 “nunca”, 2 “quase nunca”, 3 “poucas vezes”, 4 “muitas vezes”, 5 “quase sempre” e 6 “sempre”. Para fins de análise, os itens foram agrupados conforme a direção desejada da mudança: alguns foram classificados como desejáveis de redução na pontuação (indicados em vermelho), outros como desejáveis de aumento nas pontuações (indicados em verde), e ainda um terceiro grupo de itens (indicados em amarelo), cuja interpretação dependia do estilo individual de organização da participante, podendo a melhora ser representada tanto por um aumento quanto por uma diminuição na pontuação, a depender do caso.

PERGUNTAS		QUESTIONÁRIO DE GESTÃO DO TEMPO ACADÊMICO																	
		Quando tenho várias coisas para fazer, faço uma pequena parte de cada uma delas	Na noite antes da entrega de um trabalho importante, costumo estar ainda trabalhando nele	Faço coisas que interferem no meu trabalho escolar, só porque detesto dizer "NÃO" às pessoas	Penso que deveria melhorar muito a forma como organizo o meu tempo	Tenho rotinas ou atividades sem quaisquer benefícios	Costumo ter a mesa de trabalho organizada, só com aquilo que preciso no momento	Utilizo eficazmente o meu tempo	Penso que, em geral, faço uma boa gestão do meu tempo	Dedico todos os dias algum tempo para planejar as minhas atividades	Numa semana típica, passo mais tempo cuidando de mim (exercícios) do que estudando	Planejo o meu dia antes de começá-lo	Planejo o meu tempo desde o início até o fim do dia	Faço uma lista das coisas que tenho a fazer em cada dia	Escrevo um conjunto de metas para mim mesma em cada dia	Revejo regularmente os meus apontamentos, mesmo que uma avaliação ainda não esteja próxima	Faço um horário para as atividades que tenho de realizar nos dias de trabalho escolares	Tenho metas definidas para o semestre inteiro	Tenho uma ideia precisa daquilo que quero realizar durante a próxima semana
Participante 1	pré-avaliação	2	5	4	6	4	5	1	2	3	2	4	2	3	1	5	4	2	4
	pós-avaliação	3	2	3	3	2	6	5	5	5	2	4	5	5	5	4	6	5	6
Participante 2	pré-avaliação	5	5	4	6	2	4	2	1	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4
	pós-avaliação	4	5	3	6	1	4	1	1	3	6	3	3	3	3	2	4	3	4
Participante 3	pré-avaliação	4	5	5	6	4	3	3	1	2	2	4	2	3	2	3	3	1	4
	pós-avaliação	4	2	4	6	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	4
Participante 4	pré-avaliação	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	4	2	3	3
	pós-avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3

Tabela 2 – Desempenho das participantes no Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico antes e após a intervenção.

A seguir, são descritas as mudanças observadas entre o pré e o pós-intervenção.

A participante 1 apresentou avanços significativos na gestão do tempo acadêmico. Foram observados aumentos relevantes nas pontuações de itens desejáveis, como “utilizo eficazmente o meu tempo”, que passou de 1 “nunca” para 5 “quase sempre”, e “Penso que, em geral, faço uma boa gestão do meu tempo”, que foi de 2 “quase nunca” para 5 “quase sempre”. Esses resultados sugerem um fortalecimento de repertórios de planejamento e antecipação.

Além disso, itens em que uma pontuação mais baixa é desejável também apresentaram redução, como “Na noite antes da entrega de um trabalho importante, costumo estar ainda

trabalhando nele”, que passou de 5 “quase sempre” para 2 “quase nunca”, e “Penso que deveria melhorar muito a forma como organizo o meu tempo”, que foi de 6 “sempre” para 3 “poucas vezes”, esses dados apontam para uma possível superação de dificuldades anteriormente identificadas. O conjunto de dados indica avanços consistentes na forma como a participante organiza e executa suas demandas acadêmicas.

A participante 2 apresentou pontuações estáveis na maioria dos itens do questionário, indicando pouca variação em sua organização e uso do tempo para atividades acadêmicas entre os dois momentos de avaliação. Apesar de uma leve melhora em poucos itens, nos quais pontuações mais baixas eram desejadas, como no item “Faço coisas que interferem no meu trabalho escolar, só porque detesto dizer ‘NÃO’ às pessoas”, cuja pontuação passou de 4 “muitas vezes” para 3 “poucas vezes”, essas mudanças foram pontuais e pouco expressivas. Entre os cinco itens cuja redução era desejável, apenas três apresentaram queda nas pontuações, e essas quedas foram discretas. Já entre os três itens em que se esperava aumento, dois permaneceram inalterados e um teve redução, o que representa um retrocesso. Além disso, observou-se uma piora na percepção da participante quanto à forma como organiza e distribui seu tempo, sugerindo dificuldades persistentes em estabelecer uma rotina acadêmica mais funcional e estruturada.

A participante 3 demonstrou progressos em alguns aspectos da gestão acadêmica do tempo. Itens em que o aumento era desejável apresentaram melhora nas pontuações, como “Penso que, em geral, faço uma boa gestão do meu tempo”, que passou de 1 “nunca” para 3 “poucas vezes”. Entretanto, também houve queda em itens nos quais se esperava uma melhora, como “Utilizo eficazmente o meu tempo”, que passou de 3 “poucas vezes” para 2 “quase nunca”, o que pode indicar dificuldades persistentes na implementação de estratégias consistentes de organização.

Ainda assim, observou-se redução em itens nos quais a diminuição da pontuação era desejável, como “Na noite antes da entrega de um trabalho importante, costumo estar ainda trabalhando nele”, que foi de 5 “quase sempre” para 2 “quase nunca”, sugerindo uma possível diminuição de comportamentos procrastinatórios. A presença simultânea de avanços e retrocessos indica que, embora tenha havido mudanças relevantes, o repertório de gestão do tempo acadêmico da participante ainda apresenta oscilações importantes.

A participante 4 apresentou avanços entre o pré e o pós-teste, embora essa melhora tenha se apresentado de forma sutil. Dos itens em que era desejável o aumento da pontuação, três apresentaram melhora, como: “Penso que, em geral, faço uma boa gestão do meu tempo”, que passou de 3 "poucas vezes" para 4 "muitas vezes" e “Utilizo eficazmente o meu tempo” que também passou de 3 "poucas vezes" para 4 "muitas vezes".

Quanto aos itens em que se esperava uma diminuição das pontuações, apenas um sofreu redução: “Penso que deveria melhorar muito a forma como organizo o meu tempo”, que passou de 5 “quase sempre” para 3 “poucas vezes”. No entanto, a maior parte das pontuações se manteve semelhante entre os dois momentos, sem alterações expressivas.

### **Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho (QWLQ-bref)**

O QWLQ-bref foi utilizado com o objetivo de avaliar a percepção das participantes sobre sua qualidade de vida no trabalho em diferentes domínios. O instrumento foi aplicado em dois momentos, antes e após a intervenção, a fim de identificar possíveis mudanças associadas ao desenvolvimento de repertórios de autogerenciamento. As respostas do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref) foram obtidas por meio de

uma escala do tipo *Likert*, que visava avaliar diferentes dimensões do bem-estar dos participantes no contexto laboral. As opções de resposta variavam de 1 a 5, sendo: 1 “Nada”, 2 “Pouco”, 3 “Mais ou menos”, “Bastante” e 5 “Extremamente”. Pontuações mais altas representavam uma percepção mais positiva sobre aspectos como motivação, bem-estar físico, clima organizacional e participação nas decisões, enquanto escores mais baixos indicavam áreas de insatisfação ou necessidade de melhorias.

		QUESTIONÁRIO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO																			
PERGUNTAS		Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?	Em que medida você avalia o seu sono?	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?	Você se sente realizado com o trabalho que faz?	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?	Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?
Participante 1	pré-avaliação	4	3	5	3	4	3	3	2	5	4	4	2	3	4	5	2	3	3	2	2
	pós-avaliação	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3
Participante 2	pré-avaliação	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
	pós-avaliação	5	4	5	2	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	5
Participante 3	pré-avaliação	3	4	4	1	5	4	3	4	5	4	4	2	4	3	5	3	3	4	4	3
	pós-avaliação	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4
Participante 4	pré-avaliação	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
	pós-avaliação	4	4	4	2	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4

Tabela 3 – Comparação das respostas das participantes no Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-bref) entre o pré e o pós-intervenção, considerando as dimensões avaliadas pelo instrumento.

A seguir, são descritas as mudanças observadas entre o pré e o pós-intervenção.

A participante 1 apresentou aumento nas pontuações na maior parte dos itens avaliados, alguns aumentos foram mais expressivos, como: “Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?”, que passou de 2 “pouco” para 5 “completamente”, enquanto outros se apresentaram de forma mais sutil, como: “O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?”, que passou de 2 “pouco” para 3 “médio”.

Outros itens, não sofreram alteração nos resultados da primeira e segunda aplicação, indicando não ter havido muitas mudanças referentes à percepção na qualidade de vida no trabalho.

Os resultados apresentados pela participante 2 indicam aumento discreto nas pontuações em que uma elevação era esperada. A maior parte dos itens avaliados não sofreu alterações entre a primeira e segunda testagem. Observou-se, inclusive, redução em dois itens nos quais se esperava um aumento, como “Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?” que passou de 4 “bastante” para 3 “mais ou menos”.

Ainda assim, observou-se um aumento sutil em alguns itens, como “Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?”, que passou de 4 “bastante” para 5 “extremamente”, e “Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?”, que foi de 3 “médio” para 4 “muito”.

A maior parte das pontuações atribuídas pela participante 3 permaneceram inalteradas entre a primeira e a segunda aplicação do instrumento. As respostas se mantiveram em sua maioria entre 3 “média” e 4 “alta”, o que pode indicar uma percepção consistente e moderadamente positiva em relação às diferentes dimensões avaliadas pelo instrumento, como “Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?”, que permaneceu com pontuação 4, ou

ainda “Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?” que se manteve com pontuação 3.

Contudo, um aumento discreto também foi observado em alguns itens, como “Você se sente realizado com o trabalho que faz?”, que passou de 4 “muito” para 5 “completamente”, ou ainda “O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?”, que passou de 3 “médio” para 4 “bastante”.

Assim como no caso anterior, a maior parte das pontuações da participante 4 permaneceram em sua maioria, entre a primeira e segunda testagem, nas faixas mais altas da escala, com respostas variando entre “bastante” e “extremamente”. Esse padrão pode refletir uma avaliação estável e positiva sobre as dimensões abordadas pelo instrumento, como no item “Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?”, que manteve a resposta 4 “bastante”, e “Você se sente realizado com o trabalho que faz?”, que seguiu sendo avaliada como 4 “extremamente”.

Apesar da estabilidade em grande parte dos itens, foram observadas reduções em dimensões nas quais se esperava um aumento nas pontuações. É o caso dos itens “Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?” e “Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?”, ambos com queda de 4 “bastante” para 3 “mais ou menos”, o que pode indicar uma percepção menos favorável em relação a esses aspectos no momento do reteste.

### **Escala de Autoeficácia Geral Percebida**

A Escala de Autoeficácia Geral Percebida foi utilizada para avaliar a percepção das participantes quanto à sua habilidade de enfrentar e superar desafios, solucionar problemas e alcançar metas por meio do próprio esforço. As respostas foram obtidas por meio de uma

escala do tipo *Likert*, na qual as participantes indicavam o quanto cada afirmação correspondia à sua realidade pessoal. As opções das respostas variavam de 1 a 4, sendo: “não é verdade a meu respeito”, 2 “é dificilmente verdade a meu respeito”, 3 “é moderadamente verdade a meu respeito” e 4 “é totalmente verdade a meu respeito”. Dessa forma, pontuações mais altas podem refletir uma maior percepção de autoeficácia, enquanto escores mais baixos podem indicar menor confiança e autoeficácia.

		ESCALA DE AUTOEFICÁCIA GERAL PERCEBIDA									
PERGUNTAS		Eu posso resolver a maioria dos problemas, se fizer o esforço necessário	Mesmo que alguém se oponha eu encontro maneiras e formas de alcançar o que quero	Tenho facilidade para persistir em minhas intenções e alcançar meus objetivos	Tenho confiança para me sair bem em situações inesperadas	Devido às minhas capacidades, sei como lidar com situações imprevistas	Consigo sempre resolver os problemas difíceis quando me esforço bastante	Eu me mantenho calmo mesmo enfrentando dificuldades porque confio na minha capacidade de resolver problemas	Quando eu enfrento um problema, geralmente consigo encontrar diversas soluções	Se estou com problemas, geralmente encontro uma saída	Não importa a adversidade, eu geralmente consigo enfrentar enfrentá-la
Participante 1	pré-avaliação	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3
	pós-avaliação	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4
Participante 2	pré-avaliação	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	pós-avaliação	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3
Participante 3	pré-avaliação	4	2	4	1	2	4	2	4	4	3
	pós-avaliação	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3
Participante 4	pré-avaliação	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
	pós-avaliação	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3

Tabela 4 – Pontuações das participantes na Escala de Autoeficácia em dois momentos de avaliação (pré e pós-intervenção), demonstrando variações nas autopercepções sobre resolução de problemas, persistência e enfrentamento de adversidades.

A seguir, são apresentadas as mudanças observadas entre o pré e o pós-intervenção para cada participante.

A participante 1 apresentou um perfil predominantemente estável em relação à percepção de sua autoeficácia, com a maioria dos itens mantendo as mesmas pontuações entre a primeira e a segunda aplicação do instrumento. Respostas como “Eu posso resolver a maioria dos problemas, se fizer o esforço necessário” e “Mesmo que alguém se oponha, eu encontro maneiras e formas de alcançar o que quero”, permaneceram com a pontuação máxima 4 “é totalmente verdade a meu respeito”, refletindo uma autopercepção consistente de autoeficácia frente a desafios.

Ainda assim, observaram-se mudanças pontuais em alguns itens. Houve aumento na pontuação de itens como “Tenho confiança para me sair bem em situações inesperadas”, que passou de 2 “é dificilmente verdade a meu respeito” para 3 “é moderadamente verdade a meu respeito” e “Se estou com problemas, geralmente encontro uma saída”, passando de 3 “moderadamente verdade a meu respeito” para 4 “é totalmente verdade a meu respeito”, indicando avanços sutis na autoconfiança diante de situações incertas.

Observou-se estabilidade nas respostas da participante 2 em relação à percepção de sua autoeficácia, com poucas variações entre os dois momentos de avaliação. Itens como “Tenho confiança para me sair bem em situações inesperadas” e “Quando eu enfrento um problema, geralmente consigo encontrar diversas soluções” permaneceram com a pontuação 3 “é moderadamente verdade a meu respeito”, indicando uma autopercepção razoável, porém sem grandes variações ao longo da intervenção.

Alguns aumentos pontuais foram observados. Itens como “Eu posso resolver a maioria dos problemas, se fizer o esforço necessário” e “Consigno sempre resolver os problemas difíceis quando me esforço bastante” apresentaram aumento de 3 “é moderadamente verdade a meu respeito” para 4 “é totalmente verdade a meu respeito”, sugerindo um ganho de confiança em sua habilidade de lidar com desafios. Entretanto, houve uma queda relevante no item

“Tenho facilidade para persistir em minhas intenções e alcançar meus objetivos”, que passou de 3 “é moderadamente verdade a meu respeito” para 2 “é dificilmente verdade a meu respeito”, sinalizando uma diminuição na percepção de persistência.

A participante 3 apresentou oscilações importantes em sua percepção de autoeficácia entre os dois momentos de avaliação, com variações tanto positivas quanto negativas. Observou-se melhora em itens como “Devido às minhas capacidades, sei como lidar com situações imprevistas” e “Mesmo que alguém se oponha, eu encontro maneiras e formas de alcançar o que quero”, ambos passaram de 2 “é dificilmente verdade a meu respeito” para 3 “é moderadamente verdade a meu respeito”. No item “Tenho confiança para me sair bem em situações inesperadas”, a variação foi muito positiva entre o primeiro e o segundo teste, passando de 1 “não é verdade a meu respeito” para 3 “é moderadamente verdade a meu respeito”, sugerindo um aumento na confiança para lidar com situações novas ou desafiadoras.

Por outro lado, também foram observadas quedas relevantes. Os itens “Tenho facilidade para persistir em minhas intenções e alcançar meus objetivos” e “Quando eu enfrento um problema, geralmente consigo encontrar diversas soluções”, passaram de 4 “é totalmente verdade a meu respeito” para 2 “é dificilmente verdade a meu respeito”.

A participante 4 apresentou alterações pontuais em sua percepção de autoeficácia, com predomínio de pontuações estáveis entre o pré e o pós-teste. Dos dez itens avaliados, seis mantiveram os mesmos escores.

Entre os itens com melhora, estão “Consigo sempre resolver os problemas difíceis quando me esforço bastante” e “Devido às minhas capacidades, sei como lidar com situações imprevistas”, ambos passaram de 2 “é dificilmente verdade a meu respeito” para 3 “é moderadamente verdade a meu respeito”. Por outro lado, houve redução na pontuação do

item “Quando eu enfrento um problema, geralmente consigo encontrar diversas soluções”, que caiu de 3 “é moderadamente verdade a meu respeito” para 2 “é dificilmente verdade a meu respeito”. De modo geral, os dados sugerem uma leve oscilação, com avanços discretos e manutenção de percepções em níveis moderados.

## **DISCUSSÃO**

O objetivo desta pesquisa foi desenvolver e implementar um programa de autogerenciamento, investigando se a aplicação de estratégias individualizadas de modificação de antecedentes e consequências poderia promover melhorias na qualidade de vida de estagiários que enfrentam múltiplas demandas diárias, como estágios remunerados, estágios obrigatórios, aulas e tarefas acadêmicas em geral, além das responsabilidades do âmbito pessoal.

Para atingir esse objetivo, foi fundamental a definição clara e individualizada de metas comportamentais, operacionalizadas para cada participante e embasadas em avaliações funcionais previamente realizadas, permitindo que as participantes pudessem identificar tanto variáveis contextuais que poderiam ser manipuladas para favorecer o alcance das metas, quanto padrões comportamentais que exigiriam intervenções mais específicas.

Conforme proposto por Sarafino (2018), a realização das avaliações funcionais pelas próprias participantes, tem como objetivo que cada uma consiga identificar quais são os antecedentes e as consequências de seus comportamentos alvo, tornando-se mais sensível às contingências que os mantêm, conseguindo assim, emitir respostas mais assertivas em determinadas situações. A proposta do autor corrobora com os resultados encontrados na presente pesquisa, uma vez que as participantes, por meio das avaliações funcionais e das mediações da pesquisadora, conseguiram identificar os padrões comportamentais envolvidos

nos comportamentos a serem gerenciados. Além disso, relataram que a realização dos registros foi uma etapa importante, ajudando-as a se tornarem mais atentas às situações cotidianas, reforçando a avaliação funcional como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de habilidades de autogerenciamento.

O processo de avaliação funcional e definição das metas comportamentais mostrou-se essencial para que cada participante estabelecesse objetivos que realmente fizessem sentido em sua vida cotidiana e que fossem relevantes.

Em alguns casos, como o da Participante 1 e da Participante 4, isso significou o estabelecimento e ajustes de estratégias voltadas para melhorar o uso do tempo de estudo, enquanto, para outras, como a Participante 2 e a Participante 3, foi uma surpresa constatar que as metas estabelecidas não envolviam apenas o gerenciamento do tempo, mas aspectos interpessoais. A participante 3 por exemplo, se deparou com o enfrentamento de padrões comportamentais relacionados à assertividade e à manutenção de limites pessoais, enquanto os achados da participante 2 evidenciaram o quanto a rigidez comportamental e o perfeccionismo são grandes desafios para o autogerenciamento, dificultando o estabelecimento de metas possíveis de serem alcançadas, gerando dificuldades em aceitar ajustes graduais e reconhecer pequenas aproximações, pois quando a meta era parcialmente atingida, havia uma tendência a interpretar o resultado como fracasso, o que aumentava a probabilidade de esquiva e reduzia o engajamento nos dias seguintes, aumentando a autocobrança, gerando muitas vezes sentimento de frustração.

Outro aspecto relevante observado foi o impacto dos estímulos distratores, especialmente o uso de celular e redes sociais, na aquisição e manutenção dos comportamentos necessários para o alcance das metas. Esse fator apareceu nos relatos de três participantes, mas foi mais evidente no caso da Participante 4. Antes da intervenção, seu

principal recurso de estudo era o próprio celular. Quando uma notificação chegava, ela interrompia a leitura para responder à mensagem e a partir daí, acabava acessando outros aplicativos. Muitas vezes, só percebia que havia se afastado do objetivo depois de um longo período, o que dificultava retomar a tarefa. Para minimizar esse efeito, foi necessário modificar o material de estudo e reorganizar o ambiente físico, reduzindo o acesso a notificações. Como apontam Costa e Kienen (2021), manipular variáveis antecedentes é fundamental no autogerenciamento, pois altera a probabilidade de emissão dos comportamentos-alvo ao modificar o contexto em que eles ocorrem. No presente estudo, a retirada de estímulos distratores e o uso de listas de tarefas se mostrou eficiente.

Ainda que a intervenção tenha produzido ganhos relevantes para três, das quatro participantes, é necessário reconhecer as limitações do estudo. A amostra foi reduzida, composta por apenas quatro participantes, além disso, não foi realizada uma avaliação de generalização das habilidades aprendidas em períodos posteriores ao término da intervenção, o que restringe a generalização dos resultados. Cooper et al. (2020) ressaltam que a generalização não ocorre de forma automática, e a ausência de procedimentos específicos para promovê-la pode limitar a manutenção de repertórios ao longo do tempo.

Por fim, um dado qualitativo que merece ser valorizado foi o relato unânime de interesse das participantes em continuar com os encontros semanais, mesmo após o término formal da intervenção. As justificativas variaram, mas corroboraram em três elementos principais, são elas: a sensação de acolhimento e pertencimento ao grupo, o reconhecimento social e o reforço recebido ao compartilhar conquistas e a oportunidade de discutir abertamente as dificuldades encontradas. Esse contexto de grupo funcionou como uma rede

de apoio e validação social, elementos que Sarafino (2011) já aponta como potencializadores de adesão e de manutenção de comportamentos desejados.

Em resumo, a presente pesquisa trouxe informações importantes a respeito da compreensão do ensino de habilidades de autogerenciamento em aplicadoras ABA, evidenciando que, embora a organização do tempo seja um componente central, outras dimensões, como assertividade, regulação emocional e manejo de padrões rígidos, precisam ser consideradas no planejamento das intervenções. O uso combinado de avaliação funcional, definição precisa de metas e estratégias sistemáticas de manejo de antecedentes e consequências mostrou-se eficaz para promover mudanças, ainda que o impacto tenha variado entre as participantes. Estudos futuros podem aprofundar esses achados, incluindo amostras mais diversificadas e procedimentos que favoreçam a generalização, garantindo que as habilidades adquiridas se mantenham e se expandam para outros contextos de vida.

## REFERÊNCIAS

- Al-Abyadh, M. H. A., & Abdel Azeem, H. A. H. (2022). *Academic Achievement: Influences of University Students' Self-Management and Perceived Self-Efficacy*. *Journal of Intelligence*, 10(3), 55. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030055>
- Almansour, M. A., Alateeq, M. A., Alzahrani, M. K., Algeffari, M. A., & Alhomaidan, H. T. (2013). *Depression and anxiety among parents and caregivers of autistic spectral disorder children*. *Neurosciences*, 18(1), 58-63.
- Bottini, S., Wiseman, K., & Gillis, J. (2020). *Burnout in providers serving individuals with ASD: The impact of the workplace*. *Research in Developmental Disabilities*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103616>
- Brookman-Frazer, L., Baker-Ericzén, M., Stadnick, N. (2012). *Parent Perspectives on Community Mental Health Services for Children with Autism Spectrum Disorders*. *Journal of Child and Family Studies*, 21, 533–544. <https://doi.org/10.1007/s10826-011-9506-8>
- Butrimaviciute, R., & Grieve, A. (2013). *Carers' experiences of being exposed to challenging behaviour in services for autism spectrum disorders*. *Autism*, 18(8), 882-890. <https://doi.org/10.1177/1362361313508022>
- Claessens, B. J. C., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). *A Review of the time management literature*. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Cheremeta, M., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & Kovaleski, J. L. (2011). *Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho*. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 3(1), 01-15. <https://doi.org/10.3895/S2175-08582011000100001>
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2020). *Applied Behavior Analysis* (3rd ed.). Pearson Education Limited.
- Costa, E.N.F., & Kienen, N. (2021). *Autogerenciamento: Uma interpretação analítico comportamental*. *Revista CES Psico*, 14(2), 20-47. <https://doi.org/10.21615/cesp.5234>
- Häfner, A., Stock, A., & Oberst, V. (2014). *Decreasing students' stress through time management training: an intervention study*. *European Journal of Psychology of Education*, 30, 81-94. <https://doi.org/10.1007/s10212-014-0229-2>

- Leoni M, Alzani L, Carnevali D, Cavagnola R, Chiodelli G, Corti S, Fioriti F, Galli ML, Michelini G, Miselli G. (2020). *Stress and wellbeing among professionals working with people with neurodevelopmental disorders. Review and intervention perspectives*. *Ann Ist Super Sanita*, 56(2), 215-221. [https://doi.org/10.4415/ANN\\_20\\_02\\_11](https://doi.org/10.4415/ANN_20_02_11)
- Nascimento, L. S., Gutierrez, M. G. R., & Domenico, E. B. L. (2010). *Programas Educativos Baseados no Autogerenciamento: Uma Revisão Integrativa*. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 31(2), 375-382. <https://doi.org/10.1590/S1983-14472010000200024>
- Sanches, B. P., da Silva, N. R., & Silva, M. L. (2018). *Avaliação do estresse em estudantes concluintes de terapia ocupacional*. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 26(1), 153-161. <http://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1025>
- Sarafino, E. P. (2011). *Applied Behavior Analysis Principles and Procedures for Modifying Behavior* (1st ed.). Wiley.
- Sarafino, E. P. (2018). Self-Management. In S. C. Hayes & S. G. Hofmann (Eds.), *Process Based CBT: The Science and Core Clinical Competencies of Cognitive Behavioral Therapy* (1st ed., pp. 233-243). Context Press.
- Smooenburg, A. N., Hertroijs, D. F. L., Dekkers, T., Elissen, A. M. J., & Melles, M. (2019). *Patients' perspective on self-management: Type 2 diabetes in daily life*. *BMC Health Services Research*, 19(1), 605. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4384-7>
- Veiga, F. H., & Melim, A. C. (2007). *Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico de Alunos do Ensino Básico e Secundário: Adaptação Portuguesa do Time Management Questionnaire*. *Psicologia, Educação e Cultura*, 11(2), 329-341.
- Yoshiy, S. M. (2018). *Gerenciamento de tempo: elaboração de um livro autoinstrucional para estudantes universitários* (Dissertação de mestrado). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, Paraná.
- Zhang, F., Liu, J., An, M., & Gu, H. (2020). *The effect of time management training on time management and anxiety among nursing undergraduates*. *Psychology, Health & Medicine*, 26(9), 1073-7078. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778751>

## Apêndice A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Título da pesquisa: Autogerenciamento e sua influência na qualidade de vida de estagiários que atuam como aplicadores ABA

Instituição: Instituto Par Ciências do Comportamento

Você está sendo convidado(a) a participar do projeto de pesquisa “Autogerenciamento e sua influência na qualidade de vida de estagiários que atuam como aplicadores ABA”, cujo pesquisador responsável é Paloma de Oliveira Ferreira. Os objetivos do projeto são investigar se a aplicação de estratégias de gerenciamento de tempo, pode beneficiar a qualidade de vida de estagiários que trabalham com crianças de desenvolvimento atípico, através de um treinamento de gerenciamento de tempo e desenvolvimento de estratégias individualizadas que sejam eficientes para cada um dos participantes da pesquisa. Você tem plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa.

Sua participação nessa pesquisa não é obrigatória, nem remunerada e consiste em participar de um programa de autogerenciamento e gerenciamento de tempo, com previsão de duração de 06 semanas, sendo 12 encontros ao todo com duração de uma hora e meia cada. Esse programa será dividido nas seguintes fases: (1) Apresentação e levantamento de dados, (2) Psicoeducação, (3) Manejo de antecedentes, (4) Manejo de consequências e (5) Encerramento. As etapas da pesquisa serão realizadas de forma presencial e online, através de ferramentas de videoconferência.

Toda pesquisa com seres humanos envolve riscos aos participantes. Nesta pesquisa os riscos que você corre são mínimos como por exemplo, algum desconforto por não conseguir cumprir as metas que serão estabelecidas, cansaço pelos encontros que ocorrerão ao longo do processo ou ansiedade característicos de qualquer processo de intervenção. Caso sinta algum desconforto ao longo dos encontros, você poderá solicitar uma pausa a qualquer momento, bem como o encerramento da sua participação na pesquisa, além disso, sendo

observado demasiado desconforto e ansiedade, poderemos encaminhá-lo para locais destinados a assistência psicológica.

São esperados como benefícios desta pesquisa o refinamento das habilidades de gerenciamento de tempo, contribuindo para um aumento da percepção de autoeficácia dos participantes, possibilitando que as estratégias utilizadas no estudo também sejam aplicadas à outras áreas da vida do indivíduo.

As informações coletadas durante a pesquisa serão analisadas e será garantido o sigilo e confidencialidade, sendo resguardado o seu nome e/ou qualquer outro dado que possibilite sua identificação. É garantido a privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa. 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 guarda da pesquisadora por um período mínimo de cinco anos e após o término da pesquisa será descartado.

Caso você venha a sentir desconforto, cansaço, ansiedade ou algo semelhante e que tenham sido causados diretamente pela pesquisa, será garantido assistência, com direito a tratamento imediato e gratuito direcionado pela pesquisadora, sem excluir a possibilidade de indenização determinada por lei, se houver danos decorrentes da pesquisa

Qualquer custo adicional com transporte ou alimentação que você tenha durante a participação na pesquisa será reembolsado pela pesquisadora mediante apresentação de cupom e/ou nota fiscal.

Este documento (TCLE) está elaborado em duas vias, que devem ser rubricadas em todas as suas páginas, exceto a com as assinaturas, e assinadas ao seu término por você e pelo pesquisador responsável, ficando uma via com cada um.

Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo ou se estiver insatisfeito com a maneira como o estudo será realizado, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Paliar na Rua Antônio Carlos, nº 196/220, Bela Vista – São Paulo /SP – Cep: 01309-010. Fone: (11) 5501-0555, E-mail: cep@paliar.com.br. Atendimento de segunda-feira a sexta-feira das 9h às 17h.

---

Dra. Fernanda Castanho Calixto

Orientadora

E-mail: secretaria@paradigmaac.org

Telefone: (11) 3672-0194

---

Paloma de Oliveira Ferreira

Pesquisadora

E-mail: paloma.dof@gmail.com

Telefone: (11) 94872-2176

Eu, \_\_\_\_\_

aceito o convite de participar dessa pesquisa e declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da minha participação e concordo em participar.

---

Participante da Pesquisa

Assinatura e Nome

## Apêndice B – FICHA DE REGISTRO DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL

## AVALIAÇÃO FUNCIONAL

NOME: \_\_\_\_\_

Data	Horário	Local	Antecedente	Resposta	Consequência

## Apêndice C – QUESTIONÁRIO DE GERENCIAMENTO DE TEMPO

**Questionário de Gerenciamento de tempo**

Nome: \_\_\_\_\_ Data de nascimento \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

**GÊNERO**     Masculino     Feminino     Prefere não informar

**Instruções**

As questões abaixo, de 1 a 14, devem ser respondidas levando em conta o grau de satisfação que você experimenta em relação ao tempo gasto em diversas áreas e atividades de sua vida, onde:

Muito insatisfatório	Insatisfatório	Satisfatório	Muito satisfatório
<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

Você deve circular ou fazer um "X" no número correspondente em cada uma das questões.

1. Como você avalia o tempo que disponibiliza para estar com a sua família?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

2. Como você avalia o tempo que disponibiliza para o seu autocuidado?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

3. Como você avalia o tempo que disponibiliza para encontrar seus amigos?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

4. Como você avalia o tempo que disponibiliza para estudar?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

5. Como você avalia o tempo que disponibiliza para praticar atividades físicas?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

6. Como você avalia o tempo que disponibiliza para se dedicar à seus hobbies?

<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

7. Como você avalia o tempo da sua vida dedicado ao trabalho?

1

2

3

4

8. Como você avalia o tempo que disponibiliza para cuidar da sua saúde?

1

2

3

4

9. Como você avalia o tempo que disponibiliza para o seu sono?

1

2

3

4

Analise cada questão e considere como você percebe a distribuição do seu tempo para cada área da sua vida ao longo do dia.

10. O tempo que você dedica à sua família é:

1

2

3

4

11. O tempo que você dedica ao seu autocuidado é:

1

2

3

4

12. O tempo que você dedica aos seus estudos é:

1

2

3

4

13. O tempo que você dedica ao seu trabalho é:

1

2

3

4

14. O tempo que você dedica à sua saúde é:

1

2

3

4

**15. Você utiliza alguma estratégia/método/técnica para gerenciamento do seu tempo? (ex: anotar tudo que preciso fazer, dividir por áreas, listar em ordem de prioridades/importância)**

---

---

---

---

---

---

---

**16. Você utiliza alguma ferramenta para gerenciamento de tempo? (agenda física, notion, trello)**

---

---

---

---

---

---

---

**17. Se você utiliza estratégias e/ou ferramentas para gerenciamento de tempo, acha que está sendo eficiente?**

---

---

---

---

---

---

---

Anexo 1 - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QWLQ-bref

**Questionário de avaliação da qualidade de vida no trabalho – QWLQ-bref**

---

Este questionário tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho, sob o ponto de vista pessoal, de saúde, psicológico e profissional.

Por favor, responda todas as questões. Caso não tenha certeza sobre qual resposta dar, sugiro escolher entre as alternativas a que lhe parece ser a mais adequada, sendo normalmente esta a primeira escolha.

Por favor, tenha em mente as **duas últimas semanas** para responder as questões.

Exemplo:

Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?				
nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde a sua realidade, lembrando, pensando apenas nas últimas duas semanas.

Por favor, leia com atenção as questões e escolha o número que lhe parecer a melhor resposta.

***Muito obrigado!!!***

---

- 1 **Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?**
- |             |       |       |     |           |
|-------------|-------|-------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Boa | Muito boa |
| 1           | 2     | 3     | 4   | 5         |
- 2 **Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?**
- |             |       |       |      |            |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1           | 2     | 3     | 4    | 5          |
- 3 **Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?**
- |             |       |       |     |           |
|-------------|-------|-------|-----|-----------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Boa | Muito boa |
| 1           | 2     | 3     | 4   | 5         |
- 4 **Em que medida você avalia o seu sono?**
- |            |      |       |     |           |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| Muito ruim | Ruim | Média | Bom | Muito bom |
| 1          | 2    | 3     | 4   | 5         |
- 5 **Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?**
- |             |       |       |      |            |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1           | 2     | 3     | 4    | 5          |
- 6 **Você se sente realizado com o trabalho que faz?**
- |      |             |       |       |               |
|------|-------------|-------|-------|---------------|
| Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1    | 2           | 3     | 4     | 5             |
- 7 **Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?**
- |             |       |       |       |               |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| Muito pouco | Pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1           | 2     | 3     | 4     | 5             |
- 8 **Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?**
- |      |             |               |          |              |
|------|-------------|---------------|----------|--------------|
| Nada | Muito pouco | Mais ou menos | Bastante | Extremamente |
| 1    | 2           | 3             | 4        | 5            |
- 9 **Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?**
- |             |       |       |      |            |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1           | 2     | 3     | 4    | 5          |
- 10 **Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?**
- |             |       |       |      |            |
|-------------|-------|-------|------|------------|
| Muito baixa | Baixa | Média | Alta | Muito alta |
| 1           | 2     | 3     | 4    | 5          |
- 11 **Em que medida sua família avalia o seu trabalho?**
- |            |      |       |     |           |
|------------|------|-------|-----|-----------|
| Muito ruim | Ruim | Médio | Bom | Muito bom |
| 1          | 2    | 3     | 4   | 5         |
- 12 **Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?**
- |             |       |       |       |               |
|-------------|-------|-------|-------|---------------|
| Muito pouco | Pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 1           | 2     | 3     | 4     | 5             |

	<b>Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho ?</b>				
13	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
	<b>Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?</b>				
14	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
	<b>Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?</b>				
15	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
	1	2	3	4	5
	<b>Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?</b>				
16	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
	1	2	3	4	5
	<b>Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?</b>				
17	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
	<b>Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?</b>				
18	Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
	1	2	3	4	5
	<b>Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?</b>				
19	Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5
	<b>O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?</b>				
20	Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
	1	2	3	4	5

*Muito obrigado pela sua colaboração!*

## Anexo 2 – QUESTIONÁRIO DE GESTÃO DO TEMPO ACADÊMICO

Participante: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**QUESTIONÁRIO DE GESTÃO DO TEMPO ACADÊMICO**

Abaixo será apresentado um conjunto de afirmações sobre aquilo que os alunos fazem com relação à gestão do seu tempo escolar. Dê suas respostas a respeito do que se passa com você, assinalando com um “X” nas colunas conforme os números indicados<sup>1</sup>:

	Nunca 1	Quase nunca 2	Poucas vezes 3	Muitas vezes 4	Quase sempre 5	Sempre 6
01. Quando tenho várias coisas para fazer, faço uma pequena parte de cada uma delas.						
02. Numa semana típica, passo mais tempo cuidando de mim (ginástica...) do que estudando.						
03. Na noite antes da entrega de um trabalho importante, costumo estar trabalhando nele.						
04. Penso que, em geral, faço uma boa gestão do meu tempo.						
05. Faço coisas que interferem no meu trabalho escolar, só porque detesto dizer “NÃO” às pessoas.						
06. Dedico todos os dias algum tempo para planejar as minhas atividades.						
07. Costumo ter a mesa de trabalho organizada, só com aquilo que preciso no momento.						
08. Utilizo eficazmente o meu tempo.						
09. Penso que deveria melhorar muito a forma como organizo o meu tempo.						
10. Planejo o meu dia antes de começá-lo.						
11. Planejo o meu tempo desde o início até o fim do dia.						
12. Faço uma lista das coisas que tenho que fazer em cada dia.						
13. Escrevo um conjunto de metas para mim mesmo(a) em cada dia.						
14. Revejo regularmente os meus apontamentos, mesmo que uma						

avaliação ainda não esteja próxima.						
15. Tenho rotinas ou atividades sem quaisquer benefícios.						
16. Reservo um horário para as atividades que tenho de realizar nos dias de trabalho escolar.						
17. Tenho metas definidas para o semestre inteiro.						
18. Tenho uma ideia precisa daquilo que quero realizar durante a próxima semana.						

Obrigada pela sua colaboração!

<sup>1</sup> Instrumento traduzido para a língua portuguesa do Brasil a partir de "Questionário de Gestão do Tempo Acadêmico" (QGTA) de Veiga & Melim (2007).