

# Construção e Evidências de Validade do Questionário de Avaliação de Assédio Moral no Trabalho (QAAMT)

Aline Cristiane Monteiro Almeida<sup>1</sup>, Ivone Félix de Sousa<sup>2</sup>,  
Sebastião Benício da Costa Neto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-9225-8599> / Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGO), Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0001-9231-9534> / Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGO), Brasil

<sup>3</sup> <http://orcid.org/0000-0001-8160-3476> / Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGO), Brasil

## Resumo

Esse estudo teve como objetivo construir e apresentar evidências de validade do Questionário de Avaliação de Assédio no Trabalho (QAAMT) para avaliar o assédio moral no trabalho (AMT) nas manifestações vertical descendente e horizontais. Participaram da pesquisa 428 profissionais da área da saúde, distribuídos em sete instituições no Estado de Goiás. O QAAMT é composto por três escalas que avaliam o AMT advindo do chefe, da equipe e do colega para o trabalhador. Inicialmente, cada escala foi constituída de 30 itens em formato Likert de cinco pontos. Realizou-se a análise semântica e de juízes ( $\kappa = 0,95$ ) e a análise fatorial exploratória, pelo método das formas paralelas. Todos os pressupostos para as análises propostas foram atendidos e aceitos. A escala AMT chefe-trabalhador configurou-se como unifatorial ( $\alpha = 0,97$ ), a AMT equipe-colega bifatorial (implícito,  $\alpha = 0,92$ ; explícito,  $\alpha = 0,84$ ), a AMT colega-trabalhador trifatorial (implícito,  $\alpha = 0,89$ ; explícito,  $\alpha = 0,84$ ; intimidador,  $\alpha = 0,70$ ). O QAAMT apresentou evidências de validade aparente e de construto.

**Palavras-chave:** assédio moral, escala, validação.

## Construction and Validity Evidences of the Workplace Moral Harassment Assessment Questionnaire (QAAMT)

### Abstract

This study aimed to build and present evidence of the validity of the Workplace Harassment Assessment Questionnaire (QAAMT) to assess workplace moral harassment (AMT) in vertical descending and horizontal manifestations. A total of 428 health professionals based in seven institutions in the State of Goiás participated in the research. The QAAMT is composed of three scales that evaluate AMT to the worker coming from the boss, the team, and the colleague. First, each scale had 30 items in a five-point Likert format. Semantic and judge analysis ( $\kappa = .95$ ) and exploratory factorial analysis were performed using the parallel forms method. All assumptions for the presupposed analyses were fulfilled and accepted. The manager-worker AMT scale was configured as unifactorial ( $\alpha = .97$ ), the team-colleague AMT bifactorial (implicit,  $\alpha = .92$ ; explicit,  $\alpha = .84$ ), and the colleague-worker AMT three-factorial (implicit,  $\alpha = .89$ ; explicit,  $\alpha = .84$ ; intimidating,  $\alpha = .70$ ). The QAAMT presented both apparent validity and construct evidences.

**Keywords:** moral harassment, scale, validation.

## Construcción y Evidencia de Validez del Cuestionario de Evaluación de Acoso Moral en el Trabajo (QAAMT)

### Resumen

Este estudio tuvo como objetivo construir y presentar evidencia de validez del Cuestionario de Evaluación del Acoso Laboral (QAAMT) para evaluar el acoso laboral (AMT) en manifestaciones verticales descendentes y horizontales. Participaron de la investigación 428 profesionales del área de la salud, distribuidos en siete instituciones del Estado de Goiás. El QAAMT es compuesto por tres escalas que evalúan el AMT viniendo del jefe, del equipo o del colega hacia el trabajador. Inicialmente, cada escala constaba con 30 items en formato Likert de cinco puntos. Se realizó análisis semántico y de jueces ( $\kappa = 0,95$ ) y análisis factorial exploratorio mediante el método de formas paralelas. Todos los supuestos para los análisis presupuestos fueron atendidos y aceptados. La escala AMT jefe-trabajador se configuró como unifactorial ( $\alpha = 0,97$ ), la AMT equipo-colega bifactorial (implícita,  $\alpha = 0,92$ ; explícita,  $\alpha = 0,84$ ), la AMT colega-trabajador trifactorial (implícita,  $\alpha = 0,89$ ; explícita,  $\alpha = 0,84$ ; intimidatorio,  $\alpha = 0,70$ ). El QAAMT presentó evidencia de validez aparente y de construto.

**Palabras clave:** acoso moral, escala, validación.

A competição generalizada provocada pela transformação dos aspectos políticos, econômicos, sociais e culturais nas organizações reforça o sentimento de hostilidade, inveja e indiferença ao outro, proporcionando, assim, um ambiente propício para a ocorrência de comportamentos de assédio moral (Freitas, Heloani, & Barreto, 2020). Quando o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataque no ambiente de trabalho e/ou em circunstâncias relacionadas à sua atividade laboral, também no trajeto de ida ou volta do trabalho, inclusive por meio de mensagens por intermédio da comunicação remota, esse fenômeno é classificado como Assédio Moral no Trabalho (AMT) (Xavier et al., 2008). Foi na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), de 10 de junho de 2019, em Genebra, após 10 anos de discussão, que aprovou a Convenção 190, que define amplamente a expressão violência e assédio no mundo do trabalho.

De acordo com a OIT (2019), a violência e o AMT constituem um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, manifestadas uma ou repetidamente, que podem causar problemas nos aspectos físico, psicológico, sexual e econômico na vida das pessoas envolvidas. Segundo Pooli e Monteiro (2018) o termo assédio moral é o mais adequado para definir as várias formas de violência psicológica (personalidade, má-intenção e hostilização no ambiente de trabalho). Assédio moral vai além da hostilidade e maldade, engloba a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, a exclusão, as mudanças de horários e atividades sem aviso prévio, abuso de poder, ou seja, são comportamentos repetitivos que aniquilam o psíquico da vítima, levando-a até mesmo ao suicídio (Andrade & Assis, 2018).

Conceitua-se a violência psicológica como transgressão ao conjunto de regras que mantém o convívio social entre os trabalhadores de forma harmônica. Geralmente, este tipo de violência é estabelecido como imposição do uso de poder, com a ajuda de instrumentos coercitivos, a fim de concretizar o abuso (Soboll, 2008). Institui-se de forma invisível e indiciosa e compreende uma série de comportamentos, tais como coações, violações do direito, assédio psicológico, ameaças, pressões psicológicas, humilhações, intimidações, atitudes rudes e agressivas, comportamentos hostis, entre outros comportamentos degradantes (Melo, 2019).

O AMT é composto por vários comportamentos hostis e antiéticos, tais como palavras faladas ou escritas, gestos e expressões direcionados por um grupo de pessoas do mesmo ambiente ou por um único indivíduo a outro (Leymann, 1996). Estas condutas, às vezes conscientes ou inconscientes, podem resultar em sofrimento social, físico e psicológico, acarretando diversas manifestações psicossomáticas (Campos & Rueda, 2016; Nunes, Tolfo, & Espinosa, 2018; Soares & Oliveira, 2012). Ventura, Teixeira e Porto (2017) acrescentam que o resultado da vivência subjetiva do assédio moral na vida da vítima impacta de tal forma que pode levar ao esgotamento físico e provocar prejuízos que comprometem a identidade emocional, a dignidade pessoal e os relacionamentos sociais e afetivos, diminuindo a capacidade laborativa, podendo levar ao suicídio.

Martins e Ferraz (2011) e Soares e Oliveira (2012) classificam o AMT como um processo multicausal que foca tanto no indivíduo, como nas relações sociais e no seu contexto, podendo se manifestar de diferentes formas: descendente, quando vem de alguém com cargo superior/chefias; horizontal, com agressões cometidas entre colegas e/ou pela equipe de trabalho direcionada ao colega; e mista, quando o assédio vem de mais de uma direção (Calvoso & Silva, 2019; Lima, Bispo, Gonçalves, & Coelho, 2014). Ferreira (2020) completa ao explicar que a configuração

do assédio envolve o sujeito ativo e o passivo. Isto significa que o agente assediador é conhecido como sujeito ativo, o que provoca ação, e sujeito passivo é o que sofre ação como as humilhações, agressões entre outras. Independente da origem, o assédio moral é uma comunicação hostil e desprovida de ética que ocorre de forma sistemática por um ou mais indivíduos causando danos na saúde física, mental e social da vítima (Stephah et al., 2018).

Em uma pesquisa desenvolvida por L. S. Sousa et al. (2021), por meio do Questionário Sociodemográfico e do NAQ-R, os autores constataram, em enfermeiro em unidades de cuidados críticos, que 33% dos participantes sofreram algum tipo de assédio moral no trabalho, destes 11,4% relataram que foram vítimas de fofoca ou rumores (assédio implícitos), 7,8% sofreram algum tipo de intimidação e 13,8% vivenciaram comportamentos de assédio moral explícitos.

Cilliers (2012) explica que AMT se manifesta como um processo dinâmico, intenso e sistêmico inconsciente envolvendo o agressor, a vítima e a instituição. Assim, entender e detectar este fenômeno é uma tarefa difícil, porque pode acontecer de forma sutil, com poucas palavras, mais com gestos e olhares, do que com agressões físicas, levando até mesmo a própria vítima a se confundir e os colegas não perceberem o que o outro está passando (Barreto & Heloani, 2015; Hagopian, Freitas, & Baptista, 2017; Skogstad, Mattusen, & Einarsen, 2007). Para configurar assédio moral é preciso avaliar os seguintes critérios: o assédio deve ser definido em termos da consequência para o assediado, e não pela intenção de assediar; deve provocar um efeito negativo no assediado; e o comportamento de assédio deve ser contínuo, ou seja, persiste, um único comportamento hostil não deve ser considerado como assédio moral (Mesquita, Silva, Bezerra, Fontinelle, & Neiva, 2017). O assédio moral ocorre por meio de um concentrado de atitudes sobre um indivíduo, quando há a intenção de atacá-lo (Freire, 2008). No entanto, existem autores como Einarsen, Hoel, Zapf e Coope (2003) que entendem que o caráter de intencionalidade não seja requisito necessário para afirmar a presença de assédio moral no trabalho, e que basta constatar os seus efeitos para confirmar sua existência.

Instrumentos que avaliam o construto assédio moral são de grande importância para compreender esse fenômeno no ambiente de trabalho e que interfere de forma negativa na qualidade de vida do trabalhador e das organizações. Além disso, auxilia para elaborar estratégias para sugerir alterações e reestruturação mental no trabalho, influências de forma positiva para a organização (Formiga et al., 2021). No entanto, ainda há demanda de instrumentos sistematizados para avaliação do AMT, que sejam validados em cada cultura (Freitas et al., 2020). I. V. Silva, Aquino e Pinto (2017) corroboram ao explicar a importância de desenvolver instrumentos válidos e confiáveis para identificar e estimar a prevalência do assédio moral no trabalho para que não seja confundido com outras práticas ultrajantes e prejudiciais à qualidade de vida do trabalhador, isto ocorre em razão às limitações na definição e na identificação do comportamento de assédio.

O construto assédio moral pode ser avaliado de forma quantitativa, utilizando instrumentos psicométricos, e por procedimento qualitativo (Rueda, Batista, & Cardoso, 2015). O instrumento pioneiro na mensuração do assédio moral é *Inventary of Psychological Tenorization* (LIPT) construído por Heinz Leymann (1996) relacionados a ações que possam descrever o assédio moral agrupados em cinco dimensões: limites à comunicação, limite ao contato social, desprestígio do profissional perante o seu colega, descrédito nas capacidades profissionais e organizacionais do profissional e comprometimento da saúde. Outro instrumento psicométrico encontrado na literatura foi o *Negative Acts*

*Questionnaire* (NAQ), elaborado pelos autores Einarsen e Raknes (1997), que mensura o fenômeno assédio moral agrupados em duas dimensões: ataque à vida pessoal e condutas relacionadas ao assédio moral no trabalho. A versão *Negative Acts Questionnaire - Revised* (NAQ - R) foi validada e adaptada para o português pelos autores Maciel e Gonçalves (2008). Moreno-Jimenez, Martinez-Abascal e de la Banda (2008) também construíram um instrumento *Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo* (CAPT), no qual, avalia o AMT em cinco dimensões: isolamento social, exigência extrema, descrédito, política organizacional, informações e comportamentos aos atos de assédio e consequências para o assediador. O instrumento proposto por López-Cabarcos, Picón-Prado e Vázquez-Rodríguez (2008) avalia o AMT entre profissionais de universidades públicas da Galiza na Espanha, em quatro blocos: identificação das vítimas, identificação dos componentes sofridos, atribuições das causas, consequências para saúde da vítima e respostas das vítimas aos ataques. Nenhum destes instrumentos tiveram a proposta de avaliar a origem do assédio, ou seja, o AMT advindo do chefe, equipe e colega e sim, são instrumentos que avaliam o contexto do assédio de forma geral.

O instrumento que tem como proposta avaliar o AMT mais parecida com o instrumento proposto neste estudo, o Questionário de Avaliação de Assédio Moral no Trabalho (QAAMT), foi a Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM) (Rueda, Baptista, & Cardoso, 2008), que se constitui de três fatores, condições de trabalho, humilhação e preconceito no contexto de trabalho, nas formas descendente (chefe para profissional) e horizontal (colega para profissional). No entanto, ele não contempla um dos direcionamentos que o QAAMT apresenta, que é a mensuração do AMT colega-trabalhador.

A construção e busca de evidências de validade do QAAMT é importante porque vem contribuir com a avaliação do AMT, que foi construído para população brasileira, buscando abarcar o AMT descendente (chefe para trabalhador), segunda horizontal (equipe para trabalhador) e a última também horizontal (colega para trabalhador), com intuito de buscar quem é o assediador. Hirigoyen (2009) explica que é importante identificar se o assédio moral advém do chefe, ou da equipe ou do colega para facilitar a criação de estratégias que restauram a saúde e a dignidade da vítima e da instituição.

Dessa forma, o objetivo deste estudo foi o de construir um questionário que avalie o assédio moral no trabalho nas manifestações horizontal (equipe para trabalhador e colegas para trabalhar) e vertical descendente (chefe para trabalhador) e apresentar evidências de validade dele.

## Método

### Participantes

Participaram deste estudo 428 profissionais que trabalham em instituições da área da saúde. Destes, 315 são do sexo feminino (73,6%), 101 masculinos (23,6%) e 12 não responderam (2,8%). Em relação à idade, a distribuição em categorias ficou: de 18 a 30 anos ( $n = 152$ ; 35,5%); 31 a 40 anos ( $n = 162$ ; 37,9%); 41 a 50 anos ( $n = 70$ ; 16,4%), 50 a 60 anos ( $n = 28$ ; 6,5%); maior que 60 anos ( $n = 28$ ; 6,5%) e 14 participantes não responderam (3,3%). Ao avaliar o estado civil percebeu-se que 190 pessoas disseram serem casadas (44,4%), 169 solteiras (39,5%), 33 separadas (7,7%), 22 outras (5,1%) e 14 não responderam (3,3%). Em relação à escolaridade obtiveram-se os seguintes resultados distribuídos em categorias: ensino fundamental incompleto ( $n = 3$ ; 0,7%); ensino fundamental completo ( $n = 2$ ; 0,5%); ensino

médio incompleto ( $n = 85$ ; 19,9%); ensino médio completo ( $n = 27$ ; 6,3%), ensino superior incompleto ( $n = 163$ ; 38,1%); ensino superior completo ( $n = 26$ ; 6,1%); pós-graduação ( $n = 78$ ; 18,2%), técnico ( $n = 16$ ; 3,7%); mestrado ( $n = 9$ ; 2,1%); doutorado ( $n = 2$ ; 0,5%) e 17 (4%) não responderam.

### Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O projeto obteve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. A coleta de dados foi realizada de acordo com os princípios éticos de pesquisas com seres humanos, Resolução CNS 466/2012. Os procedimentos de coleta de dados ocorreram em dois momentos. No primeiro a coleta de dados foi presencial, realizada por alunos de iniciação científica e professores, devidamente treinados e ocorreu em apenas um encontro e em locais devidamente preparados para tal. Os objetivos da pesquisa foram explicados, assim como realizada a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o caráter não obrigatório em participar, assim como sobre o sigilo. Assim, foi pedido que caso concordassem com os termos da pesquisa que assinassem o TCLE. O segundo momento da coleta de dados ocorreu de forma on-line, pois durante a coleta veio a pandemia (COVID-19), impossibilitando terminar a coleta de forma presencial. Tomando os devidos cuidados, os pesquisadores entraram em contato com os gestores das unidades de saúde para garantir a continuidade da coleta de dados. Foram explicados os procedimentos necessários e todos que concordaram passaram os seus contatos para viabilizar a disponibilização do link e as explicações necessárias sobre a pesquisa. Cada gestor encaminhou o link, as explicações e o número do celular da pesquisadora, pois, caso surgisse alguma dúvida, eles poderiam entrar em contato. A coleta iniciou-se pelo link disponibilizado o qual oportunizou o acesso ao TCLE e ao instrumento, ambos com os mesmos conteúdos da versão impressa. Somente com a adesão do participante, ao marcar no formulário do TCLE a opção ACEITO PARTICIPAR, o questionário abria para ser respondido, caso contrário a pessoa recebia os agradecimentos e se encerrava. Todos os instrumentos, incluindo o TCLE, contêm exatamente os mesmos conteúdos da versão impressa.

### Instrumentos e Procedimentos de Análise de Dados

Segundo Pasquali (2007), a construção e a validação de um instrumento psicológico devem seguir três procedimentos, quais sejam: teórico, experimental e analítico. Nos procedimentos teóricos são apresentados a teoria do traço latente a ser avaliado, assim como as definições constitutivas e operacionais dele. Nos procedimentos experimentais são apresentadas as técnicas de aplicação do instrumento piloto para coleta de dados de forma válida para buscar qualidade psicométrica do instrumento. Nos procedimentos analíticos são apresentadas as análises estatísticas efetuadas a fim de buscar validade e precisão do instrumento.

**Procedimentos teóricos de construção do instrumento.** Nos procedimentos teóricos foram definidos, o objeto psicológico (violência psicológica) e o atributo do qual a avaliação se dirige (AMT), além de levar em consideração a direção que advém o AMT a ser avaliado. Desta forma definiu-se os conceitos a amparar a construção deste instrumento: violência psicológica e assédio moral no trabalho.

Violência psicológica como transgressão ao conjunto de regras que mantém o convívio social entre os trabalhadores de forma harmônica, estabelecido como imposição do uso de poder, com a ajuda de instrumentos coercitivos, a fim de concretizar o

abuso (Soboll, 2008). Esta violência é instituída de forma invisível e indiciosa e que compreende uma série de comportamentos, tais como coações, violações do direito, assédio psicológico, ameaças, pressões psicológicas, humilhações, intimidações, atitudes rudes e agressivas, comportamentos hostis, entre outros comportamentos degradantes (Melo, 2019).

Assédio Moral no trabalho como conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, voltadas para uma pessoa e que são manifestadas uma vez ou repetidamente e que pode causar problemas nos aspectos físico, psicológico, sexuais e econômicos (Melo, 2019), que pode ocorrer por meio de um concentrado de atitudes sobre um indivíduo, quando há a intenção de atacá-lo (Freire, 2008). Para esse instrumento, ficou aceito, conforme aponta Ferreira (2020), que para se configurar o AMT deve-se existir um sujeito ativo e um passivo e que o comportamento hostil por parte do assediador não obedece apenas a um sentido dentro das relações de poder (Calvoso & Silva, 2019). Neste sentido foram construídos os itens da escala levando-se em consideração a avaliação do sujeito passivo em relação ao comportamento do agente assediador (ativo). Assim, o QAAMT foi composto por três escalas para avaliar as respostas do sujeito passivo em relação ao sujeito ativo: chefe-trabalhador (descendente), equipe-trabalhador (horizontal) e colega-trabalhador (horizontal). Portanto, este instrumento visa avaliar o processo multicausal do AMT conforme apontam Soares e Oliveira (2012), com o foco tanto no indivíduo, como nas relações sociais e no seu contexto, que conforme Lima et al. (2014), pode ser descendente, horizontal e mista.

Os itens da escala foram construídos levando em consideração as regras apresentadas por Pasquali (2003), como os critérios: comportamental, de objetividade, da simplicidade, da clareza, da relevância, da precisão, da variedade, da modalidade, da tipicidade, da credibilidade, da amplitude e do equilíbrio. Ao finalizar os itens das escalas que compõem o questionário realizou-se a aplicação do instrumento piloto em um único campo de estudo, em que se testou a compreensão das frases que o compõem e das instruções inseridas nele. Este grupo de pessoas que respondeu ao QAAMT indicou que houve compreensão da proposta do instrumento, ou seja, avaliou-se a validade aparente pela análise semântica. Segundo Pasquali (2003) a análise semântica tem como objetivo checar a compreensão dos itens na população a qual se destina o instrumento. Assim, ao final da aplicação foi realizado um momento com um grupo estruturado com alguns dos respondentes. Em seguida realizou-se uma chuva de ideias buscando se houve a compreensão dos itens que compõem as escalas do QAAMT, momento em que se comprovou a validade aparente do instrumento (Pasquali, 2003). Não foram necessárias alterações no instrumento, visto que todos os componentes do grupo concordaram que as frases estavam compreensíveis para avaliar o que pretendia avaliar. Assim, passou-se para a análise de juízes.

Na análise de juízes foi avaliada a pertinência do construto a ser avaliado. Seguiram-se as orientações de Pasquali (2017), estruturando-se um comitê composto por três profissionais especialistas (profissionais com títulos de mestre e doutor). A concordância dos juízes foi realizada buscando a concordância qualitativamente. Nesta avaliação foi proposto que se avaliasse a qualidade do instrumento nos aspectos de abrangência, clareza, relevância e representatividade nos aspectos teóricos propostos pelo objetivo do estudo (Alexandre & Coluci, 2011). Este grau de concordância foi calculado pelo coeficiente  $kappa$  ( $k$ ), que segundo R. S. Silva e Paes (2012) deve atingir um valor  $> 0,75$  para ser aceito. Nesse estudo obteve-se  $k = 0,95$ , indicando haver concordância aceitável.

Finalizou-se, portanto, a parte dos procedimentos teóricos da construção deste instrumento com o piloto validado. Assim, o Questionário do QAAMT, em suas versões que avaliam as vivências de assédio moral advindas do chefe, da equipe e dos colegas de trabalho, foi estruturado com três escalas contendo 30 questões cada, em um formato tipo Likert, que varia em frequência de vivências representadas nos itens (1= nunca; 2= quase nunca; 3= às vezes; 4= quase sempre; 5= sempre).

**Procedimentos experimentais.** Em seguida, foi-se para a etapa dos procedimentos experimentais (Pasquali, 2007), momento em que foram definidos os campos de coletas de dados (instituições da área da saúde). A escolha da amostra foi definida como de conveniência, pois não houve distribuição aleatória dos grupos pelas condições experimentais, e por não haver manipulação da variável independente (Fife-Schaw, 2010) e seguiram-se os critérios de inclusão: ser trabalhador formal em regime estatutário ou celetista há mais de um ano e não estar em processo de aposentadoria. Assim, o QAAMT foi aplicado em uma amostra de 428 profissionais que atuam na área de saúde, distribuídos em sete instituições localizadas na cidade de Goiânia, Goiás. A fim de manter o sigilo das mesmas, estas são intituladas como Instituição A ( $n = 131$ ; 30,7%), B ( $n = 29$ ; 6,8%), C ( $n = 96$ ; 22,4%), D ( $n = 44$ ; 10,3%), E ( $n = 34$ ; 7,9%), F ( $n = 25$ ; 5,8%) e G ( $n = 68$ , 15,9). No entanto, um participante não respondeu em qual instituição ele trabalha ( $n=1$ ; 0,2%).

**Procedimentos analíticos.** Após a coleta de dados passou-se para os procedimentos analíticos a fim de buscar evidências de validade do QAAMT, composto por três escalas com 30 itens (variáveis observadas). As análises foram realizadas, separadamente para cada escala do QAAMT, utilizando um *software* com maior robustez e com métodos de análises mais atuais, encontrando o *software* da Equipe JASP (2021), na versão 0.16. Assim, toda a análise fatorial e de fidedignidade foi realizada por meio do JASP.

A fim de controlar possíveis erros de medidas, pela coleta ter sido realizada de duas formas (presencial e online), antes de juntar os dados realizou-se análise estatística para averiguar se havia diferença estatística significativa entre os dois grupos (Kruskal Wallis). Como não foi encontrada diferença significativa, os dados foram considerados em um único banco de dados para as análises aqui apresentadas. A fim de evitar erros de medidas buscou-se avaliar se existia diferença estatística significativa entre as respostas dos participantes em termos de instituição pesquisada (Kruskal Wallis), já que os dados entre os grupos não apresentaram normalidade de distribuição conforme (Shapiro-Wilk). Esta análise possibilitou averiguar que os dados dos oito grupos podiam ser juntados em uma só amostra, já que eles não apresentaram diferença estatística significativa ( $p > 0,05$ ) para nenhuma das escalas (AMT chefe-trabalhador; AMT equipe-trabalhador; AMT colega-trabalhador).

Além destes cuidados metodológicos, nos itens 1, 12 e 20 foram invertidos os valores da escala, onde estava 1 ficou 5; 2 ficou 4; 3 continua 3; 4 ficou 2 e 5 ficou 1. Isso porque estes itens foram criados na forma invertida para evitar erro de respostas estereotipadas (Pasquali, 2003), assim, estes itens mensuram comportamentos contrários ao assédio moral no trabalho. Outro procedimento realizado antes dos pressupostos para análise exploratória, foi o de eliminar os participantes que apresentaram dados faltosos para os itens de cada escala. Assim ficaram, 402 participantes na escala de AMT chefe-trabalhador, 400 na escala de AMT equipe-trabalhador e 403 na escala de AMT colega-trabalhador.

Segundo Pasquali (2012) e Damásio (2012) alguns pressupostos devem ser seguidos para proceder uma análise

fatorial. São eles: se existe adequação da amostra, se a matriz de dados (Kaiser-Meyer-Olkin - KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett - TEB) é passível de fatoração e se apresenta os índices de distribuição de normalidade multivariada da amostra. As análises dos pressupostos apontaram que o tamanho da amostra, conforme critério exposto por Pasquali (2012), é adequado (10 casos por variável observada). Embora, para esse autor, não é condição absoluta ter uma distribuição da amostra normal, a não ser que utilize técnica que requiera este pressuposto.

Os critérios KMO e TEB possibilitam observar se a matriz de dados é passível de fatoração (Dziuban & Shirkey, 1974; Pasquali, 2012). Os resultados dos testes de KMO e de esfericidade de Bartlett possibilitam avaliar se os dados tendem a ser uniformes, aceitando ou negando a possibilidade de fatoração da matriz de dados (Dziuban & Shirkey, 1974). Se a matriz de dados é passível de fatoração, deve-se prosseguir avaliando os índices de distribuição de normalidade multivariada da amostra, para que possa ser escolhido um método de extração apropriado (por exemplo, máxima verossimilhança; principais eixos fatoriais; mínimos quadrados generalizados; mínimos quadrados não ponderados; fatoração alfa) (Damásio, 2012). O índice de KMO é um teste estatístico que sugere a proporção de variância dos itens que pode ser explicada por uma variável latente (Lorenzo-Seva, Timmerman, & Kiers, 2011), indicando o quanto a aplicação da AFE para o conjunto de dados é adequada (Hair et al., 2005). Esses valores variam de zero a um e como regra para interpretação dos índices de KMO, valores  $> 0,70$  são considerados bons (Hutcheson & Sofroniou, 1999 citado por Damásio, 2012). Segundo Damásio (2012) é por meio do Teste de esfericidade de Bartlett (TEB) que se avalia em que medida a matriz de (co)variância é similar a uma matriz-identidade (Field, 2005). Além disso, o TEB segundo Hair et al. (2005), também avalia a significância geral de todas as correlações em uma matriz de dados. Valores deste teste com níveis de significância  $p < 0,05$  indicam que a matriz é favorável (Tabachnick & Fidell, 2007), rejeitando a hipótese nula de que a matriz de dados é similar a uma matriz-identidade.

No presente estudo, os valores do KMO e do TEB para as três escalas foram considerados aceitáveis (AMTchefe-trabalhador, KMO = 0,969, TEB  $\chi^2 = 10.721.565$ ,  $p < 0,001$ ; AMT equipe-trabalhador, KMO = 0,901, TEB  $\chi^2 = 5.849.797$ ,  $p < 0,001$ ; AMT colega-trabalhador, KMO = 0,891, TEB  $\chi^2 = 5.595.090$ ,  $p < 0,001$ ). Conforme apontam Lorenzo-Seva, Timmerman e Kiers (2011) os valores de KMO e TEB encontrados neste estudo são adequados para realizar a análise fatorial exploratória (AFE), assim, optou-se por esta análise fatorial com o método de extração dos principais fatores. Depois de averiguar se este pressuposto foi atendido, passou-se para a escolha da análise fatorial e do método de extração apropriado. No caso, escolheu-se a análise fatorial exploratória (AFE), pois a partir desta análise é possível reduzir a ordem da matriz de covariâncias e explicar a maior parte das variáveis observáveis, por meio da variância comum, ou seja, busca a covariância que os itens compartilham entre si, o que gera fatores. Além disso, a AFE é a mais adequada quando as amostras apresentam distribuição não-normal (Costello & Osborne, 2005).

A fim de determinar o número de fatores da amostra, utilizou-se quatro critérios: o critério Kaiser-Guttman do autovalor permite avaliar o número de fatores a ser retido (*eigenvalue*  $> 1$ ), o critério do diagrama de inclinação (*scree plot test* ou teste de Cattell), o critério da porcentagem de variância e o critério do método das análises paralelas (AP). O critério a partir do valor *eigenvalue*  $> 1$  se refere a quantidade de variância explicada por um fator e que o autovalor igual a um representa esta variação

(Damásio, 2012; Pasquali, 2012 Tabachnick & Fidell, 2007). Em relação ao critério *scree plot* ou teste de Cattell, este foi avaliado no gráfico dos *eigenvalues* (eixo-y) e número de dimensões (eixo-x). O objetivo desta análise do gráfico foi o de encontrar a tendência descendente linear do valor *eigenvalues*. Segundo Cattell (1966) a decisão para aceitar o número de fatores encontrados e avaliados no gráfico é o valor que está no ponto de corte de inflexão da curva entre os dois eixos. O valor da variância explicada indica a proporção de variância comum que cada fator consegue extrair de um determinado conjunto de dados (Damásio, 2012). Embora o patamar aceitável sugerido por Hair et al. (2006) seja de 60%, segundo Damásio (2012) pesquisas de revisão de literatura apontam que as soluções fatoriais em estudos de psicologia geralmente explicam menos de 50% da variância.

O método das análises paralelas (AP) é um procedimento estatístico de simulação Monte Carlo, que permite uma construção aleatória de hipóteses de matriz de correlação de variáveis a partir de um conjunto de dados, o que permite obter maior robustez dos dados (Damásio, 2012; Laros, 2012). Conforme Damásio (2012), este método admite comparar os valores *eigenvalues* reais com os aleatórios (pareados), o que permite maior acurácia do número de fatores a ser retido, afinal ela é uma técnica baseada em amostras. Aliado a estes critérios, escolheu-se a rotação oblíqua pelo método *oblimin*, que possibilita interpretar os fatores retidos e avaliar as correlações entre si. As rotações fatoriais são importantes por permitir encontrar soluções mais simples e interpretáveis a partir das cargas fatoriais dos itens (Damásio, 2012), ou seja, se matem ou não o item naquele fator. Segundo Pasquali (2003) uma carga fatorial aceitável para os itens entrarem em um fator tem que ser  $> 0,30$  (positiva ou negativa), o que indica uma covariância de 10% entre o item e o fator. Mas pode acontecer de um item apresentar carga fatorial alta em mais de um fator (Damásio, 2012). Nesses casos, carga fatorial dos itens  $< 0,30$  ou com carga fatorial aceitável em mais de um item, é necessário excluir o item ou decidir em qual fator deve entrar o item respectivamente. Para este estudo foram considerados os itens que apresentaram carga fatorial  $> 0,40$ . No caso de um item ter apresentado carga fatorial alta em dois fatores, considerou-se o valor maior para decidir em qual fator ficaria o item.

Ao finalizar a AFE realizou-se a análise de consistência interna dos itens para cada escala, a fim de avaliar a confiabilidade da estrutura fatorial das escalas que compõem o QAAMT, assim como a validade de construto (Pasquali, 2003). Nesse estudo utilizou-se o alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), que possibilita avaliar quão correlacionados estão os itens de uma matriz de dados entre si (Pasquali, 2009). O  $\alpha$  varia de zero a um e os autores sugerem que  $\alpha > 0,90$  = excelente;  $\alpha > 0,80$  = bom;  $\alpha > 0,70$  = aceitável (George & Mallery, 2003).

## Resultados e Discussão

As AFE de cada escala do QAAMT (AMTchefe-trabalhador, AMTequipe-trabalhador e AMTcolega-trabalhador) foram feitas separadamente e, apesar de os itens serem os mesmos para as três escalas, cada uma das escalas se configurou diferente uma da outra em números de fatores e itens excluídos.

De acordo com a AFE pelo método das análises paralelas, com rotação *oblimin*, para a escala AMTchefe-trabalhador os dados apontaram a característica unifatorial para a escala, eliminando os itens um e vinte. A escala AMTequipe-trabalhador configurou-se como trifatorial e foram excluídos três itens (1, 12, 17) por apresentar carga fatorial  $\leq 0,40$  e em quatro itens que apresentaram carga fatorial  $\geq 0,40$  em mais de um fator, assim optou-se por manter o item no fator com maior carga fatorial. Já

a AMTcolega-trabalhador ficou trifatorial e foram excluídos três itens (17, 20, 22) por apresentar carga fatorial  $\leq 0,40$  e em cinco itens que apresentaram carga fatorial  $\geq 0,40$  em mais de um fator (Figura 1; Tabela 1).

o comportamento profissional não fornecidas e específico para todos os colaboradores. Leyman (1996) ainda acrescenta que o assédio implícito é composto por comportamentos como, não dirigir a palavra, ignorar e não cumprimentar o assediado. A

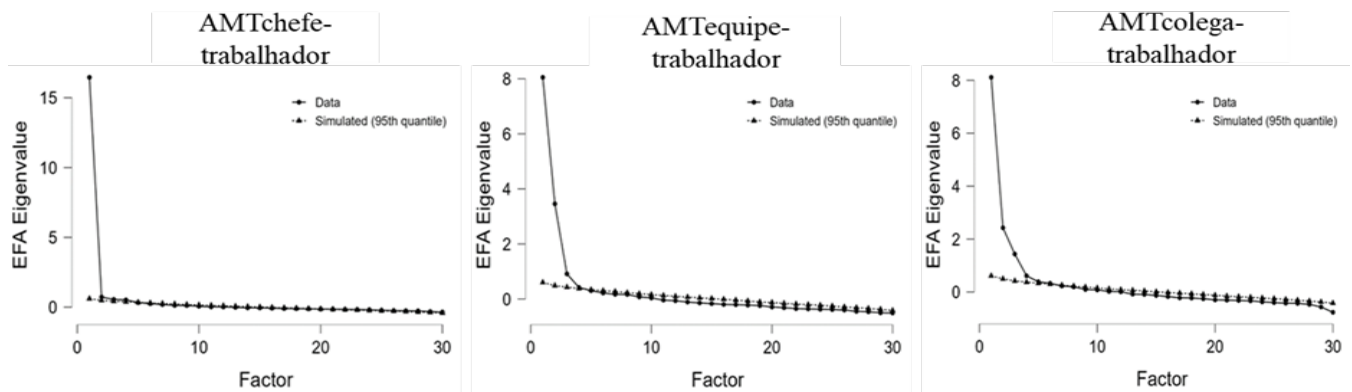


Figura 1. Gráfico representativo do critério do diagrama de inclinação (*scree plot test* ou teste de Cattell) para o QAAMT.

Ao definir os fatores que fazem parte de cada escala, assim como quais itens seriam excluídos ou que fator cada item entraria, realizou-se a análise de consistência interna dos itens para cada escala de acordo com seus fatores (George & Meller, 2003). Assim, foi possível avaliar a confiabilidade da estrutura fatorial das escalas que compõem o QAAMT. A escala AMTchefe-trabalhador, apresentou um único fator, assédio moral no trabalho ( $\alpha > 0,97$ ), avaliando o assédio moral praticado de forma descendente (do chefe em relação ao trabalhador). A AFE para a escala AMTequipe-trabalhador apontou a existência de três fatores, porém um dos fatores obteve somente um item relacionado, o que levou a não ter como avaliar a consistência interna, sendo este fator descartado da escala e ficando somente dois fatores. O primeiro fator que avalia o assédio moral implícito (itens de 3 a 11, 13, 20 e 24) ( $\alpha > 0,92$ ). O segundo fator mensura o assédio moral explícito (itens de 14 a 16, de 18 a 19, de 21 a 23 e de 25 a 30) ( $\alpha > 0,84$ ). Já a AFE para AMTcolega-trabalhador demonstrou a existência de três fatores que mensuram o assédio moral implícito, explícito e intimidador. O primeiro (itens 6, de 14 a 16, de 18 a 19, 21, 23 e de 25 a 30), o segundo fator (itens de 3 a 5 e de 7 a 11) e o terceiro fator (itens de 1 a 2 e de 12 a 13) ( $\alpha > 0,89$ ;  $\alpha > 0,84$ ;  $\alpha > 0,70$  respectivamente).

A natureza unidimensional da escala AMTchefe-trabalhador pode ser justificada quando pesquisas apontam que a percepção do assédio moral pode ocorrer de forma descendente, vindo de alguém com cargo superior/chefias (Lima et al., 2014). Neste caso os participantes deste estudo perceberam o AMT de forma global, unifatorial, como qualquer conduta advinda da chefe, que represente abuso, por meio de palavras, gestos ou atitudes que agride a integridade psíquica ou física de uma pessoa, com a finalidade de ameaçar o emprego ou de degradar o clima organizacional do trabalho, ou seja, a qualquer ato de importunar, denegrir ou danificar a imagem do outro (Hirigoyen, 2009).

Já as escalas de AMTequipe-trabalhador e AMTcolega-trabalhador apresentaram itens distribuídos em mais de um fator. Botholo e Rocha (2016) explicam que o assédio moral é uma conduta abusiva que se repete de maneira intimidadora e sistemática e qualifica-o em explícito (direto) e implícito (sutil e indireto). Estes dois fatores, assédio moral explícito e implícito foram evidenciados nas análises fatoriais para as escalas de AMTequipe-trabalhador e AMTcolega-trabalhador. C. S. P. Sousa (2011) classifica as formas explícitas do assédio, como tais, acusações verbais e humilhações em público e as implícitas especificamente como propagação de rumores (focofocas), exclusão social e até as normas da instituição de trabalho para

escala de AMTcolega-trabalhador ainda apresentou um terceiro fator, intimidador, que conforme aponta Alves e Gonçalves (2020) a palavra assédio moral deriva do verbo assediador que significa, perseguir, importunar e principalmente intimidar com pretensão insistente. O comportamento intimidador é composto por atos, por exemplo, apontar com o dedo, invasão do seu espaço pessoal, empurrado, ter o caminho bloqueado ou barrado, ser objeto de sarcasmo e provocação excessiva, ou seja, ameaças de violência física, psicológica e social.

### Considerações Finais

O atual estudo teve como objetivo construir o Questionário Avaliação de Assédio Moral no Trabalho (QAAMT) que avalia o assédio moral nos contextos vertical descendente (chefe-trabalhador) e horizontais (equipe-trabalhador e colega-trabalhador). Os dados relativos a AFE (AP) que cada escala que compõe o QAAMT apresentou configuração fatorial diferente uma da outra, mas as três demonstraram ter evidências de validade aparente e de construto. Além disso, os dados reforçam o que a teoria demonstra a respeito da necessidade de se levar em consideração a cultura para utilização de um instrumento, pois a princípio esperava-se que as três escalas apresentassem distribuição fatorial igual, no entanto, dependendo de quem o assédio vem, a percepção do trabalhador ao responder aos itens se modifica e fica mais claro, possibilitando o maior número de fatores.

Os dados aqui apresentados foram de um primeiro estudo de fatoraçoão e de evidências de validade e, portanto, é necessário reaplicar o QAAMT em outra amostra da população estudada a fim de realizar a análise fatorial confirmatória. Análise esta que não foi aqui apresentada, por ainda se tratar da primeira fase de construção e apresentação de evidências de validade. Além disso, conforme Damásio (2012), a análise confirmatória deve ser realizada em uma amostra diferente da que foi realizada a AFE.

À guisa de conclusão, o QAAMT apresentou confiabilidade, evidências de validade e objetividade e está de acordo com o objetivo proposto e com o grupo ou indivíduos avaliados. A principal contribuição deste instrumento à psicologia do trabalho é fornecer mais um dispositivo de avaliação e mais evidências da realidade brasileira sobre o assédio. Consideramos que, apesar dos grandes avanços e contribuições de outros teóricos para a área, o assédio moral é uma realidade presente e que pode se manifestar junto a depreciação da vida do trabalhador brasileiro, sobretudo, em função da fragilidade de contratos e

Tabela 1  
Análise Fatorial Exploratória para as escalas do QAAMT

Itens das escalas	Escalas do QAAMT						
	chefe-trabalhador	equipe-trabalhador			colega-trabalhador		
	Fator	Fatores			Fatores		
	1	1	2	3	1	2	3
1 - Percebo que existe confiança na minha competência profissional.	*	*	*	*			0,445
2 - Sou criticado em tudo que faço.	0,716				0,448		0,569
3 - Percebo barreiras impedindo a minha comunicação eficaz junto ao meu grupo de trabalho.	0,711	0,661				0,666	
4 - Sinto que existem tons de ameaça na fala direcionada a mim.	0,860	0,741				0,666	
5 - Ouço falar que tenho dificuldades de adaptação.	0,875	0,768			0,508**	0,642	
6 - Sou chamado de desequilibrado(a).	0,626	0,644			0,530		
7 - Percebo comentários sobre mim que podem me prejudicar.	0,664	0,618		0,498**		0,750	
8 - Sinto que sou criticado.	0,660	0,607		0,418**		0,772	
9 - Me sinto desrespeitado em relação ao meu conhecimento e a minha experiência de trabalho.	0,855	0,847			0,407**	0,785	
10 - Recebo recados, ao invés de falarem diretamente comigo.	0,499	0,856				0,712	
11 - Existe discriminação em relação ao meu trabalho.	0,862	0,849				0,540	
A12 - Recebo elogios em relação ao meu trabalho.	0,423	*	*	*			0,501
13 - Sou acusado de cometer erros que ninguém já havia cometido.	0,873	0,833					0,933
14 - Nas reuniões sou impedido de falar.	0,858		0,527		0,710		
15 - Sou xingado ou humilhado na frente de outras pessoas.	0,871	0,433**	0,709		0,585		
16 - Sou humilhado na individualidade.	0,793		0,706		0,675		
17 - As cobranças na execução do meu trabalho são aquém da minha competência ou do meu cargo.	0,489	*	*	*	*	*	*
18 - Sou responsabilizado por erros que são de outros colegas.	0,789		0,433		0,469		
19 - Percebo que sou vigiado em minha intimidade.	0,767		0,484		0,527	0,468**	
20 - Minhas queixas são ouvidas.	*	0,504			*	*	*
21 - Ouço indiretas em relação à forma que eu consigo ascender nos cargos.	0,808		0,473		0,401		
22 - Minhas ideias quando boas são atribuídas como sendo de outro colega.	0,674		0,436		*	*	*
23 - Ao pedir ajuda me negão auxílio, ou mesmo me dão soluções erradas.	0,859		0,683		0,549	0,439**	
24 - As atividades que me pedem são de competências superiores às da descrição do meu cargo.	0,620	0,653					0,662
25 - Sou comparado com pessoas desprezíveis.	0,842		0,691		0,694		
26 - Me sinto intimidada com as propostas recebidas.	0,830		0,595		0,666		
27 - Sinto-me agredido emocionalmente.	0,820		0,490	0,467**	0,676	0,547**	
28 - Sofri (sofro) agressões físicas.	0,793		0,588		0,713		
29 - Recebo ameaças.	0,817		0,479		0,794		
30 - Sou punido(a) sem motivos.	0,799		0,715		0,723		

Nota. \*Item eliminado por não apresentar carga fatorial  $\geq 0,40$ . \*\* Item eliminado por apresentar carga fatorial  $\geq 0,40$  em mais de um fator.

outras expressivas mudanças nas relações trabalhistas. Não há evidências para sugerir que os atuais instrumentos de avaliação do assédio moral no trabalho traduzem toda a complexidade do tema.

## Referências

- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7), 3061-3068. Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt&pid=S1413-81232011000800006](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt&pid=S1413-81232011000800006)
- Alves, N. D., & Gonçalves, A. S. (2020). Assédio moral no trabalho. *Anais do 3º Simpósio da FINOM e Tecsona* (pp. 524-547).
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(11). <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917>
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 2317-6318. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>
- Bortholo, J. M., & Rocha, C. O. da (2016). Assédio moral nas relações de trabalho. *Revista Terceiro Setor & Gestão de Anais-UNG-Ser*, 9(1), 48-59.
- Calvoso, L. B., & Silva, G. E. da. (2019). Moral do assédio e assédio moral no trabalho em empresas familiares: das violências às possibilidades em saúde do trabalhador. *FAROL: Revista de Estudo Organizacionais e Sociedade*, 6(5), 255-291. [https://doi.org/1025113/FAROL\\_v6i16.4319](https://doi.org/1025113/FAROL_v6i16.4319)
- 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>
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(1), 245-276. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102\\_10](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10)
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences*. Plenum Press: New York.
- Cilliers, F. (2012). Asystems psychodynamic description of organisational bullying experiences. *AS Journal of Industrial Psychology*, 38(2), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v38i2.994>
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.

- Damáio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-0471201200020007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-0471201200020007&lng=pt&tlng=pt)
- Dziuban, C. D., & Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81(6), 358-361.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. Em S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 3-30). London & New York: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(1), 247-263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Ferreira, T. M. C. (2020). Assédio Moral na relação emprego. *Revista de Ciências Jurídicas*, 21(1), 64-69. <https://doi.org/10.17921/2448-2129.v21.n1p64-69>
- Fife-Schaw, C. (2010). Modelos Quase-Experimentais. Em G. M. Breakwell, C. Fife-Schaw, S. Hammond, & J. A. Smith (eds.), *Métodos de Pesquisa em Psicologia* (pp. 504). Porto Alegre: Artmed.
- Freire, P. A. (2008). Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trabalho, Educação e Saúde*, 6(2), 367-380. <https://doi.org/10.1590/s1981-77462008000200009>
- Freitas, M. E. de, Heloani, R., & Barreto, M. (2020). *Assédio Moral*. São Paulo: Cengage Learning.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage.
- Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed.
- Formiga, N. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Araújo, L. A. da S. C., Nascimento, F. S. ..., & Lima, E. A. de S. A. (2021). Suporte Organizacional e Assédio Moral no Trabalho: correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil. *Psicologia e Saúde em Debate*, 7(1), 54-76. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V7N1A5>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (11.0 update)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, Nj: Pearson Prentice Hall.
- Hagopian, E. M., Freitas, G. F., & Baptista, P. C. P. (2017). Assédio moral no trabalho em Enfermagem. *Revista Baiana de Enfermagem*, 31(1), 1-8. <https://doi.org/10.18471/rbe.v31i1.16588>
- Hirigoyen, M. F. (2009). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertand Brasil. <https://doi.org/10.3917/empa.073.0024>
- Equipe JASP (2021). *JASP* (Versão 0.16) [Software de computador]
- Laros, J. A. (2012). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. Em L. Pasquali, *O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores* (pp. 141-160). Brasília-DF: LabPAM Editora.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lima, B. A. A. C., Bispo, A. C. K. de A., Gonçalves, H. S., & Coelho, K. da S. (2014). Reflexão sobre Assédio Moral: um estudo à luz da Organização Pessoal com maior incidência em ações trabalhistas entre 2008 e 2012. *Revista Gestão & Tecnologia*, 14(1), 201-224. Recuperado de <http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/564>
- López- Carbarcos, M.A., Picón-Prado, E., & Vázquez- Rodríguez P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. (2011). The hull method for selecting the number of common factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340-364.
- Maciel, R. H., & Gonçalves, R. C. (2008). Pesquisando o assédio moral: a questão do método do Negative Acts Questionnaire (NAQ) para o Brasil. Em L. A. P. Soboll (Eds.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho* (pp. 167- 185). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Martins, M. do C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho – percepção e impacto. *Psico-USF Universidade São Francisco*, 16(2), 163-173. Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-82712011000200005](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712011000200005)
- Melo, R. S. (2019). OIT aprova a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho. Recuperado de <https://www.conjur.com.br/2019-jul-12/reflexoes-trabalhistas-oit-aprova-convencao-190-violencia-assedio-trabalho>
- Mesquita, A. A., Silva, A. S., Bezerra, H. R., Fontinele, T. P., & Neiva, Y. P. (2017). Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 3-17. <https://doi.org/10.20435/pssa.v9i1.375>
- Moreno-Jimenez, F., Martínez-Abascal, M. A., & de la Banda, G. (2008). Análisis Factorial del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico em el Profissionais de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. D. R., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio Moral no Trabalho: A Compreensão dos Trabalhadores sobre a Violência. *Revista de Gestão e Secretariado*, 9(2), 205-219. <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Actas Provisionales 103. Conferência Internacional do Trabalho: Quinto Punto Del Orden Del Día: La Violencia y El Acoso em El Mundo Del Trabajo* (pp. 1-6). Ginebra. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Pai, D. D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C. dos, Tavares, J. P., & Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto & Contexto Enfermagem*, 27(1), 1-10. Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072018000100312&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-07072018000100312&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Pasquali, L. (2003). Testes referentes a constructo: teoria e modelo de construção. Em L. Pasquali (Ed.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM/IBAAPP.
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 23, 99-107. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v23nspe/18>
- Pasquali, L. (2009). *Psicometria*. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 43, 992-999.
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília: LabPAM.
- Pasquali, L. (2017). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Edição digital. Petrópolis (RJ): Vozes.
- Pooli, A. M., & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <https://doi.org/10.17653/rpot/2018.2.13516>
- 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. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335042985005>
- Silva, I. V., Aquino, A. M. L. de, & Pinto, I. C. de M. (2017). Características psicométricas do Negative Acts Questionnaire para detecção do assédio moral no trabalho: estudo avaliativo do instrumento com uma amostra de servidores estaduais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42, 2. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000128715>
- Silva, R. S., & Paes, A. T. (2012). Teste de concordância Kappa. *Educação Continuada Saúde Einstein*, 10(4), 165-166.
- Skogstad, A., Mattusen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Organizational Changes: A Precursor Of Bullying At Work? *Ship Technology Research*, 54(4), 194-200. <https://doi.org/10.1179/str.2007.54.4.006>
- Soares, A., & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 195-202. Recuperado de [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572012000200002](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572012000200002)
- Sousa, C. S. P. de (2011). Assédio Moral no local de trabalho. *Psicologia: o portal dos psicólogos*. Recuperado de <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0585.pdf>
- Sousa, L. S. de, Oliveira, R. M., Santiago, J. C. dos S., Bandeira, E. da S., Brito, Y. C. F., Alves, H. F. A., & Almeida, P. C. de (2021). Predictores of moral harassment in nursing work in critical care units. *Revista Brasileira Enfermagem*, 74(3), 1-8. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0442>
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizaional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Stephah, F., Gonçalves, A. S., Cunha, G. F. de P., Silveira, I. da C. M., Miranda, M. B., Carolino, T. de S., . . . & Lourenço, L. M. (2018). Assédio moral/ mobbing e saúde mental: revisão sistemática de literatura. *Gerias: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(2), 236-257. <https://doi.org/10.36298/gerias2019110205>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5ª ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Ventura, E. F., Teixeira, L. A. A., Oliveira, R. R., & Porto, L. (2017). Assédio Moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *RAHIS: Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 14(4). <https://doi.org/10.2450/rahis.v14i4.4757>
- Xavier, A. C. H., Barcelos, C. R. V., Lopes, J. P., Chamarelli, P. G., Ribeiro, S. de S., Lacerda, L. da S., & Palácios, M. (2008). Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: Algumas características. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 33(117), 15-22. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572008000100003>

## Informações sobre os autores

### Aline Cristiane Monteiro Almeida

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

E-mail: alinexamadora@gmail.com

### Ivone Félix de Sousa

E-mail: ivonefelixsousa@gmail.com

### Sebastião Benício da Costa Neto

E-mail: sebastiaoBenicio@gmail.com