

Desvios de Comportamento no Trabalho: Revisão e Agenda para Estudos Empíricos Brasileiros

Lude Marieta Gonçalves dos Santos Neves¹, Fabio Iglesias²

¹ <http://orcid.org/0000-0001-9815-7564> / Universidade de Brasília (UnB), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0002-2217-5296> / Universidade de Brasília (UnB), Brasil

Resumo

Desvios de comportamento no trabalho (DCTs) são ações individuais de trabalhadores em dissonância com as normas sociais prescritivas das organizações, representando danos psicológicos, perdas “duras” ou mesmo objetivos prosociais. Esta revisão de literatura objetivou organizar, descrever e analisar relatos empíricos publicados em revistas brasileiras de psicologia e administração, com amostra de trabalhadores brasileiros. Foram identificados 25 trabalhos categorizados em DCTs, organizados em seis fenômenos de pesquisa: assédio moral; preconceito/ discriminação; corrupção/questões éticas; retaliação; características de personalidade; e *workaholics*. Os artigos empíricos analisados apresentaram resultados similares dentro do mesmo fenômeno, além de utilizar delineamentos metodológicos distintos. Essa tendência pôde ser identificada especialmente nos trabalhos sobre assédio moral, que adotaram a mesma base conceitual. Discute-se a necessidade de resolver lacunas sobre DCTs, normalmente provocadas por uma fragmentação teórica ou por falta de diversidade metodológica na exploração do fenômeno. Uma agenda de pesquisa enfatizando o maior representatividade de amostra de trabalhadores, multi-metodologia, intervenção e prevenção de DCTs é proposta à guisa de conclusão.

Palavras-chave: desvios de comportamento no trabalho, comportamento ético, trabalhadores brasileiros.

Behavioral Deviations at Work: Review and Agenda for Brazilian Empirical Studies

Abstract

Behavioral deviations at work (BDW) are workers' individual actions in dissonance with the prescriptive social norms of organizations, representing psychological damage, “hard” losses, or even prosocial objectives. This literature review aimed to organize, describe, and analyze empirical reports, published in Brazilian psychology and management journals, that comprised complete or partial samples of Brazilian workers. Twenty-five articles were identified as BDW, organized in six research phenomena: moral harassment; prejudice/discrimination; corruption/ethics; retaliation; personality characteristics; and workaholics. The empirical articles analyzed showed similar results within the same phenomenon, in addition to using different methodological designs. This trend could be especially identified in papers on moral harassment, which also adopted the same conceptual basis. The need to fill the gaps on BDW that are usually caused either by theoretical fragmentation or lack of methodological diversity in the exploration of the phenomenon is discussed. A research agenda emphasizing greater sample representativeness of Brazilian workers, multi-method research, interventions, and prevention of BDW is proposed.

Keywords: behavioral deviations at work, unethical behavior, Brazilian workers.

Conductas Desviadas en el Trabajo: Revisión y Agenda para Estudios Empíricos Brasileños

Resumen

Las conductas desviadas en el trabajo (BDW, por su sigla en inglés) son acciones individuales de los trabajadores en disonancia con las normas sociales prescritivas de las organizaciones, que representan daños psicológicos, pérdidas “duras” u objetivos prosociales. Esta revisión de la literatura tuvo como objetivo organizar, describir y analizar trabajos empíricos publicados en revistas brasileñas de Psicología y Administración, con muestras compuestas total o parcialmente por trabajadores brasileños. Se identificaron 25 artículos categorizados como BDW, agrupados según seis fenómenos de investigación: acoso moral; prejuicio/discriminación; corrupción/cuestiones éticas; represalias; características de personalidad; y adictos al trabajo. Los artículos empíricos analizados presentaron resultados similares con relación a un mismo fenómeno, aunque hayan utilizado diferentes diseños metodológicos. Se identificó esta tendencia especialmente en los trabajos sobre acoso moral, que adoptaron las mismas bases conceptuales. Se concluye que hay la necesidad de llenar los vacíos sobre las BDW, generalmente debidos a la fragmentación teórica o a la falta de diversidad metodológica en la exploración del fenómeno, y se propone una agenda de investigación con muestras más representativas de los trabajadores brasileños, metodologías variadas, intervenciones y prevención de las BDW.

Palabras clave: conductas desviadas en el trabajo, conducta ética, trabajadores brasileños.

O Brasil se destaca negativamente em diversos rankings internacionais que examinam corrupção corporativa e nos cargos públicos eletivos (Transparency International, 2019). Mas se esses fenômenos têm ganhado maior visibilidade, maior registro e maiores cobranças de *compliance*, a pesquisa organizacional sobre esses fenômenos ainda é criticada pela carência de aportes teórico-conceituais consistentes e de ferramentas metodológicas mais eficazes. Elas são fundamentais para que se possa munir o esforço legal e de prevenção (Vriend, Said, Janssen, & Jordan, 2020), que é sensível à cultura e aos padrões de interação social. Na sociologia e na antropologia, por exemplo, compreende-se essa manifestação como enraizada no sistema político (Valarini & Pohlmann, 2019) e no passado colonial (Brandellero, Pardue, & Wink, 2020). A despeito de sua prevalência e de serem um desafio emergente, no entanto, não há qualquer revisão das publicações brasileiras de natureza empírica sobre esse tema na psicologia.

De um lado, a presença de quaisquer comportamentos antiéticos nas organizações gera efeitos nocivos denominados “duros”, como redução do faturamento e desvio de verbas destinadas ao crescimento organizacional. De outro, geram prejuízos relacionais/interativos, que afetam direta ou indiretamente o clima organizacional, o comprometimento e até a saúde física e psicológica dos trabalhadores. Podem incluir, neste caso, violência, assédios moral e sexual, chantagem, intriga, adição, retaliação e discriminação, entre outros (J. M. B. Mendonça, Siqueira, & Campos, 2018). Essa área de pesquisa apresenta uma terminologia bastante diversa, uma operacionalização confusa e estudos pouco sistematizados. Assim, o objetivo deste trabalho foi caracterizar a produção de conhecimento empírico acerca de comportamentos desviantes de trabalhadores brasileiros.

Definindo e Conceituando Comportamentos Desviantes no Trabalho

A literatura internacional utiliza predominantemente o termo “*unethical behavior*” (comportamento antiético) para se referir ao estudo de atitudes e comportamentos antiéticos em um contexto organizacional. Portanto, inicialmente se verifica que são definidos, de forma circular, muito mais por contraposição (ao que não é ético) do que por uma conceitualização clara. Com alguma frequência verifica-se o termo mais estrito “*deviation at work*”, sobretudo quando questões de medida são o foco principal (Mackey, McAllister, Ellen III, & Carson, 2019). Já o termo “*organizational misconduct*” pode adotar um nível macro de análise, centrado nas próprias organizações, não nas pessoas que as constituem (como no caso de “*business ethics*”). Mas há uma sobreposição das definições de variáveis de resultado em pesquisas de comportamento organizacional (CO), dos comportamentos de extrapolação do papel (por exemplo, ajudar, dar voz) e de efetivo desvio (por exemplo, roubo) (Treviño, den Nieuwenboer, & Kish-Gephart, 2014). A pesquisa sobre comportamento (anti)ético analisa se é consistente ou inconsistente com as normas societárias, enquanto a pesquisa sobre extrapolação do papel e desvio analisa o comportamento consistente ou inconsistente com as normas organizacionais. Adicione-se a isso um problema de nível de análise, que permanece não resolvido, sobretudo quando se consideram diferenças culturais.

Rorie, Alper, Schell-Busey e Simpson (2018) mostraram que essa terminologia variada coloca em xeque até mesmo a maneira como são conduzidas e aplicadas as meta-análises da área, tendo em vista que fere um de seus pressupostos mais relevantes: o de que os estudos empíricos reunidos devem possuir o mesmo aporte conceitual para que seus resultados e métodos sejam comparados e compilados. No Brasil o cenário é ainda mais diverso e não se ve-

rifica um consenso mínimo na definição e descrição dos fenômenos (Sodré, 2017). Por isso, o presente artigo adota uma definição que, embora não resolva todas as críticas, apresenta-se de modo mais simples e mais operacionalizável, ao tempo em que inclui adequadamente a multiplicidade de estudos brasileiros. Empregase aqui o termo desvios de comportamento no trabalho (DCTs), entendidos como ações individuais de trabalhadores que destoam, de modo intencional, das normas sociais prescritivas das organizações, ou seja, regras tácitas ou formais de como os trabalhadores deveriam agir com base em padrões éticos (De Cremer & Moore, 2019). DCTs têm sido pesquisados em psicologia a partir de sua interface com a filosofia (por meio da discussão sobre moral e ética) e com a administração, apresentando uma operacionalização relativamente estável, como a sigla indica, pelo foco em elementos comportamentais (De Cremer & Vandekerckhove, 2017).

A disseminação do comportamento antiético nas organizações tem sido principalmente estudada como processo que ocorre em um contexto social geral, não as reações dos atores em suas relações sociais específicas. A partir de sete proposições teóricas, Zuber (2015) apontou que no aumento do comportamento organizacional antiético podem ser responsabilizados elementos como as reações dos perpetradores, das vítimas e dos observadores, durante um momento inicial de contato com comportamento antiético. As consequências são danosas para a organização quando as relações sociais mudam de acordo com as normas orientadas pela falta de ética. Já Rodrigues e Carvalho-Freitas (2016) listaram precauções com a fragmentação teórica nas pesquisas organizacionais, resultante de campos de forças protegendo escolas de pensamento e teorias hegemônicas. Seu trabalho revisou os elementos que caracterizam uma boa teoria, discutindo problemas típicos como alongamento conceitual, sobreposição/ambiguidade, tautologia, “tomar emprestado” e domesticação, bem como as questões políticas e ideológicas que caracterizam o campo da psicologia organizacional e do trabalho (POT). Embora não tenham focado nos desvios de comportamento, suas críticas parecem ter relevância clara para a pesquisa e o ensino do tema, tendo em vista as divergências conceituais e operacionais apontadas.

Em direção similar, Corradi, Marcon, Loiola, Kanan e Vieira (2016) desenvolveram uma classificação dos paradigmas utilizados em artigos empíricos brasileiros publicados em periódicos até 2014. Foram abordados os temas aprendizagem, comprometimento, socialização, justiça organizacional e cidadania. O principal desafio apontado foi a falta de clareza sobre as posições epistêmicas, por dois motivos. Primeiramente, as revistas não exigem ou não deixam espaço para essas posições epistemológicas. Mas também há uma falta de clareza dos próprios autores sobre suas posições epistemológicas, em função de processos de socialização científicas sem reflexões sobre perspectivas metateóricas. Esse esforço é estratégico para o desenvolvimento de novas pesquisas que busquem refinamento teórico dos temas em POT. De modo especial, os estudos sobre desvios de comportamento no trabalho parecem exigir uma revisão que os organizem em função de elementos temáticos, conceituais, metodológicos e aplicados, de modo a guiar a pesquisa futura na área.

Método

Amostra

A revisão foi inspirada, em versão atualizada, nos critérios (periódicos e categorias de análise) do levantamento desenvolvido por Borges-Andrade e Pagotto (2010), previamente utilizados também nas revisões de Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade (2009) e de Coelho Jr. e Borges-Andrade (2004). O levantamento classi-

fica artigos científicos empíricos sobre CO no Brasil nas últimas décadas, baseado na colaboração anual de docentes e discente de pós-graduação. Inclui 19 periódicos brasileiros de administração e psicologia, organizando as publicações em 17 categorias. Entre elas se destacam “Atitudes frente a mudanças organizacionais ou ocupacionais”, “Cognição no trabalho”, “Afeto no trabalho” e, de maneira mais relevante para esta revisão, a categoria “Desvios de comportamento no trabalho”. Foram considerados como critérios de inclusão as publicações a partir de 1996, de acessibilidade gratuita e pública das revistas nacionais, com apresentação de pelo menos um estudo empírico com amostra parcial ou completamente composta de trabalhadores brasileiros e a pertinência ao tema de DCTs. Após a exclusão de estudos teóricos ou de simulação com estudantes, a amostra foi composta por 25 artigos, que foram integralmente lidos, analisados e categorizados.

Procedimentos

Os 25 artigos foram classificados em quatro dimensões principais. A Dimensão (1) Fenômeno de pesquisa foi utilizada para posicionar a temática principal da publicação como: retaliação; assédio moral; *workaholics*; corrupção/ética; preconceito/discriminação; e diferenças de personalidade, todas definidas previamente a partir do mesmo critério usado por Borges-Andrade e Pagotto (2010) e utilizadas pelos autores dos trabalhos empíricos selecionados. Além da distinção mais sumária entre abordagens qualitativas, quantitativas e mistas, a Dimensão (2) Método categorizou o modo como os artigos fizeram uso predominante de: questionários; escalas de atitude; grupos focais; entrevistas estruturadas (e semi-estruturadas); e estudos de caso. Na Dimensão (3) Participantes foram considerados tanto elementos que configuram o tipo de organização (p.ex., hospital, instituição bancária, sindicato), quanto o setor de atividade, o sexo, a orientação sexual, hierarquia e características relevantes do cargo. Já na Dimensão (4) Achados foram classificados e sumarizados os resultados mais centrais dos artigos, ora com foco nas relações investigadas (preditivas, correlacionais), ora em elementos mais descritivos, ora em instrumentos desenvolvidos/adaptados.

Resultados

Inicialmente verificou-se que os relatos de experiência foram consideravelmente menos publicados em comparação às pesquisas que envolvem algum outro tipo de delineamento metodológico. Isso envolve a predominância de survey como desenho de investigação (94%), em comparação com pesquisas experimentais e pesquisa-ação. Já a distribuição dos estudos em CO, em função do contexto organizacional, foi equilibrada entre o setor público (43,20%) e o setor privado (41,47%) – mas com uma predominância de estudos sobre trabalhadores em emprego formal. A Tabela 1 sumariza a classificação nas dimensões da revisão.

O ano de 2016 apresentou a moda em artigos sobre DCTs ($n = 5$), em sua maioria publicados na revista Avaliação Psicológica. As publicações nesta revista revelam, diretamente, a predominância de estudos empíricos em DCTs para gerar instrumento ou para gerar conhecimento e instrumento. A maioria dos estudos categorizados como DCTs apresentou formato de pesquisa com desenho ($n = 22$), sendo identificados 12 quantitativos, 10 qualitativos e 3 artigos mistos (quali-quant). Quanto ao setor estudado, foram três do setor público e privado, cinco do setor público, cinco do setor privado e cinco de setores mistos (incluindo o terceiro setor, de ONGs). Sete não especificaram essa informação no texto. As categorias temáticas se distribuíram em “assédio moral” ($n = 9$), “preconceito e/ou discriminação” ($n = 4$), “corrupção e questões

éticas” ($n = 4$), “retaliação” ($n = 3$), “características de personalidade” ($n = 3$) e “*workaholics*” ($n = 2$). Apesar de alguns trabalhos se concentrarem em mais de uma categoria, optou-se por agrupá-los de forma excludente, selecionando a categoria que melhor representasse a temática geral.

De modo geral, os artigos apresentaram escrita clara e objetiva, com descrição metodológica suficientemente bem definida e achados potencialmente relevantes em suas esferas. Também foram notórios os conteúdos convergentes entre os diversos trabalhos da mesma categoria. Isso foi verificado especialmente naqueles sobre assédio moral, que utilizaram os mesmos aportes teóricos. Ainda que adotando recursos diferentes de análise (uns qualitativos, como Elgenni & Vercesi, 2009; outros quantitativos, como Rueda, Baptista, & Cardoso, 2015; ou ainda o estudo de caso de Guimarães, Cançado, & Lima, 2016), os estudos sobre assédio moral chegaram a resultados semelhantes, com os mesmos critérios de definição do construto.

A diversidade na fundamentação teórica ficou mais evidente nos artigos que investigaram *preconceito/discriminação*, apesar de apresentarem a mesma linha epistemológica e até resultados semelhantes. Como algumas temáticas inevitavelmente se sobrepõem, trabalhos como o de Siqueira, Saraiva, Carrieri, Lima e Andrade (2009) envolveram, por exemplo, preconceito/discriminação e assédio moral. Neste caso usou explicitamente o termo violência moral para se referir a manifestações explícitas ou veladas, além de omissões de superiores hierárquicos em situações de constrangimento por orientação sexual.

Também a categoria *corrupção e questões éticas* abrangeu aportes teóricos e delineamentos metodológicos diversificados, desde estudo de caso institucional (Soboll, 2007) até dados secundários com grande amostra (Santos, Guevara, & Amorim, 2013). Note-se que o trabalho de Bon, Volkema e Silva (2017) foi inserido na mesma temática porque sua variável critério foi a tomada de decisão ética, considerada a variável mais importante do estudo. Já na categoria *retaliação* apresentaram como delineamento a elaboração, o teste e o estudo de evidências de validade de instrumentos de pesquisa psicológica. Dois deles apresentaram a mesma racional teórico-metodológico, o mesmo construto (retaliação organizacional) e resultados semelhantes, relacionados à investigação do construto e aos bons índices psicométricos dos instrumentos propostos (H. Mendonça & Tamayo, 2003; H. Mendonça, Flauzino, Tamayo, & Paz, 2004).

Ainda que o comportamento desviante positivo tenha sido a principal variável, optou-se por enquadrar o trabalho de Leonardo, Ferreira, Valentini e Gabardo-Martins (2016) como retaliação, pois foi uma das variáveis secundárias estudadas. Comportamentos que contrariam normas descritivas (e não prescritivas) organizacionais, como demonstrar eficiência, ajudar os colegas de trabalho e apresentar bom atendimento aos clientes podem contribuir positivamente para a organização, apesar de não ser o que a maioria dos colegas faz. No entanto, há que se diferenciar esse fenômeno do desejo comum de se desviar das regras, denominado reatância, seja para benefício próprio (comportamento contraprodutivo), seja para beneficiar a organização (comportamento pró-social).

A mesma tendência de foco em instrumentação psicológica foi verificada na categoria *características de personalidade*. Em dois trabalhos sobre os cinco grandes fatores de personalidade foi desenvolvida uma versão brasileira da *Workplace Deviance Scale* (WDS) para o contexto brasileiro, relacionando fatores de personalidade com o comportamento contraprodutivo no trabalho (Ferreira & Nascimento, 2016; Nascimento, Coutinho, Andrade, & Mendonça, 2015). O levantamento e diagnóstico de perfis comportamentais que trazem prejuízos à organização ou às relações interpesso-

Tabela 1
 Informações dos Artigos Brasileiros de DCT conforme as Dimensões Fenômeno, Método Predominante, Participantes e Achados

Referência	Fenômeno	Método predominante	Participantes (n)	Achados
H. Mendonça e Tamayo (2003)	Retaliação	Questionário/Escala	313 trabalhadores	Raiva e aprovação da retribuição.
Corrêa e Carrieri (2004)	Assédio moral	Grupo focal	5 servidores e 3 sindicalizados	Autoritarismo gera assédio moral e degrada relações de trabalho.
J. M. B. Mendonça et al. (2004)	Retaliação	Questionário/Escala	500 trabalhadores	Retaliação ampla na organização.
Serva e Ferreira (2006)	<i>Workaholics</i>	Entrevistas	8 gerentes	Influenciado por exigências e exclusão.
Soboll (2007)	Corrupção/ética	Caso e entrevistas	38 profissionais de hospital	Gestão autoritária garante controle dos comportamentos desviantes.
Corrêa e Carrieri (2007)	Assédio moral	Entrevistas	12 mulheres gerentes	Predominância de assédio descendente.
Martíngo Filho e Siqueira (2008)	Assédio moral	Entrevistas semiestruturadas	17 gestores	Consequências para funcionários, empresa e sociedade.
Elgenneni e Vercesi (2009)	Assédio moral	Caso e entrevistas	1 bancário	Forma de gestão gera violência e assédio.
Siqueira et al. (2009)	Preconceito/ discriminação	Entrevistas individuais	9 trabalhadores homossexuais	Violência moral com omissão de superiores hierárquicos.
Garcia e Souza (2010)	Preconceito/ discriminação	Entrevistas semiestruturadas	10 trabalhadores homossexuais	Predomínio da forma indireta (piada, isolamento, condições inferiores)
Carlotto (2011)	<i>Workaholics</i>	Questionário/Escala	471 trabalhadores	Trabalho excessivo, sem controle.
Martins e Ferraz (2011)	Assédio moral	Questionário/Escala	208 trabalhadores	Distinção entre percepção e emoção.
Guimarães et al. (2016)	Assédio moral	Entrevista	1 empregado	Abuso, autoritarismo e manipulação.
Souza e Pereira (2013)	Preconceito/ discriminação	Entrevistas	8 trabalhadores homossexuais	Toda classificação é relação de poder e assume caráter excludente.
Santos et al. (2013)	Corrupção/ética	Questionário/Escala	7.574 funcionários e candidatos	Mulheres têm menor predisposição ao furto e denunciam menos.
Paixão et al. (2013)	Assédio moral	Questionário/Escala	51 professores universitários	Representações sociais da relação aluno-professor universitário.
Bedani (2013)	Corrupção/ética	Grupos focais	89 executivos	Má compreensão de ética e aplicações.
Rueda et al. (2015)	Assédio moral	Questionário/Escala	687 trabalhadores	Instrumento com validade.
Nascimento et al. (2015)	Personalidade	Questionário/Escala	487 trabalhadores e 3 especialistas	Medida de comportamentos contraproducentes no trabalho.
Siqueira-Brito et al. (2016)	Preconceito/ discriminação	Questionário/Escala	383 trabalhadores	Trabalhadores mais jovens com atitudes negativas ao envelhecimento.
Campos e Rueda (2016)	Assédio moral	Questionário/Escala	338 trabalhadores	Prejudica qualidade de vida no trabalho.
Leonardo et al. (2016)	Retaliação	Questionário/Escala	1.028 trabalhadores	Comportamentos pró-sociais de quebra de normas e contraproduativos.
Ferreira e Nascimento (2016)	Personalidade	Questionário/Escala	381 trabalhadores	<i>Big five</i> prediz contraproducência.
Bon et al. (2017)	Corrupção/ética	Questionário/Escala	129 profissionais	Automonitoramento influencia ética.
Carvalho et al. (2017)	Personalidade	Questionário/Escala	342 empregados	Correlação de adaptabilidade e patologia.

ais no trabalho pode contribuir para a elaboração de programas de ética e *compliance*. A análise das relações entre traços patológicos da personalidade e adaptabilidade de carreira, duas variáveis pouco estudadas no campo, carecem de maior atenção nos DCTs (Carvalho, Moreira, & Ambiel, 2017).

Finalmente, a categoria *workaholics* poderia ter sido agregada

a características de personalidade, mas isso não ocorreu porque a adição ao trabalho não foi claramente investigada como um fator de personalidade nos dois artigos revisados (Carlotto, 2011; Serva & Ferreira, 2006). Mostra que é um tema peculiar, com relevância conceitual e prática. Apesar de Carlotto (2011) ter utilizado análise de conteúdo e documental e Serva e Ferreira (2006) adotarem um

escala de atitudes como métodos de pesquisa, os resultados e conclusões gerais foram convergentes.

Discussão

A predominância brasileira de estudos empíricos com o uso de questionários e surveys revela uma tendência epistemologicamente mais quantitativa do que qualitativa na produção e análise de dados, seguindo a tendência estadunidense e europeia da área de CO (Latham, 2018; Roe, 2017). Schein (2015) alertou, no entanto, que o uso hegemônico de instrumentos medindo autorrelato, com medidas estatisticamente significativas em POT, pode favorecer uma corrida para a abstração e a rotulação de fenômenos estatísticos que não estão ancorados na realidade empírica. O autor indica que essa preferência pela mensuração, apoiada tanto por participantes quanto por pesquisadores, cria variáveis que se tornam artefatos estatísticos, em vez de construtos teóricos que levam a implicações práticas e aplicadas. Infere-se, portanto, a necessidade de diversificar delineamentos e métodos de pesquisa para desenvolver um corpo teórico e empírico mais robusto nos temas de pesquisa.

Além da preocupação metodológica, discute-se quão representativa é a amostra de trabalhadores brasileiros investigados nesses estudos empíricos. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), em dezembro de 2017 a população formalmente ocupada era de 92,1 milhões de brasileiros e os trabalhadores informais ou autônomos somavam 34,2 milhões (37,1% do total), superando o contingente formal de 33,3 milhões. No entanto, não foi encontrado nenhum estudo brasileiro abordando trabalhadores cuja aquisição de renda é feita de maneira informal, o que denota uma lacuna de pesquisa.

A distribuição relativamente equilibrada dos artigos sobre DCT por setor reproduziu, em nível mais micro, um fenômeno semelhante ao verificado no levantamento geral de toda a área de CO há 10 anos (Borges-Andrade & Pagotto, 2010). Mas o terceiro setor permanece não investigado, o que indica uma necessidade para uma agenda de pesquisa. Por exemplo, não se conhecem ainda os fenômenos de desvios de comportamento em atividades que não são exatamente vistas como trabalho remunerado – como no caso do trabalho voluntário. Embora tenham natureza distinta, também são caracterizados por relações hierárquicas, equipes, normas e demais elementos que tipicamente se verificam no primeiro e segundo setor. Isso vale, por derivação, para organizações sem fins lucrativos, filantrópicas, fundações e até associações. É fundamental, como elemento de publicação, que os futuros estudos detalhem as características das organizações investigadas, já que sete artigos nesta revisão sequer indicaram o setor que serviu de amostra.

Em busca de prevenir a fragmentação teórica, que prejudica a investigação conceitual e empírica de construtos, em decorrência de tautologia ou do alongamento conceitual (Rodrigues & Carvalho-Freitas, 2016), por exemplo, há que se aprofundar em discussões epistemológicas de produção do conhecimento científico e em análises de paradigmas científicos (Corradi et al., 2016). Essa lacuna pode ser reduzida durante o processo de formação acadêmica de pesquisadores, demandada pelos periódicos e pelos colegas de avaliação de programas de pós-graduação brasileiros, considerando as críticas apontadas por Latham (2018). O conceito de violência, por exemplo, é estudado de forma dispersa em POT, especialmente em termos de operacionalização do fenômeno. Portanto, trata-se de uma lacuna importante para ser desenvolvida no contexto brasileiro; assim como as ações prosociais de quebra de normas, que têm surgido como campo de estudo valioso na literatura internacional (De Cremer & Moore, 2019).

Conforme verificado em alguns dos artigos levantados (p.ex.: Bon et al., 2017; Carvalho et al., 2017; Elgenneni & Vercesi, 2009; Ferreira & Nascimento, 2016; Nascimento et al., 2015; Souza & Pereira, 2013), fenômenos tipicamente estudados de forma básica ou aplicada na área de psicologia social podem inspirar a investigação sobre DCTs. Não apenas as teorias consistentemente investigadas, questionadas e quase consolidadas, mas também a diversidade e criatividade de métodos de pesquisa na psicologia social podem ajudar a contribuir para o avanço e consolidação desse tema no Brasil. Schein (2015) destaca a necessidade de investir em criatividade e compromisso genuíno com o fenômeno psicológico, privilegiando a saúde física e psicológica das pessoas no contexto de trabalho. Uma estratégia sugerida pelo autor é de desenvolver estudos empíricos focados na qualidade aprofundada do fenômeno, de forma complementar ao viés estatístico predominante em POT.

O estudo de Santos et al. (2013) se destaca como um protótipo para a prevenção de DCTs com a promoção de boas práticas, a partir de um delineamento metodológico criativo. Trata-se de um exemplo de investigação de programas de *compliance* desenhados para melhorar diversos resultados de nível organizacional, de equipes e individual, nos setores público e privado. A Controladoria Geral da União também se apresenta como uma iniciativa que ganhou relevo nacional e internacional nesse tema, elaborando programas de *compliance* com medidas para promover valores éticos e estimular cultura de anticorrupção, antirroubo, antiassédio, com tradição na educação corporativa. Estudos na área de treinamento, desenvolvimento e educação combinam o ambiente público com o privado, além de tratar de temáticas que são transversais àquelas clássicas em POT, como atitudes, competências e saúde no trabalho.

Como avanços metodológicos, sugere-se a integração entre vantagens e desvantagens de diversos delineamentos para desenvolver o tema de DCTs. Em vez de estimular que os autores publiquem separadamente os estudos realizados em um mesmo projeto de pesquisa, com diferentes decisões metodológicas e com conclusões complementares, é possível praticar a tendência internacional de artigos com múltiplos estudos. Não se indica, portanto, a execução de mera variação metodológica, sem que haja um planejamento minucioso com objetivos claros e a concatenação dos estudos. Essa estratégia representa grande avanço para evitar a fragmentação teórica de um campo de estudo, pois auxilia no alcance de resultados mais consistentes e aplicáveis, bem como no fortalecimento teórico. A criatividade de se investigar os mesmos objetivos a partir de diferentes estratégias metodológicas deve ser, assim, exaltada como forma de aprofundamento e contribuição mais complexa e completa para a investigação do fenômeno em tela.

A primazia de *surveys* como desenho de investigação também foi verificada por Brandão (2008), num levantamento de produção científica empírica sobre aprendizagem e competências nas organizações de 1996 a 2005. O estabelecimento de diagnósticos (característicos de *surveys*), em detrimento de testes de intervenções e seus efeitos, denota uma dificuldade prática para conduzir estudos mais sofisticados ou trabalhosos (como é o caso do delineamento longitudinal nas organizações). Para além das dificuldades logísticas de se executar estudos contendo desenho, aplicação e avaliação de intervenções organizacionais, há que se unir esforços para demonstrar que a pesquisa científica pode melhorar as práticas organizacionais, não apenas apontar ou descrever seus defeitos.

Considerações Finais

Os 25 artigos brasileiros que investigaram DCT e suas características ainda representam um conjunto embrionário de programa de investigação, tanto pela quantidade quanto pela falta de organização temática e metodológica em comparação com os estudos sobre aprendizagem organizacional, por exemplo. Considerando-se a diversidade de temas na literatura internacional, o número de estudos publicados no Brasil se mostra bastante limitado e ainda concentrado em poucos fenômenos. Qualquer agenda de pesquisa deve reconhecer as grandes mudanças no mundo do trabalho (como a preponderância da informalidade) e os riscos de aumento dos comportamentos antiéticos. É evidente que a área não alcançou o nível de consistência de temas de pesquisa mais populares em POT no país, como atitudes, desempenho e aprendizagem no trabalho. Ela depende de orientações teóricas, metodológicas, analíticas e aplicadas que esta revisão ajudou a apontar.

Destaca-se, finalmente, que a pesquisa sobre DCTs não deve se limitar a compreender os comportamentos problemáticos, mas também selecionar métodos de mudança e desenhar intervenções viáveis que possam ser avaliadas (Ruiter & Crutzen, 2020). Quando planejados, conduzidos e relatados adequadamente, estudos dessa natureza apresentam resultados proeminentes e com alto valor aplicado, retroalimentando as discussões teórico-conceituais. Como a pesquisa em POT no Brasil ainda é largamente baseada em diagnósticos, não em intervenções, trata-se de desafio duplo na temática de DCTs, cujas soluções uma vez mais esta revisão procurou subsidiar.

Referências

- Bedani, M. (2013). Os desafios éticos na gestão de instituições financeiras de grande porte: A percepção de executivos do Banco do Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(1), 5-18. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000100002
- Bon, A. C., Volkema, R. J., & Silva, J. F. (2017). Ethical decision-making: The role of self-monitoring, future orientation, and social networks. *Brazilian Administration Review*, 14(1), 1-19. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2017160091>
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(número especial), 37-50. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/prp/v26nspe/a04v26nspe.pdf>
- Brandão, H. P. (2008). Aprendizagem e competências nas organizações: Uma revisão crítica de pesquisas empíricas. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 6(3), 321-342. Recuperado de <https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view/21548>
- Brandellero, S., Pardue, D., & Wink, G. (Eds.). (2020). *Living (il)legalities in Brazil: Practices, narratives and institutions in a country on the edge*. New York: Routledge.
- Campos, M. I., & Rueda, F. J. M. (2016). Assédio moral: Evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 15(1), 21-30. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1501.03>
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000100010>
- Carvalho, L. F., Moreira, T. C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12931>
- Coelho Jr., F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Percepção de cultura organizacional: Uma análise empírica da produção científica brasileira. *Psico-USF*, 9, 191-199. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712004000200010
- Corradi, A. A., Marcon, S. R. A., Loiola, E., Kanan, L. A., & Vieira, L. R. (2016). Empirical studies in WOP in Brazil: A paradigmatic analysis. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 349-357. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12638>
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. P. (2004). O assédio moral degradando as relações de trabalho: Um estudo de caso no Poder Judiciário. *Revista de Administração Pública (RAP)*, 38(6), 1065-84. Recuperado de <https://dspace.almgov.br/handle/11037/25114>
- Corrêa, A. M. H., & Carrieri, A. P. (2007). Percorso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, 47(1), 22-32. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902007000100003>
- De Cremer, D., & Moore, C. (2019). Toward a better understanding of behavioral ethics in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015151>
- De Cremer, D., & Vandekerckhove, W. (2017). Managing unethical behavior in organizations: The need for a behavioral ethics approach. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 437-455. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.4>
- Elgenneni, S. M. M., & Vercesi, C. (2009). Assédio moral no trabalho: Implicações individuais, organizacionais e sociais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)*, 9(1), 68-85. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100005
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. (2016). Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Garcia, A., & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: Estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública (RAP)*, 44(6), 1353-77. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000600005>
- Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração*, 51(2), 151-164. <https://doi.org/10.5700/rausp1231>
- IBGE (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua*. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?&t=destaques>
- Latham, G. P. (2018). Perspectives of a practitioner-scientist on organizational psychology/organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015323>
- Leonardo, M. G. L., Ferreira, M. C., Valentini, F., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2016). Propriedades psicométricas da Escala Geral de Comportamento Pró-social de Quebra de Normas. *Análise Psicológica*, 15(2), 275-283. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.16>
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen III, B. P., & Carson, J. E. (2019). A meta-analysis of interpersonal and organizational workplace deviance research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Martinho Filho, A., & Siqueira, M. V. S. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie (RAM)*, 9(5), 11-34. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>
- Martins, M. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto. *Psico-USF*, 16(2), 163-173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>
- Mendonça, J. M. B., Siqueira, M. V. S., & Campos, M. A. F. (2018). Cívildade e incivildade no ambiente de trabalho: Uma bibliometria internacional. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 13(2), 68-88. Recuperado de <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2650>
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de um instrumento para a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2(2), 147-153. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712003000200005
- Mendonça, H., Flauzino, D. P., Tamayo, A., & Paz, M. G. T. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: Construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9(3), 543-551. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000300017>
- Nascimento, E., Coutinho, A. C. A. M., Andrade, J. E., & Mendonça, L. M. M. (2015). Adaptação transcultural da Workplace deviance scale (WDS) para o contexto brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 384-396. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.649>
- Paixão, R. B., Melo, D. R. A., Souza-Silva, J. C., & Cerquinho, K. G. (2013). Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. *Revista de Administração São Paulo*, 48(3), 516-529. <https://doi.org/10.5700/rausp1103>
- Rodríguez, A. C. A., & Carvalho-Freitas, M. N. (2016). Theoretical fragmentation: Origins and repercussions in work and organizational psychology. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(4), 310-315. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12630>
- Roe, R. A. (2017). Industrial, work and organizational psychology in Europe. Em D. S. Ones; N. Anderson; C. Viswesvaran; & H. K. Sinangil. (Eds.), *The Sage handbook of industrial, work and organization psychology* (pp. 46-75). London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781473914964.n3>

- Rorie, M., Alper, M., Schell-Busey, N., & Simpson, S. S. (2018). Using meta-analysis under conditions of definitional ambiguity: The case of corporate crime. *Criminal Justice Studies*, 31(1), 38-61. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2017.1412960>
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, 14(1), 33-40. <https://doi.org/10.15689/ap.2015.1401.04>
- Ruiter, R. A. C., & Crutzen, R. (2020). Core processes: How to use evidence, theories, and research in planning behavior change interventions. *Frontiers in Public Health*, 8, Artigo 247. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00247>
- Santos, R. A., Guevara, A. J. H., & Amorim, M. C. S. (2013). Corrupção nas organizações privadas: Análise da percepção moral segundo gênero, idade e grau de instrução. *Revista de Administração*, 48(1), 53-66. <https://doi.org/10.5700/rausp1073>
- Schein, E. H. (2015). Organizational psychology then and now: Some observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1-19. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449>
- Serva, M., & Ferreira, J. L. O. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública*, 40(2), 179-200. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000200002>
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. P., Lima, H. K. B., & Andrade, A. J. A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organização e Sociedade*, 16(50), 447-461. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300003>
- Siqueira-Brito, A. R., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2016). Análise fatorial confirmatória da Escala de Ageísmo no Contexto Organizacional. *Avaliação Psicológica*, 15(3), 337-345. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1503.06>
- Soboll, L. A. P. (2007). As estratégias de gestão de pessoas em um hospital privado: Um exemplo da eficácia do controle político-ideológico. *Revista Eletrônica de Administração*, 55(13), 85-105. Recuperado de <https://seer.ufg.br/read/article/view/39911>
- Sodré, R. J. M. (2017). Sobre corruptos, corrompidos e culpados: Relatos de servidores públicos sobre práticas de corrupção. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 31, 21-30. <https://doi.org/10.11606/rco.v11i31.134465>
- Souza, E. M., & Pereira, S. J. N. (2013). (Re) Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: A discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 76-105. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004>
- Souza, M. G. S., Vasconcelos, L. C., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Pesquisa sobre mudança nas organizações: A produção brasileira em micro comportamento organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9, 32-46. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000200004
- Transparency International (2019). *Índice de percepção da corrupção 2019*. Recuperado de <https://transparenciainternacional.org.br/ipc/>
- Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)Ethical behavior in organizations. *Annual Review of Psychology*, 65, 635-660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Valarini, E., & Pohlmann, M. (2019). Organizational crime and corruption in Brazil a case study of the “Operation Carwash” court records. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 59, Artigo 100340. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2019.100340>
- Vriend, T., Said, R., Janssen, O., & Jordan, J. (2020). The dark side of relational leadership: Positive and negative reciprocity as fundamental drivers of follower's intended pro-leader and pro-self unethical behavior. *Frontiers in Psychology*, 11, 1473. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01473>
- Zuber, F. (2015). Spread of unethical behavior in organizations: Dynamic social network perspective. *Journal of Business Ethics*, 131, 151-172. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2270-0>

Informações sobre os autores:

Lude Marieta Gonçalves dos Santos Neves

SQN 402, Bloco C, Apto. 320, Asa Norte
70834-030 Brasília, DF, Brasil
E-mail: ludemarietag@gmail.com

Fabio Iglesias

E-mail: iglesias@unb.br