

Uma medida do assédio moral no trabalho: Estrutura e invariância fatorial em diferentes áreas laborais no Brasil

A measure of bullying at work: Factorial structure and invariance in different labor areas in Brazil

Una medida de intimidación en el trabajo: Estructura factorial e invariancia en diferentes áreas laborales en Brasil

Recebido: 04/03/2020 | Revisado: 09/03/2020 | Aceito: 14/03/2020 | Publicado: 21/03/2020

Nilton Soares Formiga

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: nsformiga@yahoo.com

Ennio Alves de Sousa Andrade Lima

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2259-2532>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: unicoennio@hotmail.com

Juliana Bianca Maia Franco

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7566-2688>

Universidade Potiguar, Brasil

E-mail: juliana_franco_@hotmail.com

Cristienne Gonçalves Pereira

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7928-4856>

Universidade de Ciências Empresariais e Sociais –

UCES, Buenos Aires, AR

E-mail: cris2n@hotmail.com

Resumo

Com as novas perspectivas socioeconômicas na contemporaneidade é possível avaliar os relatos dos trabalhadores sobre as exigências funcionais, as quais, salientam a existência de danos psicológicos, um dos responsáveis é o assédio moral; este problema, interfere no desenvolvimento e produtividade funcional, principalmente, na relação organização-trabalhador-saúde. O presente artigo tem como objetivo verificar a qualidade psicométrica da escala de assédio moral no trabalho em profissionais da educação e saúde no município do Sertão paraibano. Participaram 288 funcionários, homens e mulheres, de um município paraibano do setor da saúde e educação, com idades de 19 a 64 anos ($M = 41,56$, d.p. = 12,08), a maioria dos respondentes apresentaram renda econômica entre 1 e 2 salários e tempo de serviço variando de 1 a 36 anos ($M = 10,77$, d.p. = 8,93). Responderam escala de percepção de

assédio moral no mundo do trabalho, escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho e dados sociodemográficos. Os resultados revelaram que os constructos utilizados foram confiáveis e que corroboram a avaliação do assédio moral e que este fenômeno existe, independentemente, do setor de trabalho dos respondentes. Esses resultados, oferece segurança a medida em questão, bem como, é uma ferramenta diagnóstica para o recurso humano para acompanhar a dinâmica organização-trabalho-saúde.

Palavras-chave: Assédio moral, Impacto afetivo, Funcionários da saúde e da educação.

Abstract

With the new social-economic contemporary perspectives it is possible to evaluate the employees' accounts about the functional demands, which highlight the existence of psychological damages, including moral harassment. This issue interferes in the functional development and productivity, especially when it comes to the organization-work-health relationship. The present article aims at checking the psychometric quality of the moral harassment scale at work with professionals from the education and health areas from a town in the countryside of the state of Paraíba, Brazil, with the participation of two hundred employees, among men and women, aged between 19 and 64 years ($M = 41.56$, $s.d. = 12.08$). Most of the respondents presented an income between 1 and 2 minimum wages and a period of employment ranging from 1 to 36 years ($M = 10.77$, $s.d. = 8.93$). Their answers include a perception scale of moral harassment at work, a Moral Harassment Affective Impact scale at work and social-demographic data. The results show that the constructs used were trustworthy, confirm the moral harassment evaluation, and that this is an existing phenomenon, no matter the respondents' work sector. Such results offer some safety to the measure in question. They are also a diagnostic tool for human resources to follow up on the organization-work-health dynamics.

Key words: Moral harassment. Affective impact. Health and education employees.

Resumen

Con las nuevas perspectivas socioeconómicas en la contemporaneidad, es posible evaluar los relatos de los trabajadores acerca de las exigencias funcionales, las cuales resaltan la existencia de daños psicológicos en que uno de los responsables es el acoso moral; este problema interfiere en el desarrollo y productividad laboral principalmente en la relación organización-trabajador-salud. El presente artículo tiene como objetivo verificar la cualidad psicométrica de la escala

del acoso moral en el ámbito laboral de profesionales de educación y salud en un municipio del interior del estado de Paraíba. Participaron 288 funcionarios, mujeres y hombres, de un município paraibano, con edades entre 19 y 64 años ($M=41,56$; $d.p.=12,08$), la mayoría de los que contestaron cuenta con renta entre 1 y 2 salarios mínimos y tiempo de servicio entre 1 y 36 años ($M=10,77$; $d.p.=8,93$). Respondieron a la escala de Percepción de acoso moral en el mundo del trabajo, escala de Impacto Afectivo del Acoso Moral en el Trabajo y datos sociodemográficos. Los resultados revelaron que los constructos utilizados fueron confiables y corroboraron la evaluación del acoso moral y que este fenómeno existe independientemente del sector de trabajo de los respondientes. Esos resultados ofrecen seguridad a la medida en cuestión, así como es una herramienta diagnóstica en recursos humanos para acompañar la dinámica organización-trabajo-salud.

Palabras-clave: acoso moral, impacto afectivo, funcionarios de la salud y educación

1. Introdução

As perspectivas econômicas e sociais atualmente têm exigido demandas de ajustes na função e estrutura organizacional, as quais, cada vez mais complexas. Seja na mídia em geral ou na produção científica sobre o tema do mundo do trabalho, os estudos atuais não tem se fixado as suas preocupações apenas em questões sobre os processos motivacionais, desenvolvimento e qualificação salarial, determinantes do processo e mudança estrutural na organização, mas, tem delimitado suas avaliações na falta de adequabilidades de estratégias e gestão, reconhecimento da conduta profissional dos colaboradores, autoimagem profissional entre outras, capaz de contribuir para a saúde do trabalhado e da organização (Puentes-Palacios & Martins, 2015).

Organizações e gestores têm buscado analisar, compreender e intervir em variáveis, até então, consideradas subjetivas, capaz de interferir no desenvolvimento e produtividade na relação organização-trabalho-indivíduo. O interesse dessas análises é maior, quando essa tríade interfere na vida pessoal e profissional e no entorno social dos trabalhadores. Pesquisados das ciências sociais e humanas da área organizacional e do trabalho, avaliaram fenômenos que até então contemplavam apenas variáveis personalísticas sobre o gestor ou exigência da função profissional quanto causa da baixa produtividade e adoecimento no trabalho, neste caso: o assédio moral no trabalho. Com importância do tema na área organizacional, procurou-se avaliar tanto a frequência quanto a intensidade do assédio moral no ambiente de trabalho, justamente, devido as ocorrências destacadas por sindicatos e ações jurídicas do trabalhadores

(Mendes, 1995; Soboll, 2008; Borges-Andrade, Abbad, & Mourão, 2006; Ministério do Trabalho e Emprego, 2010; Torres, Chagas, Moreira, Barreto, & Rodrigues, 2011; Patriota, 2016).

Trata-se de um fenômeno que, já por volta dos anos 80, com pesquisas desenvolvidas na Suécia, já se identificou que, cerca de 3,5% dos trabalhadores sofriam ato de violência no local de trabalho, vindo a caracterizar como “*psicoterror*” ou *mobbing*, no Brasil denominou-se de assédio moral (Leymann, 1996; Souza, 2008). Desta forma, acredita-se que é possível observar e identificar o assédio moral no ambiente de trabalho se ocorrer insistentemente, comportamentos (diretos ou indiretos) inadequados, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra outro ou outros, exclusivamente, no local de trabalho e/ ou no exercício de sua função, causando prejuízo aos direitos individuais e interpessoais que cause prejuízo a dignidade no trabalho (Lima & Souza, 2015; Patriota, 2016).

A avaliação do assédio moral em estudos organizacionais, associado a exigência de produtividade, competitividade e aumento dos lucros, tem como foco, o desprezo de valores humanos no trabalho e a cobrança exacerbada do trabalhador em relação aos sucessos da própria organização, a qual, com o novo cenário do mundo do trabalho, isto seria de responsabilidade exclusiva do trabalhador (Brodsky, 1976; Barreto, 2003; Bradaschia, 2007; Soares & Villela, 2012). Desta maneira, questiona-se: no ambiente de trabalho, o que importa, é o cumprimento da meta? E quanto aos direitos a saúde e dignidade do trabalho?

De acordo Soboll (2008; cf. Hirigoyen, 2001; Bradaschia, 2007) em um contexto de trabalho as perspectivas, provavelmente, é possível originar, estruturar e manter uma prática de assédio moral, mesmo que o profissional tenha conhecimento ou até a percepção de que alguma atitude ou conduta deste tipo ocorra com um teor de humilhação ou violência simbólica no seu ambiente profissional, ainda assim, esses acontecimentos, são tratadas quanto processo silencioso, dissimulado e praticamente ‘imperceptível’ no âmbito das organizações.

Mas, frente as ações profissionais, as quais, associadas ao ‘poder’ do gestor ou até qualquer outra função capaz de pressionar as demandas para que o trabalhador cumpra o mais rápido possível a sua meta (podendo ser visto como valores ou cultura da organização e da demanda de gestão), provavelmente, poderão conduzir, implicitamente, a origem de um assédio moral, contrariando os valores organizacionais, os quais, hierárquicos, neste contexto, e que, geralmente são contrariados e até desviados (Bradaschia, 2007; Martinigo Filho & Siqueira, 2008; Nascimento, 2014; Patriota, 2016; Pai, Sturbelle, Santos, Tavares & Lautert, 2018).

Neste contexto da violência, a avaliação do assédio moral preocupa-se não somente, em ter que identificar um mau gestor, mas, também, inibir estas condutas, pois, elas interferem na

saúde, bem-estar, satisfação profissional e na qualidade de vida do trabalhador, repercutindo negativamente para a organização (Guimarães & Rimoli, 2006).

Essas práticas, entendidas inicialmente, como *mobbing*, são caracterizadas como comportamentos contra a honra, (por exemplo, calúnia, difamação e injúria), liberdade individual, (constrangimento ilegal e ameaça) e dignidade sexual (Lima & Souza, 2015), devendo identificar e inibir o quanto antes do ambiente de trabalho.

A partir da concepção do termo *mobbing*, Martins e Ferraz (2014), propõem avaliar o assédio moral no ambiente de trabalho, quanto construto psicológico, relativo à atitude de não cumprimento a regra e norma organizacional nas relações humanas.

Ao conceito de Assédio moral, atribui-se uma condição difícil verificação e ou definição clara. O seu conceito centra-se num conjunto de atitudes hostis e antiéticas, as quais, na maioria das vezes se confunde com a dinâmica psíquica de adoecimento funcional ou estrutural do próprio gestor, associado aos traços de personalidade ou mesmo ao sistema cultural da organização que ele atua. Sendo assim, o assédio moral pode ser compreendido como um fenômeno comportamental, mas, também, de manifestações de hostilidades relacionado a um ou mais funcionários, podendo ser consciente ou não (através de um efeito *prime*) e que causa danos a integridade física e emocional do indivíduo, capaz de interferir no desempenho e dinâmica do ambiente de trabalho (Einarsen, 2000; Einarsen et al., 2005).

De forma geral, segundo Barreto (2003), o assédio moral trata-se da exposição com atitudes repetitivas e prolongadas de humilhação, vexame e constrangimento durante a jornada de trabalho aos funcionários. Com base nesta concepção, Martins e Ferraz (2014) desenvolveram uma medida psicológica para avaliar tal fenômeno no ambiente de trabalho.

O objetivo dos autores supracitados se deve por observar na literatura sobre o tema, a existência de uma confusão conceito e categórica quanto a avaliação desse construto com uma miscelânea de termo, por exemplo: assédio moral, bullying organizacional, atitudes de tirania, *mobbing* (molestar), ostracismo social, etc. (cf. Bradaschia, 2007; Lima & Souza, 2015; Patriota, 2016; Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018).

Sendo assim, Martins e Ferraz (2014), adaptaram e validaram, para o contexto brasileiro, uma medida que avaliasse o assédio moral, verificando a percepção deste fenômeno em trabalhadores, a partir de duas dimensões interdependentes: assédio moral profissional (atribuído aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais) e assédio moral pessoal (refere-se aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em

aspectos profissionais aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais).

Desta mesma medida, os autores supracitados validaram uma outra escala, a qual, refere-se ao impacto afetivo do assédio moral no trabalho (compreendido como choque, abalo ou comoção de grande intensidade emocional provado por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados (cf. Martins & Ferraz, 2014). Para ambas as medidas, os indicadores de consistência interna, além de significativos, estiveram de acordo com os critérios exigidos na literatura psicométrica.

Ao enfatizar os cálculos realizados pelos autores supracitados, mesmo tendo eles, revelado segurança fatorial e validade construto, na concepção Formiga, Melo, Pires e Aguiar (2013, p. 2014), o tipo de cálculo realizado apresenta certa inconveniência. Geralmente, essas análises pautam-se somente em dados obtidos, desconsiderando um modelo teórico fixo da organização fatorial para a extração dos fatores latentes e não permitindo ao pesquisador, quando analisa a distribuição dos fatores, apresentar uma indicação de possíveis ajustes de erros do modelo hipotetizado. Com isso, as técnicas da análise confirmatória e de modelagem estrutural, oferece uma grande vantagem: elas levam em conta a teoria para definir os itens pertencentes a cada fator, com disposição para apresentar indicadores de ajuste que contribuem para a decisão, objetiva, na validade de construto pretendido (cf. Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005).

Com base no estudo desenvolvido por Martins e Ferraz (2014), a presente pesquisa tem como objetivo, verificar a segurança da estrutura fatorial das escalas que avaliam o assédio moral no ambiente de trabalho em funcionários do setor da saúde e educação de um município do sertão paraibano.

2. Metodologia

A presente pesquisa trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais da educação e saúde no município de Conceição-PB /Brasil

Amostra

Para o cálculo amostral, utilizou-se o pacote estatístico GPower 3.1, para verificar o poder estatístico tanto do 'n' necessário para a pesquisa quanto para o tipo de cálculo que será realizado para a pesquisa (Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007). Com isso, para a coleta de

dados, considerou o seguinte parâmetro de probabilidade: 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$).

Orientado por esses critérios, uma amostra mínima de 250 sujeitos revelou-se suficiente na pesquisa, pois, observaram-se os indicadores estatístico da amostra: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$). Apesar da indicação o 'n' amostral ser considerado suficiente, utilizou-se do método de coleta bola de neve, associado à amostra intencional, tendo finalizada a coleta de dados com uma amostra de 288 trabalhadores de um município paraibano de Conceição-PB, todos do setor público municipal da cidade, distribuídos na área da saúde (153 sujeitos) e educação (135 sujeitos).

Quanto critério de inclusão considerou-se: ter idade acima de 18 anos, estar empregado por mais de um ano e ativo no seu setor de trabalho (seja prestador de serviço ou CLT), distribuídos na área da saúde e da educação do Município de Conceição-PB, com 20 ou 40 horas de trabalho.

Em relação aos dados sociodemográficos da amostra, esta, apresentou as seguintes características: 288 funcionários de um município paraibano de Conceição-PB, todos do setor público municipal desta cidade, distribuídos na área da saúde (53%; 153 sujeitos) e educação (47%; 135 sujeitos), homens (58%) e mulheres (35%), com idades de 19 a 64 anos ($M = 41,56$, d.p. = 12,08), 45% dos respondentes tem uma renda, aproximadamente, entre 1 e 2 salários, com um tempo de serviço que variou de 1 a 36 anos ($M = 10,77$, d.p. = 8,93).

Instrumentos

Os participantes responderam um questionário com as seguintes escalas:

Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho (EPAMT): Instrumento composto por 24 itens, desenvolvida por Martins e Ferraz (2014) e que se referem a avaliação dos atos de violência praticados no ambiente de trabalho pelo chefe e/ou subordinados com o objetivo de agredir, sutil ou diretamente, o trabalhador nos aspectos da sua profissão ou vida pessoal. O trabalhador deveria indicar a sua resposta numa escala do tipo Likert, variando de 1- nunca ou quase nunca; 2 – menos de uma vez ao mês; 3 – ao menos uma vez ao mês; 4 – mais de uma vez ao mês; 5 – ao menos uma vez por semana; 6 – várias vezes por semana e 7 – uma ou mais vezes ao dia.

De acordo com Martins e Ferraz (2014), a EPAMT é distribuída em dois fatores: o fator assédio moral profissional, referindo, aos atos de violência praticados pelos chefes com intenção de agredir os aspectos profissionais do subordinado; e o fator sobre os atos de assédio

moral pessoal, o qual, tem como foco a agressão ao trabalhador em relação aos seus aspectos pessoais.

Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIAAMT): originou-se da EPAMT e é composta de 13 itens dos 24 que forma a EPAMT. Mesmo que a escala seja apresentada ao respondente, na direção gramatical e semântica, semelhante ao EPAMT, os itens devem ser respondidos em relação ao impacto emocional relativo a humilhação sofrida que cada item tem na vida profissional dos trabalhadores (por exemplo, “o abalo ou comoção de grande intensidade emocional, provocado por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados”) e deverá ser respondida numa escala de Likert de quatro pontos (que representam a expressão da frequência do sentimento que cada situação provocou na vítima (1 – Nada humilhado; 2 – Pouco humilhado; 3 – Humilhado e 4 – Muito humilhado) (Martins & Ferraz, 2014).

Junto a essas escalas, foram apresentados alguns dados sociodemográficos (por exemplo: idade, sexo, renda econômica, setor profissional) e uma questão a respeito da permanência de exercer a profissão atual.

Procedimentos éticos

No que diz respeito aos procedimentos éticos da pesquisa, foram seguidas todas as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

Administração da pesquisa e análise de dados

O questionário completo da pesquisa foi administrado aos respondentes de forma coletiva e/ou individualmente, quando estes não se encontravam em espaço de convivência social (no trabalho) ou profissional. Foi solicitado a todos os respondentes a participação no estudo, para os quais, informava-lhes o objetivo do estudo.

As pessoas interessadas em responder, consentiram fazer parte do estudo, tendo em seguida, esclarecidas a elas que suas respostas seriam pessoais e sem interferência do administrador da pesquisa. Bem como, que ao responder o instrumento, não haveria respostas certas ou erradas, pois, seriam tratadas de acordo com o que o sujeito pensou ao ler as questões apresentadas e indicou a sua resposta no instrumento apresentado.

A todos os respondentes era assegurado o anonimato das respostas; mas, mesmo com instruções necessárias orientar a eles a forma em que deveria responder, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) esteve disponível a todo momento para o esclarecimento das

dúvidas que surgirem. Um tempo médio de 50 minutos foi suficiente para concluir à atividade da pesquisa.

Em relação as análises dos dados, relativa a análise fatorial confirmatória, considerou-se uma matriz de covariâncias com o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*). Para isso, testou-se a estrutura fatorial teórica proposta por Martins e Ferraz (2014) e que se pretendia corroborar neste estudo.

Sendo assim, nesta análise alguns índices destinados à avaliação dos ajustes do modelo proposto, foram considerados (Byrne, 2012; Hair, Tatham, Anderson & Black, 2005; Van De Vijver & Leung, 1997): $\chi^2/g.l.$, RMR, GFI, AGFI, RMSEA, CFI, TLI, CAIC e ECVI, CAIC.

Foi realizado também, o cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME). No primeiro indicador exige-se que um escores acima de 0,70 e no segundo, acima de 0,50. Além desses cálculos, no pacote estatístico *SPSSWIN* versão 21.0, efetuaram-se as análises estatísticas descritivas (média, desvio padrão, percentagem), correlação de *Pearson*, teste t de *Student* e alfa de *Cronbach*.

Resultados

Inicialmente, optou-se em verificar se os dados constituintes da amostra digitados na planilha do SPSS apresentavam alguma deficiência quando formatou o banco de dados. Através de uma inspeção visual nos valores máximos e mínimos das escalas buscou-se averiguar a condição dos critérios mínimos que atendesse aos pressupostos dos cálculos de representatividade e fidedignidade das medidas utilizadas.

Apesar de observar que as escalas utilizadas apresentam indicadores estatísticos que garantiram a qualidade das mesmas quanto à avaliação do fenômeno em questão (cf. Martins & Ferraz, 2011; Martins & Ferraz, 2014), procurou-se, avaliar a segurança das medidas utilizadas referente a condição amostral. Sendo assim, realizaram-se análises referentes a qualidade da amostra: no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5% definido por Tabachnick e Fidell (2001); em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações estiveram dentro dos parâmetros definidos [$r \leq 0,90$, variando de 0,46 a 0,82], com isso, não observaram-se variáveis com alto grau de correlação, permitindo gerar modelos com baixo erro.

Verificando a presença de *outliers* multivariados na amostra, no teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), observou-se uma normalidade (KS = 0,98) da amostra a um $p < 0,18$. Na avaliação das diferenças da assimetria através dos histogramas com superposição da

curva normal e dos índices de assimetria, considerando os parâmetros definidos por Miles e Shevlin (2001), os valores da assimetria encontrados variaram de -1,39 a 1,59, não sendo $> 1,00$ $< 2,00$, como proposto pelos autores supracitados.

Destaca-se que neste estudo, tanto as variáveis independentes (VI) quanto as dependentes (VD) mensuram opiniões dos mesmos respondentes (funcionários públicos do mesmo município, com os quais, a pesquisa foi realizada) capaz de existir uma variância comum do método (VCM) (*common method variance*, em inglês). Por esse motivo, empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés (variância) de comum do método (VCM) nos dados coletados, conforme sugestão de Podsakoff, MacKenzie e Podsakoff (2003). Observou-se que, na amostra total coletada com os funcionários do setor de saúde e da educação, um único fator com autovalor acima de 1,00 explicou um valor menor do que 50% (36,45% para a amostra total, 33,68% para amostra do setor de saúde e 31,78% para amostra do setor de educação) da covariância nas variáveis implicando a inexistência de um problema de variância comum do método.

Além disso, testou-se a tendência de não resposta, usando o procedimento de Armstrong e Overton (1997). Avaliaram-se as diferenças entre os primeiros ($n_1 = 30$) e os últimos ($n_2 = 30$) participantes da pesquisa. Através do teste de Levene verificou-se a igualdade das variâncias e com o teste *t* de Student avaliou a igualdade dos meios. Observou-se que não houve resultado significativo a um nível de 5% entre os escores médios dos constructos (com $t \leq 1,96$), revelando que o viés de não resposta não representa ser um problema significativo do estudo. A partir desses resultados, procurou-se verificar os objetivos principais deste estudo.

Seguro de que as escalas utilizadas para o estudo são aplicáveis e confiáveis, pois, nos estudos desenvolvido pelos autores das escalas administradas (cf. Siqueira, 1995; Martins & Ferraz, 2014), a qualidade dos indicadores psicométricos revelou consistência dos alfas de Cronbach. Mas, apesar da garantia dessas medidas, optou-se em realizar outros cálculos para verificar a consistência e qualidade de validade dessas medidas. Tal motivo, tem por orientação os seguintes questionamentos empíricos-metodológicos: 1 – por ser à amostra de um município do Semiárido da Paraíba, em distintos setores de trabalho no município pesquisado; 2 – pela ausência de estudos, quando se realizou a pesquisa no período de Julho de 2017 a Novembro de 2018, nos sites de busca da produção científica e 3 – devido ao tempo de uso dessas medidas desde a sua primeira publicação, tem com isso, pouco mais que cinco anos), pretendendo com isso, verificar a convergência teoria-empíria do conteúdo dos itens das referidas escalas.

Verificou-se inicialmente, a discriminação dos itens e em seguida, a relação entre os termos dos itens e sua representatividade comportamento-domínio. Na primeira ação estatística,

foi avaliado o poder discriminativo dos itens, com o objetivo de apresentar maior especificidade na análise estatística para a avaliação da organização da distribuição dos itens da escala. Para tal análise orientou nos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), a qual, refere-se a necessidade de avaliar se os itens são capazes de discriminar as respostas expressas pelos respondentes com magnitudes próximas entre os grupos com pontuações inferiores e superiores com relação ao construto (cf. Formiga, Fleury, Fandiño & Souza, 2016).

Para a realização dessa análise, gerou-se uma pontuação total para cada escala e em seguida, efetuou-se sua mediana; aqueles respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, os demais, com pontuações acima da mediana foram estabelecido como grupo superior (cf. Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016). Considerando-se cada item das escalas, efetuou-se um teste t de *Student* para amostras independentes e compararam-se ambos os grupos observando a discriminação dos itens quanto as pessoas com magnitudes próximas estatisticamente significativas (Tabela 1).

Tabela 1: *Poder discriminativo (t) e representatividade (r) de conteúdo dos itens das escalas utilizadas*

Construto	Itens da escala	Estatística	
		t	p-valor <
Percepção de assédio moral no mundo do trabalho	EPAMT 1	-8,15	0,001
	EPAMT 2	-8,36	0,001
	EPAMT 3	-9,46	0,001
	EPAMT 4	-10,16	0,001
	EPAMT 5	-8,13	0,001
	EPAMT 6	-7,61	0,001
	EPAMT 7	-6,72	0,001
	EPAMT 8	-7,91	0,001
	EPAMT 9	-10,15	0,001
	EPAMT 10	-9,46	0,001
	EPAMT 11	-8,15	0,001
	EPAMT 12	-8,26	0,001
	EPAMT 13	-9,83	0,001
	EPAMT 14	-8,50	0,001
	EPAMT 15	-7,60	0,001
	EPAMT 16	-11,03	0,001
	EPAMT 17	-5,47	0,001
	EPAMT 18	-5,60	0,001
	EPAMT 19	-6,77	0,001
	EPAMT 20	-4,99	0,001
	EPAMT 21	-4,51	0,001
	EPAMT 22	-4,90	0,001
	EPAMT 23	-5,95	0,001
	EPAMT 24	-5,35	0,001
Escala de Impacto afetivo do assédio moral no trabalho	EIAAMT 1	-2,38	0,001
	EIAAMT 2	-3,01	0,001
	EIAAMT 3	-3,06	0,001
	EIAAMT 4	-2,96	0,001
	EIAAMT 5	-2,90	0,001
	EIAAMT 6	-2,75	0,001
	EIAAMT 7	-2,05	0,001
	EIAAMT 8	-2,76	0,001
	EIAAMT 9	-2,74	0,001
	EIAAMT 10	-2,82	0,001
	EIAAMT 11	-2,61	0,001
	EIAAMT 12	-3,23	0,001
	EIAAMT 13	-2,58	0,001

Na tabela acima, observa-se que todos os itens discriminam as pontuações dos sujeitos em cada um dos construtos abordados. Com isso, pode-se afirmar que todos eles, seja quanto maior ou menor for a pontuação na escala, permite concluir, que na escala de resposta, os

respondentes compreenderam o que o conteúdo estabelecido pelos autores das escalas indicava quanto ao construto avaliado.

A seguir avaliou a representatividade de conteúdo itens-fator, a qual, verifica a relação entre os itens e o construto, tendo por base de conceito, a representatividade comportamento-domínio. Sistemáticamente, verificou-se a relação teórica do teste e as situações especificadas nos itens e o quanto eles representam os aspectos teóricos-conceituais esperados (Formiga, Fleury, Fandiño, & Souza, 2016). Com o cálculo da correlação de Pearson (r), avaliou-se a relação dos itens da escala com a pontuação total da mesma, condição a qual, espera-se que sejam significativos e tenham correlações acima de 0,50.

Na Tabela 2, observa-se as relações itens-construto da escala sobre assédio moral (respectivamente, EPAMT e EIAAMT) e é possível observar escores correlacionais positivos e significativos entre os itens e a pontuação total de cada medida sobre assédio. A fim de fornecer mais segurança aos resultados, realizou-se o mesmo cálculo para as amostras separadas (N de saúde e N de educação), as quais, revelaram correlações próximas as previamente observadas na amostra total, $> 0,50$ e com um $p < 0,01$.

Tabela 2: Escores correlacionais itens-fator e pontuação total das escalas sobre assédio moral.

Construto	Itens da escala	Estatística					
		M	d.p.	r EPAMT			p-valor <
				Total	Saúde	Educação	
Percepção de assédio moral no mundo do trabalho	EPAMT 1	2,24	1,04	0,82	0,80	0,74	0,001
	EPAMT 2	2,18	1,21	0,81	0,78	0,71	0,001
	EPAMT 3	2,09	1,14	0,81	0,82	0,81	0,001
	EPAMT 4	2,04	1,46	0,84	0,81	0,78	0,001
	EPAMT 5	2,29	1,02	0,86	0,83	0,77	0,001
	EPAMT 6	2,43	1,24	0,90	0,88	0,85	0,001
	EPAMT 7	2,23	1,34	0,85	0,79	0,76	0,001
	EPAMT 8	2,12	1,32	0,86	0,82	0,84	0,001
	EPAMT 9	2,17	1,09	0,88	0,85	0,81	0,001
	EPAMT 10	2,29	1,40	0,87	0,83	0,80	0,001
	EPAMT 11	2,29	1,40	0,87	0,83	0,76	0,001
	EPAMT 12	2,21	1,35	0,87	0,81	0,73	0,001
	EPAMT 13	2,14	1,31	0,83	0,78	0,79	0,001
	EPAMT 14	2,28	1,15	0,86	0,82	0,86	0,001
	EPAMT 15	2,02	1,08	0,85	0,87	0,84	0,001
	EPAMT 16	2,27	1,19	0,88	0,86	0,76	0,001
	EPAMT 17	2,34	1,28	0,83	0,77	0,77	0,001
	EPAMT 18	2,47	1,49	0,86	0,79	0,82	0,001
	EPAMT 19	2,31	1,37	0,85	0,81	0,81	0,001
	EPAMT 20	2,23	1,18	0,83	0,80	0,82	0,001
	EPAMT 21	2,04	1,02	0,84	0,79	0,84	0,001
	EPAMT 22	2,08	1,06	0,83	0,79	0,79	0,001
	EPAMT 23	2,02	1,06	0,83	0,81	0,75	0,001
	EPAMT 24	2,49	1,36	0,83	0,78	0,71	0,001
	Itens da escala	M	d.p.	r EIAAMT			p-valor <
				Total	Saúde	Educação	
Escala de Impacto afetivo do assédio moral no trabalho	EIAAMT 1	2,24	1,04	0,83	0,60	0,66	0,001
	EIAAMT 2	2,08	0,93	0,84	0,67	0,71	0,001
	EIAAMT 3	2,11	0,90	0,84	0,58	0,74	0,001
	EIAAMT 4	2,23	0,98	0,80	0,62	0,67	0,001
	EIAAMT 5	2,05	0,98	0,88	0,66	0,70	0,001
	EIAAMT 6	2,07	1,03	0,87	0,58	0,67	0,001
	EIAAMT 7	2,12	0,97	0,85	0,65	0,72	0,001
	EIAAMT 8	2,14	0,97	0,89	0,60	0,77	0,001
	EIAAMT 9	2,14	0,98	0,81	0,56	0,68	0,001
	EIAAMT 10	2,07	0,99	0,81	0,64	0,55	0,001
	EIAAMT 11	2,21	1,02	0,87	0,62	0,53	0,001
	EIAAMT 12	2,04	0,90	0,79	0,62	0,65	0,001
	EIAAMT 13	2,08	1,08	0,78	0,58	0,66	0,001

Notas: EPAMT = Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho; EIAAMT = Escala de impacto afetivo do assédio moral no mundo do trabalho; M = média; d.p. = desvio padrão; r = correlação de Pearson.

A partir desses resultados pode-se destacar que os respondentes reconhecem os itens de cada um dos construtos em conceito e fenômeno. Além de revelar, a partir dos achados estatísticos na discriminação e representatividade dos itens (cf. tabelas 1 e 2), há também, um sentido teórico salientado pelos autores das escalas (cf. Siqueira, 2008; Martins & Ferraz, 2014). Com isso, aponta-se em direção da concordância semântica dos itens quando estes sujeitos pontuaram em suas respostas nos instrumentos a forma que se esperava.

Sendo assim, destaca-se que os sujeitos da pesquisa foram capazes de representar cognitivamente o conteúdo e sentido dos itens relacionados aos construtos verificado no estudo. Procurou-se verificar também, a confiabilidade das escalas, a qual, de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2008), pode ser avaliar com indicador psicométrico do alfa de *Cronbach*.

O interesse em utilizar esse indicador, mesmo observando que nos estudos dos autores supracitados, existem alfas confiáveis e fidedignos, deve-se mais para apresentar benefícios do que tautologia científica. Quanto mais se conhece os escores dos alfas em termos temporal, contextual e amostral de uma medida, melhor será a sua garantir na qualidade teórica e empírica abordada, contribuindo com isso, para o desenvolvimento do instrumento.

Sendo assim, sabe-se que tem utilizado tradicionalmente, o alfa de *Cronbach* (α) (devendo ser $\geq 0,70$, mas, também, valores até 0,60 são aceitáveis) para verificar a consistência de um instrumento no contexto amostral administrado (cf. Pasquali, 2011; Hair, Anderson, Tatham e Black, 2008). Realizou-se o cálculo do alfa de *Cronbach* para as referidas escalas, observando que estes, estiveram acima de 0,70 para todas as medidas. Verificou-se, também, esse indicador a partir da especificação da amostra (por exemplo, funcionários da educação e da saúde) nos seus respectivos setores (ver tabela 3).

Além do Alfa, verificou-se o Coeficiente de Correlação Intraclasse (CCI): Percepção do assédio moral no trabalho, ICC = 0,97, [95%IC] = 0,90-0,97 e impacto afetivo do assédio moral no trabalho, apresentou um ICC = 0,94, [95%IC] = 0,91-0,96. Os escores observados no intervalo de confiança no CCI, estiveram em intervalos próximos aos observados no *alfa de Cronbach* (α), isto garante a confiabilidade das medidas na amostra avaliada para futuros estudos.

Assim, tanto no setor da educação quanto no da saúde, as escalas são confiáveis, pois, seguiram um padrão psicométrico muito próximo ao observado na amostra total. Os achados

neste estudo, revelaram resultados que garantiram a fidedignidade das medidas sobre a percepção de assédio moral no mundo do trabalho e o impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho.

Tabela 3: Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas aos sujeitos no município de Conceição-PB na área da saúde e educação (N = 288)

Construtos/ Variáveis	N _{total}		N ₁		N ₂	
	α_{geral}	Varição $V\alpha_{\text{item}}$ excluído	α_{geral}	Varição $V\alpha_{\text{item}}$ excluído	α_{geral}	Varição $V\alpha_{\text{item}}$ excluído
	EPAMT	0,97	0,96-0,97	0,98	0,97-0,98	0,96
PAMProf	0,90	0,89-0,93	0,91	0,90-0,93	0,93	0,91-0,95
PAMPess	0,93	0,90-0,94	0,88	0,86-0,91	0,92	0,89-0,94
EIAAMT	0,94	0,93-0,94	0,95	0,94-0,95	0,91	0,89-0,91

Notas: N_{total} = Amostra total; N₁ = Educação; N₂ = Saúde; EPAMT = Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho; PAMProf = Percepção do assédio moral profissional e PAMPess = Percepção do assédio moral pessoal; EIAAMT = Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho.

Com base nestes resultados, pode-se afirmar que as escalas mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas (cf. Siqueira, 2008; Martins & Ferraz, 2014). Chama-se atenção quanto a manutenção na variação dos alfas (V), os quais, permaneceram próximos aos previamente observados, confirmando a qualidade deste indicador, mesmo quando se indicou no cálculo dos alfas, a necessidade de exclusão de itens que pudessem interferir na qualidade das medidas.

Estes resultados, permitem afirmar que, além de representar muito bem o conteúdo proposto pelos autores supracitados, quanto a percepção de assédio moral no mundo do trabalho e impacto afetivo do assédio moral no trabalho (Martins & Ferraz, 2014), pode-se salientar que estas medidas são fidedignas para a mensuração do seu conjunto teórico-empírico.

Mesmo que estes cálculos tenham garantido à fidedignidade fatorial, com base na perspectiva de Formiga, Melo, Pires e Aguiar (2013), isto é, os para os referidos autores, existe uma estrita relação aos dados obtidos, pois, desconsidera o modelo teórico focado na fixação dos fatores a que se pretende extrair, bem como, limites nos ajustes dos erros de medida, impedindo a expansão da habilidade exploratória do pesquisador e a eficiência estatística e teórica quando se pretende corroborar a hipótese levantada no estudo e a observação de relações simultâneas entre as variáveis.

Para isso, realizou-se uma análise de equação e modelagem estrutural do construto e compararam o modelo original (cf. Martins & Ferraz, 2014) com outros modelos alternativos (por exemplo, unifatorial com e sem ajustes, ortogonal (com fatores não relacionados) e o modelo oblíquo (com os fatores relacionados), este último, destina-se para a escala que apresenta acima de dois fatores, neste caso, aplicou-se exclusivamente, para a escala de percepção do assédio moral.

Efetou-se no AMOS GRAFICS, versão 21.0, o cálculo para ambas as medidas do assédio moral. Na verificação da estrutura fatorial da percepção do assédio moral, optou-se por deixar livre as covariâncias (ϕ , φ) entre os fatores observando que os indicadores de qualidade de ajuste do modelo hipotetizado, estiveram próximas as recomendações apresentadas na literatura sobre este tipo de análise estatística (cf. Byrne, 1989; Hair; Anderson, Tatham, & Black, 2005; Van De Vijver & Leung, 1997).

Os resultados obtidos nestas análises (ver tabela 4) revelaram que o modelo bifatorial ajustado, considerando a dimensão do assédio moral pessoal e profissional, os quais, relacionadas ($\varphi = 0,82$), foi o mais adequado para a medida do construto em questão.

Condição semelhante da qualidade da medida, foi observada para as especificidades amostrais (funcionários da área da saúde com $\varphi = 0,78$ e da educação com $\varphi = 0,89$). Todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, variando de 0,61 a 0,83 para a amostra total, de 0,59 a 0,78 para a amostra da área da saúde e de 0,62 a 0,80 para a área da educação. Com isso, não houve problemas de estimação na associação itens-fator em todas as amostras, pois, foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$), garantindo a qualidade da validade da estrutura bifatorial para o modelo ajustado (ver Tabela 4).

Tabela 4: *Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala percepção do assédio moral.*

Modelos Fatoriais	χ^2 /gl	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
Unifatorial									
Ntotal	6,66	0,17	0,62	0,55	0,72	0,75	0,14 (0,13-0,17)	1999,69	6,19 (5,75-6,65)
Nsaúde	5,13	0,25	0,54	0,45	0,62	0,59	0,16 (0,15-0,17)	1583,65	9,14 (8,43-9,91)
Neducação	4,58	0,14	0,56	0,49	0,69	0,65	0,16 (0,15-0,17)	1437,60	9,33 (8,57-10,14)
Bifatorial não ajustado									
Ntotal	6,69	0,17	0,52	0,62	0,75	0,72	0,14 (0,13-0,15)	2006,32	6,19 (5,75-6,66)
Nsaúde	5,15	0,27	0,54	0,45	0,62	0,59	0,17 (0,15-0,17)	1588,35	9,15 (8,43-9,91)
Neducação	4,59	0,14	0,56	0,47	0,69	0,65	0,16 (0,15-0,17)	1413,25	9,34 (8,58-10,15)
Bifatorial ajustado									
Ntotal	2,19	0,09	0,90	0,92	0,96	0,94	0,06 (0,05-0,07)	1148,66	2,21 (2,02-2,43)
Nsaúde	2,27	0,10	0,88	0,90	0,95	0,93	0,07 (0,06-0,10)	1095,39	4,29 (3,91-4,71)
Neducação	2,73	0,10	0,89	0,90	0,95	0,93	0,06 (0,05-0,09)	1168,91	4,89 (4,04-5,05)

Em relação ao construto do impacto afetivo sobre o assédio moral no trabalho, efetuou-se o mesmo cálculo realizado para o construto anterior. Como o construto do impacto afetivo é uma medida unifatorial, comparam-se apenas a estrutura com e sem ajustes. Deixando livre as covariâncias (ϕ), os indicadores de qualidade de ajuste do modelo esperado, este, revelou que o modelo unifatorial ajustado é o mais adequado para avaliar o impacto afetivo no trabalhador gerado pelo assédio moral. Observaram-se indicadores consistentes na amostra com trabalhadores da área da saúde e da educação (ver Tabela 5).

Algo merece ser destacado: todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo $|0 - 1|$, com isso, variando de 0,59 a 0,76 para a amostra total, de 0,57 a 0,72 para a amostra da área da saúde e de 0,62 a 0,76 para a área da educação. Assim, neste modelo, as estimações na associação itens-fator para estas amostras, foram estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$), garantindo a qualidade da sua estrutura fatorial em questão (ver Tabela 3).

Tabela 5: *Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala impacto afetivo do assédio moral.*

Modelos Fatoriais	χ^2/gl	RMR	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
Unifatorial Não ajustado									
Ntotal	4,03	0,05	0,88	0,83	0,90	0,88	0,10 (0,09-0,12)	434,85	1,09 (0,93-1,28)
Nsaúde	3,71	0,07	0,81	0,73	0,78	0,74	0,13 (0,11-0,15)	397,94	1,93 (1,64-2,26)
Neducação	3,07	0,06	0,82	0,75	0,88	0,85	0,12 (0,11-0,16)	353,05	1,87 (1,592,23)
Unifatorial Ajustado									
Ntotal	1,69	0,03	0,95	0,92	0,96	0,94	0,04 (0,03-0,07)	327,65	0,57 (0,49-0,68)
Nsaúde	1,91	0,05	0,85	0,91	0,95	0,94	0,07	326,31	1,17 (1,00-1,39)
Neducação	1,96	0,04	0,85	0,90	0,95	0,93	0,08 (0,06-0,10)	308,53	1,34 (1,14-1,60)

Quanto a validade deste construto, o cálculo de confiabilidade composta (CC) e da variância média extraída (VME), revelou o seguinte resultado: o CC e o VME estiveram acima do exigido na literatura estatística, isto é, respectivamente, $> 0,50$ e $> 0,70$ (Hair *et. al.*, 2005; Marôco, 2010): escala percepção do assédio moral ($CC_{\text{amostra total}} = 0,53$, $CC_{\text{amostra educação}} = 0,51$, $CC_{\text{amostra saúde}} = 0,52$ e o $VME_{\text{amostra total}} = 0,96$, $VME_{\text{amostra educação}} = 0,94$, $VME_{\text{amostra saúde}} = 0,93$) e escala impacto afetivo do assédio moral ($CC_{\text{amostra total}} = 0,54$, $CC_{\text{amostra educação}} = 0,54$, $CC_{\text{amostra saúde}} = 0,56$ e o $VME_{\text{amostra total}} = 0,93$, $VME_{\text{amostra educação}} = 0,93$, $VME_{\text{amostra saúde}} =$

0,95), evidenciando, respectivamente, a confiabilidade e validade convergente em ambos os construtos avaliados.

Verificou-se a invariância entre os parâmetros dos itens em função da estrutura bifatorial oblíqua ajustada na mensuração da percepção do assédio moral e para a organização unifatorial do impacto afetivo do assédio moral. A partir da comparação do indicador CFI do modelo comprovado, espelharam-se os dois conjuntos amostrais (amostra de funcionários do setor da saúde e da educação) (Damásio, 2013; Morôco, 2010). Espera-se que a diferença entre o CFI e TLI seja menor do que 0,01 ($\Delta < 0,01$); observou-se (cf. Tabelas 4 e 5) que a redução no valor de CFI e TLI, especificamente, para cada construto e nos distintos agrupamentos amostrais, garantiram a invariância fatorial da percepção e do impacto afetivo do assédio moral.

Com a medida da percepção e do impacto afetivo do assédio moral em trabalhadores em distintas áreas profissionais, procurou-se avaliar a validade convergente entre estas medidas. Considerando a perspectiva teórica abordada pelos autores supracitados em todo o artigo sobre o tema do assédio moral, destaca-se que o funcionário é capaz de perceber o nível de assédio sofrido e que poderá surgir na forma pessoal ou profissional, sendo assim, é possível ambos influenciem na experiência afetiva negativa do trabalhador (por exemplo, comoção ou emoção ou desordem com intensidade emocional, os quais, gerados das ações de humilhação realizada pelo chefe ou gestor aos funcionários (cf. Martins & Ferraz, 2014).

Para que esses objetivos fossem cumpridos, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis da percepção do assédio moral (pessoal e profissional) e o impacto afetivo do assédio, para a qual, hipotetiza-se uma relação positiva e significativa entre elas. Observou-se que PAMT (Percepção do Assédio Moral no Trabalho) relacionou positiva e, significativamente, ao IAAMT (Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho) ($r = 0,79$, $p < 0,01$), bem como, o IAAMT com a $PAMT_{pessoal}$ e $PAMT_{profissional}$ (respectivamente, $r = 0,65$ e $r = 0,62$, $p < 0,01$).

Salienta-se, também, a existência de correlações entre do PAMT e do IAAMT quando as amostras foram separadas por área profissional [Saúde apresentou escore correlacional de $r = 0,71$ e Educação de $r = 0,74$, $p < 0,01$]. Os resultados revelaram que, independente da área profissional nas condições amostrais, percebe-se a existência do assédio moral, ocasionará transtorno emocional no sujeito que sofre esta condição.

Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo central verificar a qualidade psicométrica da escala de assédio moral no trabalho em funcionários da área da educação e da saúde de um município do sertão paraibano. Tendo como base de avaliação os indicadores psicométricos, previamente observados no estudo de Martins e Ferraz (2014), análises estatísticas foram realizadas a fim de acrescentar mais informação empíricas para a qualidade da medida em questão.

Com esses resultados, não apenas buscou-se oferecer maior segurança na consistência dos referidos construtos, pois, no estudo original havia somente análises mais exploratórias, bem como, não ofereciam indicadores psicométricos para a avaliação do assédio moral em distintos contextos sociais e políticos no processo do trabalho, condição a qual, esta pesquisa foi administrada em contextos urbanos com características distintas das grandes capitais, aonde realizam boa parte da pesquisa sobre o tema.

Ao avaliar, tanto a condição de discriminação dos itens das escalas quanto a sua representatividade referente ao conceito e sentido do construto abordado, buscou-se nesta etapa, verificar a qualidade discriminativa de medida do item, pois, não basta reter o item para o construto, simplesmente, devido a uma crença pessoal do próprio pesquisador; faz-se necessário avaliar se o respondente é capaz de indicar a partir do grau de concordância a sua compreensão do item (isto é, se o sujeito respondia para mais ou para menos nos extremos da escala de forma adequada em relação ao item) (cf. Cook & Beckman, 2006; Pasquali, 2011).

Confirmado que os sujeitos compreenderam o sentido e especificidade dos itens, avaliou-se a fidedignidade do construto (seja relacionado ao conjunto de itens ou as dimensões do construto; isto, tanto no alfa geral quanto nas variações dos escores destes). Os resultados, verificados pelos alfas, foram acima do que é estatisticamente exigido, revelando que a base teórica abordada e a mensuração do fenômeno avaliado no estudo, é fidedigno, sendo assim, confiável na avaliação específica do contexto social e político da pesquisa. É também importante salientar, que os escores dos alfas foram convergentes, aos observados pelos autores das escalas no Brasil (cf. Martins & Ferraz, 2014).

A partir do reconhecimento dos limites existentes nas análises do teste t, correlação e alfa de Cronbach, partiu-se para uma avaliação mais robusta (Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra, 2018). Através da análise fatorial confirmatória, centrando-se na proposta conceitual de Martins e Ferraz (2014) quanto a organização fatorial que estabeleceram, os modelos estruturais estabelecidos para comparação das estruturas fatoriais (uni e bifatorial), revelaram os indicadores estatísticos que confirmaram a qualidade da estrutura bifatorial da

medida da percepção de assédio moral, bem como, da unifatorialidade da avaliação do impacto afetivo do assédio. Sendo assim, essas medidas, foram capazes de avaliar o seu estado psicológico no ambiente e processo de trabalho na sua auto-avaliação de que existe o assédio moral, independente do setor de trabalho no município.

Em relação à avaliação da convergência entre a percepção do assédio e o impacto afetivo no trabalhador, ao verificar a correlação entre essas variáveis, elas revelaram uma relação positiva, significativa e forte ($r > 0,30$), tanto o assédio moral pessoal (relativo a humilhação do sujeito em si) quanto o profissional (referente a humilhação funcional na profissão) influenciaram diretamente no impacto afetivo. Com esses resultados, o assédio moral não é uma questão isolada que influencia a saúde na gestão e na organização, mas, é também, um fenômeno causal para o sofrimento, individual, deste trabalhador.

De acordo com os indicadores psicométricos, é possível afirmar que, em estudos futuros, provavelmente, os setores do serviço público municipal, com características semelhantes a amostra coletada nesta pesquisa, poderão apresentar uma explicação semelhante ao que propõem os construtos estudados neste contexto laboral. Esta afirmação é garantida quando se observou o coeficiente ICC (Intervalos intraclasses), o qual, sugere um limite de confiança hipotetizado para estudos posteriores, mas, que revelou um padrão muito bom de avaliação.

Estes achados poderiam servir de alerta quanto ao problema ‘silencioso’ do assédio moral. Provavelmente, estas condições não ocorrem no vazio interpessoal do ambiente de trabalho, mas, poderá originar-se na própria gestão. Um fato que merece destaque é que a existência do assédio não é de exclusividade do setor de trabalho, pois, os resultados revelaram que não há local mais ou menos assediado, em ambos os setores da pesquisa, os indicadores psicométricos apresentaram segurança na avaliação desse fenômeno no ambiente de trabalho.

Esses resultados poderão contribuir para as avaliações e ações no recurso humano (RH) e a política de segurança de saúde psicológica no trabalho. Estas, por sua vez, seriam verificadas a partir da administração deste instrumento de avaliação aos funcionários no seu espaço organizacional, facilitando assim, a identificação desse problema em questão e a causalidade deste no risco de atitudes não saudáveis do trabalhador.

Não se trata de uma culpabilização da organização de forma específica, mas sim, avaliar e analisar as condutas dos maus funcionários; estes sim, causam danos para o engajamento, confiança e segurança profissional e, também, na qualidade de vida social e laboral de si mesmo e dos demais, afinal, uma organização é feita com seres humanos e o RH deverá ter sua participação direta na formação da cultura e comportamento organizacional justo e saudável.

A partir dessa medida, os resultados apresentados sugerem maior atenção a condição de trabalho, mas, também, na funcionalidade da demanda e cumprimentos das atividades laborais. Com base nestes achados, é preciso que o trabalhador desenvolva as condições propícias de atenção na identificação deste fenômeno, antes que seja maior a sua intensidade e frequência nele como efeito negativo na qualidade do equilíbrio laboral afetivo, comportamental e interpessoal da organização e do gestor.

Neste contexto, é preciso agir de forma interventiva, porém, predição seria uma avaliação muito mais eficiente, pois, seria capaz de promover ao trabalhador uma expectativa de futuro melhor, principalmente, quando sofrer uma pressão funcional no seu ambiente de trabalho por parte do mercado, da empresa e/ou da dinâmica na mudança profissional (por exemplo, desemprego, alteração de função, compartilhamento de funções com funcionários mais novos, etc.) tornando-o capaz de projetar saídas profissionais empreendedoras e um menor adoecimento (Formiga & Freire, 2018; Pereira, 2018).

Considerações Finais

Os constructos utilizados nesse estudo, quando aplicados às organizações e ao trabalho, especialmente, na esfera pública municipal em que se realizou a pesquisa é capaz de potencializar a saúde e produtividade, se verificado antecipadamente o fenômeno do assédio moral, a construção e desenvolvimento de um processo de trabalho mais humano nas organizações e incluir em um sistema de política de trabalho destinado a saúde social, pessoal e organizacional. Quanto mais recente for identificado atitudes e condutas que contribuem para o assédio moral na organização, melhor será a estruturação de estudos e políticas organizacionais sobre a saúde do trabalhador diante deste fenômeno, capaz de transformar a realidade social e a gestão das organizações.

Os resultados não apenas permitem indicar, quanto ao assédio moral no ambiente de trabalho, a necessidade de uma melhor organização, respeito e saúde psíquica, bem como, salientar a importância de um engajamento do próprio funcionário na promoção e efetivação do seu bem-estar, o qual, ocorreria com alertas verbais e até em condutas pessoais para o assediador, bem como, a partir das denúncias nos espaços responsáveis pelos direitos do trabalhador (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Apesar desses resultados serem confiáveis, seria importante em estudos futuros, na perspectiva de Formiga, Sampaio e Guimarães (2015; cf. Dasen, 2012), contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma das culturas existentes

para avaliação o sistema social e organizacional (por exemplo, Estados, tipo de organização, países, etc.) com o objetivo de comparar os construtos estudados neste artigo para outro espaço geopolítico e social.

O fato se deve a crença de que os participantes são capazes de responder de forma diferente, quanto a sua concepção e percepção, a partir da mudança do contexto sócio-organizacional e cultural em que fazem parte, condição essa, que sugere novas avaliações com esta medida na verificação da manutenção ou não do construto no ambiente organizacional.

Sendo assim, faz-se necessário organizar e manter uma agenda de pesquisa, avaliação e treinamento na área da psicologia organizacional e do trabalho, contemplando tanto os aspectos psicométricos da medida em questão quanto os aspectos teóricos e aplicados, referentes aos fatores macro e microsociais da organização (cf. Ferreira, Neves, & Caetano, 2011).

Referências

Armstrong, S. J., & Overton, T.S. (1997). Estimating non-responses bias in mailed surveys. *Journal of Marketing Research*, 13, 396-402.

Associação Nacional De Pesquisa E PósGraduação Em Psicologia - ANPEPP. (2000). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS n.º. 196/96 e CFP N.º 016/2000.*

Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB):

http://www.anpepp.org.br/XIISimposio/Rel_ComissaoEticasobre_Res_CNS_e_CFP.pdf2000.

Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.

Borges-Andrade, J. E., & Abbad, G. S.; Mourão, L. (2006) *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.

Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: A sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. Dissertação de mestrado em Administração de Empresas, São Paulo, SP. Fundação Getulio Vargas - EAESP, Escola de Administração de Empresas de São Paulo.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. Lexington: Lexington books.

Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer-Verlag.

Conselho Nacional De Saude – CNS. (2012). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos. Recuperado em 02 de Setembro de 2011, da WEB (página da WEB): http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm.*

Damásio, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. doi:10.1590/S1413-82712013000200005

Dasen, P. R. (2012). Emics and etics in cross-cultural psychology: towards a convergence in the study of cognitive styles. In T.M.S. Tchombe, A. B. Nsamenang, H. Keller and M. Fülöp (Eds.), *Cross-cultural psychology: An Africentric perspective*. (pp. 55-73). (Proceedings of the 4th Africa Region Conference of the IACCP, University of Buea, Cameroun, Aug. 1-8, 2009.) Limbe, Cameroun: Design Hous

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.

Einarsen, S. et al. (2005). Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: Bowie, V., Fischer, B. S. & Cooper, C. L. (Eds.). *Workplace Violence: issues, trends, strategies*. (p. 229-247). Devon: Willan Publishing.

Faul F., Erdfelder E., Lang, A., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175–191. doi: 10.3758/BF03193146

Ferreira, J. C., Neves, J., & Caetano, A. (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora.

Formiga, N. S., Melo, G. F., Pires, R. C. M., & Aguiar, A. V. V. S. (2015) Escala das actividades de hábitos de lazer: comparação de modelos estruturais em função do sexo, idade e tipo de escola. *Revista de Psicologia*, 15(2): 208-219.

Formiga, N., Fleury, L. O., Fandiño, A. M., & Souza, M. A. (2016). Evidência empírica de uma medida da anomia organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Psicología*, 18(1), 43-59. doi: 10.18050/revpsi.v18n1a4.2016

Formiga, N. S., & Freire, B. G. O. (2018). A percepção de suporte organizacional em funcionários de um município do semiárido paraibano, brasil: evidência da estrutura fatorial e invariância de construto. Recuperado em 17 Dezembro de 2018, <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1259.pdf>

Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35. Recuperado em 26 de dezembro de 2018, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2018000100003&lng=pt&tlng=pt.

Formiga, N. S., Sampaio, L. R., & Guimaraes, P. R. B. (2015). How many dimensions measure empathy? Empirical evidence multidimensional scale of interpersonal reactivity in brazilian. *Eureka*, 12 (1), 94 -105.

Guimarães, L. A. M. & Rimoli, A. O. (2006). "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-191.

Hair, J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.

Hirigoyen, M-F (2001). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 15 (2), 165-184.

Lima, T. D. F., & Souza, M. A. (2015). O Impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(2), 608-630. Recuperado em 13 de dezembro de 2018 <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000200010&lng=pt&tlng=pt>.

Maroco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: Report Number.

Martiningo Filho, A., & Siqueira, M.V. S. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 9(5), 11-34. <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>

Martins, M. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2014). Assédio moral nas organizações. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 25-38). Porto Alegre: Artmed.

Mendes, A. M. B. (1995). Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 15(1-3), 34-38. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>

Miles, J. N. V., & Shevlin, M. E. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage Publications.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2010). Assédio Moral e Sexual no Trabalho. *Cartilha elaborada pela Subcomissão de gênero com participação da Comissão de Ética do MTE*. Brasília, DF.

Nascimento, S. A. C. M. (2014). Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: Revista Ltr, n. 68, v. 8, p. 922-930, ago. 2014.

Nunes, T. S., Tolfo, S. R. & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *Revista Gestão e Secretariado*, 9 (2). DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v9i2.629>

Pai, D. D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C., Tavares, J. P., & Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 27(1), e2420016. Epub March 05, 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>

Pasquali, L. (2011). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 4 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.

Patriota, R. A. L. (2016). Assédio Moral em Instituições Bancárias da Capital Paraibana / Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Potiguar. Pró-Reitoria Acadêmica – Núcleo de Pós-Graduação. Recuperado em 15 de Janeiro de 2018 <<https://unp.br/wp-content/uploads/2017/03/ASSE%CC%81DIO-MORAL-EM-INSTITUIC%CC%A7O%CC%83ES-BANCA%CC%81RIAS.pdf>>.

Pereira, G, A. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral de enfermeiros em um hospital público*. Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, UnP, Natal-Rio Grande do Norte., RN.

Podsakoff PM, MacKenzie SB, Podsakoff NP. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *J Appl Psychol* [Internet]. 2003 [cited 2018 Ago 02]; 88 (5): 879-903. Available from: <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/required/Podsakoff%20-%20common%20method%20biases.pdf>. DOI:10.1037/0021-9010.88.5.879

Puente-Palacios, K., & Martins, M. C. F. (2015). Gestão do clima organizacional. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e a organização: Atuações a partir da psicologia* (pp.253-278). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Soares, L. R., & Villela, W. V. (2012). O assédio moral na perspectiva de bancários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 203-212. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200003>

Soboll, L. A. P. (2008). *Violência Psicológica no Trabalho e Assédio Moral: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Souza, V. L. (2008). *A qualificação do conceito assédio moral no Brasil: implicações nas práticas de gerenciamento do capital humano*. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de São Carlos. Disponível em: http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado/tde_arquivos/1/TDE-2009-10-26T134715Z-2525/Publico/2046.pdf. Acesso em: 20 de Novembro de 2017.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Torres, A. C., Chagas, M. I. O., Moreira, A. C. A., Barreto, I. C. H. C., & Rodrigues, E. M. (2011). O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE – Revista de Políticas Públicas*, 10(1), 42-48.

Van De Vijver, F., & Leung, K. (1997). *Methods and data analysis for crosscultural research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Nilton S. Formiga – 50%

Natasha S. Castro – 30%

João Carlos Gadelha – 10%

Lorena Borges Pimentel – 10%