Proposição de Comportamentos para Gestores Avaliarem e Intervirem em Situações de Assédio Moral

Proposal of Behaviors for Managers to Evaluate and Intervene in Situations of Moral Harassment

Propuesta de Conductas para que los Directivos Evalúen e Intervengan ante Situaciones de Acoso Moral

Estudo Empírico

Jéssica Cristina Eurich[1]
https://orcid.org/0000-0002-9280-6487
E-mail: jssica.eurich@gmail.com

Lilian Cerri Mazza[1]
https://orcid.org/0009-0008-7599-0981
E-mail: lilian.cerri.mazza@uel.br

Nádia Kienen[1]
https://orcid.org/0000-0003-2179-3700
E-mail: nadiakienen@uel.br

Silvia Regina de Souza[1]
https://orcid.org/0000-0002-1496-8114
E-mail: ssouza@uel.br

[1] Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina, Paraná (PR), Brasil.

Editora Associada Responsável:
Mary Sandra Carlotto
https://orcid.org/0000-0003-2336-5224

Como citar:
Eurich, J. C., Mazza, L. C., Kienen, N., & Souza, S. R. (2026). Proposição de Comportamentos para Gestores Avaliarem e Intervirem em Situações de Assédio Moral. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 26*, e25688. https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25688

CC BY 4.0

Resumo: O assédio moral é caracterizado por condutas abusivas contra a integridade de uma pessoa. Capacitar gestores a avaliarem e intervirem em situações de assédio moral no contexto de trabalho pode auxiliar na redução desse tipo de violência. O objetivo deste estudo foi propor comportamentos para que gestores sejam capazes de avaliar e intervir adequadamente em situações de assédio moral no contexto de trabalho. Para tanto, foram realizadas três etapas: adequação dos comportamentos propostos em uma tese sobre bullying, construção do mapa de ensino e decomposição de novos comportamentos. Como resultado foram propostos 271 comportamentos, sendo 36% deles pré-requisito do comportamento 'avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho' e 63% do 'intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho'. Espera-se que os comportamentos propostos nesta pesquisa auxiliem na elaboração de capacitações de gestores, diminuindo os índices de assédio moral nas organizações.
Palavras-chave: saúde ocupacional, Análise do Comportamento, relações de trabalho na administração.

Abstract: Moral harassment is characterized by abusive conduct against a person's integrity. Capacitating managers to assess and intervene in situations of moral harassment in the workplace can help reduce this type of violence. The objective of this study was to propose behaviors so that managers are able to assess and intervene appropriately in situations of moral harassment in the workplace. To this end, three stages were carried out: adaptation of the behaviors proposed in a thesis on bullying, construction of the teaching map, and decomposition of new behaviors. As a result, 271 behaviors were proposed, 36% of which were a prerequisite for the behavior "evaluating situations of moral harassment in the work context" and 63% for "intervening in situations of moral harassment in the work context". It is expected that the behaviors proposed in this research will help in the development of training for managers, reducing the rates of moral harassment in organizations.
Keywords: workplace health, Behavior Analysis, labor management relations.

Resumen: El acoso moral se caracteriza por una conducta abusiva contra la integridad de una persona. Capacitar a los directivos a evaluar e intervenir en situaciones de acoso moral en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir este tipo de violencia. El objetivo de este estudio fue proponer conductas para que los directivos sean capaces de evaluar e intervenir adecuadamente ante situaciones de acoso moral en el ámbito laboral. Para ello se llevaron a cabo tres pasos: adaptación de las conductas propuestas en una tesis sobre bullying, construcción del mapa didáctico y descomposición de nuevas conductas. Como resultado, se propusieron 271 conductas, el 36% de las cuales eran un requisito previo para la conducta "evaluar situaciones de acoso moral en el contexto laboral" y el 63% para "intervenir en situaciones de acoso moral en el contexto laboral". Se espera que las conductas propuestas en esta investigación ayuden en el desarrollo de la capacitación de directivos, reduciendo los índices de acoso moral en las organizaciones.
Palabras clave: salud ocupacional, Análisis de la Conducta, relaciones de trabajo en la administracion.

Introdução

O assédio moral é uma forma de violência que pode ocorrer no ambiente de trabalho, refletindo em consequências nocivas para as vítimas, testemunhas, organizações e sociedade (Nielsen & Einarsen, 2018). No Brasil, os estudos publicados sobre intervenções antiassédio moral ainda são incipientes. Em sua maioria os estudos são não experimentais (Gonçalves et al., 2020) e classificados, principalmente, como intervenções terciárias. Além disso, há baixo número de estudos cujo foco seja a intervenção preventiva (Ananias et al., 2021; Eurich & Souza, 2023). Para que os prejuízos consequentes desses comportamentos que caracterizam o assédio no contexto de trabalho sejam evitados e/ou minimizados, é importante que novas intervenções que empreguem métodos e delineamentos mais confiáveis sejam conduzidas. Um caminho promissor seria o de capacitar gestores para avaliarem e intervirem em situações de assédio moral. Para que isso seja possível, é preciso ter clareza sobre quais comportamentos precisam ser desenvolvidos pelos gestores para que eles possam atuar de forma precisa frente a essas situações de violência, contribuindo para o aumento da eficácia das capacitações.

O assédio moral pode ser definido como qualquer conduta que se manifesta de forma abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando a manutenção de seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho (Hirigoyen, 2019). Nessa relação de violência, há um desequilíbrio de poder, que pode ocorrer independentemente da relação hierárquica entre as partes envolvidas (Monteiro et al., 2024), na qual a vítima não consegue se defender dos maus-tratos recebidos. É uma forma de violência sutil, complexa, multideterminada que se manifesta de formas diferentes (Barreto, 2005; Caponecchia et al., 2020) (e.g., direcionada a colegas de mesmo nível hierárquico; de chefia para empregado; no ensino superior de aluno para professor e vice-versa).

Estima-se que aproximadamente 30% da classe trabalhadora brasileira tenha sofrido algum tipo de assédio (moral ou sexual) no ambiente de trabalho (KPMG, 2024), podendo esse número ser mais expressivo entre trabalhadores mulheres, negros, homossexuais ou portadores de necessidades especiais (Bobroff & Martins, 2013; Gonçalves et al., 2020). De acordo com o site do Tribunal Superior do Trabalho (2024), de 2020 a 2023, a Justiça do Trabalho, em todas as suas instâncias, julgou mais de 300.000 ações envolvendo assédio moral. Tais índices tornam-se ainda mais alarmantes quando atrelados às consequências dessa violência para as partes envolvidas.

Nielsen e Einarsen (2018) realizaram um *overview* (síntese de revisões) na qual apresentam uma série de estudos que indicam que o assédio moral está relacionado a prejuízos à saúde física e psicológica das vítimas e das testemunhas, sendo citados com alta frequência os sintomas depressivos, de estresse e de ansiedade. Organizações também acabam sofrendo com o impacto dessas condutas, considerando que o assédio moral está vinculado a índices maiores de absenteísmo, ausência por doenças, *turnover,* maiores custos com substituições e treinamento, redução da satisfação e motivação dos funcionários (Gonçalves et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018).

Frente a essas consequências, teóricos destacam a necessidade de propor e desenvolver medidas interventivas contra o assédio moral (Escartín, 2016). Dentre as possibilidades de ação, estão as intervenções direcionadas à prevenção dessa violência, à interrupção das condutas hostis quando identificadas e ao tratamento das vítimas após passarem por essa condição (Caponecchia et al., 2020; Escartín, 2016). Ressalta-se que as intervenções que visam à prevenção de assédio moral são apontadas como centrais, visto que buscam evitar o início dessas relações violentas no ambiente de trabalho e, consequentemente, os desdobramentos negativos vinculados a elas (Caponecchia et al., 2020; Escartín, 2016).

Ainda que esse seja um tema constantemente discutido por especialistas da área, poucas intervenções têm sido relatadas na literatura científica. Nielsen e Einarsen (2018), em sua *overview*, apresentaram um panorama geral do estado da arte desse campo de investigação. Das 18 revisões analisadas, apenas três apresentaram intervenções antiassédio moral no trabalho (Escartín, 2016; Gillen et al., 2017; Hodgins et al., 2014). As três revisões em conjunto descreveram 17 intervenções que foram usadas para prevenção de assédio no ambiente de trabalho.

Os estudos encontrados por Nielsen e Einarsen (2018) podem ser usados para ilustrar as características de algumas das intervenções relatadas na literatura científica. Dos 18 estudos que compuseram o corpo de evidências, nenhum deles demonstrou eficácia na prevenção do comportamento de assédio moral e a grande maioria das intervenções relatadas visava ao enfrentamento e reabilitação de pessoas que já sofreram o assédio. Nos estudos que tiveram foco na intervenção foi demonstrado que as capacitações afetaram o conhecimento e autopercepção das pessoas sobre o fenômeno. Sobre os resultados dessas intervenções, dados de avaliação demonstram que eles são inconclusivos, já que não é possível atribuir relação causal entre as intervenções e os efeitos observados sobre a variável dependente, o que limita as conclusões sobre os resultados desses estudos.

Eurich e Souza (2023) encontraram dados semelhantes em sua revisão sistemática sobre intervenções antiassédio moral conduzidas em países latino-americanos. As autoras recuperaram 12 estudos, publicados entre 2005 e 2019, sendo que 10 deles foram avaliados, de acordo com a proposta do grupo *Building Evidence in Education* (BE2 - 2015), como apresentando 'baixa' qualidade

e dois com qualidade 'alta'. Sobre as estratégias de intervenção adotadas, as autoras identificaram que os grupos de apoio se equipararam aos treinamentos/capacitações, com quatro estudos nesses formatos. De modo geral, todos os estudos em formato de capacitação recuperados na revisão de Eurich e Souza (2023) apresentaram poucos detalhes sobre as intervenções conduzidas. A maioria deles (66%) indicou apenas quais foram os conteúdos ou temas abordados e as atividades realizadas; um não especificou como a capacitação foi feita; e outro somente relatou os objetivos gerais da intervenção. Nenhum desses estudos descreveu quais foram os comportamentos selecionados como objetivo de ensino e como foram conduzidas as atividades relatadas.

Certamente, essas pesquisas não esgotam as intervenções antiassédio moral publicadas na literatura científica, mas trazem um panorama geral sobre as características e qualidade dessas ações. Dados sobre a qualidade dos estudos conduzidos (Ananias et al., 2021; Eurich & Souza, 2023; Gonçalves et al., 2020; Nielsen & Einarsen, 2018) indicam a importância do desenvolvimento de estudos que subsidiem intervenções com maior rigor metodológico que visem a prevenir, reduzir e/ou cessar os comportamentos de assédio moral no ambiente de trabalho, em especial no cenário brasileiro.

Escartín (2016), Glina e Soboll (2012) e Baixauli et al. (2020) apontam que qualificar figuras como gestores para lidarem com casos de assédio moral é um caminho promissor. Isso porque, mesmo que algum aspecto promotor e/ou mantenedor do assédio moral presente na organização não possa ser alterado (e.g., hierarquias, ritmo de trabalho etc.), o manejo adequado dessas situações pode favorecer a sua redução e os desdobramentos nocivos relatados. Como ressaltam Glina e Soboll (2012), o desenvolvimento de comportamentos por figuras-chave (e.g., gestores) pode contribuir para a solução de conflitos nestes contextos, uma vez que a eles são facultadas condições para avaliação e manejo de situações de violência no ambiente de trabalho.

Para capacitar gestores a identificarem e intervirem nesse contexto de maneira a promover a resolução desses conflitos, é importante que referenciais teóricos consolidados sejam adotados no desenvolvimento dessas capacitações. Nessa direção, a Programação de Condições para o Desenvolvimento de Comportamentos (PCDC), uma área de pesquisa e tecnologia de ensino da Análise do Comportamento, apresenta bons resultados referentes aos processos de ensinar e aprender. Estudos como o de De Paula (2019), que utilizou a PCDC como referencial teórico para ensinar o comportamento de "capacitar os liderados para realizarem atividades de trabalho", podem ser usados para ilustrar os ganhos em pesquisas que fizeram uso da PCDC.

A PCDC advoga a favor da caracterização das necessidades sociais de aprendizagem a partir do contexto em que os aprendizes estão inseridos antes de propor "o que" e "como" ensinar e defende a participação ativa do aprendiz durante o processo de aprendizagem. Programar as condições para o ensino de comportamentos implica uma série de etapas que precisam ser cumpridas, sendo todas elas importantes para aumentar a probabilidade de que a aprendizagem (mudança comportamental) ocorra. Além da proposição dos comportamentos que serão objetivos de ensino que, por isso, são denominados comportamentos-objetivo (Luiz & Botomé, 2017) ('*o que*' ensinar), Kienen et al. (2022) citam outras seis etapas: (a) caracterização das demandas dos aprendizes e definição dos comportamentos a serem ensinados; (b) construção dessas condições de ensino; (c) aplicação das condições de ensino desenvolvidas; (d) avaliação do processo de ensino; (e) aperfeiçoamento do processo de ensino; e (f) comunicação/divulgação dos resultados encontrados.

As etapas delineadas no estudo de Panosso (2019) são exemplos do processo de programar condições de ensino e fornecem indicações importantes para o planejamento de futuros programas de ensino. No estudo experimental realizado por Panosso (2019), os professores foram capacitados a avaliarem e intervirem em situações de *bullying* escolar. A escolha dos comportamentos "avaliar e intervir em situações de *bullying*" como objetivos de ensino foi fundamentada por dados coletados por meio de um questionário com a população-alvo e pela literatura científica. Em um segundo momento, os comportamentos finais "avaliar situações de *bullying*" e "intervir em situações de *bullying*" foram decompostos, de modo que fosse possível identificar os comportamentos pré-requisitos (i.e., os comportamentos mais simples que precisam ser desenvolvidos para apresentar um comportamento mais geral). As relações de complexidade entre os 143 comportamentos propostos foram organizadas em um mapa de ensino. O mapa de ensino, também conhecido como diagrama de decomposição, é análogo ao mapa no sentido que indica os caminhos a percorrer para chegar ao ensino do que está expresso no comportamento-objetivo final a ser alcançado (Botomé, 2011). Posteriormente, foram planejadas condições para ensinar professores a avaliarem e intervirem em situações de *bullying,* seguido da aplicação e avaliação de tais condições. Os resultados indicaram que os professores apresentaram os comportamentos-objetivo durante a capacitação, além de relatarem a apresentação desses comportamentos no ambiente de trabalho.

Embora o mapa de ensino de Panosso (2019) se refira ao *bullying*, há semelhanças entre *bullying* e assédio moral (e.g., ambas são formas de violência, ambas podem ocorrem de forma velada dificultando sua identificação, ambas possuem definições parecidas) e, por isso, os comportamentos propostos pela autora foram utilizados como diretrizes no presente trabalho para identificar comportamentos pré-requisito dos comportamentos gerais "avaliar situações de assédio moral no trabalho" e "intervir em situações de assédio moral no trabalho".

Considerando a prevalência alta do assédio moral nas organizações (i.e., 30% da classe trabalhadora brasileira) e seus desdobramentos prejudiciais à saúde; a urgência de propor ações antiassédio moral; a quantidade incipiente de estudos sobre intervenções contra essa violência; a importância de capacitar gestores para atuarem frente a essas situações; e os resultados efetivos da PCDC para desenvolver comportamentos que sejam adequados para a resolução das situações-problema com as quais os aprendizes terão de lidar; o objetivo desta pesquisa foi propor comportamentos para gestores serem capazes de avaliar e intervir adequadamente em situações de assédio moral no contexto de trabalho.

Método

Para o cumprimento do objetivo desta pesquisa, foram delineadas três etapas baseadas em estudos desenvolvidos na área de PCDC (Cianca et al., 2020; De Paula, 2019): (a) Etapa 1 - adequação dos comportamentos propostos por Panosso (2019); (b) Etapa 2 - construção do mapa de ensino a partir dos comportamentos selecionados e adaptados de Panosso (2019); (c) Etapa 3 - identificação de novos comportamentos e reorganização do mapa de ensino com avaliação de juiz.

Instrumentos

Protocolo para seleção, avaliação e adequação dos comportamentos. Usado para avaliar os comportamentos da lista proposta por Panosso (2019). A primeira autora da presente pesquisa poderia excluir comportamentos, propor alterações nos nomes ou selecionar comportamentos sem alterações (Tabela 1).

Tabela 1

Exemplo do Protocolo Usado Para Seleção, Avaliação e Adequação dos Comportamentos

Comportamentos propostos por Panosso (2019)	Alterações em relação aos comportamentos propostos	Justificativa das alterações realizadas
47 Definir com os alunos regras de boa convivência no ambiente escolar	Definir regras antiassédio moral considerando as características da organização	Alterações realizadas para adequação ao contexto no qual o comportamento ocorre.

Protocolo para o exame do juiz. Utilizado para que o juiz pudesse conduzir um exame da avaliação realizada pela pesquisadora (Tabela 2).

Tabela 2

Exemplo do Protocolo Usado Para o Exame do juiz

Comportamentos propostos por Panosso (2019)	Alterações em relação aos comportamentos propostos por Panosso (2019)	Justificativas das alterações realizadas	Exame do Juiz (1) concordo totalmente; (2) concordo parcialmente; (3) discordo	Justificativa do juiz quando: (2) concordo parcialmente ou (3) discordo	Avaliação do primeiro pesquisador em casos de concordância parcial ou discordância
Identificar as possíveis consequências ao aluno que presencia uma situação de bullying escolar	Identificar as consequências que frequentemente são apresentadas aos colaboradores que participam de uma situação de assédio moral como espectadores que mantêm o comportamento apresentado por eles	Terminologia - Complemento adicionado para trazer maior precisão à descrição da classe de comportamento	(2) concordo parcialmente Sugestão: Identificar as consequências que frequentemente são apresentadas aos colaboradores que participam de uma situação de assédio moral como espectadores.	Concordo com a adaptação da terminologia. O complemento:"que mantêm o comportamento apresentado por eles", não parece necessário. Para a AC, a consequência já indica a manutenção do comportamento.	(1) Concordo

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Etapa 1. Avaliação, Seleção e Adequação dos Comportamentos.

Seleção dos comportamentos-objetivo finais do programa. Os comportamentos-objetivo mais abrangentes e, por isso, finais, a serem desenvolvidos pelos gestores foram selecionados com base na análise da literatura feita por Eurich e Souza (2023). São eles: "avaliar situações de assédio moral no ambiente de trabalho" e "intervir em situações de assédio moral no ambiente de trabalho".

Seleção dos comportamentos pré-requisitos do programa. Nesta etapa, os 143 comportamentos da lista proposta por Panosso (2019) foram avaliados a partir das seguintes perguntas norteadoras: (a) este comportamento pode ser pré-requisito do comportamento: "avaliar situações de assédio moral no ambiente de trabalho" ou "intervir em situações de assédio moral no ambiente de trabalho"?; (b) este comportamento pode ser transposto para o contexto organizacional considerando as especificidades do ambiente corporativo e do público-alvo (com ou sem adaptações)? Os comportamentos que não eram pré-requisitos dos comportamentos finais e/ou não podiam ser aplicados ao contexto organizacional foram excluídos.

Avaliação e Adequação dos nomes dos comportamentos pela primeira autora da pesquisa. Os comportamentos selecionados foram examinados e foram propostas alterações nos nomes dos comportamentos, caso necessário, para que se adequassem ao contexto organizacional. Alterações poderiam envolver: (a) exclusão, (b) seleção com alterações no nome dos comportamentos e (c) seleção sem alterações no nome do comportamento. As modificações ou exclusões realizadas foram devidamente justificadas e registradas pela primeira autora da pesquisa no Protocolo para seleção, avaliação e adequação dos comportamentos.

*Avaliação dos nomes dos comportamentos pelo Juiz na Etapa 1***.** Um psicólogo organizacional que conduz pesquisas na área da PCDC atuou como juiz realizando a seleção, avaliação e adequação dos nomes dos comportamentos, a partir das mesmas perguntas norteadoras seguidas pela pesquisadora principal. Em casos de concordância parcial ou discordância, o juiz deveria apresentar uma breve justificativa que foi analisada pela pesquisadora. Em casos de discordância em relação à justificativa, foi conduzida uma conversa para que fosse possível chegar a um consenso. Quando houve consenso entre ambos, os comportamentos não considerados pré-requisito dos finais e/ou não aplicáveis ao contexto organizacional foram excluídos.

Etapa 2. Organização dos comportamentos adaptados de Panosso (2019) para o contexto do trabalho em um Mapa de Ensino

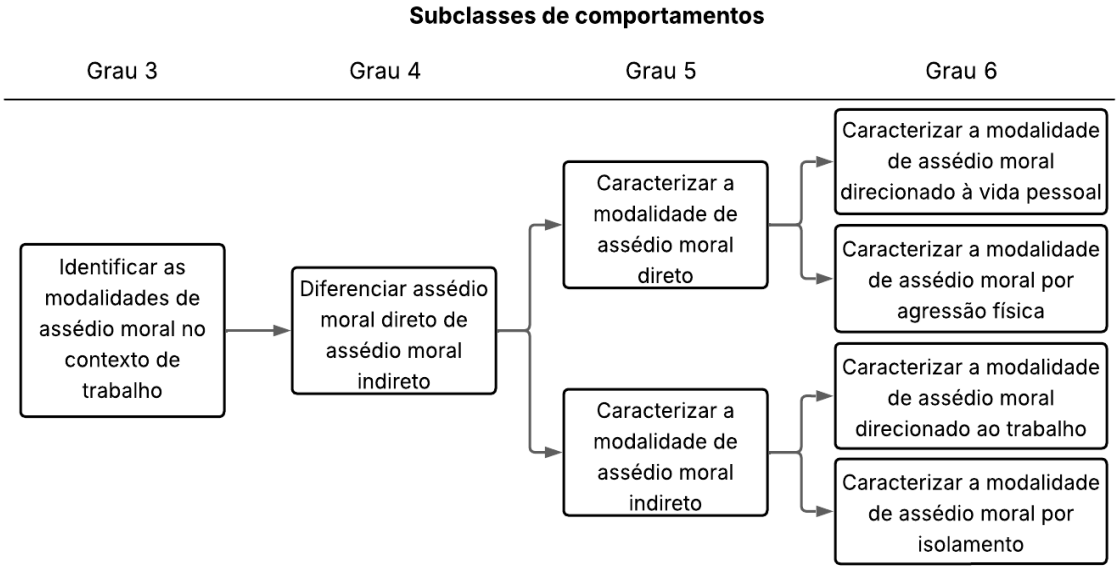
Os comportamentos selecionados e adaptados na Etapa 1 foram organizados em um mapa de ensino, de modo que fosse possível identificar o caminho a ser percorrido para desenvolver os comportamentos-objetivo finais: "avaliar situações de assédio moral no trabalho" e "intervir em situações de assédio moral no trabalho". Para isso, foi considerado o mapa de ensino feito por Panosso (2019), com suas sequências e graus de abrangência. Os comportamentos selecionados e adaptados para esta pesquisa foram alocados na mesma posição dos comportamentos originais propostos pela autora.

Etapa 3. Decomposição de novos comportamentos a partir dos adaptados de Panosso (2019).

A decomposição, procedimento por meio do qual se identifica comportamentos pré-requisitos constituintes de um comportamento mais abrangente, consistiu em realizar a seguinte pergunta-chave diante de cada um dos comportamentos propostos: "o que o indivíduo precisa fazer para ser capaz de [comportamento complexo]?" (Botomé, 2011) (e.g., o que o indivíduo precisa fazer para ser capaz de "avaliar situações de assédio moral no trabalho?"). Buscou-se com essa questão avaliar a adequação da sequência e dos graus de abrangência dos comportamentos selecionados e/ou adaptados dispostos no mapa de ensino original de Panosso (2019) e identificar novos comportamentos específicos às características do assédio moral no ambiente de trabalho. A pergunta-chave foi feita até que se chegasse aos comportamentos que possivelmente os aprendizes (gestores) já fossem capazes de apresentar, considerando as características do público-alvo. A Figura 1 ilustra um exemplo do mapa de ensino. Os comportamentos mais abrangentes ficam situados mais à esquerda e os pré-requisitos deles se situam mais à direita no mapa. Por exemplo, para que o gestor seja capaz de "Caracterizar a modalidade de assédio moral indireto", um dos comportamentos pré-requisito é "caracterizar modalidade de assédio moral por isolamento".

Figura 1

Exemplo do mapa de ensino com os novos comportamentos propostos a partir da pergunta-chave



Nota. O mapa completo pode ser encontrado em Eurich (2021). "Grau 3, Grau 4 etc." se referem aos graus de abrangência dos comportamentos.

Avaliação do Juiz na Etapa 3. Novamente o juiz pesquisador na área da PCDC recebeu a instrução para analisar os nomes dos comportamentos considerando os critérios: (a) objetividade (descreve os componentes que fazem referência a variáveis observáveis direta ou indiretamente), (b) clareza e precisão (evita termos amplos e indefinidos ou expressões ambíguas) e (c) concisão (evita informações excessivas) (Danna & Matos, 1999). Em seguida, ele avaliou a precisão da decomposição dos comportamentos. Para isso, realizou a seguinte pergunta-chave para cada um dos comportamentos: "o que o indivíduo precisa fazer para ser capaz de [comportamento complexo]?". A partir desse exame, ele poderia sugerir alterações, como: excluir o comportamento, alterar a posição do comportamento no mapa ou adicionar um novo comportamento. Com base na avaliação do juiz, os comportamentos foram revisados de maneira que se mantiveram aqueles para os quais houve consenso.

Procedimentos de Análise de Dados

Os comportamentos dispostos no mapa de ensino foram organizados em tabelas que apresentam os comportamentos-objetivo pré-requisitos para cada um dos comportamentos-objetivo finais ("avaliar e intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho"), conforme o grau de abrangência deles. Além disso, foram criadas categorias, denominadas subclasses gerais, para agrupar os comportamentos pré-requisitos de cada um dos comportamentos-objetivo finais. Os comportamentos agrupados foram quantificados (quantidade absoluta de comportamentos) e representados em um gráfico.

Resultados

Dos 146 comportamentos propostos por Panosso (2019), 28 foram excluídos (em sua maioria por fazerem referência ao envolvimento dos pais nas situações de bullying escolar), 106 foram adaptados para torná-los compatíveis com o contexto de trabalho e 9 foram selecionados sem adaptações (total de 118 comportamentos). Outros 156 comportamentos foram propostos a partir da pergunta-chave. Quanto aos novos comportamentos-objetivo, 65 foram pré-requisitos para "avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho" e 91 para "intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho".

De modo geral, os novos comportamentos propostos a partir da pergunta-chave faziam referência a: (a) avaliação do próprio comportamento apresentado pelo gestor em uma situação de interação social (gestor pode ser o assediador); (b) avaliação de situações de assédio moral que acontecem na ausência do gestor; (c) avaliação de regras antiassédio moral utilizadas pela organização; (d) avaliação da gravidade da violência presenciada pelo gestor; (e) manejo de situações de recorrência de violência; e (f) manejo de situações de assédio moral após a sua confirmação. Outros comportamentos também foram propostos. Em Eurich (2021) é possível encontrar o mapa de ensino. A Tabela 3 apresenta uma amostra dos comportamentos resultantes para o comportamento-objetivo final "Avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho".

Tabela 3

Amostra dos comportamentos-objetivo pré-requisitos para o comportamento-objetivo final "Avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho"

Avaliar Situações de Assédio Moral no Contexto de Trabalho	
Grau de abrangência	Comportamentos pré-requisitos
2	*2. Identificar a importância de avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho*
3	3. Identificar como importante a avaliação de uma situação de assédio moral no contexto de trabalho para intervir contra essa forma de violência
4	4. Identificar a importância de intervir contra situações de assédio moral no contexto de trabalho
5	5. Identificar as consequências prejudiciais do assédio moral no contexto de trabalho para os envolvidos
6	6. Descrever as consequências prejudiciais do assédio moral no contexto de trabalho para o colaborador-alvo 7. Descrever as consequências prejudiciais do assédio moral no contexto de trabalho para os colaboradores-espectador 8. Descrever as consequências prejudiciais do assédio moral no contexto de trabalho para a organização 9. Descrever as consequências prejudiciais do assédio moral no contexto de trabalho para a sociedade
2	*50. Identificar uma possível situação de assédio moral no contexto de trabalho diante da ocorrência do fenômeno*
3	51. Identificar os elementos componentes de uma situação de assédio moral no contexto de trabalho 54. Avaliar se os próprios comportamentos em interação com outros colaboradores podem ser caracterizados como assédio moral
4	52. Identificar, diante de uma possível situação de assédio moral no contexto de trabalho, quem é(são) o(s) colaborador-autor, o(s) colaborador-alvo e o(s) colaborador-espectador 55. Observar o próprio comportamento de interação social com outros colaboradores 56. Identificar os eventos antecedentes às próprias respostas emitidas em interação social com outros colaboradores 57. Identificar às próprias respostas emitidas em interação social com outros colaboradores 58. Identificar as consequências produzidas pelas próprias respostas em uma interação social 59. Identificar os efeitos das próprias respostas sobre o comportamento de outro colaborador durante uma interação social
5	53. Identificar, diante de uma possível situação de assédio moral no contexto de trabalho, os comportamentos dos colaboradores envolvidos 60. Identificar os comportamentos emitidos por outro colaborador em uma interação social que indicam reprovação 61. Identificar os comportamentos emitidos por outro colaborador em uma interação social que indicam aprovação

Nota. Os trechos em itálico representam as subclasses gerais.

A Tabela 4 apresenta uma amostra dos comportamentos resultantes para o comportamento-objetivo final "Intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho".

Tabela 4

Amostra dos comportamentos-objetivo pré-requisitos para o comportamento-objetivo final "Intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho"

Comportamento 101. Intervir em Situações de Assédio Moral no Contexto de Trabalho	
Grau de abrangência	Comportamentos pré-requisitos
2	*102.Prevenir situações de assédio moral no contexto de trabalho*
3	103.Avaliar a adequação das regras antiassédio moral da organização quanto ao seu conteúdo, caso existentes
4	104.Avaliar a objetividade das regras antiassédio moral da organização 106.Avaliar a precisão das regras antiassédio moral da organização 110.Avaliar clareza das regras antiassédio moral da organização 112.Avaliar a concisão das regras antiassédio moral da organização 114.Avaliar a linguagem das regras antiassédio moral da organização*
5	105.Identificar se as regras antiassédio moral da organização referem-se a variáveis observáveis 107.Identificar se as regras antiassédio moral da organização descrevem os eventos antecedentes 108.Identificar se as regras antiassédio moral da organização descrevem as respostas que os colaboradores não devem emitir durante uma interação social

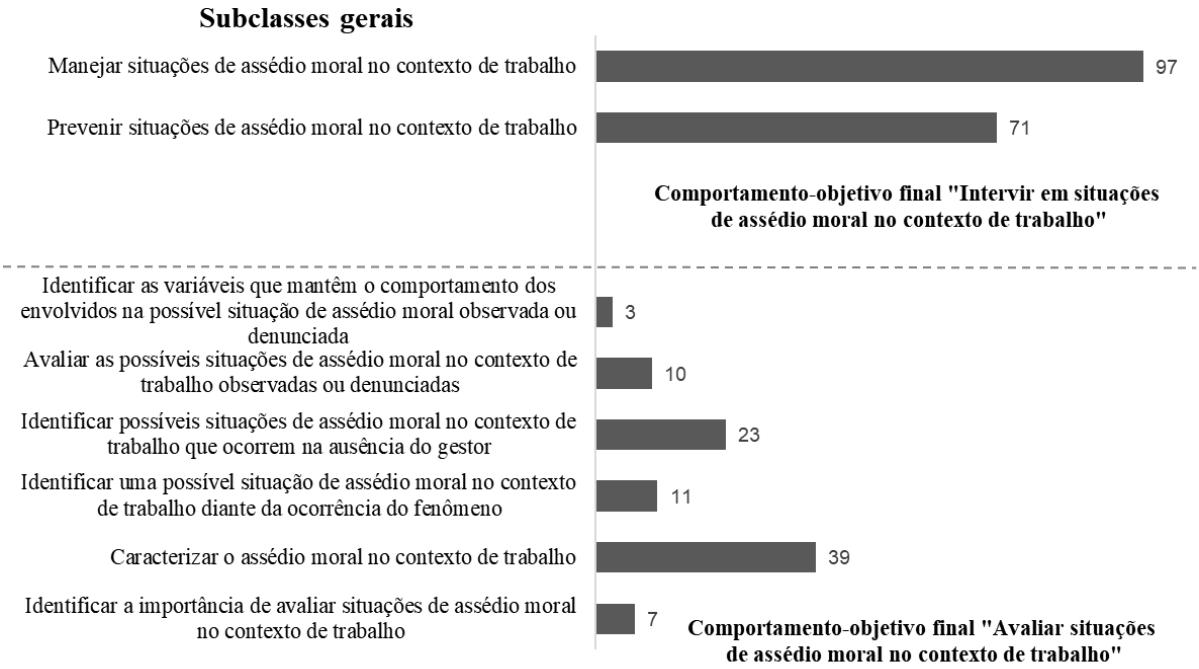
Comportamento 101. Intervir em Situações de Assédio Moral no Contexto de Trabalho	
Grau de abrangência	Comportamentos pré-requisitos
	109.Identificar se as regras antiassédio moral da organização descrevem as consequências arbitrárias que serão aplicadas pela organização aos comportamentos socialmente inadequados emitidos pelos colaboradores
	111.Identificar se as regras antiassédio moral da organização possibilitam múltiplas interpretações
	113.Identificar se as regras antiassédio moral da organização utilizam informações excessivas
	115.Identificar se as regras antiassédio moral da organização descrevem de maneira afirmativa os aspectos do comportamento
2	174. Manejar situações de assédio moral no contexto de trabalho
3	175. Manejar possíveis situações de assédio moral ao presenciar uma ocorrência de acordo com a gravidade da violência observada
4	176.Avaliar a gravidade da violência observada
	181.Manejar possíveis situações de assédio moral que não prejudicam a realização das atividades de trabalho e/ou trazem prejuízos imediatos aos envolvidos
	190.Manejar possíveis situações de assédio moral que prejudicam a realização das atividades de trabalho e/ou trazem prejuízos imediatos aos envolvidos
5	177.Identificar os prejuízos aos envolvidos na possível situação de assédio moral observada
	180.Identificar os prejuízos da possível situação de assédio moral observada para a realização das atividades de trabalho
	182.Interromper, por meio de uma solicitação verbal, os comportamentos dos envolvidos em uma possível situação de assédio moral ao presenciar uma ocorrência
	183.Comunicar aos colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral que posteriormente eles serão convocados para uma conversa
	184.Solicitar aos colaboradores que continuem as atividades anteriores a possível situação de assédio moral ocorrer
	191.Retirar do ambiente de trabalho os colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral em casos avaliados como prejudiciais
	192.Alocar em ambientes diferentes os colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral no contexto de trabalho
	193.Garantir que os colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral no contexto de trabalho estejam aptos para conversar sobre a violência observada
6	178.Identificar danos de natureza emocional
	179.Identificar danos de natureza física*
	185.Utilizar linguagem assertiva ao conversar com os colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral observada*
	194.Encaminhar os colaboradores envolvidos na possível situação de assédio moral, de acordo com a natureza do dano observado, à profissionais qualificados
7	186.Distinguir comportamento assertivo de comportamento passivo e agressivo
8	187.Identificar as características do comportamento assertivo
	188.Identificar as características do comportamento passivo
	189.Identificar as características do comportamento agressivo

Nota. O trecho em itálico representa a subclasse geral.

A Figura 2 apresenta a quantidade absoluta de comportamentos pré-requisitos constituintes das subclasses gerais.

Figura 2

Quantidade absoluta de comportamentos pré-requisitos constituintes das subclasses gerais para cada um dos comportamentos-objetivo finais



Foram identificados 99 comportamentos-objetivo pré-requisitos para o comportamento-objetivo final "Avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho". A subclasse geral "Caracterizar o assédio moral no contexto de trabalho" foi a que apresentou maior quantidade de comportamentos pré-requisitos (39).

Para o comportamento-objetivo final "Intervir nas situações de assédio moral no contexto de trabalho", foram identificados 170 comportamentos pré-requisitos, sendo a subclasse geral "manejar as situações de assédio moral no contexto do trabalho" a que apresentou a maior quantidade de comportamentos pré-requisitos (97).

Discussão

Considerando o objetivo do trabalho de propor comportamentos para gestores de maneira que eles sejam capazes de avaliar e intervir adequadamente em situações de assédio moral no contexto de trabalho, foi possível derivar comportamentos a partir do estudo de Panosso (2019) e identificar novos comportamentos componentes dos comportamentos-objetivo finais: "avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho" e "intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho". Da totalidade de comportamentos propostos neste estudo, o comportamento "avaliar situações de assédio moral no contexto de trabalho" foi o que demonstrou maior grau de abrangência e maior quantidade de comportamentos a serem apresentados pelo gestor (99 comportamentos). Esse comportamento é fundamental para que ações adequadas sejam tomadas diante de casos de assédio moral. É preciso que o gestor conheça as especificidades do assédio moral, saiba reconhecê-lo diante da sua ocorrência e arranje meios para identificar aquelas situações que ocorrem na sua ausência.

Quanto aos outros comportamentos-objetivo propostos, eles fazem referência a "intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho". Desses, 71 são sobre prevenir essas situações de violência e 97 sobre manejá-las. Nota-se que intervir em situações de assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento amplo, que vai da prevenção ao manejo dessas condutas após a sua confirmação. O gestor pode atuar na prevenção ao assédio moral, na promoção de um ambiente de trabalho saudável com o enfrentamento dos casos de assédio e na reabilitação dos envolvidos após serem expostos a situações de violência (Baixauli et al., 2020). No referente à prevenção, o gestor pode intervir por meio do estabelecimento de regras antiassédio moral, ensinando habilidades sociais aos colaboradores, instruindo-os sobre essa forma de violência e supervisionando-os no cotidiano de trabalho. Essas ações, por sua vez, podem reduzir as chances de que o assédio moral se estabeleça no ambiente corporativo (Caponecchia et al., 2020).

Quanto à promoção de um ambiente saudável com o enfrentamento das situações de assédio, ela objetiva minimizar ou eliminar as situações-problema quando elas já estão presentes (Glina & Soboll, 2012). O gestor pode contribuir manejando possíveis situações de assédio moral ao presenciá-las e após a sua ocorrência (Baixauli et al., 2020). Para tanto, ele deve ser capaz de

identificar um episódio de violência e os envolvidos na situação, avaliar a gravidade do caso, utilizar linguagem adequada ao conversar com o(s) autor(es), alvo(s) e testemunha(s), orientá-los quanto ao assédio moral, entre outros comportamentos pré-requisitos. Com isso, o gestor pode favorecer a redução desses comportamentos hostis quando eles ocorrerem na organização.

Por fim, sobre a reabilitação busca-se a redução dos danos causados pela violência (Caponecchia et al., 2020). Nesse nível, a atuação do gestor pode se dar por meio da aplicação das consequências previstas aos colaboradores que praticam assédio moral, pelo encaminhamento dos envolvidos a profissionais qualificados (e.g., médicos, psicólogos etc.), pelo acolhimento às vítimas e testemunhas, entre outras ações possíveis (Baixauli et al., 2020). Por meio desses comportamentos, o gestor poderá auxiliar na reabilitação dos envolvidos após serem expostos a situações de assédio moral.

Cabe destacar, no entanto, que o assédio moral é um fenômeno complexo e multideterminado (Barreto, 2005; Caponecchia et al., 2020). A prevenção, redução e/ou a eliminação do assédio moral no ambiente de trabalho estão sujeitas a outros fatores, como as características das atividades realizadas, ritmo de trabalho, economia do país (Nielsen & Einarsen, 2018). Neste cenário, o gestor exerce um importante papel e pode contribuir efetivamente para que o assédio moral seja enfrentado, auxiliando na redução das consequências nocivas associadas a essa forma de violência. Segundo Baixauli et al. (2020), envolver gestores na criação de um ambiente de trabalho respeitoso por meio de capacitações que promovam habilidades de resolução de problemas, ações de apoio e habilidades de mediação representa uma das principais medidas para eliminar o assédio moral nas organizações.

As diretrizes da Programação de Condições para o Desenvolvimento de Comportamentos possibilitaram a proposição dos 271 comportamentos. A pergunta-chave "o que o aprendiz precisa estar apto a fazer para [comportamento complexo]" permitiu a proposição de comportamentos com diferentes graus de abrangência (pré-requisitos). Isso indica que a proposta de uma intervenção com gestores deve considerar a complexidade do fenômeno e abranger diversos comportamentos para que eles sejam capazes de avaliar e intervir nessas situações de assédio moral.

Além disso, ao nomear os comportamentos a serem ensinados aos gestores em forma de comportamentos-objetivo, esta pesquisa evidenciou aspectos importantes que podem ser considerados ao elaborar um programa de capacitação. Como indicado em Eurich e Souza (2023), muitas das intervenções antiassédio moral relatadas na literatura científica não descrevem com detalhes os comportamentos a serem desenvolvidos e/ou trazem esses dados em forma de conteúdo (e.g., modalidades de assédio moral). Ao substituir os 'conteúdos' por 'comportamentos-objetivo de ensino' é possível direcionar o olhar do programador para elementos do ambiente mais significativos na vida do aprendiz e que podem ser manipulados pelo programador, além da possibilidade de programar as respostas que podem ser apresentadas pelos aprendizes (Kienen et al., 2022). A partir do mapa de comportamentos proposto, é possível planejar capacitações no contexto de trabalho que descrevam funcionalmente antecedentes e consequências dos comportamentos a serem desenvolvidos, aumentando a probabilidade de eficiência, eficácia e efetividade dessas capacitações.

Como apresentado, os 271 comportamentos-objetivo propostos nesta pesquisa para que gestores sejam capazes de 'avaliar e intervir em situações de assédio moral no contexto de trabalho' evidenciaram aspectos importantes sobre o repertório comportamental a ser apresentado por esses profissionais. Nessa direção, esses comportamentos são pré-requisitos para que eles possam intervir efetivamente em situações de assédio moral nas organizações. Os comportamentos propostos neste estudo podem ser usados para que empresas desenvolvam capacitações e/ou manuais de orientação voltados para o ensino de avaliação e manejo de situações de assédio moral no trabalho.

O assédio moral é um comportamento de alta complexidade e possui multideterminantes. O presente trabalho tem como foco a atuação de gestores em situações de assédio moral no ambiente corporativo, porém, é necessário que novas pesquisas sejam feitas para identificar possíveis ações em outros contextos (e.g., serviço público, contexto universitário). A proposição de comportamentos a serem desenvolvidos é um primeiro passo para o desenvolvimento de capacitações que contribuam para a redução do assédio moral no contexto corporativo. Ainda, nessa pesquisa, assim como em outras pesquisas em PCDC (Druzian Lopes et al., 2023; Sahão & Kienen, 2020), a avaliação da adequação dos nomes das classes foi feita por um juiz e uma das autoras. Contudo, entende-se que essa é uma limitação havendo a necessidade, em pesquisas futuras, que tal avaliação seja realizada por mais juízes.

Além disso, pesquisas futuras poderiam dar continuidade às próximas etapas, que são: (a) organizar os comportamentos-objetivo em uma sequência que facilite a aprendizagem; (b) elaborar e aplicar um programa de capacitação a partir dos princípios dos pequenos passos, do ritmo individual, da resposta ativa e da verificação imediata; (c) avaliar o programa de capacitação; (d) realizar aperfeiçoamentos no programa; e (e) divulgar os resultados para que pesquisas e capacitações futuras possam ser realizadas.

Também seria importante a validação social dos comportamentos identificados por um gestor, de modo a verificar a relevância e aplicabilidade dos comportamentos propostos. A validação social pode viabilizar que novos comportamentos sejam propostos e/ou que comportamentos incoerentes

com a realidade corporativa sejam excluídos ou modificados. Por fim, após a validação social, entende-se como importante o desenvolvimento de uma capacitação, baseada nos comportamentos propostos neste estudo, com testagem empírica da aprendizagem dos participantes já que o gestor exerce uma importante função no ambiente corporativo e pode contribuir efetivamente para que os índices do assédio moral nas organizações sejam reduzidos.

Referências

Ananias, F. F. L. C., Mota, D. C. B., & Andrade, V. L. P. de . (2021). Assédio moral no trabalho e possíveis contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho: uma revisão sistemática da literatura com análise de conteúdo. *Cadernos de Psicologia*, *3*(5), 07. https://doi.org/10.5281/zenodo.13696593

Baixauli, E., Beleña, Á., & Díaz, A. (2020). Evaluation of the Effects of a Bullying at Work Intervention for Middle Managers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(20), 7566. https://doi.org/10.3390/ijerph17207566

Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.* [Tese de Doutorado em Psicologia Social]. PUC. https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17370

Bobroff, M. C. C., & Martins, J. T. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, *21*(2), 251–258. https://doi.org/10.1590/s1983-80422013000200008

Botomé, S. P. (2011). Análise de objetivos terminais: uma proposta de procedimento. Em A. L. Cortegoso & D. S. Coser, *Elaboração de programas de ensino: Material autoinstrutivo.* EdUFSCar.

Building Evidence in Education. (2015). *Assessing the Strength of Evidence in the Education Sector.* https://www.edu-links.org/sites/default/files/media/file/BE2_Guidance_Note_ASE_0.pdf

Caponecchia, C., Branch, S., & Murray, J. P. (2020). Development of a Taxonomy of Workplace Bullying Intervention Types: Informing Research Directions and Supporting Organizational Decision Making. *Group & Organization Management*, *45*(1), 103-133. https://doi.org/10.1177/1059601118820966

Cianca, B. C., Panosso, M. G., & Kienen, N. (2020). Programação de Condições para Desenvolvimento de Comportamentos: Caracterização da produção científica brasileira de 1998-2017. *Perspectivas Em Análise Do Comportamento*, *11*(2), 114–136. https://doi.org/10.18761/PAC.2020.v11.n2.01

De Paula, J. P. (2019). *Elaboração e avaliação de um programa de ensino para treinar líderes organizacionais a "capacitar os liderados para realizarem as atividades de trabalho* [Dissertação de mestrado]. http://www.bibliotecadigital.uel.br/document/?code=vtls000230428

Druzian Lopes, V., Murari, S. C., & Kienen, N. (2022). Comportamentos para pais promoverem obediência em crianças com TEA. *Acta Comportamentalia: Revista Latina De Análisis Del Comportamiento, 30*(3). https://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/83282

Danna, M. F., & Matos, M. A. (1999). *Ensinando observação: uma introdução*. Edicon.

Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: Psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, *9*, 157–169. https://doi.org/10.2147/PRBM.S91211

Eurich, J. C., & Souza, S. R. (2023). Intervenções antiassédio moral na América Latina: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 23*(1), 2404-2414. https://doi.org/10.5935/rpot/2023.1.23620

Eurich, J. C. (2021). *Intervenções antiassédio moral no ambiente de trabalho na américa latina: o papel dos gestores* [Dissertação de Mestrado em Análise do Comportamento, Programa de Pós-Graduação em Análise do Comportamento, Universidade Estadual de Londrina] Sistema de Bibliotecas da UEL. https://www.uel.br/pos/pgac/wp-content/uploads/biblioteca/Dissertacao%20Jessica%20Cristina%20Eurich.PDF

Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace (review). *Cochrane Database of Systematic Reviews*, *1*, 1–67. https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2

Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, *37*(126), 269–283. https://doi.org/10.1590/s0303-76572012000200008

Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. de R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, *13*(1), 1-18. https://doi.org/10.36298/gerais2020130105

Hirigoyen, M. F. (2019). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano* (17ª ed.). Bertrand Brasil.

Hodgins, M., MacCurtain, S., & Mannix-McNamara, P. (2014). Workplace bullying and incivility: A systematic review of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, *7*(1), 54–72. https://doi.org/10.1108/IJWHM-08-2013-0030

Kienen, N., Panosso, M. G., Nery, A. G. S., Waku, I., & Carmo, J. dos S. (2022). Contextualização sobre a Programação de Condições para Desenvolvimento de Comportamentos (PCDC): Uma experiência brasileira. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, *12*(2), 360–390. https://www.revistaperspectivas.org/perspectivas/article/view/818

KPMG. (2024). *Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024.* https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html

Luiz, F., & Botomé, S. P. (2017). Avaliação de objetivos de ensino de História a partir da contribuição da Análise do Comportamento. *Acta Comportamentalia: Revista Latina De Análisis Del Comportamiento*, *25*(3). https://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/61630

Monteiro, J. K., Pooli, A. M., Traesel, E. S., Santos, A. G., Heloani, J. R. M., & Lima, F. T. (2024). A Precarização Social do Trabalho e o Assédio Moral no Serviço Público Brasileiro: Como Fica a Saúde dos(as) Trabalhadores(as)? *Revista Trabalho (En)Cena*, *9*(Contínuo), e024027. https://doi.org/10.20873/2526-1487e024027

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research.

Aggression and Violent Behavior, *42*, 71–83. https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007

Panosso, M. G. (2019). *Elaboração e avaliação da eficiência e eficácia de um programa de ensino para capacitar professores a avaliar e a intervir em situações de bullying escolar* (Tese de doutorado). https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/12155?show=full

Sahão, F. T., & Kienen, N. (2020). Comportamientos adaptativos de estudiantes universitarios frente a las dificultades de ajustamiento en la universidad. *Quaderns De Psicologia, 22*(1), e1612. https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1612

Tribunal Superior do Trabalho. (2024). *Em três anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 400 mil casos de assédio moral e sexual*. https://tst.jus.br/web/guest/-/em-tr%C3%AAs-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual%C2%A0

Financiamento:

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.

Contribuições:

Jéssica Cristina Eurich: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, validação (Validação de dados e experimentos), Redação do manuscrito original.

Lilian Cerri Mazza: curadoria de dados, visualização (Design da apresentação dos dados), validação (Validação de dados e experimentos), Redação – revisão, estruturação, atualização e edição.

Nádia Kienen: curadoria de dados, visualização (Design da apresentação dos dados), validação (Validação de dados e experimentos), Redação – revisão, atualização e edição.

Silvia Regina de Souza: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, metodologia, supervisão, visualização (Design da apresentação dos dados), Validação (Validação de dados e experimentos), Redação do manuscrito original, Redação – revisão, atualização e edição.

Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação ao autor(a) correspondente.

Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 8 de novembro de 2024
Revisado: 5 de maio de 2025
Aceito: 18 de junho de 2025
Publicado: 3 de fevereiro de 2026