

Acreditação de Analistas do Comportamento pela ABPMC: Um breve exame da história desse processo, de sua função e de possíveis caminhos para seu futuro¹

Comissão de Acreditação da ABPMC

Diante do convite público para analisar as propostas apresentadas pela Comissão de Desenvolvimento Atípico da ABPMC, realizado no Boletim Contexto em 17 de outubro de 2018, a Comissão de Acreditação da ABPMC traz ao debate suas indicações para o prosseguimento desse debate, orientadas ao aperfeiçoamento do sistema de acreditação de Analistas do Comportamento no Brasil pela ABPMC. Para isso, retomaremos alguns aspectos da história do processo de acreditação, da função desse processo e a indicação do que avaliamos constituir caminhos promissores ao seu desenvolvimento. Pedimos desculpas pelo tamanho do texto, mas consideramos de grande importância explicitar os aspectos contextuais relacionados as decisões passadas que orientaram o sistema atualmente instituído como forma de subsidiar um debate público, bem orientado, por parte dos associados da ABPMC.

A institucionalização da Acreditação de Analistas do Comportamento pela ABPMC: Dos problemas identificados na sociedade à implantação do sistema de acreditação no país

A criação de um sistema nacional para acreditar o trabalho realizado por profissionais de nível superior que utilizem como referencial o conhecimento científico e filosófico da Análise do Comportamento foi pauta de debates durante muitos anos no Brasil, ocorrendo especialmente nos Encontros Anuais da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC), maior e principal associação científica de Análise do Comportamento no país. Nossa associação, por decisão de seus associados em assembleia no ano de 2013, constituiu uma comissão de profissionais de reconhecida atuação e histórico na área para elaborar a proposição de um sistema de acreditação. A instituição desse grupo de trabalho decorreu do exame de problemas já existentes no campo de atuação profissional na época e da previsão de intensificação desses problemas nos anos que seguiriam.

Como exemplo desses problemas, estavam os relacionados aos profissionais, no mercado de trabalho, que se autointitulam analistas do comportamento em campos de atuação nos quais tal título está relacionado a intervenções reconhecidamente de alta eficácia, sem que a atuação desses profissionais efetivamente fosse coerente com o conhecimento da área. Nesse exemplo, o uso do título *Analista do Comportamento*, por parte de alguns profissionais em mercado, acaba sendo utilizado apenas como uma estratégia para promover a venda de serviços duvidosos, prejudicando pessoas que deveriam se beneficiar dos trabalhos realizados por Analistas do Comportamento e, também, com decorrências prejudiciais à comunidade profissional que tem sua imagem associada a serviços incompatíveis com seus princípios.

Durante 10 meses, ao longo de 2013 e 2014, essa comissão inicial realizou estudos e debates sobre o tema, sempre com rigoroso senso de responsabilidade e respeito pela comunidade e com os princípios da Análise do Comportamento. No Artigo 1º do regimento de acreditação hoje vigente, estão apresentados quatorze problemas

¹ Manuscrito originalmente publicado no **Boletim Contexto da ABPMC**, em 28 de dezembro de 2018.

no campo profissional e acadêmico identificados na época, que culminaram na proposição do sistema de acreditação. Tais problemas, além do exemplo já citado, vão desde a falta de uma concepção clara e precisa a respeito do que constitui o trabalho de analistas do comportamento (e.g. Incisos I e IX), ao uso de conceitos da área sem que esses estejam acompanhados de procedimentos de trabalho orientados pelos métodos da área ou pela verificação da eficácia das intervenções (e.g. Incisos II e IV), ou a precariedade na divulgação de informações às diferentes instâncias na sociedade acerca do que caracteriza o trabalho de um analista do comportamento (e.g. Inciso XII). Nesse sentido, a indicação do *cenário atual*, indicado no documento gerador do debate apresentado pela comissão de desenvolvimento atípico, resgata os mesmos tipos de problemas já existentes na ocasião de criação do sistema de acreditação e que, tal como previsto, foram intensificados ao longo dos últimos anos.

A proposição do sistema de acreditação, pela ABPMC, de Analistas do Comportamento, elaborada pela comissão constituída em 2013 foi apresentada à comunidade em 2014, tornando-se disponível com um mês de antecedência a assembleia de 2014, para quem quisesse opinar, debater, criticar, contribuir etc. (Banaco, 2015). Nesse ano, o regulamento proposto pela comissão foi debatido, aperfeiçoado e aprovado, democraticamente, em assembleia de sócios, durante o Encontro anual da ABPMC. A implantação efetiva do sistema de acreditação ocorreu em abril de 2015, e tem seguido regularmente desde então.

O objetivo geral da acreditação foi definido como *“certificar como acreditados pela ABPMC os profissionais com qualificações de nível superior que trabalhem com o conhecimento científico e filosófico da Análise do Comportamento e do Behaviorismo Radical, de acordo com critérios derivados do conhecimento reunido sob esses nomes e dos procedimentos de trabalho coerentes com tal conhecimento”* (Artigo 2º do regimento).

Nos três anos e meio após a instituição do sistema de acreditação, já somos uma comunidade com **114 profissionais acreditados em nosso país**, sendo 14 creditações póstumas aos pioneiros de nossa área, 47 creditações honorárias aos profissionais, professores e cientistas com reconhecida contribuição ao desenvolvimento da Análise do Comportamento como área de conhecimento e como campo de atuação no Brasil, nomeados publicamente como acreditados nas assembleias gerais da ABPMC, entre 2015 e 2018, e **53 profissionais acreditados pelo cumprimento dos critérios e requisitos apresentados no regulamento de acreditação**. Adicionalmente, tivemos 12 solicitações que não foram contempladas com o certificado de acreditação, por não atenderem aos requisitos previstos no regulamento, e 176 profissionais que se cadastraram no sistema online de acreditação, mas não chegaram a atender completamente os requisitos mínimos para iniciar o processo. A expressiva quantidade de pessoas inscritas no sistema, indica o interesse da comunidade pelo reconhecimento público oferecido pela ABPMC aos profissionais que atuam com Análise do Comportamento no país e, talvez, o grau de dificuldade para os membros da comunidade em cumprir com os critérios e requisitos atuais demandados para obter a acreditação.

O sistema de acreditação (que inclui processos, procedimentos, critérios e requisitos) está apresentado de modo público à comunidade, em regulamento próprio (acesso: <http://acreditacao.abpmc.org.br/assets/pdf/regulamento.pdf>). Críticas e

sugestões para aperfeiçoamento do processo são sempre muito bem-vindas, acolhidas e examinadas cuidadosamente pelos membros da comissão de acreditação em suas reuniões. Adicionalmente, a experiência acumulada desde 2015 na comissão de acreditação, realizando avaliações e pareceres das requisições para acreditação feita por membros da comunidade, bem como avaliando o próprio trabalho realizado pela comissão, têm possibilitado, continuamente, a identificação de possibilidades para aperfeiçoamento e correções no sistema.

O trabalho na comissão de acreditação, para concretizar seu objetivo central, não é meramente burocrático. Cada solicitação de acreditação é cuidadosamente analisada e avaliada em relação aos critérios e requisitos apresentados no regulamento. Questões complexas, como avaliar se um trabalho realizado por um profissional é representativo de uma atuação com base em Análise do Comportamento, muitas vezes carece de intensa discussão para delimitar com precisão os limites, nada precisos, do que caracteriza esse tipo de atuação. Por mais que pareça tentador simplesmente remeter a alguns artigos clássicos da área a delimitação do que é o campo (e.g. Baer, Wolf e Risley, 1968; 1987), as questões envolvidas na avaliação dos trabalhos envolvem alto grau de complexidade. Além das indicações de aprovar as solicitações de acreditação, ou não, o trabalho realizado na comissão de acreditação tem possibilitado a identificação de critérios cada vez mais precisos para delimitar o que constitui o trabalho com Análise do Comportamento nos mais variados campos de atuação que pode orientar o aperfeiçoamento dos critérios e requisitos para a própria acreditação, bem como contribuir na proposição de objetivos para a formação profissional em Análise do Comportamento.

Um cuidado especial, para garantir que os parâmetros que norteiam o trabalho da comissão se mantenham fidedignos, coerentes e consistentes, é o procedimento de substituição dos membros da comissão. Tal como descrito no Capítulo III do Regulamento, a cada ano ocorre a substituição de três membros do colegiado que conta com seis participantes. Isso tem assegurado a estabilidade do trabalho realizado.

Para além do certificado, as outras funções do sistema de Acreditação de Analistas do Comportamento pela ABPMC.

Além do objetivo primário, de fornecer certificados de acreditação aos profissionais que demonstrem trabalhar com Análise do Comportamento a partir dos critérios estabelecidos pela comunidade científica e profissional, o sistema de acreditação tem outros objetivos mais específicos, também já explicitados desde a criação do sistema. No Artigo 3º do regimento de acreditação, estão apresentados dez objetivos que devem orientar o trabalho de diferentes instâncias da ABPMC, a partir do sistema de acreditação. Em síntese, é destacado que **compete à ABPMC o papel fundamental de tornar mais acessível à sociedade o que constitui o trabalho com Análise do Comportamento, nos múltiplos campo de atuação profissional, a promoção do entendimento das bases científicas e filosóficas comuns do que constitui o trabalho com Análise do Comportamento em qualquer campo, a indicação do tipo de formação ou de referenciais que orientem profissionais e estudantes interessados em consolidar formação na área; e promover condições para oferta de diferentes tipos de capacitações orientadas para formação de analistas do comportamento.** Tais

objetivos, em parte devem ser garantidos pela oferta de atividades específicas orientadas para esses fins durante o Encontro Anual da ABPMC. Nessa direção, por exemplo, a comissão de acreditação tem oferecido, regularmente, um curso de 8h que oferece panorama geral da Análise do Comportamento, abrangendo seus principais conceitos, princípios, fundamentos e procedimentos, durante os Encontros da ABPMC. Adicionalmente, algumas contribuições importantes decorrentes do trabalho de outras comissões têm caminhado em direção a esses mesmos objetivos como, por exemplo, o lançamento da cartilha *“Ele é autista: Como posso ajudar na intervenção”* promovido pela Comissão de Desenvolvimento Atípico. Mas, precisamos reconhecer, atender aos objetivos definidos dependem de uma fundamental ênfase no trabalho realizado em outros contextos, por diversos agentes e por meio de outras ações para sua efetiva concretização.

A mesma preocupação destacada no regulamento de acreditação, também já foi enfatizada pela diretoria da ABPMC (2015-2016) em instituir, junto com o sistema de acreditação, contingências para a contínua formação de analistas do comportamento que estejam em diferentes níveis de formação acadêmica e profissional (Zamignani, 2015). A mesma preocupação também foi destacada de maneira precisa por Botomé (2017), ao examinar a função da própria ABPMC, enquanto associação científica, em seu papel de promover acesso à formação científica de qualidade no país, de maneira distinta ao que compete às Universidades e aos Conselhos profissionais.

Destacamos os objetivos específicos da Acreditação para enfatizar que o sistema não se esgota na oferta de certificadas, mas que depende de um complexo sistema de arranjo de contingências para contínuo aperfeiçoamento das condições de formação existentes e de esclarecimento à sociedade quanto ao trabalho realizado pelos profissionais da área. Esse papel compete não apenas à Comissão de Acreditação, mas a diversas outras instâncias da ABPMC, já que versam sobre os próprios objetivos da associação na sociedade.

A ABPMC já tem mais de 27 anos de existência e serviço em prol do desenvolvimento e disseminação da Análise do Comportamento no país. Ao longo de sua existência foi ampliando sua atuação, deixando de ser uma associação orientada apenas para a realização de um encontro científico anual, para contemplar, ampla diversidade de outras atividades. Essa ampliação pode ser conferida na mudança da declaração de missão da ABPMC: Até 2014 era *“congregar psicólogos e médicos interessados no desenvolvimento científico e tecnológico da Análise do Comportamento”* e, a partir dos debates realizados na associação, em 2015, passou a ser *“Promover, na sociedade, a Análise do Comportamento como área de conhecimento e como campo de atuação profissional por meio de sua divulgação e de procedimentos para seu contínuo aperfeiçoamento e, ainda, Criar condições para o aperfeiçoamento do conhecimento científico relacionado com Análise do Comportamento, de seus processos de produção e de uso por parte dos analistas do comportamento no Brasil, por meio de avaliação e crítica sistemáticas”*. Além da própria declaração de missão, a ampliação na abrangência da associação pode ser notada na quantidade de outras atividades desenvolvidas pela associação, por meio das diversas comissões hoje instituídas.

Por mais que seja perceptível a ampliação e diversificação nas atividades empreendidas pela ABPMC, esse é um esforço sem fim: atender as necessidades de nossa comunidade, de forma a concretizar a função social da ABPMC, sempre

demandará intenso trabalho. E, seria legítimo assumirmos que, atualmente, para muitos dos objetivos formalizados no regimento de acreditação, ainda não temos empreendido esforços suficientes para cumprir nosso papel enquanto associação científica de Análise do Comportamento na sociedade.

Em síntese, por mais que atualmente o objetivo geral do sistema de acreditação esteja sendo cumprido, os objetivos intermediários que viabilizam que o sistema seja mais do que a expedição de certificados, e possa efetivamente orientar a formação de estudantes e profissionais no trabalho com Análise do Comportamento, e tornar mais acessível à sociedade o que caracteriza esse tipo de trabalho, precisam ser cuidados com mais zelo por nossa associação. Tais considerações são fundamentais para validar o sistema de acreditação junto a sociedade ao deixar mais claras as características do trabalho profissional do analista do comportamento.

Os próximos passos em relação ao aperfeiçoamento do sistema de acreditação precisam levar isso em consideração. Ainda assim, a discussão específica sobre critérios e procedimentos para acreditação de Analistas do Comportamento, bem como a avaliação da necessidade de criação de subacreditações específicas por campo de atuação, também merecem destaque.

Os atuais critérios para a acreditação de Analistas do Comportamento.

No capítulo IX, artigo 24, do regimento de acreditação estão apresentados os **critérios e procedimentos para ser acreditado como Analista do Comportamento pela ABPMC**. Além da exigência de diploma de curso superior de graduação (Inciso I), e da apresentação da requisição e da documentação exigida (Inciso II), o candidato precisa atender, no mínimo, dois dos critérios apresentados no Inciso III, resumidos a seguir:

- 1) Publicação de dois artigos em revistas nacionais ou internacionais reconhecidamente de Análise do Comportamento;
- 2) Publicação de três artigos, capítulos de livros ou coletâneas relacionadas a Análise do Comportamento;
- 3) Exercido cargo de editor, editor associado, membro de conselho editorial ou Parecerista com mandato integral em período reconhecidamente de Análise do Comportamento;
- 4) Atuação como docente permanente em Programas de Pós-graduação stricto sensu, relacionado a Análise do Comportamento;
- 5) Orientação de ao menos cinco teses de doutorado, dissertações de mestrado ou trabalhos de conclusão de mestrado profissional, no âmbito da Análise do Comportamento;
- 6) Orientação de ao menos cinco trabalhos de conclusão de curso de graduação ou de especialização, no âmbito da Análise do Comportamento;
- 7) Atuação como docente ou supervisor, por pelo menos dois anos, em cursos de especialização ou qualificação avançada reconhecidos e relacionados à Análise do Comportamento;
- 8) Ser egresso de cursos de especialização ou qualificação avançada reconhecidos e que tenham, ao menos, um terço do corpo docente acreditado pela ABPMC;
- 9) Ser egresso de programas de mestrado ou doutorado, relacionados à Análise do Comportamento;
- 10) Apresentação de ao menos cinco comunicações científicas em congressos nacionais ou internacionais de Análise do Comportamento;
- 11) Realização de ao menos dois trabalhos acadêmicos (tese, dissertação, iniciação científica, monografia de especialização) em Análise do Comportamento;
- 12) Participação como membro de banca de defesas de mestrado ou doutorado relacionados à Análise do Comportamento.

Todos esses critérios referem-se à atuação no âmbito acadêmico dos profissionais candidatos à acreditação. Foram estabelecidos por serem medidas de verificar o produto do comportamento profissional dos candidatos: aquilo que já produziram como contribuição à comunidade científica, por meio de sua atuação como analista do comportamento. Parece legítimo, por exemplo, que o profissional que teve mais de dois artigos aceitos para publicação em revistas reconhecidas de Análise do Comportamento após a avaliação por pares (Critério 1), e que já orientou mais de 5 trabalhos em nível *stricto sensu* relacionado a Análise do Comportamento (Critério 5), tenha sua conduta profissional reconhecida, pela ABPMC, como a de um Analista do Comportamento. Em outras palavras, tais critérios parecem oferecer uma referência adequada para certificar a atuação profissional daqueles que construíram trajetória profissional vinculada a comunidade científica da área. Abrange tanto a atuação de professores e pesquisadores da área, quanto a de profissional que mantém vínculo estreito com a comunidade científica. Parece-nos que, tal como indicado também na carta apresentada pela Comissão de Desenvolvimento Atípico, não há grandes questionamentos sobre a validade ou adequação desses critérios.

Provavelmente por serem itens numerados, numa sequência de 1 a 12, e aparecerem primeiro, os itens mencionados parecem ter se sobressaído em importância na percepção de muitos membros da comunidade em relação a continuação do Artigo 24 sobre critérios para acreditação. Na sequência desse artigo são apresentados cinco parágrafos que versam, entre outras coisas, sobre a documentação necessária para que profissionais, sem extensa trajetória acadêmica, possam solicitar seu certificado de acreditação, com base em sua atuação profissional consistente com a Análise do Comportamento (Parágrafos 3º, 4º e 5º). Tais aspectos aparecem entre as preocupações destacadas pela Comissão de Desenvolvimento Atípico da ABPMC. Nesse sentido, cabe o destaque mais específico ao seu teor:

No **parágrafo 3º do artigo 24**, é indicado que tanto os profissionais atuantes em qualquer campo de atuação profissional, quanto os professores de graduação que não atendam aos critérios (1 a 12), podem “comprovar atuação com Análise do Comportamento, por pelo menos dois anos consecutivos, com comprovantes institucionais, como contrato de trabalho profissional, cópia de recibos de prestação de serviços ou outras formas cabíveis de comprovação do vínculo e do tipo de trabalho realizado com relação explícita à Análise do Comportamento. O candidato deverá apresentar descrição circunstanciada dos trabalhos que considere representativos de sua atividade (...) atendendo ao especificado no Parágrafo quarto desde capítulo”. **Destacamos que no texto não é indicado que a apresentação de recibos ou carteira de trabalho seja condição de comprovação da qualidade da atuação com Análise do Comportamento, mas meios de atestar a ocorrência da prestação de serviços que, por sua vez, será avaliada em termos de comprovação de ser um trabalho em Análise do Comportamento, ou não, com base nos critérios apresentados no parágrafo quarto.** Ou seja, a mera apresentação de recibos ou outros documentos não valida a atuação do profissional para fins de acreditação.

No **parágrafo 4º do artigo 24**, são informadas, aos candidatos à Acreditação, o tipo de informação necessária de ser apresentada como registro de atuação profissional para viabilizar que o trabalho seja avaliado para fins de acreditação pela comissão da ABPMC. Diz o parágrafo: “(...) o interessado [na acreditação] deverá escolher dois dos

trabalhos que considera como suas mais típicas realizações como analista do comportamento e fornecer as informações requeridas, de acordo com o especificado nos itens “a” até “j”. Em função da relevância do tópico neste debate, segue descrição dos itens:

- a– Elaborar uma sinopse de cada um dos dois trabalhos realizados com um título que identifique o respectivo núcleo do que foi realizado, referindo-se explicitamente a quais processos comportamentais e procedimentos de intervenção foram objeto e instrumento do trabalho. Os trabalhos podem ser feitos com outra pessoa, e o texto deve ter um tamanho próximo a 15 linhas. Caracterize, em um anexo a cada trabalho, o que foi realizado pela outra pessoa que participou;
- b– Elaborar, com precisão, clareza e concisão, qual foi a demanda (pode ser pedido, solicitação, origem, situação que provocou, etc.) que o levou à realização desse trabalho, localizando-a no tempo e no período de sua atuação profissional. Fazer isso para cada um dos dois trabalhos que escolheu como os mais representativos de sua prática como analista do comportamento;
- c – Indicar, também com clareza, precisão e concisão, qual foi o problema identificado como objeto nuclear de cada um de seus trabalhos escolhidos para apresentação. Pode ser mais de um, e, nesse caso, indique em que momento eles foram caracterizados como problema ou como uma nova e melhor formulação do problema que ficou sendo objeto nuclear do trabalho, especificamente de analista do comportamento;
- d – Indicar, da mesma forma, o(s) objetivo(s) delineado(s) para cada um desses trabalhos, de forma a orientar seus procedimentos, ao realizar cada um deles;
- e – Descrever sinteticamente o procedimento planejado e utilizado (se houver diferença, indicar e descrever os dois) ao realizar cada um desses trabalhos, mediante suas decisões de caracterização do problema e de delimitação de seu objetivo de trabalho. Especifique os critérios utilizados para escolher qualquer um dos procedimentos e, se foram mudados, especificar o que o levou a fazer isso. Destacar a diferença entre a demanda original e a formulação do problema elaborada;
- f – sintetizar os resultados obtidos pelo trabalho realizado ou descrever como o trabalho foi encerrado, incluindo os critérios utilizados para isso;
- g – Descrever sinteticamente o procedimento utilizado para avaliar a eficácia de cada um desses trabalhos;
- h – Indicar se a comunidade foi informada a respeito dos resultados obtidos nesses trabalhos, anexando o material que constituiu essa comunicação ou indicando as referências. Indicar a qual aspecto do trabalho a comunicação se refere (todo o trabalho, algum destaque, o procedimento, alguma descoberta específica, etc.);
- i – Indicar que conceitos e princípios da Análise do Comportamento foram utilizados em cada um desses trabalhos. Listar os conceitos por ordem de maior importância na realização de cada um dos trabalhos apresentados para avaliação;
- j – Elaborar uma avaliação sintética a respeito de seus pontos fortes e fracos na realização de cada um desses trabalhos, segundo a perspectiva de um analista do comportamento.

Compete, ao candidato, a elaboração de relatório de atividade profissional, para dois trabalhos distintos, que contemple os itens acima indicados. Com base nos relatórios enviados, e tendo como referencial básico a coerência entre aquilo que é apresentado de “a” até “j”, a comissão de acreditação avalia se a descrição apresentada corresponde ao tipo de trabalho que a ABPMC certifica como representativo de um analista do comportamento. Nos casos em que há dúvidas, a comissão de acreditação pode solicitar esclarecimentos ou documentos adicionais de forma a resolver quaisquer dúvidas existentes no processo.

Especificamente quanto ao problema, destacado no texto publicado pela Comissão de Desenvolvimento Atípico, de que esse critério é “elaborado com base

fundamentalmente no relato verbal do próprio candidato, sem exigência de nenhum atestado de avaliação prévia ou recomendação de profissionais mais experientes que tiveram acesso direto à sua prática” cabem algumas considerações. A literatura em Análise do Comportamento, bem como a própria fundação do movimento behaviorista, explicita os riscos de assumir relatos verbais, sem considerar os demais componentes dos comportamentos verbais: *Sob controle do quê está o falante quando afirma algo?*. Certamente, com interesse em obter o certificado de acreditação pela ABPMC, os candidatos tenderão a fazer o melhor possível para produzir a consequência reforçadora última, indicando haver limitações quanto a qualquer tipo de avaliação orientada por relatos verbais. Entretanto, em certa medida, todos os critérios utilizados no sistema de acreditação versam sobre relatos verbais sobre a própria atuação, e não haveria como ser diferente. Seja em um artigo publicado em revista internacional, numa tese de doutorado, seja no atendimento dos parágrafos 3º e 4º, o profissional descreve os problemas com os quais lidou, aquilo que fez, os resultados que produziu, as implicações disso e como avalia sua intervenção, seja no campo aplicado ou na pesquisa básica. Não há como atestar de maneira absoluta se aquilo que é relatado é, efetivamente, aquilo que aconteceu. Diante dessas considerações, o rol de itens apresentados no parágrafo 4º foi criado justamente para viabilizar melhor avaliação do comportamento verbal, ou seja, os controles existentes sobre as respostas verbais. O problema central não está em ser a avaliação realizada a partir do discurso escrito do profissional, mas em que tipo específico de discurso é capaz de apresentar em relação ao seu próprio trabalho profissional e como isso se relaciona com o trabalho em Análise do Comportamento.

Se por um lado compreendemos que uma avaliação ideal seria realizada *in loco*, acompanhando o profissional em seu trabalho avaliando diretamente sua conduta, por outro é preciso estabelecer uma avaliação possível. Em nosso entender, as indicações de que outro profissional, tal como um supervisor, poderia atestar o tipo de trabalho realizado pelo candidato poderiam ser complementares a essa forma de avaliação, mas não em substituição a ela, visto que o comportamento do supervisor também pode estar sob controle de outras variáveis não controláveis pela ABPMC ou por qualquer uma de suas comissões.

Seguindo, no **Parágrafo 5º, do Artigo 24**, é explicitado que “*qualquer documento apresentado para fins de comprovação de itens de currículo com vistas à Acreditação deverá conter ou ser acompanhado de referência explícita que demonstre ser a atividade a que se refere um trabalho ou estudo em Análise do Comportamento*”. Em outras palavras, para qualquer um dos critérios que o candidato submeta sua documentação, essa será avaliada em termos de mérito ao atendimento e não apenas conferido burocraticamente a documentação. Alguns trabalhos podem ser recusados se for o entendimento colegiado da Comissão de Acreditação que esses não representam trabalhos característicos de Análise do Comportamento.

Avaliação dos critérios existentes e a proposição de aperfeiçoamentos para a acreditação de Analistas do Comportamento: Um problema que necessita ser examinado em duas etapas.

O sistema de acreditação instituído pela ABPMC, como qualquer processo profissional, deve ser objeto constante de crítica, avaliação e aperfeiçoamento, de modo

a viabilizar o cumprimento de seus objetivos, na sociedade, da melhor forma possível. Desde sua institucionalização, em 2015, os integrantes da Comissão de Acreditação têm registros de questões controversas, problemas identificados na redação dos critérios, relação das questões que pessoas interessadas na acreditação mais frequentemente têm dúvidas quanto ao processo etc. Tal material é importante insumo para aperfeiçoamento do processo.

Além dos trabalhos da Comissão de Acreditação, a Comissão de Desenvolvimento Atípico tem trabalhado na avaliação da necessidade de criação de uma subacreditação específica aos profissionais que trabalham com Análise do Comportamento Aplicada ao Transtorno do Espectro Autista e ao Desenvolvimento Atípico. Em 25 de novembro de 2017, realizaram um evento para debater tal questão. A síntese do debate promovido nesse evento foi encaminhado, em 01 de março de 2018, à Comissão de Acreditação para exame. A partir da demanda apresentada pela Comissão de Desenvolvimento Atípico à de Acreditação, esta promoveu reuniões extraordinárias para exame da proposição enviada até que, no dia 18 de maio de 2018, foi realizada uma reunião presencial intercomissões (Acreditação + Desenvolvimento Atípico), com participação de diversos membros de ambas comissões (Deisy de Souza, Hélder Lima Gusso e Yara Ingberman, da comissão de acreditação, Cíntia Guilhardi, Ariene Coelho e Cássia Legal da Hora da comissão de desenvolvimento atípico, além do presidente da ABPMC, Felipe Leite por Skype, e a associada Maria de Jesus Dutra dos Reis). Importantes pontos foram debatidos na reunião. A síntese do debate está apresentada a seguir:

- **Identificação de que não há nenhum registro ou vestígio de problema de conduta por parte de profissionais acreditados pela ABPMC.** Com destaque para a ideia de tornar mais explícito que qualquer pessoa pode registrar formalmente queixas quanto a atuação profissional de acreditados à comissão de acreditação, conforme previsto em regimento (Artigo 31);
- **Necessidade de aperfeiçoar os critérios para acreditação de todos os profissionais.** Para isso foi sugerido: (a) exigência de necessidade de documentar atuação profissional e todo os itens pertinentes do currículo do candidato, não apenas o atendimento de dois critérios; (b) explicitar, mais claramente, a prioridade dos critérios em relação a atuação profissional à todos os candidatos; (c) como um possível meio de incentivar os candidatos a documentar todo o currículo pertinente, a criação de um sistema de pontuação, que tenha valor de pontuação mínima para que profissional seja acreditado, mas que a pontuação obtida seja apresentada junto ao selo de acreditação ou ao relatório do acreditado; (d) A ideia de pontuação poderia ocorrer por faixa de pontuação, distinguindo profissionais capacitados para “aplicar, fazer, executar, intervir...”, dos que estariam habilitados em um grau mais avançado para “coordenar, supervisionar, orientar, ensinar...”; (e) possibilidade de que profissionais com grau mais elevado de pontuação possam realizar horas de supervisão que contem pontos aos candidatos para acreditação; (f) necessidade de avaliar e operacionalizar as ideias aqui apresentadas para que se tornem viável, estáveis, justas e pertinentes.
- **Necessidade de fortalecer a divulgação da acreditação e dos profissionais acreditados.** Para isso, foi sugerido: (a) necessidade de considerar, o que já está em regimento, da importância de fortalecer o sistema de acreditação na sociedade; (b) ampla divulgação do sistema aos planos de saúde, tribunais, etc.; (c) necessidade de campanhas que ajudem a divulgar o que caracteriza o trabalho de um analista do comportamento na sociedade; (d) possibilidade de destacar, no relatório de avaliação dos candidatos à acreditação, um sumário de campos de atuação e habilidades que o profissional é qualificado; (e) aperfeiçoar o site de acreditação, de modo a indicar os profissionais ali listados em função do campo de atuação que estão inseridos ou por

local de atuação, evidenciando um minicurriculo; (f) inserir procedimento no qual os próprios candidatos enviem seus minicurrículos junto a documentação de acreditação, que também passa a ser conferido pela comissão; (g) ampliar divulgação da acreditação no próprio site da ABPMC e de seus meios de comunicação;

- Ideia de criar, futuramente, **sistema de acreditação para cursos de formação**. Considerando, por exemplo: (a) possibilidade de iniciar isso com base nos critérios já existentes no regimento de acreditação, a saber: 1/3 do corpo docente acreditado, bem como coordenadores do curso; (b) possibilidade de prever data a partir da qual será exigido que 100% do corpo docente seja acreditado (ex. 2020); (c) possibilidade de que, no futuro, programas de ensino e a avaliação dos programas já realizados sejam utilizados como critério para a acreditação; (d) prioridade para isso são os cursos *latu sensus* e de atualização ou curta duração, não os *strictu sensus* nem congresso, etc..
- Destacada as implicações das propostas apresentadas, no que diz respeito a divulgação que a ABPMC tem feito de cursos de empresas patrocinadoras: seria necessário que a empresa tenha seus sócios acreditados, e que os cursos divulgados sejam apenas cursos também acreditados pela associação, garantindo coerência entre os diferentes serviços prestados pela ABPMC.

Considerando tais pontos discutidos, houve consenso, na ocasião, de que o aperfeiçoamento nos critérios e procedimentos de acreditação para todos os profissionais atenderia as demandas iniciais apresentadas pela comissão de desenvolvimento atípico, bem como as apresentadas pela própria comissão de acreditação. Após a reunião, em procedimento previamente combinado, a Comissão de Desenvolvimento Atípico encaminhou novo documento, em 23 de junho de 2018, com sugestões para mudanças nos critérios para acreditação. Nesse novo documento, a comissão retomou a ideia de criação de uma subacreditação.

Em função de haver questões claramente possíveis de serem aperfeiçoadas nos critérios atuais que dizem respeito a acreditação de todos os profissionais, e outras, mais específicas, que podem demandar encaminhamento para criação de uma possível acreditação de profissionais que lidam especificamente com intervenções em TEA e Desenvolvimento Atípico, a Comissão de Acreditação iniciou nova rodada de trabalho visando o aperfeiçoamento do sistema de acreditação. Entre alguns dos pontos debatidos, foi unânime na Comissão a necessidade de que a formação de qualquer profissional aplicado também esteja alicerçada em formação científica e decorrente participação em fóruns científicos, tal como demanda a dimensão *tecnológica* da Análise do Comportamento Aplicada (ABA), nos termos clássicos descritos por Baer, Wolf e Risley (1968; 1987). Saliendo que, embora seja difícil descrever um perfil específico de *quem é analista do comportamento*, essa é uma das características que parece ser comum mesmo diante de ampla diversidade de modos de atuação reconhecidos dentro de nossa comunidade científica-profissional: terapeutas clínicos, consultores, professores, "terapeutas ABA" todos participam dos fóruns científicos e apresentam e debatem/examinam seus trabalhos publicamente com a comunidade da área. Nesse sentido, buscou-se, nos trabalhos, dar ênfase aos elementos comuns que constituem a atuação do profissional de analistas do comportamento.

Como decorrência desses debates, a comissão de acreditação considerou que **todos os candidatos a acreditação, a despeito de atuarem em intervenção direta, por meio de ensino ou por meio de pesquisa científica ou filosófica, deveriam apresentar comprovantes de sua atuação profissional (parágrafos 3º e 4º do atual regulamento), de modo que apenas critérios acadêmicos (títulos e publicações dos itens 1 a 12) não**

bastem para a acreditação. Isso ajudaria a destacar, ainda mais, a importância de documentar o tipo de trabalho que predominantemente cada candidato realiza, levando, posteriormente, a ideia de estabelecer três grupos de requisitos para todos os candidatos na proposta elaborada pela comissão de acreditação que será apresentada a seguir. Diante de toda a discussão, ficou evidente para a Comissão a necessidade de uma nova redação, completa, do capítulo IX do Regimento da Acreditação, que incorporasse as demandas da comunidade, da comissão de desenvolvimento atípico e outras demandas já listadas previamente pela própria comissão de acreditação como aspectos que precisavam ser aperfeiçoados. Não havia condições para oferecer respostas ou encaminhamentos simples, por não se tratar mais apenas da mudança em um ou outro critério.

Diante disso, os meses de julho e agosto de 2018 foram utilizados para reelaboração dos critérios, requisitos e procedimentos da acreditação, em uma nova proposta de redação do capítulo IX do regulamento. Avaliação de tipos de critérios, medidas a serem utilizadas e simulações para avaliar as decorrências da nova proposta em relação a anterior foram realizados para subsidiar os encaminhamentos em relação a acreditação oferecida pela ABPMC. O produto desse trabalho, apresentado em anexo ([clique aqui](#)) como nova sugestão ao capítulo IX do regulamento, ao entender da Comissão de Acreditação, avança muito em clareza e precisão nos critérios para avaliar o trabalho de profissionais em relação a sua consistência e coerência com a Análise do Comportamento. Tal proposição, resolve, adicionalmente, as “fragilidades” do regulamento atual, como indicado na proposição apresentada pela Comissão de Desenvolvimento Atípico.

Em nosso entender, **os encaminhamentos para aperfeiçoar o sistema de acreditação de Analistas do Comportamento pela ABPMC precisa, neste momento, seguir um caminho com, ao menos, duas etapas:**

- (1) avaliar o aperfeiçoamento no sistema de critérios, requisitos e procedimentos para a Acreditação, tal como apresentado no documento em anexo ([clique aqui](#)) e, caso seja aprovado pela comunidade,**
- (2) avaliar, com base nos novos critérios e procedimentos para Acreditação de Analistas do Comportamento pela ABPMC, a necessidade de criação de subacreditações em campos de atuação específicos, como o caso da Análise do Comportamento Aplicada ao Transtorno do Espectro Autista.**

Não realizar a primeira etapa indicada e já encaminharmos para a criação de uma subacreditação, proposta com base nos problemas existentes nos critérios atuais, sem considerar as possibilidades de aperfeiçoamento no sistema geral, não nos parece um caminho promissor. Nesse sentido, enfatizamos, precisamos corrigir aquilo que não está bom primeiro, para, com mais lucidez, podermos caminhar em direção às necessidades específicas de cada campo de atuação. Não se trata de recusar a possibilidade de criação de subacreditações, mas de orientar esse processo de maneira coerente com os objetivos do sistema de acreditação e da própria ABPMC.

Pedimos novamente que examine a proposição que está sendo apresentada ([clique aqui](#)). Na próxima seção apresentamos os fundamentos que orientaram a proposição dos novos critérios gerais para acreditação que estamos propondo.

Os novos critérios para acreditação propostos pela Comissão de Acreditação.

A proposta elaborada explicita quatro critérios para obter a certificação como acreditado pela ABPMC:

I – ter concluído curso superior de graduação reconhecido pelo MEC, comprovado com o respectivo diploma de instituição de ensino superior;

II- comprovar pelo menos dois anos de experiência profissional em qualquer campo de atuação, desde que o trabalho realizado possa ser tipicamente caracterizado como de análise do comportamento.

III – apresentar, por meio eletrônico, o protocolo de cadastramento de acordo com o modelo apresentado no site da ABPMC, acompanhado do comprovante de cumprimento dos requisitos listados nos itens I e II e IV deste artigo.

IV – alcançar uma pontuação mínima de 10 pontos, obtida pela somatória de pontuações em cada um de três grupos de requisitos (atendendo também a pontuação mínima estabelecida para cada grupo) especificados a seguir:

Grupo A - *Capacitação profissional e sua consistência com o trabalho de analista do comportamento* (mínimo: 3,0 pontos);

Grupo B - *Densidade das atividades e da produção profissional em Análise do Comportamento* (mínimo: 3,0 pontos);

Grupo C - *Características dos trabalhos realizados com os procedimentos próprios da Análise do Comportamento* (mínimo: 4,0 pontos).

Em outras palavras, todos os candidatos deverão cumprir requisitos relacionados a consistência em sua capacitação profissional como analista do comportamento; apresentar densidade nas suas atividades ou produções profissionais em relação à Análise do Comportamento; e demonstrar que seus procedimentos de trabalho são característicos do trabalho com Análise do Comportamento. Não bastará títulos ou um longo currículo: as três dimensões precisam estar contidas no histórico de cada profissional.

Tal como no regimento atual, para solicitar a primeira acreditação o profissional pode utilizar todos seus títulos e experiência profissional dos últimos dez anos. E, para renovação da acreditação, cuja validade é 5 anos, precisa ter documentação comprobatória de atividades nos últimos 5 anos, demandando constante capacitação e atuação profissional.

Nos **parágrafos 3º, 4º e 5º da proposta**, estão apresentados os requisitos que sugerimos contar pontos em cada um dos grupos de requisitos. Foi realizada atualização em alguns itens a partir da experiência prévia no processo de avaliação de candidatos. Algumas inclusões de requisitos foram feitas, bem como operacionalizado, de modo mais claro, a maneira de documentá-los no processo de acreditação.

Por fim, também destacamos a inserção do **Parágrafo 7º**, a proposição de que **constará no certificado de acreditação dos candidatos aprovados, a lista dos itens atendidos em cada grupo de requisitos, uma síntese, coerente com os itens apresentados no processo de acreditação evidenciando o campo de atuação mais central no qual o profissional atua e sua pontuação obtida.** A proposição do parágrafo 7º teve por função orientar a comunidade, ao procurar por analistas do comportamento acreditados pela ABPMC, quanto aos profissionais inseridos nos diferentes campos de atuação profissional, incluindo, o campo do desenvolvimento atípico e do transtorno do espectro autista.

Por fim, esclarecemos que não foram inseridos critérios específicos para pontuação por participação em cursos de curta duração com temas específicos, por considerarmos que os cursos tipicamente oferecidos não utilizam critérios que viabilizem aferir aprendizagem de seus participantes, tal como ocorre em cursos de longa duração, como especializações e cursos *strictu sensu*.

Sobre o segundo passo após o aperfeiçoamento do sistema de acreditação dos Analistas do Comportamento: Criar uma subacreditação específica aos profissionais que trabalham com ABA-TEA?

Ao examinar a nova proposição de critérios e requisitos para Acreditação, a Comissão de Acreditação avalia que, talvez, não seja necessária uma subacreditação específica para o trabalho com ABA-TEA. Ao profissional que obter acreditação nos novos critérios, e que terá a indicação junto a sua acreditação, por exemplo, de que sua acreditação foi realizada com base em sua atuação sobre o transtorno do espectro autista, isso poderia ser suficiente como reconhecimento público, pela ABPMC, quanto ao tipo de trabalho que cada profissional acreditado realiza.

Entretanto, reconhecemos plenamente as preocupações que levam parte da comunidade a clamar por uma acreditação específica, em parte sob controle dos problemas identificados no atual sistema de acreditação, em parte sob controle dos problemas identificados no campo de atuação profissional contemporaneamente. Consideramos que, primeiramente, aperfeiçoar o sistema de acreditação geral, nos facilitará encaminhar esse debate com maior lucidez.

A partir do exame da história do processo de acreditação, da função para a qual esse processo foi instituído e a descrição do trabalho realizado no último ano pela Comissão de Acreditação, esperamos ter ajudado a avançar no debate. E aguardamos os encaminhamentos das demais instâncias da ABPMC para avançarmos em direção ao fortalecimento da Análise do Comportamento em nosso país.

Comissão de Acreditação da ABPMC (2018-2019)

Helder Lima Gusso – coordenador (ABPMC 54/2015)

Camila Gomes (ABPMC 04/2018)

Laércia Vasconcelos (ABPMC 02/2017)

Maria de Jesus Dutra Reis (ABPMC 15/2018)

Miriam Marinotti (ABPMC 19/2018)

Yara Ingberman (ABPMC 37/2015)

Com contribuição das ex-integrantes da Comissão (2017-2018): Olga Mitsue Kubo (ABPMC 031/2015), Deisy das Graças de Souza (ABPMC 06/2015) e Patrícia Piazzon Queiroz (ABPMC 59/2015).

Referências

- Baer, D. M., Wolf, M. M., & Risley, T. R. (1968). Some current dimensions of applied behavior analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis*, *1*(1), 91–97. <http://doi.org/10.1901/jaba.1968.1-91>
- Baer, D. M., Wolf, M. M., & Risley, T. R. (1987). Some still-current dimensions of applied behavior analysis. *Journal of Applied Behavior Analysis*, *20*(4), 313–327. <http://doi.org/10.1901/jaba.1987.20-313>
- Banaco, R.A. (s/d). Sobre Acreditação, Contribuição e Paranoia. Disponível em: <http://abpmc.org.br/arquivos/publicacoes/sobreacreditacao.pdf>
- Botomé, S.P. (2017). Responsabilidades complementares ou competição quanto à influência das entidades profissionais, científicas e acadêmicas no exercício profissional de Analistas do Comportamento?
- Zamignani, D. (2015). Contribuições da ABPMC para a Análise do Comportamento no Brasil. Disponível em: <http://abpmc.org.br/arquivos/releases/contribuicoes-abpmc.pdf>

Proposição de nova redação do Capítulo IX do regulamento da Acreditação²

CRITÉRIOS, REQUISITOS E PROCEDIMENTOS PARA OBTER O SELO DE ACREDITAÇÃO COMO ANALISTA DO COMPORTAMENTO PELA ABPMC

Artigo 24 – Os critérios, requisitos e procedimentos para obter a Acreditação como Analista do Comportamento pela ABPMC são:

I – ter concluído curso superior de graduação reconhecido pelo MEC, comprovado com o respectivo diploma de instituição de ensino superior;

II- comprovar pelo menos dois anos de experiência profissional em qualquer campo de atuação, desde que o trabalho realizado possa ser tipicamente caracterizado como de análise do comportamento.

III – apresentar, por meio eletrônico, o protocolo de cadastramento de acordo com o modelo apresentado no site da ABPMC, acompanhado do comprovante de cumprimento dos requisitos listados nos itens I e II e IV deste artigo.

IV – alcançar uma pontuação mínima de 10 pontos, obtida pela somatória de pontuações em cada um de três grupos de requisitos (atendendo também a pontuação mínima estabelecida para cada grupo) especificados a seguir:

Grupo A - *Capacitação profissional e sua consistência com o trabalho de analista do comportamento* (mínimo: 3,0 pontos);

Grupo B - *Densidade das atividades e da produção profissional em Análise do Comportamento* (mínimo: 3,0 pontos);

Grupo C - *Características dos trabalhos realizados com os procedimentos próprios da Análise do Comportamento* (mínimo: 4,0 pontos).

Parágrafo 1o. Na primeira solicitação o candidato deve apresentar documentação referente a todos os títulos obtidos e aos últimos anos do exercício profissional (até o máximo de 10 anos).

Inciso I. Na ocasião da renovação da acreditação o candidato deverá apresentar apenas documentos referentes aos últimos cinco anos do seu exercício profissional.

Parágrafo 2o. A pontuação em cada grupo de requisitos será feita exclusivamente com base na documentação encaminhada pelo/a candidato/a. A documentação a ser submetida poderá incluir diferentes tipos de comprovantes, tanto de experiência acadêmica quanto profissional, e será considerada como pertencente a cada um dos grupos de requisitos, conforme as descrições nos parágrafos 3o. a 5o.

Parágrafo 3o. Poderão pontuar para o *Grupo A – Capacitação profissional e sua consistência com o trabalho de analista do comportamento*, os seguintes itens de experiência ou produção acadêmica e/ou profissional.

² Proposição elaborada pela Comissão de Acreditação para avaliação na assembleia geral de sócios de 2018, mas que não foi inserida na pauta da assembleia.

A1) ser egresso de Programas de Mestrado ou de Doutorado *strictu sensu*, recomendados pela CAPES, que contenham em seu título – ou no título da área de concentração ou da linha de pesquisa realizada pelo candidato – termos explicitamente relacionados à Análise do comportamento e que não contenham termos relacionados a concepções mediacionais, mesmo que, nesses casos, incluam o termo “comportamento” ou outros equivalentes.

Inciso I. O candidato deverá comprovar a atividade com diploma ou ata de defesa de dissertação ou tese e envio do *link* de acesso ao texto integral. Caso a dissertação ou tese ainda não esteja disponível *online*, deverá ser enviado o respectivo arquivo, no formato pdf.

Inciso II. O atendimento aos requisitos para o mestrado pontuará 4,0 pontos.

Inciso III. O atendimento aos requisitos para o doutorado pontuará 5,0 pontos

A2) ser egresso de cursos de qualificação avançada, especialização credenciada pelo MEC ou pelo Conselho Federal de Psicologia ou realizada por Instituição de Ensino Superior, que tenha, pelo menos, um terço do corpo docente composto por analistas do comportamento acreditados pela ABPMC. O curso deverá conter em seu título termos explicitamente relacionados à Análise do Comportamento e não conter termos com sentido mediacional, mesmo que, nesses casos, incluam o termo “comportamento” ou outros equivalentes.

Inciso I. O candidato deverá apresentar documentação comprobatória, incluindo histórico escolar, certificado ou diploma, cópia da monografia de conclusão de curso, registro de horas de estágio e uma lista de nomes dos professores das disciplinas cursadas.

Inciso II. Cada curso concluído com monografia e pelo menos 180 horas de estágio supervisionado pontuará 3,0 pontos. Curso sem monografia ou sem estágio pontuará 2,0 pontos. Curso sem monografia e sem estágio pontuará 1,0 ponto.

A3) ter desenvolvido trabalhos acadêmicos referentes a processos, conceitos ou procedimentos relativos a Análise do Comportamento, em diferentes níveis de formação, finalizados entre curso de graduação e pós-graduação, em cursos credenciados pelo Ministério da Educação, Conselho Federal de Psicologia, ou de alguma universidade e desde que os trabalhos não tenham sido considerados como parte de outros requisitos constantes neste Grupo A. Poderão ser considerados os seguintes tipos de trabalhos, com a respectiva pontuação:

- 1) relatório de trabalho de iniciação científica (1 ponto);
- 2) relatório de aperfeiçoamento científico ou profissional, financiado por entidade de fomento à pesquisa (1 ponto);
- 3) trabalho de conclusão de curso de graduação (1 ponto);
- 4) monografia de especialização (2 pontos);
- 5) dissertação de mestrado (3 pontos);
- 6) tese de doutorado (3 pontos);
- 7) relatório ou trabalho escrito relativo a estágio de pós-doutorado (2 pontos).

Inciso I. O candidato deverá anexar os textos completos relativos aos trabalhos acadêmicos selecionados neste item. Outros tipos de trabalhos não listados nesta alínea serão avaliados por critérios próprios pela comissão de acreditação.

Parágrafo 4o. Poderão pontuar para o *Grupo B – Densidade das atividades e da produção profissional em Análise do Comportamento*, os seguintes itens de experiência ou produção acadêmica e/ou profissional

B1) ser ou ter sido docente permanente ou colaborador, ou visitante em Programa de mestrado ou doutorado recomendados pela CAPES, que contenham em seu título – ou no título da área de concentração ou linha de pesquisa na qual candidato atuou – termos explicitamente relacionados à Análise do comportamento e que não contenham termos com sentido mediacional, mesmo que, nesses casos, incluam o termo “comportamento” ou equivalentes.

Inciso I. O candidato deverá indicar as disciplinas que ministra(ou), e, para cada disciplina, a lista dos tópicos abordados e pelo menos cinco itens da bibliografia utilizada.

Inciso II. O candidato obtém 1,0 ponto por ano de atividade comprovada;

B2) ter atuado como docente ou supervisor em qualificação avançada ou especialização em Análise do Comportamento, credenciadas pelo MEC ou pelo Conselho Federal de Psicologia ou realizada por Instituição de Ensino Superior, que tenha, pelo menos, um terço do corpo docente constituído por analistas do comportamento acreditados pela ABPMC. O curso deverá conter em seu título termos explicitamente relacionados à Análise do Comportamento e não conter termos relacionados a concepções mediacionais, mesmo que incluam o termo “comportamento” ou equivalente.

Inciso I. O candidato deverá indicar as disciplinas ministradas ou supervisionadas, a carga horária de disciplina ou estágio supervisionado e, para cada disciplina, a lista de tópicos abordados e pelo menos cinco itens da bibliografia utilizada.

Inciso II. O candidato obtém 0,25 ponto por semestre de atividade comprovada;

B3) ter orientado os seguintes tipos de trabalhos – dissertações de mestrado, teses de doutorado, trabalhos de conclusão de mestrado profissional – todos no âmbito da Análise do Comportamento e como docente permanente, colaborador ou visitante, em programas de mestrado ou doutorado *stricto sensu* recomendados pela CAPES.

Inciso I. O candidato deverá indicar os títulos dos trabalhos, o nível em que foram realizados (mestrado, mestrado profissional, doutorado) e o *link* de acesso.

Inciso II. O candidato obtém 1,0 ponto por cada trabalho orientado;

B4) ter orientado trabalhos de Conclusão de Curso de Graduação ou de Especialização — todos no âmbito da Análise do Comportamento, em cujos títulos, resumos e/ou palavras-chave constem termos que especifiquem que o trabalho lida com fenômenos e processos comportamentais na ótica da análise do comportamento.

Inciso I. Para a finalidade de concessão do título de Acreditação em Análise do Comportamento, a função de supervisor de alunos de análise do comportamento em atividades ou trabalhos específicos dessa área (atividades essas relativas a cursos de graduação, de especialização, de programas de mestrado e doutorado), corresponderá a um trabalho de professor de Análise do Comportamento, desde que apresentados os devidos comprovantes com referência explícita ao objeto da supervisão como análise do comportamento.

Inciso II. O candidato deverá apresentar, para pelo menos cinco trabalhos supervisionados, um texto com descrição clara, para cada caso, dos ‘problemas’ (das queixas), indicando a análise comportamental dos mesmos, os princípios utilizados e os principais resultados.

Inciso III. Uma cópia digital dos trabalhos deve ser entregue no ato da solicitação.

Inciso IV. A pontuação será atribuída a partir de uma quantidade mínima de cinco orientações.

Inciso V. O candidato obtém 1,0 ponto para cada conjunto de cinco orientações.

B5) ter participado de bancas de defesa de dissertação de mestrado ou de tese de doutorado em cursos de pós-graduação *scripto sensu*, na área da Análise do Comportamento, incluindo trabalhos de análise conceitual, histórica, filosófica, experimental ou aplicações da análise do comportamento.

Inciso I. O candidato deverá apresentar documento do programa de pós-graduação, atestando a participação.

Inciso II. Os trabalhos examinados nas bancas deverão conter em seus títulos, resumo e/ou palavras-chave termos explicitamente relacionados à Análise do Comportamento e não conter termos relacionados a concepções mediacionais, mesmo que incluam o termo “comportamento” ou equivalente.

Inciso III. A pontuação será atribuída a partir de um mínimo de participação em três bancas de defesa.

Inciso IV. O candidato obtém 1,0 ponto por cada conjunto de três bancas;

B6) ter publicado artigos em revistas nacionais ou internacionais reconhecidamente de Análise do Comportamento, que tenham corpo editorial e usem o sistema de revisão por pares, entre os quais se destacam, por exemplo, JEAB, JABA, The Behavior Analyst, The Analysis of Verbal Behavior, Behavior and Social Issues, Revista Mexicana de Analisis de la Conducta, Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, Revista Brasileira de Análise do Comportamento (REBAC), Acta Comportamentalia, Perspectivas em Análise do Comportamento ou outras do mesmo gênero.

Inciso I. O candidato deve indicar a referência completa de cada uma das publicações selecionadas, com *link* de acesso online.

Inciso II. Para publicações não disponíveis online, o candidato deve anexar seus resumos.

Inciso III. O candidato obtém 1,0 ponto por artigo.

B7) ter publicado artigos, livros, capítulos de livros ou ter organizado livros ou coletâneas, nacionais ou internacionais, a respeito de comportamento, em cujos títulos, resumos e palavras-chave constem termos relativos a contingências de reforço, ou a processos comportamentais, ou a análises funcionais sob a perspectiva da análise do comportamento.

Inciso I. O candidato deve apresentar a referência completa de cada publicação selecionada e uma cópia completa, ou sumário ou resumo.

Inciso II. O candidato obtém 1,0 ponto por cada artigo, livro, coletânea ou capítulo;

B8) ter exercido ou exercer o cargo de editor, editor associado, membro do Conselho Editorial ou parecerista *ad hoc* de revistas nacionais ou internacionais reconhecidamente de Análise do Comportamento, por, pelo menos, um mandato integral, conforme registrado no próprio periódico, em versão impressa ou online.

Inciso I. O candidato deverá apresentar cópia do comprovante.

Inciso II. No caso específico de atividade como Parecerista *ad hoc*, é necessário apresentar comprovantes de realização de, ao menos, três pareceres (email do editor, registro automático do site, lista de assessores na revista- jamais revelar título ou autores de artigo);

Inciso III. O candidato obtém 0,5 ponto por ano de atuação.

B9) ter realizado apresentações de comunicação científica, mesa-redonda, palestra, simpósio ou conferência, ou ter sido debatedor em qualquer uma dessas atividades, especificamente de análise do comportamento, em congressos ou reuniões científicas de âmbito nacional ou internacional de Análise do Comportamento ou em eventos regionais específicos de Análise do Comportamento, que tenham comissão científica e publicação de resumo, resumo expandido ou texto completo nos anais do evento.

Inciso I. serão aceitos trabalhos que tenham sido aprovados pelas comissões científicas de Sociedades ou Associações Científicas reconhecidas nacionalmente como de Análise do Comportamento, como ocorre nos eventos da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC), da Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP), e da Associação Brasileira de Análise do Comportamento (ACBr) ou outras congêneres na mesma área.

Inciso II. Também poderão ser aceitos trabalhos apresentados em encontros científicos ou profissionais, nacionais ou internacionais, não específicos de Análise do Comportamento, desde que contenham, em seu título, resumo e palavras-chave, termos explicitamente relacionados à Análise do Comportamento, como “behaviorismo radical”, “análise do comportamento”, “análise experimental do comportamento”, “análise do comportamento aplicada”, “síntese experimental do comportamento”; “síntese comportamental”, “terapia analítico-comportamental”, “terapia analítico-funcional”, “terapia por contingências de reforçamento” ou termos equivalentes que não contenham expressões relacionadas a concepções mediacionais em relação à Análise do Comportamento.

Inciso III. O candidato deverá apresentar o resumo de cada trabalho.

Inciso IV. O candidato obtém 1,0 ponto por conjunto de cinco apresentações.

Parágrafo 5o. Poderão pontuar para o Grupo C – *Características do trabalho realizado com os procedimentos próprios da Análise do Comportamento*, itens de experiência ou produção acadêmica e/ou profissional.

C1) Professores de graduação, de pós-graduação e/ou os profissionais que exercem trabalho de analistas do comportamento em clínicas, escolas, instituições hospitalares, psiquiátricas ou para pessoas com desenvolvimento atípico, organizações de qualquer tipo, ou mesmo de forma autônoma devem comprovar atuação com análise do comportamento, por pelo menos dois anos, com comprovantes institucionais, como contrato de trabalho profissional, cópias de recibos de prestação de serviços ou outras formas cabíveis de comprovação do vínculo e do tipo de trabalho realizado com relação explícita à Análise do Comportamento.

Inciso I. Entre os trabalhos a serem apresentados com vista à acreditação pela ABPMC, o interessado poderá escolher dois dos trabalhos que considere como suas mais típicas realizações como analista do comportamento. Cada relatório deverá incluir as informações enunciadas nos itens 1 a 10 do Inciso II deste Parágrafo.

Inciso II. O candidato deverá apresentar relatório com descrição circunstanciada para cada trabalho que pretenda submeter como representativo de sua atividade – intervenção profissional, pesquisa básica, sistematização de conhecimento, trabalho de análise conceitual, ensino, – atendendo ao especificado na alínea C1 deste *caput*.

1– elaborar uma sinopse do trabalho realizado ou orientado/supervisionado com um título que identifique o respectivo núcleo do que foi realizado, referindo-se explicitamente a quais processos comportamentais e procedimentos de investigação, ou de intervenção foram objeto e instrumento do trabalho. O trabalho pode ter sido realizado em co-autoria, desde que seja apresentado um anexo explicitando o que foi realizado por outro/s co-autor(es).

2 – elaborar, com precisão, clareza e concisão, qual foi a demanda (pode ser pedido, solicitação, origem, situação que provocou, etc.) que levou à realização desse trabalho, localizando-a no tempo e no período de sua atuação profissional.

3 – indicar, também com clareza, precisão e concisão, qual foi o problema ou problemas identificados como objeto nuclear do trabalho. Indicar em que momento foram caracterizados como problema ou como uma nova e melhor formulação do problema tornou-se objeto nuclear do trabalho, especificamente de analista do comportamento;

4 – Indicar, da mesma forma, o(s) objetivo(s) delineado(s) para o trabalho, de forma a orientar seus procedimentos;

5 – descrever sinteticamente o/s procedimento/s planejado/s e utilizado/s ao realizar o trabalho, mediante suas decisões de caracterização do problema e de delimitação de seu objetivo de trabalho. Especificar os critérios utilizados para escolher qualquer um dos procedimentos e, se foram mudados, especificar o que

levou a isso. Destacar, quando for o caso, a diferença entre a demanda original e a formulação do problema elaborada;

6– sintetizar os resultados obtidos pelo trabalho realizado ou descrever como foi encerrado, incluindo os critérios utilizados para isso;

7 – descrever sinteticamente o/s procedimento/s utilizado/s para avaliar a eficácia do trabalho;

8 – indicar se a comunidade foi informada a respeito dos resultados obtidos, anexando o material ou referência dessa comunicação (caso tenha sido feita por escrito). Indicar a qual aspecto do trabalho a comunicação se refere (todo o trabalho, algum destaque, o procedimento, alguma descoberta específica, etc.);

9 – indicar que conceitos e princípios da Análise do Comportamento embasaram o trabalho. Listar os conceitos por ordem de maior importância;

10 – Elaborar uma avaliação sintética a respeito de seus pontos fortes e fracos na realização do trabalho.

Inciso III. Os trabalhos descritos nesta alínea não podem ser simultaneamente pontuados nos Grupos A e B.

Inciso IV. O candidato obtém 2,0 pontos por trabalho adequadamente relatado.

c2) Alternativamente, o/a candidato/a a Acreditação poderá apresentar cópia ou referências de publicações acessíveis pela internet, não apresentadas para pontuação nos Grupos A e B, que relatem trabalhos empíricos, de pesquisa e/ou intervenção e que incluam fundamentação, procedimentos e referências inequivocamente caracterizados no campo da Análise do Comportamento.

Inciso I. O candidato obtém 1,0 ponto por trabalho publicado.

Parágrafo 6º. – Não serão consideradas atividades ou funções para a Acreditação a que se refere este Regimento os trabalhos de monitoria em disciplinas ou cursos, nem estágios curriculares em disciplinas de graduação;

Parágrafo 7º. O Certificado de Acreditação da ABPMC, a ser concedido ao candidato que obtiver a pontuação mínima definida neste Art. 24, fará constar:

- a) a lista dos itens atendidos nos Grupos A, B e C.
- b) uma síntese, coerente com os itens, da principal temática ou área de atuação que melhor caracterize o perfil de atuação do analista do comportamento.
- c) a pontuação obtida, especificando o piso ("Pontuação: X, em escala com o mínimo de 10 pontos).