

PSICOLOGIA E CULTURA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO

PSYCHOLOGY AND ORGANIZATIONAL CULTURE: PERSPECTIVE FROM BEHAVIOR ANALYSIS

João Mário Lima de Sá¹

Psicólogo organizacional – São Luís/MA
joamariolima.psi@gmail.com.

RESUMO A introdução da Análise do Comportamento teve um impacto significativo no campo da psicologia, elevando o reconhecimento da profissão, fomentando a pesquisa, aprimorando a formação dos psicólogos e incentivando a criação de conselhos profissionais. A propagação do behaviorismo contribuiu para o avanço de intervenções embasadas em evidências, potencializando a eficácia dos tratamentos psicológicos. Além disso, a influência da Análise do Comportamento transcendeu para as políticas públicas, especialmente nos setores de educação, saúde e cultura organizacional, promovendo uma abordagem mais objetiva e empírica no estudo do comportamento humano. Essa abordagem desafia as concepções tradicionais, inspirando novas gerações de profissionais e pesquisadores. A metodologia adotada para esse estudo foi a revisão integrativa da literatura em documentos indexados em renomadas bases de dados, como SciELO, PubMed e Lilacs.

1

Palavras-chave: Análise do Comportamento; Comportamento Humano; Psicologia Organizacional

ABSTRACT The introduction of Behavior Analysis had a significant impact on the field of psychology, increasing the recognition of the profession, promoting research, improving the training of psychologists and encouraging the creation of professional councils. The spread of behaviorism contributed to the advancement of evidence-based interventions, enhancing the effectiveness of psychological treatments. Furthermore, the influence of Behavior Analysis has transcended into public policies, especially in the education, health and organizational culture sectors, promoting a more objective and empirical approach to the study of human behavior. This approach challenges traditional conceptions, inspiring new generations of professionals and researchers. The methodology adopted for this study was an integrative literature review of documents indexed in renowned databases, such as SciELO, PubMed and Lilacs.

Keywords: Behavior Analysis; Human behavior; organizational psychology

¹ Graduado em Psicologia, pela faculdade Pitágoras, e-mail joamariolima.psi@gmail.com.

INTRODUÇÃO

A importância da qualidade de vida tornou-se fundamental para melhorar o desempenho dos funcionários no local de trabalho. Através dele os colaboradores se sentem mais reconhecidos como membros da equipe, isso aumenta a probabilidade de redução da rotatividade de funcionários nas organizações. Neste contexto, as empresas dedicam cada vez mais recursos a iniciativas de qualidade de vida no trabalho, procuram equilibrar os interesses dos colaboradores com os objetivos da empresa e transformam o ambiente de trabalho num local que promove a harmonia entre a vida profissional e pessoal. A preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem sido tradicionalmente centrada na saúde física dos colaboradores no desempenho de suas funções (Todorov & Hannia, 2010).

Atualmente, ela também se dedica à saúde mental dos colaboradores. Com isso, a presença de um psicólogo na organização é fundamental para facilitar a saúde mental dos colaboradores, essa discussão também é essencial. Isto facilita a definição das culturas reconhecidas que afetam o funcionamento da organização. O efeito imediato é o comportamento das organizações e os resultados desse comportamento. O comportamento organizacional é derivado dessa semente. Quando considerada como uma forma de análise comportamental, é fundamental reconhecer que se trata de um campo de estudo da Psicologia. (Dias, 2020) menciona que a análise comportamental é uma nova abordagem à psicologia científica. Os Autores afirmam, em artigo escrito sobre a evolução da Análise do Comportamento no Brasil, que ela não é considerada um ramo da psicologia, mas sim uma abordagem para estudar o tema da psicologia.

2

Nas últimas décadas, a Análise do Comportamento tem se firmado como uma ferramenta essencial para compreender e intervir nos comportamentos no contexto organizacional. Esta abordagem científica surgiu no século XX, quando Skinner, em 1937, introduziu o conceito de comportamento operante, conectando sua teoria à teoria darwiniana da evolução e seleção natural, desviando do modelo predominante das ciências físicas. Entre 1980 e 1990, houve uma transição para analisar o comportamento não apenas como uma resposta ao ambiente, mas também como um reflexo do ambiente social.

As contribuições da Análise do Comportamento para a Psicologia Organizacional são amplas, abrangendo desde a promoção do clima organizacional até a melhoria da eficiência e satisfação dos colaboradores. Nesse sentido, estudos exploram o comportamento verbal e outras dimensões do comportamento, conforme Barbosa, Queiroz e Lopes (2017). Este estudo visa identificar as contribuições brasileiras na Psicologia Organizacional sob a perspectiva da Análise do

Comportamento, com foco na aplicação dessa abordagem no ambiente organizacional e suas implicações na gestão de pessoas. Para atingir tal propósito, serão analisadas as publicações nacionais de Psicologia relacionadas à Análise do Comportamento.

A gestão de desempenho é uma área amplamente explorada, na qual técnicas baseadas na Análise do Comportamento são empregadas para identificar, medir e modificar comportamentos relevantes no ambiente de trabalho. A aplicação de reforços positivos e negativos possibilita a moldagem de comportamentos alinhados aos objetivos da organização, fomentando um ambiente mais produtivo e cooperativo. Ademais, os programas de treinamento fundamentados na Análise do Comportamento favorecem o desenvolvimento de habilidades, otimizando a retenção de informações e a aplicação prática das competências adquiridas, resultando em colaboradores mais capazes e confiantes (Todorov & Hannia, 2010).

A análise de contingências organizacionais é outra dimensão crucial, referindo-se à identificação das relações entre comportamento, ambiente e consequências no contexto organizacional. A compreensão dessas contingências possibilita intervenções eficazes, ajustando políticas e práticas para alinhar os comportamentos dos colaboradores aos objetivos estratégicos da empresa (Todorov & Hannia, 2010). Este estudo não só se propõe a compilar e analisar a produção acadêmica sobre o tema, mas também a fornecer insights práticos a gestores e profissionais de recursos humanos. Compreender as contribuições da Análise do Comportamento possibilita o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a gestão de pessoas, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e alinhado aos objetivos organizacionais

METODOLOGIA

Para a construção do presente estudo é necessário que sejam estabelecidos uma linha de pesquisa, cujo objetivo é explorar os resultados alcançados no decorrer do estudo. De acordo com (Gil, 2015), a pesquisa é definida como um processo racional e sistemático que tem como principal objetivo assegurar as respostas e a solução para um determinado problema apresentado. Deve-se evitar a utilização de apenas uma metodologia ou técnica na pesquisa e sempre considerar a combinação entre os mais apropriados para um determinado assunto. De um modo geral, podemos dizer que a pesquisa é classificada quanto a natureza da pesquisa, quanto a forma de abordagem do problema, quanto aos objetivos e os procedimentos técnicos. Quanto a sua classificação, a pesquisa classifica-se em qualitativa, de natureza exploratória e com relação aos procedimentos técnicos

classifica-se em pesquisa bibliográfica, documental e estudo de casos. A pesquisa classifica-se como qualitativa, uma vez que trata da subjetividade, e busca analisar e interpretar comportamentos, hábitos e atitudes, cujo conhecimento é adquirido através de uma revisão integrativa da literatura. Com relação a natureza, utilizou-se a natureza aplicada, pois visa a obtenção de conhecimento para a aplicação em uma situação real. Quanto aos objetivos da pesquisa, foi exploratória, que pode ser caracterizada pela abrangência, uma vez que ela passa por um levantamento bibliográfico, análise que promovam o estímulo da compreensão e diagnóstico de caso, entrevistas em público alvo conhecedor para melhor compreensão da temática aqui abordada. No que concerne aos procedimentos técnicos, a pesquisa classifica-se em pesquisa bibliográfica, documental e estudo de casos, que contam com matéria previamente publicado nas principais bases de dados da internet, livros digitais e físicos. A principal vantagem desse tipo de pesquisa é assegurar uma pesquisa fidedigna, com uma maior cobertura dos fenômenos através do contato direto com o material escrito auxiliando significativamente nas análises e obtenção das informações

DESENVOLVIMENTO A PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO SOBRE O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

A análise do comportamento tem suas raízes na abordagem behaviorista adotada por Skinner (1961, 1953/1967, 1974, 1957/1978, 1969/1980), que parte do pressuposto de que o comportamento humano segue padrões e regularidades. Skinner postulou que o comportamento é moldado pelas suas consequências, conceito que ele denominou como reforço. Em outras palavras, comportamentos seguidos por consequências positivas tendem a ser repetidos, enquanto aqueles seguidos por consequências negativas tendem a ser evitados. Esse princípio fundamental do reforço é observável em diversos contextos, desde a educação até o treinamento de animais, e até mesmo em interações do dia a dia.

A análise do comportamento não apenas busca compreender o comportamento humano, mas também modificar esse comportamento de maneira eficaz. Em ambientes educacionais, por exemplo, técnicas embasadas na análise comportamental são frequentemente empregadas para fomentar comportamentos desejáveis e minimizar os indesejáveis. Isso pode incluir o uso de recompensas para estimular a participação dos alunos ativamente ou a aplicação de estratégias de gestão de sala de aula que reduzam distrações e criem um ambiente propício à aprendizagem. Em resumo, a abordagem behaviorista proporciona uma visão prática e valiosa para compreender e

influenciar o comportamento humano, baseando-se na observação meticulosa e na análise das interações entre o indivíduo e seu ambiente.

O estudo científico do comportamento enriquece e complementa a experiência comum ao revelar cada vez mais as interligações entre circunstâncias e comportamento, oferecendo uma compreensão mais precisa. Para compreender a análise do comportamento, é imprescindível compreender alguns pressupostos defendidos por Skinner e seus colaboradores, amplamente aceitos por aqueles que se autodenominam analistas do comportamento. Dentre esses pressupostos, destacam-se a capacidade dos indivíduos de influenciar, moldar e alterar as consequências de suas ações (Skinner, 1957/1978); a psicologia aborda a interação entre organismo e ambiente (Harzem & Miles, 1978); a análise comportamental introduz os conceitos de estímulo e resposta, onde um estímulo é considerado "uma parte ou alteração no ambiente", enquanto uma resposta é definida como "uma parte ou mudança no comportamento". No entanto, o estímulo não pode ser compreendido isoladamente da resposta (Keller e Schoenfeld, 1950/1968).

Alicerçada nesses fundamentos e sem rejeição prévia às fontes de informação, a análise do comportamento se integrou à linguagem da psicologia, desenvolvendo métodos de pesquisa para questões psicológicas convencionais, abrindo novos domínios de investigação e introduzindo técnicas generalizadas. Diversos estudos têm abordado os métodos da análise do comportamento, sendo as descrições praticamente idênticas, variando apenas na ênfase em determinados aspectos (Honig, 1966; Honig e Staddon, 1977; Lattal e Chase, 2003; Skinner, 1961; 1969/1980). Esses métodos são adotados por uma variedade de pesquisadores, formando um grupo significativo que tem crescido desde a década de 1950.

Os métodos de análise do comportamento abrangem o uso de reforço, punição, modelagem e controle de estímulos para compreender e modificar comportamentos. O reforço positivo, por exemplo, implica em apresentar um estímulo agradável após a manifestação de um comportamento desejado, aumentando a probabilidade de sua repetição futura. Por outro lado, o reforço negativo consiste na remoção de um estímulo aversivo para aumentar a frequência de um comportamento (CARVALHO & MAYER, 2011).

Ademais, a punição pode ser empregada para diminuir comportamentos indesejados. A punição positiva envolve a apresentação de um estímulo aversivo após a exibição de um comportamento indesejado, ao passo que a punição negativa implica na retirada de um estímulo agradável. A modelagem, por sua vez, constitui o processo de reforçar sucessivas aproximações de

um comportamento-alvo até que o comportamento desejado seja alcançado (MAYER & GONGORA, 2011).

O controle de estímulos é uma técnica fundamental na análise do comportamento, envolvendo a manipulação de estímulos antecedentes para influenciar a manifestação de comportamentos específicos. Por exemplo, um comportamento pode ser mais propenso a ocorrer na presença de um estímulo discriminativo particular, indicando a disponibilidade de reforço (HUBNER, 2006).

Essas estratégias têm sido empregadas em diversos contextos, como educação, terapia comportamental, desenvolvimento de habilidades, gestão organizacional e intervenções comunitárias. A análise do comportamento tem se mostrado eficaz na melhoria da qualidade de vida de pessoas com diversas necessidades, incluindo aqueles com dificuldades de aprendizagem, autismo, distúrbios de comportamento e outras adversidades. Em resumo, a análise do comportamento está em constante evolução, ampliando seu impacto e contribuindo significativamente para a compreensão científica do comportamento humano, aplicando esse conhecimento em várias esferas da vida. Através de uma abordagem sistemática e metódica, os analistas do comportamento buscam fomentar mudanças positivas e sustentáveis, auxiliando indivíduos e comunidades a atingirem seus objetivos e aprimorem seu bem-estar.

A psicóloga especialista Ananda Pitangueira inicia seu artigo sobre Análise Comportamental Aplicada no Contexto Organizacional abordando a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS), que conceitua saúde como um estado que vai além da mera ausência de doença e engloba o bem-estar físico, mental e social. Em um ambiente de trabalho saudável, colaboradores e gestores estão imersos em um processo contínuo de aprimoramento, visando promover a segurança, saúde e bem estar de todos, assegurando, assim, a sustentabilidade da organização. Essa abordagem holística inclui a promoção da saúde, prevenção de doenças e contempla não apenas os aspectos físicos do ambiente laboral, mas também questões psicossociais relacionadas ao trabalho e às políticas organizacionais.

Além disso, inclui o compromisso da empresa com a comunidade para aprimorar a saúde dos funcionários, seus familiares e outros membros da sociedade. O impacto do ambiente de trabalho no cotidiano e nas emoções dos colaboradores é salientado por Gusso (2019). Os resultados obtidos nesse contexto podem gerar sentimentos positivos ou negativos, dependendo do alcance dos objetivos estabelecidos e da qualidade da comunicação com os gestores. Diante desse

cenário, as organizações têm reconhecido a importância de estabelecer um ambiente propício para seus colaboradores, visando aprimorar seu desempenho.

Diferentes climas organizacionais podem influenciar o comportamento dos funcionários (Luz, 2003). Um clima organizacional positivo é marcado por um comportamento construtivo e um ambiente de trabalho favorável, ao passo que um clima desfavorável pode resultar em conflitos internos e estresse entre os membros da equipe. Por conseguinte, é imperativo que os gestores se empenhem em criar um ambiente que contribua de forma positiva para a qualidade de vida dos colaboradores, demonstrando assim uma preocupação genuína com o bem-estar do capital humano da empresa.

Um ambiente organizacional positivo é capaz de elevar a motivação, satisfação e produtividade dos colaboradores, reduzindo a rotatividade e o absenteísmo. Por outro lado, um ambiente desfavorável pode resultar em estresse, falta de motivação e conflitos, afetando significativamente os resultados da organização. A qualidade do ambiente de trabalho está intimamente relacionada ao clima organizacional e exerce influência direta sobre o comportamento dos funcionários na empresa (Boas, 2018). Trata-se de uma atmosfera psicológica percebida ao adentrar um determinado espaço, cujo impacto pode ser favorável ou desfavorável na interação e execução das atividades.

Este ambiente não é uma construção isolada da empresa, mas sim resultado das decisões tomadas e da maneira como os gestores interagem com os funcionários. Ademais, é fundamental compreender que o clima organizacional é fluido e suscetível a mudanças ao longo do tempo. As ações dos líderes, as políticas implementadas, a comunicação interna e a cultura organizacional são elementos que moldam e influenciam essa atmosfera. Para aprimorar o clima organizacional, os gestores devem estar atentos às necessidades e expectativas dos colaboradores, fomentar um ambiente pautado pelo respeito e colaboração, estimular o crescimento profissional e reconhecer as contribuições e conquistas da equipe. Realizar pesquisas de clima organizacional de forma regular também se revela uma prática eficaz para detectar áreas passíveis de melhoria e implementar ajustes de maneira oportuna.

Atualmente, a psicologia organizacional está em constante evolução para acompanhar as mudanças no ambiente empresarial. Anteriormente focada principalmente na avaliação e seleção de pessoal, essa disciplina passou a considerar fatores adicionais, como motivação, satisfação e bem-estar mental dos colaboradores, juntamente com aspectos relacionados ao conforto, segurança e inclusão social no ambiente de trabalho. Profissionais dessa área estão cada vez mais

comprometidos em adotar práticas que visam aprimorar o ambiente organizacional e o bem-estar dos funcionários (Santos, 2024). Além disso, a psicologia organizacional está empenhada em fomentar uma cultura interna positiva, estimulando valores como empatia, respeito e colaboração. A introdução de programas de desenvolvimento pessoal e profissional, como treinamentos e workshops, revelou-se eficaz para engajar e capacitar equipes, resultando em ambientes de trabalho mais harmoniosos e produtivos.

A tecnologia um papel crucial, com a utilização de ferramentas digitais para monitorar o clima organizacional, realizar avaliações de desempenho e fornecer feedback em tempo real. Essas inovações auxiliam os gestores a tomar decisões embasadas e a resolver prontamente questões que possam surgir. Outra tendência relevante é a valorização da diversidade e inclusão. Empresas reconhecem que equipes diversificadas trazem perspectivas e ideias diversas, culminando em soluções mais criativas e eficazes. Por conseguinte, muitas organizações estão implementando políticas e práticas que promovem a inclusão de indivíduos de variadas origens, gêneros, idades e habilidades. Em síntese, a psicologia organizacional está se adaptando às novas exigências do mercado de trabalho, buscando continuamente maneiras de aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores e, por conseguinte, o desempenho das empresas. O futuro dessa área promete ser ainda mais dinâmico e inovador, com um enfoque crescente na humanização dos ambientes de trabalho e na criação de espaços propícios ao desenvolvimento de todos os envolvidos.

A análise do comportamento desempenha um papel ativo em pesquisas e reuniões da Associação para Análise do Comportamento (ABA). O crescimento da área é evidenciado pelo aumento de membros na ABA (Sella, 2018). Embora a análise do comportamento não fosse central na psicologia americana, muitos de seus princípios são amplamente reconhecidos em diversas abordagens psicológicas. Algumas críticas apontam para os limites desses princípios no contexto social. No entanto, para a comunidade analítico-comportamental, tais princípios são considerados essenciais para abordar questões humanas.

A Psicologia Operante, com seus princípios fundamentais amplamente reconhecidos no campo da Psicologia, incorporando a ideia de reforço também presente na Psicologia Cognitiva, tem suscitado debates sobre a extensão de sua influência no comportamento humano e suas interpretações (Araújo; Barros, 2019, Apud, Frutuoso & Cirino, 2006). Enquanto defensores da abordagem analítico-comportamental advogam que tais princípios devem orientar a abordagem de questões humanas, questiona-se a importância da pesquisa fundamental em sua aplicação prática na sociedade. É notável que o comportamento do cientista é influenciado por contingências sociais,

resultando na geração de reforços significativos tanto em ambientes laboratoriais quanto na cultura científica a (Sella, 2018, Apud, Neuringer, 1984). Nesse contexto, a pesquisa operante é valorizada por sua praticidade, consistência nos resultados e potencial para gerar conhecimento pragmático (Sidman, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A introdução da Análise do Comportamento teve um impacto significativo na psicologia em várias frentes. Ela foi fundamental para o reconhecimento da psicologia como uma profissão, impulsionou a criação de laboratórios de pesquisa e elevou o nível de formação do psicólogo, que passou a ser não apenas uma carreira profissional, mas também científica. A criação de conselhos profissionais e sociedades científicas contou com a participação crucial de analistas do comportamento. Além disso, a disseminação do behaviorismo contribuiu para o desenvolvimento de intervenções baseadas em evidências, ampliando a eficácia dos tratamentos psicológicos e expandindo seu alcance. Programas de capacitação foram estabelecidos, fornecendo aos profissionais ferramentas teóricas e práticas para uma compreensão mais profunda e eficaz da modificação de comportamentos.

A influência da Análise do Comportamento também se fez presente nas políticas públicas, especialmente nas áreas da educação e saúde. Projetos voltados para a inclusão escolar, o manejo de comportamentos desafiadores e a promoção da saúde mental foram implementados com sucesso, beneficiando milhares de pessoas. O impacto cultural também foi significativo.

As ideias de Skinner sobre a seleção de práticas culturais organizacionais e sua expressão por meio de regras comportamentais dialogam com os conceitos de Schein sobre como as experiências ao longo da história de uma organização moldam a cultura organizacional. A compreensão do papel do Psicólogo Organizacional no processo de recrutamento e seleção de pessoal é fundamental para o avanço do conhecimento nesta área específica da Psicologia. Tal entendimento pode favorecer a adaptação e o desempenho eficaz dos profissionais interessados nesse campo de atuação. Além disso, pode contribuir para a melhoria dos procedimentos organizacionais em benefício dos colaboradores e das organizações em si (Machado et al, 2019).

A Análise do Comportamento contribui para a compreensão de como essas práticas se desenvolvem em termos de comportamento grupal, esclarecendo que são escolhidas no ambiente com base em suas consequências para o grupo. Essas práticas, ao longo do tempo, se transformam

em regras comportamentais ou valores e pressupostos fundamentais, explicando assim sua perpetuação.

A Análise do Comportamento promoveu uma abordagem mais empírica e objetiva no estudo do comportamento humano, desafiando concepções tradicionais e incentivando uma postura científica e rigorosa. Esse movimento, iniciado pelos pioneiros com esforço e dedicação, continua a influenciar a psicologia no Brasil, inspirando novas gerações de profissionais e pesquisadores a explorar as complexidades do comportamento humano com curiosidade e precisão científica.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, José Newton Garcia de; BARROS, Vanessa Andrade de. A psicologia do trabalho e as clínicas do trabalho no Brasil. *Laboreal*, v. 15, n. Nº2, 2019.

BARBOZA, Tatiane Almeida; QUEIROZ, André Felipe; LOPES, Michelle da Rosa. *Análise do Comportamento Organizacional em Diferentes Culturas Organizacionais*. 2017.

BOAS, Ana Alice Vilas et al. Indicadores de qualidade de vida no trabalho de docentes de instituições federais de ensino superior das regiões sudeste, centro oeste e Distrito Federal. *Brazilian Applied Science Review*, v. 2, n. 1, p. 19-51, 2018.

CARVALHO NETO, Marcus Bentes de; MAYER, Paulo César Morales. Skinner e a assimetria entre reforçamento e punição. *Acta comport.*, Guadalajara , v. 19, n. 4, p. 21-32, 2011 . Disponível em . acessos em 03 jun. 2024.

CROWELL, Charles R.; ANDERSON, D. Chris. On reinventing OBM: Comments regarding Geller's proposals for change. *Journal of Organizational Behavior Management*, v. 24, n. 1-2, p. 27-53, 2005.

DIAS, Maria Fernanda Matricardi Costa et al. Análise do Comportamento organizacional. *ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498*, v. 16, n. 16, 2020. GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/porescrito/article/view/31275/17595>. Acesso em: 7 jan. 2024.

GUSSO, Helder Lima et al. *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho*. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2019.

GRIFFIN, Ricky W.; PHILLIPS, Jean M.; GULLY, Stanley M. *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning, 2020.

Harzem, P., & Miles, T. R. (1978). *Conceptual issues in operant psychology*. Chichester: Wiley

Honig, W.K. (1966). Introductory remarks. In W. K. Honing (Org.) Operante behavior: areas of research and application (pp. 1-11). Englewood Cliffs: Prentice-Hall. Honig,

HUBNER, Maria Martha Costa. Controle de estímulos e relações de equivalência. Rev. bras. ter. comport. cogn., São Paulo , v. 8, n. 1, p. 95-102, jun. 2006 . Disponível em . acessos em 03 jun. 2024.

Keller, F. S., & Schoenfeld, W. N. (1968). Princípios de psicologia (C. M. Bori & R. Azzi, Trans.). São Paulo: Herder. (Trabalho original publicado em 1950).

Lattal, K. A., & Chase, P. N. (2003). Behavior theory and philosophy. New York: Kluwer Academic/Plenum.

LUZ, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACHADO, P. G. B.; PORTO-MARTINS, P. C.; NEGRELLI, T. B. de M.; ALMEIDA, L. de. Atuação do Psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da Análise do Comportamento. Psicologia Argumento, [S. l.], v. 36, n. 91, p. 16–30, 2019. DOI: 10.7213/psicologum.36.91.AO02. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/25847>. Acesso em: 10 jan. 2024.

MAYER, Paulo César Morales; GONGORA, Maura Alves Nunes. Duas formulações comportamentais de punição: definição, explicação e algumas implicações. Acta comport., Guadalajara, v. 19, n. 4, p. 47-63, 2011 . Disponível em . acessos em 03 jun. 2024.

SANTOS, A. P. dos. Análise do comportamento aplicada no contexto organizacional. CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES, [S. l.], v. 17, n. 4, p. e6483, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.4-223. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/6483>. Acesso em: 13 mai. 2024.

SELLA, Ana Carolina; RIBEIRO, Daniela Mendonça. Análise do comportamento aplicada ao transtorno do espectro autista. Appris Editora e Livraria Eireli-ME, 2018.

Sidman M. Reflexões sobre o controle de estímulos. Outono de 2008; 31(2):127-35. DOI: 10.1007/BF03392166. PMID: 22478506; PMCID: PMC2591753.

Skinner, B. F. (1938). The behavior of organisms. New York: Appleton-Century-Crofts

_____ (1961). Cumulative record. New York: Appleton-Century-Crofts.

_____ (1967). Ciência e comportamento humano (J. C. Todorov & R. Azzi, Trans.). Brasília: Universidade de Brasília. (Trabalho original publicado em 1953)

_____ (1974). About behaviorism. New York: Alfred A. Knopf.

_____ (1978). O comportamento verbal (M. P. Villalobos, Trad.). São Paulo: Cultrix. (Trabalho original publicado em 1957)

_____ (1980). *Contingências do reforço: uma análise teórica* - Coleção Os Pensadores (R. Moreno, Trad.). São Paulo: Abril Cultural. (Trabalho original publicado em 1969).

TODOROV, J. C.; HANNA, E. S.. *Análise do comportamento no Brasil*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 26, n. spe, p. 143–153, 2010.

W. K., & Staddon, J. E. R. (1977). *Handbook of operant behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall