REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

ASSÉDIO MORAL E IMPACTO AFETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO: EVIDÊNCIA FATORIAL E DIAGNÓSTICA EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS

WORKPLACE BULLYING AND AFFECTIVE IMPACT: FACTORIAL AND DIAGNOSTIC EVIDENCE AMONG WORKERS FROM PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONS

ACOSO LABORAL E IMPACTO AFECTIVO EN EL ENTORNO DE TRABAJO: EVIDENCIA FACTORIAL Y DIAGNÓSTICA EN TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

Nilton Soares Formiga
Universidade Potiguar/Ecossistemas Ânima, Natal,RN- Brasil
E-mail: nsformiga@yahoo.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4907-9736

Maria Lilia Campelo Soares
Universidade Potiguar/Ecossistemas Ânima, Natal,RN- Brasil
E-mail: marialilia@uern.br
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7720-339X

Andrea Cristina Fermiano Fidelis
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0089-3681
Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail: acris.fidelis@gmail.com

Ionara Dantas Estevam
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4123-3244
Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima, Brasil
E-mail: ionaradantas@gmail.com

RESUMO: A gestão de pessoas e à cultura organizacional estão associadas ao comportamento organizacional socialmente desejável; aspecto estes, que tem recebido atenção especial por sua relevância na análise da frequência e intensidade de práticas como o assédio moral no ambiente de trabalho, frequentemente relatadas por sindicatos e ações judiciais. O assédio moral é caracterizado pela repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, sejam eles verbais, físicos ou de outra natureza. Essas ações são praticadas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo ou grupo, no ambiente de trabalho ou no exercício de suas funções, causando prejuízos aos direitos individuais, relacionamentos interpessoais e à dignidade no trabalho. Neste artigo, pretendeu verificar a organização da estrutura fatorial e diagnóstica da medida de assédio moral no trabalho e impacto emocional do assédio em trabalhadores de organizações públicas e privadas. Participara do estudo 500 trabalhadores de organizações públicas e privadas, respondendo as escalas de percepção de assédio moral no mundo do trabalho e de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho e dados sociodemográficos. Os resultados revelaram significância quando avaliadas na análise de conteúdo, fatorial e confirmatória, corroborando a proposta teórica e empírica sobre a medida do assédio moral e impacto afetivo do assédio. Na avaliação diagnóstica, tanto a sensibilidade, quanto a especificidade apresentou indicadores estatísticos significativos. As

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

escalas estiveram adequadas, consistentes e em condições de uma avaliação diagnóstica para aplicação em trabalhadores de organizações públicas e privadas.

Palavras-Chave: Assédio moral no trabalho; Impacto afetivo do assédio moral; Escala; Análise fatorial; diagnóstico

ABSTRACT: People management and organizational culture are associated with socially desirable organizational behavior; aspects that have received special attention due to their relevance in analyzing the frequency and intensity of practices such as workplace bullying, which are frequently reported by unions and legal proceedings. Workplace bullying is characterized by the repetition of inappropriate behaviors, whether direct or indirect, verbal, physical, or of another nature. These actions are carried out by one or more individuals against another individual or group, in the workplace or during the performance of their duties, causing harm to individual rights, interpersonal relationships, and dignity at work. This article aimed to examine the factorial and diagnostic structure of the measurement of workplace bullying and the emotional impact of bullying on workers in public and private organizations. The study included 500 workers from public and private organizations, who responded to the Workplace Bullying Perception Scale, the Emotional Impact of Workplace Bullying Scale, and sociodemographic questions. The results revealed significance when assessed through content, factorial, and confirmatory analyses, supporting the theoretical and empirical proposal of the measure of bullying and its affective impact. In diagnostic evaluation, both sensitivity and specificity presented statistically significant indicators. The scales proved adequate, consistent, and suitable for diagnostic assessment in workers from public and private organizations.

Keywords: Workplace bullying; Affective impact of bullying; Scale; Factor analysis; Diagnosis

RESUMEN: La gestión de personas y la cultura organizacional están asociadas al comportamiento organizacional socialmente deseable; aspectos que han recibido especial atención por su relevancia en el análisis de la frecuencia e intensidad de prácticas como el acoso laboral, frecuentemente reportadas por sindicatos y acciones judiciales. El acoso laboral se caracteriza por la repetición de comportamientos inadecuados, directos o indirectos, ya sean verbales, físicos o de otra índole. Estas acciones son ejercidas por una o más personas contra un individuo o grupo, en el entorno de trabajo o en el ejercicio de sus funciones, causando perjuicios a los derechos individuales, a las relaciones interpersonales y a la dignidad en el trabajo. En este artículo se buscó verificar la organización de la estructura factorial y diagnóstica de la medida del acoso laboral y el impacto emocional del acoso en trabajadores de organizaciones públicas y privadas. Participaron en el estudio 500 trabajadores de organizaciones públicas y privadas, quienes respondieron a las escalas de percepción de acoso laboral en el mundo del trabajo, de Impacto Afectivo del Acoso Laboral, así como a datos sociodemográficos. Los resultados revelaron significancia al ser evaluados mediante análisis de contenido, factorial y confirmatorio, corroborando la propuesta teórica y empírica sobre la medida del acoso laboral y su impacto afectivo. En la evaluación diagnóstica, tanto la sensibilidad como la especificidad presentaron indicadores estadísticos significativos. Las escalas demostraron ser adecuadas, consistentes y en condiciones para una evaluación diagnóstica en trabajadores de organizaciones públicas y privadas.

Palabras clave: Acoso laboral; Impacto afectivo del acoso laboral; Escala; Análisis factorial; Diagnóstico

1. Introdução

No campo dos estudos sobre o trabalho e as organizações, há um deslocamento do foco tradicional nos processos motivacionais ou no crescimento econômico para uma atenção mais aprofundada a aspectos subjetivos da vivência laboral. Isso inclui a inadequação de estratégias organizacionais, a ausência de reconhecimento da conduta profissional dos

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

colaboradores, distorções na construção da autoimagem profissional e a necessidade de promover uma abordagem mais humanizada que favoreça a saúde dos trabalhadores e das instituições (Puente-Palacios & Martins, 2015).

Gestores e organizações se interessaram mais em se preocupar com variáveis subjetivas que influenciam a produtividade e o desenvolvimento nas relações entre indivíduo, trabalho e organização (Mendes, 1995; Borges-Andrade, Abbad & Mourão, 2006). Essa tríade é especialmente relevante quando impacta a saúde mental e o ambiente social dos trabalhadores, suscitando o interesse crescente de pesquisadores por fenômenos anteriormente atribuídos apenas à personalidade dos gestores ou às exigências das funções desempenhadas.

Entre as variáveis estudadas, destacam-se aquelas ligadas à gestão de pessoas e à cultura organizacional, com ênfase especial no suporte organizacional e em sua influência sobre o comportamento dos trabalhadores. O suporte organizacional tem sido investigado como um fator relevante para a compreensão de práticas abusivas no ambiente de trabalho, sobretudo no que diz respeito à ocorrência de assédio moral. Essa temática tem ganhado destaque tanto em denúncias de sindicatos quanto em processos judiciais, evidenciando sua relevância social e jurídica (Soboll, 2008; Ministério do Trabalho e Emprego, 2010; Torres et al., 2011; Patriota, 2016).

Segundo Mesquita, Silva, Bezerra, Fontinele e Neiva (2017; cf. Costa, 2015), a violência no ambiente laboral, seja ela física ou psicológica, não é um fenômeno exclusivo da contemporaneidade, sendo reconhecida como um problema histórico. O interesse científico por esse tema remonta à década de 1980, especialmente com os estudos de Heinz Leymann na Suécia. O autor identificou que cerca de 3,5% dos trabalhadores eram vítimas de “psicoterror” — termo que, no Brasil, foi traduzido como assédio moral (Leymann, 1986). O assédio moral é caracterizado pela repetição de comportamentos inadequados — verbais, físicos ou de outra natureza — conduzidos de forma direta ou indireta por uma ou mais pessoas contra outra(s), no local de trabalho ou no exercício das funções laborais, ocasionando prejuízos à dignidade, aos direitos individuais e às relações interpessoais (cf. Patriota, 2016; Lima & Souza, 2015).

A globalização, enquanto processo dinâmico de reconfiguração das estruturas econômicas e sociais, tem impactado profundamente o mundo do trabalho. Esse fenômeno, embora promova oportunidades de integração e desenvolvimento, intensifica desigualdades, precariza relações laborais e impõe exigências contínuas de adaptação. Nesse cenário de instabilidade e competitividade acirrada, observa-se o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores a práticas abusivas, entre elas o assédio moral (Silva & Nascimento, 2024).

Caracterizado como uma forma de violência psicológica persistente, o assédio moral pode ocorrer em diversas esferas da vida social — escolar, familiar e, de modo particular, nas relações de trabalho (Raminelli, 2022; Bezerra et al., 2023). Hirigoyen (2006) argumenta que determinadas configurações organizacionais tornam os ambientes laborais mais propensos a esse tipo de violência. Setores como os de serviços, saúde e educação revelam-se especialmente suscetíveis, sobretudo quando há indefinições de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

atribuições, sobrecarga de tarefas e cultura institucional que facilita a atribuição de culpa (Hirigoyen, 2019; Oliveira et al., 2024).

De acordo com Formiga et al. (2021), relatos de trabalhadores indicam uma intensificação das exigências laborais que frequentemente ultrapassam os limites saudáveis, resultando em danos psicológicos severos, incluindo o assédio moral. Neste sentido, a forma como o trabalhador percebe sua inserção institucional — como protegida ou negligenciada — pode ser determinante para a ocorrência, persistência ou resolução de situações de violência psicológica (Martins & Ferraz, 2014).

A dinâmica organizacional exerce, assim, papel ambivalente: pode inibir ou facilitar a manifestação do assédio moral, tornando a instituição corresponsável pelas condições laborais que propicia (Guilland, Labiak & Lopes, 2023). Os impactos dessa violência são amplos e profundos, afetando a dignidade profissional, a autoestima, a motivação e o desempenho dos trabalhadores. Em casos extremos, podem culminar em quadros graves de adoecimento psíquico, incluindo ideação suicida e suicídio consumado (Dias, Pereira & Silva, 2023; Vieira, Bandini, Azevedo & Lucca, 2023).

Nesta condição, o trabalho, sua estrutura e dinâmica, sendo um elemento central na constituição da subjetividade humana, não apenas torna-se fonte de sustento econômico, mas também espaço de construção de identidade, pertencimento, desenvolvimento pessoal e realização simbólica (Bardini, 2020). Condição que representa um evento e estrutura fundamental da existência humana, por meio do qual o indivíduo interage com a realidade, constrói significados e participa ativamente da vida em sociedade (Rohm & Lopes, 2015). Todavia, essa mesma centralidade torna o trabalho um espaço ambíguo, capaz de proporcionar tanto satisfação quanto sofrimento. No contexto contemporâneo, marcado por transformações profundas no mundo do trabalho, observa-se o agravamento de condições que afetam diretamente a saúde psíquica dos profissionais (Rohm & Lopes, 2015; Bardini, 2020; Silva & Duarte, 2023).

A intensificação da cobrança por produtividade, a elevação dos níveis de competitividade, a aceleração dos ritmos de trabalho, a sobrecarga de responsabilidades e a precarização das estruturas organizacionais contribuem para um ambiente laboral de crescente desgaste. Inseridas nesse cenário, as disfunções nas relações interpessoais ganham relevância, sendo o assédio moral uma manifestação cada vez mais frequente e alarmante (Formiga et al., 2021; Fonseca et al., 2025).

Compreender o trabalho, sua função e estrutura e seus efeitos sobre as diversas dimensões da vida humana - sejam elas benéficas ou prejudiciais - constitui elemento central na análise das relações laborais na contemporaneidade. Segundo Zanini et al. (2022; Fonseca et al., 2025), o trabalho pode configurar-se tanto como fonte de realização e bem-estar quanto como fator gerador de sofrimento, influenciando diretamente a percepção subjetiva de felicidade do indivíduo (Nascimento, et al. 2021; Formiga, Estevam & Costa, 2025). Quando exercido em condições de equilíbrio funcional e emocional, o trabalho contribui para a preservação da saúde psíquica; contudo, quando marcado por precarização ou negação das necessidades humanas,

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

tende a desencadear processos de adoecimento (Dejours, Dessors & Desrlaux, 1993; Formiga, Estevam & Costa, 2025; Formiga et al. 2025).

Nesse contexto, torna-se fundamental investigar os efeitos das condições laborais sobre a saúde, a qualidade de vida e direitos humanos de profissionais de diferentes setores. Um dos fenômenos recorrentes, identificado tanto em estudos nas ciências sociais e humanas quanto nos relatos veiculados pela mídia, é o assédio moral no ambiente de trabalho. Essa prática, caracterizada por violência psicológica sistemática, tem se mostrado cada vez mais presente no cotidiano laboral, refletindo desequilíbrios nas relações organizacionais.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática que acompanha historicamente a exploração do ser humano como força produtiva, remontando às origens do trabalho na Antiguidade (Hirigoyen, 2008; Fonseca, Mattos & Corrêa, 2021; Santos, 2025). No entanto, somente a partir da década de 1990, ao final do século XX, o fenômeno passou a ser sistematicamente reconhecido como uma forma específica de violência organizacional, com impactos significativos sobre as relações de trabalho, a saúde mental dos trabalhadores e a produtividade organizacional.

Há mais de cinco anos, a literatura na área da organização e do trabalho e avaliação psicológica, reconhece o assédio moral existente nos âmbitos social, político e jurídico, sendo caracterizado por condutas definidas, passível de sanções legais e objeto de crescente atenção por parte da mídia, do poder público e das instituições do sistema de justiça (Paula, Motta & Nascimento, 2021). Sendo assim, trata-se de um tema, não exclusivo, mas, muito administrado nas organizações e associando as transformações no mundo do trabalho, marcadas pelo aumento da exigência por produtividade e competitividade, com foco na maximização de resultados e lucros.

O marco científico inicial sobre o tema é atribuído ao psicólogo alemão Heinz Leymann, considerado pioneiro nos estudos sobre assédio moral no trabalho. Estabelecido na Suécia, Leymann realizou, durante a década de 1980, investigações empíricas em diversas organizações suecas com o objetivo de compreender os efeitos psicossociais da violência psicológica sobre os trabalhadores (Silva, 2023). Sua proposta consistia em alertar sindicatos, profissionais da saúde, gestores e operadores do direito sobre a gravidade do problema, promovendo ações de prevenção e enfrentamento institucional (Raminelli, 2022; Nunes, 2022).

No contexto brasileiro, o reconhecimento do assédio moral como um fenômeno social relevante consolidou-se com a publicação da obra “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, de Marie-France Hirigoyen em 2000. A autora desenvolveu sua obra com base nas informações clínicos e experiências pessoais de sua atividade profissional; livre este, que contribuiu muito para a disseminação do conceito ao evidenciar os mecanismos utilizados pelos agressores, as práticas que configuram o assédio e suas consequências sobre a saúde física e psíquica das vítimas.

A condição avaliativa do assédio moral no trabalho, permite não refletir, mais direcionar uma observação mais analíticas referente ao desvalor dos princípios éticos e humanos nas relações laborais, atribuindo-se ao trabalhador a responsabilidade exclusiva pelos resultados organizacionais. Esse modelo de

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

gestão centrado na performance individual negligencia aspectos fundamentais, como o respeito à saúde e à dignidade do trabalho (Brodsky, 1976; Barreto, 2003; Bradaschia, 2007; Formiga et al., 2021).

Segundo Soboll (2008), com base nas reflexões de Bradaschia (2007) e Hirigoyen (2001), o assédio moral emerge, estrutura-se e se perpetua nesse cenário de intensas cobranças e desequilíbrios hierárquicos. Trata-se de um processo de violência simbólica e psicológica que, embora possa ser percebido pelo trabalhador como comportamento hostil, é geralmente caracterizado por sutileza e dissimulação, dificultando sua identificação e reconhecimento nos ambientes organizacionais.

Ainda que a organização seja tradicionalmente entendida como um espaço de disciplinamento e normatização da conduta laboral, a intensificação das práticas de controle e coerção por parte de gestores — ou de qualquer agente com poder decisório — tem favorecido o surgimento de condutas abusivas, muitas vezes disfarçadas sob a lógica da eficiência. Tais práticas podem contrariar os próprios valores organizacionais e se manifestar por meio de agressões verbais, discriminação, arrogância funcional e humilhações públicas, características associadas ao fenômeno do assédio moral (Pai et al., 2018; Martiningo Filho & Siqueira, 2008; Nascimento, 2014; Patriota, 2016).

Martins e Ferraz (2014) destacam que essa concepção permite analisar o assédio moral enquanto construto psicológico, cuja manifestação pode ocorrer de maneira sutil e até ser interpretada como mero cumprimento de normas ou regras organizacionais, segundo a perspectiva do gestor. Apesar da dificuldade conceitual e metodológica em delimitar o assédio moral - uma vez que envolve condutas antiéticas, hostis e, por vezes, confundidas com traços de personalidade de gestores-, esse fenômeno pode ser compreendido como um padrão de comportamento, consciente ou não, voltado à prática de atos que atentam contra a integridade física ou psíquica de um ou mais trabalhadores (Einarsen et al., 2020).

Desde os anos 1980, a Psicologia do Trabalho tem se dedicado ao estudo do assédio moral, conceituando-o como a exposição prolongada e repetitiva de trabalhadores a situações de humilhação e constrangimento no exercício de suas funções (Barreto, 2003, apud Martins & Ferraz, 2014). Contudo, no âmbito da mensuração, o fenômeno ainda apresenta sobreposição terminológica com outras expressões, como bullying organizacional, atitudes de tirania, ***mobbing***, ostracismo e assédio moral, dificultando sua delimitação empírica (Bradaschia, 2007; Ramos, 2013; Lima & Souza, 2015; Patriota, 2016; Nunes, Tolfo & Espinosa, 2018).

Com o objetivo de superar tais limitações, Martins e Ferraz (2014) desenvolveram e validaram, no contexto brasileiro, uma medida psicométrica para avaliação da percepção do assédio moral, estruturada em duas dimensões: assédio moral profissional — que abrange ações de violência direcionadas ao desempenho e à capacidade técnica do trabalhador — e assédio moral pessoal, voltado a ataques à esfera individual e subjetiva do colaborador. Essas dimensões são interdependentes e compõem a medida de forma integrada. Além disso, os mesmos autores validaram uma segunda medida: a escala de impacto afetivo do assédio moral no trabalho, que avalia

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

os efeitos emocionais intensos provocados pelas práticas abusivas, como choque, abalo e comoção (Martins & Ferraz, 2014, p. 32). Ambas as escalas apresentaram índices robustos de consistência interna ($\alpha > 0,70$), assegurando sua confiabilidade para uso em pesquisas organizacionais.

Gonçalves, Schweitzer e Tolfo (2020), destacam que transformações no mundo do trabalho intensificam a violência laboral, demandando abordagens complexas que considerem dimensões individuais, organizacionais e sociais; nesta condição, Formiga et al. (2021), confirmaram tanto a validade de escalas para avaliação do assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo, com estrutura bifatorial (dimensão profissional e pessoal) quanto sua forte correlação com esses efeitos emocionais ($r > 0,30$).

O assédio moral no trabalho foi caracterizado como fenômeno relacional, com repercussões diretas na saúde mental, bem-estar e produtividade, bem como, identificaram que baixo suporte organizacional está associado a maior ocorrência de assédio moral no trabalho, reforçando a influência da gestão na saúde mental. Com isso, a ausência de apoio institucional pode sinalizar o início de práticas abusivas.

Uzeda et al. (2023), em sua pesquisa com enfermeiros, o assédio moral no trabalho é recorrente, verbal e praticado por chefias/pares, afetando saúde, ambiente e produtividade. Para Rodrigues e Costa (2023), ambientes competitivos como gatilhos para práticas de humilhação e sobrecarga. Oliveira et al. (2023), também, apontam o risco de doenças físicas/psíquicas associadas ao assédio moral no trabalho, defendendo políticas de prevenção; pois, de acordo com Rocha et al. (2024; Ribeiro et al. 2023), tal fenômeno associa-se a psicopatologias (ansiedade, depressão, estresse), impactado, segundo Oliveira e Silva (2024) na produtividade e exigindo treinamentos do RH, canais de denúncia e apoio às vítimas. Em termos gerais, Carvalho e Brum (2022), destacam que AMT pode ser concebido como uma corrosão a dignidade humana, com efeitos emocionais duradouros e custos sociais elevados (absenteísmo, aposentadorias precoces, hospitalizações).

O interesse neste estudo se deve as seguintes condições: 1 – a escala foi adaptada e validade por Martins e Ferraz (2011) há dez anos; 2 – na busca realizada sobre a produção científica (Scielo.br; Pepsic.bvsalud.org; Periodicos.capes.gov.br) que abordasse o assédio moral e sua diagnose no contexto laboral, identificaram-se 510 produções científicas separadamente, mas, 345 eram nacionais e 165 internacionais, de 1970 a 2025; quando filtradas as pesquisas para os últimos cinco anos, encontraram-se 130 produções nacionais e 84 internacionais, no total de 214 produções. Destas, 165 eram da área das ciências humanas, concentrando seus temas na saúde mental, condições de trabalho, perícias jurídicas, etc.; nenhuma delas, destacavam elementos empíricos próximos ao que se pretendeu com esta pesquisa, porém, nenhuma apresentou resultado diagnóstico.

3. Metodologia

Considerando a natureza desta investigação, ela contempla uma perspectiva quantitativa, tendo em sua tipologia de pesquisa uma identidade empírica descritiva e correlacional. A condição teórica e prática do uso desse método teve seu interesse, porque de acordo com Richardson (1999), é capaz

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

de propiciar uma maior precisão dos resultados, bem como, testar as hipóteses adotadas. Ao assumir essa natureza de perspectiva, o interesse central está na condição de mensurar e avaliar dimensões, fatos e fenômenos específicos em uma realidade determinada.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a opção escolhida contemplou a pesquisa de levantamento de dados, por meio de pesquisa de campo, com vistas ao exame de uma amostra representativa da população a ser pesquisada e obter a compreensão de parte da realidade avaliada com base nas análises estatísticas, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado e Lucio (2013).

Amostra, procedimento de coleta de dados e critério ético

A pesquisa foi conduzida eletronicamente por meio do ***Google Forms***, direcionada individualmente aos trabalhadores atualmente atuantes no mercado de trabalho brasileiro em instituições de ensino superior públicas do Estado do Rio Grande do Norte. Os interessados em participar foram conduzidos para acessar o formulário eletrônico, distribuído por redes sociais e/ou e-mails previamente registrados. Vale ressaltar que a participação foi completamente voluntária e anônima.

A amostra coletada foi avaliada por meio do pacote estatístico G Power 3.2, destinado à avaliação do poder estatístico, determinação do tamanho necessário da amostra e realização de cálculos específicos para o estudo (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007). Para isso, foi considerado o padrão estatístico de análise, com uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$). Uma amostra com 500 trabalhadores de instituições públicas e privadas no Estado do Rio Grande do Norte, apresentou indicadores estatísticos ($t \geq 1,98$, $\pi \geq 0,98$, p-value $\leq 0,01$) que garantiram a qualidade da amostra para pesquisa.

Quanto aos critérios éticos da pesquisa, todos os procedimentos adotados, nesta pesquisa, seguiram as orientações previstas na resolução da legislação vigente na Lei nº 14.874/2024 e as resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012 define o CEP e a CONEP, da Lei nº 14.874/2024 institui o Sistema Nacional de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e da Resolução CNS nº 510/2016 determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais (CHS). A participação foi solicitada mediante a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pela Comissão de ética e Pesquisa (CEP) – UnP (Universidade Potiguar), aprovado com o protocolo de pesquisa (Parecer CAAE: 86519225.4.0000.5296).

Os participantes foram informados de que suas respostas foram pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa. Não houve respostas certas ou erradas, sendo as respostas tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo, assim, o anonimato das respostas. Um pesquisador com experiência prévia esteve disponível para esclarecer dúvidas, e estimou-se que um tempo médio de cinco minutos fosse suficiente para a conclusão da atividade.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

Instrumento

Os participantes da pesquisa responderam a um questionário contendo os seguintes instrumentos de avaliação:

Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho (EPAMT): Trata-se de um instrumento que é composto por 24 itens (questões), desenvolvida por Martins e Ferraz (2011); os itens focam nos atos de violência praticados no trabalho pelo chefe e/ou subordinados, tendo como objetivo agredir, de forma sutil ou direta, o trabalhador nos aspectos da sua profissão ou vida pessoal.

Nesta escala, o respondente indicou sua resposta numa escala do tipo Likert, com variação que salienta à frequência da ocorrência de determinada situação (por exemplo, 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: os itens 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 compõem o fator assédio moral profissional, referindo, aos atos de violência praticados pelos chefes com intenção de agredir os aspectos profissionais do subordinado; os itens 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24, forma 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): A presente escala originou-se da EPAMT; esta, apresenta 13 das 24 questões abordadas na EPAMT e mesmo que escritos em direção gramatical e semântica semelhante ao EPAMT, os itens são respondidos focando no quanto cada questão apresentada tem impacto emocional relativo a humilhação sofrida, isto é, “o abalo ou comoção de grande intensidade emocional, provocado por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados”. (Martins & Ferraz, 2014, p.32). Essa escala apresenta 04 pontos (escala de Likert), que representam o sentimento que cada situação provocou na vítima (opção 1 – Nada humilhado; 2 – Pouco humilhado; 3 – Humilhado e 4 – Muito humilhado).

Questionário Sociodemográfico: Constitui em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço e função.

Análise de Dados

Para a primeira e segunda etapa foi utilizado o software estatístico SPSS (versão 25.0). A primeira etapa, referente a análise descritiva e inferencial, será realizado os cálculos do teste t de Student, correlação de Pearson.

A segunda etapa, seguiu a indicação de Dancey e Reidy (2006), referente a realização de uma análise fatorial exploratória, contemplando: estatísticas descritivas (média e desvio padrão, moda), análise de Componentes Principais (CP), o cálculo do KMO igual ou superior a 0,70 e o Teste de Esfericidade de Bartlett (qui-quadrado, χ^2) significativo ($p < 0,05$), os critérios de Kaiser (valor próprio igual ou superior a 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios, visando distinguir aqueles sobressalentes), uma Análise Paralela; também, o

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

cálculo de consistência interna (Alfa de Cronbach) e as correlações intra-classes (ICC).

Na terceira etapa, realizou uma análise de confirmação da organização fatorial do pretenso construto, bem como, a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Nesta análise foi utilizada a versão 25.0 do programa AMOS Graphics, para o qual, considerar-se-á o estimador ML (Maximum Likelihood), associada aos seus respectivos índices de qualidade de ajuste (Hair jr. ***et al.***, 2019): χ^2/g.l, RMR, GFI e AGFI, RMSEA, CFI, TLI, ECVI, CAIC, ECVI e CAIC. Realizar-se-á, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME). Na quarta etapa, efetuou-se uma análise da curva de ROC com vistas à avaliação diagnóstica e por fim um teste t de Student para avaliar as diferenças entre os grupos (trabalhadores de organizações públicas e privadas).

4. Resultados e Discussão

Com a coleta de dados finalizada, avaliaram-se as características sociodemográficas dos participantes e avaliação da normalidade amostral. A amostra final do estudo foi composta por 508 trabalhadores de distintas áreas de atuação no Estado do Rio Grande do Norte. A idade dos participantes variou entre 27 e 70 anos (Média = 45,48 anos; DP = 8,62), sendo 57% do sexo masculino, com renda econômica superior (43%) a R$ 12.000,00; quanto ao tempo de serviço, este variou de 1 a 42 anos (Média = 15,11 anos; DP = 7,14), 61% estavam na função técnica-administrativa e houve uma distribuição equitativa na especialidade profissional: 27% da área da educação, 30% da saúde, 23% da justiça e 21% administração.

A partir dessas informações sociodemográficas verificou-se a presença de multicolinearidade; através da análise de correlação entre as variáveis e seguindo os parâmetros propostos por Tabachnick e Fidell (2001), os quais, recomendaram valores de inferiores a 0,90; ao realizar tal análise, observaram correlações entre 0,31 e 0,59, demonstrando ausência de multicolinearidade elevada, contribuindo para a construção de modelos com baixo erro. No que se refere aos outliers multivariados, com base no teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), recomendado para amostras superiores a 100 participantes, observaram-se resultados (KS = 1,91; p = 0,57) que indicaram a normalidade da amostra.

Tendo observado uma distribuição normal na amostra, prosseguiu-se com a avaliação da normalidade dos itens das escalas. Foram conduzidas análises discriminativas (média e desvio padrão), bem como a verificação dos coeficientes de assimetria (Skewness – SK) e curtose (Kurtosis – Ku). Conforme apresentado no resumo da tabela 1, os resultados revelaram que as médias, desvios-padrão, SK e Ku se situaram dentro dos intervalos esperados para uma distribuição normal das respostas (ver tabela 1).

Foi realizada a avaliação da discriminação (t) e da representatividade de conteúdo (r) dos itens, as quais, fundamentadas nos pressupostos teóricos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), atribuindo importância à análise sistemática do conteúdo dos itens, em conformidade com a teoria subjacente ao instrumento. Esta abordagem assegura a coerência entre os aspectos teóricos e os resultados empíricos esperados (Pasquali, 2011; Sartes, Souza-

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

Formigoni, 2013). Destaca-se com isso, que todos os itens da escala de assédio moral no trabalho e impacto afetivo do assédio moral, apresentaram desempenho satisfatório tanto nos indicadores de discriminação quanto de representatividade para os participantes, atestando uma adequação dos itens para a avaliação dos aspectos centrais relacionados ao tema (ver tabela 1).

Tabela 1: Resumo do poder discriminativo e representatividade de conteúdo dos itens das escalas

Construto	Itens	*t* (>1,96)	*r* (>0,50)	p -valor (< 0,05)	Sk	Ku
Escala de assédio moral no trabalho	1 a 24	-9,25 a -18,32	0,61 a 0,85	0,001	2,53 a 3,75	1,79 a 3,12
Escala do impacto afetivo do assédio moral no trabalho	1 a 13	-10,14 a -16,86	0,65 a 0,87	0,001	0,3 a 3,48	0,21 a 0,57

Notas: t = teste de Student; r = correlação de Pearson. SK = assimetria (Skewness), KU = curtose (Kurtosis)

Com a garantia conceitual e empírica de cada construto, foi realizada uma segunda etapa de análise estatística, a qual, corresponde à análise fatorial exploratória. Essa análise contou com a participação de 254 respondentes, compostos por homens e mulheres, trabalhadores de organizações públicas e privadas no Rio Grande do Norte. Baseando-se nos resultados obtidos na análise discriminativa e na representatividade do conteúdo, procedendo-se à análise fatorial, adotando como referência os critérios psicométricos estabelecidos pela literatura (Dancey, Reidy, 2019; Pasquali, 2011) (ver tabela 2).

O cálculo foi realizado utilizando o método fatorial dos eixos principais (PAF), especificando o número de fatores a serem extraídos [que já havia sido definido anteriormente numa estrutura bifatorial (dois fatores) para o assédio moral no trabalho e unifatorial para o impacto afetivo do assédio moral no trabalho, previamente desenvolvido por Martins e Ferraz (2011), rotação fatorial oblíqua e assumindo uma saturação de ± 0,30.

Com vistas a garantia de maior confiabilidade na tomada de decisão sobre a escolha dos fatores, foi adotado o critério baseado na quantidade de valores próprios – *eigenvalues* -, conhecido como Critério de Kaiser, um método amplamente utilizado para determinar o número de fatores a serem retidos. Proposto por Kaiser em 1960 (cf. Hutz *et al*., 2015; Pasquali, 2017), critério, o qual, propõe reter fatores com autovalores maiores do que 1,00. Os eigenvalues, indicam a quantidade de variância explicada por fatores, levando em conta que a soma total desses valores é sempre igual ao número de itens utilizados na análise.

O Scree plot, é o gráfico que mostra os *eigenvalues* em ordem decrescente. O “ponto de inclinação” refere-se ao ponto em que a curva começa a se estabilizar e a queda nos autovalores se torna menos acentuada. É utilizado para estabelecer a quantidade de fatores que devem ser retidos. No momento, é uma técnica obsoleta e não é mais aconselhada para determinar o número de fatores a serem retidos. Métodos como a distribuição gráfica dos

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

valores próprios, que identificam o ponto a partir do qual nenhum fator adicional contribui significativamente para a estrutura (Critério de Cartel), e a análise paralela conforme (Dancey, Reidy, 2019), são fundamentais na determinação do número de fatores.

No que diz respeito à avaliação da consistência interna de cada medida, é crucial salientar que um índice alfa de Cronbach deve ser superior a 0,70. Em diversos estudos internacionais, esta análise tem sido destacada como o indicador psicométrico mais adequado para estimar a confiabilidade, especialmente quando o instrumento avaliado é composto por poucos itens que especificam os fatores (Gottems *et al*., 2018; Formiga *et al*., 2015; Formiga, 2003; Pasquali, 2017).

Adicionalmente, analisa-se o ICC (correlação intra-classe), um cálculo destinado à determinação de um coeficiente de reprodutibilidade. Esta é uma estimativa da parte da variabilidade total das medidas referidas causadas pelas variações entre os indivíduos, e deve ser superior a 0,70 (Hutz *et al*., 2015; Pasquali, 2017).

Após estabelecer os critérios de avaliação psicométrica, procedeu-se aos cálculos. Os resultados dessas análises permitiram determinar a adequação da matriz de correlação: para o assédio moral no trabalho, observou-se um KMO = 0,87 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, χ^2/gl = 4044,77, $p < 0,001$. Em termos gerais, os resultados da pesquisa indicaram a existência de uma distribuição fatorial, similar ao que foi previamente observada nos estudos Martins e Ferraz (2011), sendo assim, corroborando a referida medida. Realizou-se também, para a escala de impacto afetivo do assédio moral no trabalho, semelhantes amarrações estatísticas, observando um KMO = 0,94 e do *Teste de Esfericidade de Bartlett*, χ^2/gl = 1714,10, $p < 0,001$.

Na Tabela 2 são apresentados os escores fatoriais, comunalidades, variâncias explicadas e os indicadores de consistência interna (alfa de Cronbach) e o ICC para ambas as escalas; pode-se observar que as referidas medidas, atenderam ao padrão psicométrico estabelecido pela literatura (Dancey, Reidy, 2019; Formiga, 2003; Hair *et al*., 2019; Pasquali, 2017). Ressalta-se que não apenas as saturações (carga fatorial) de cada escala tiveram escores superiores a 0,30, com seus próprios valores superiores a 1,00 e uma explicação superior ou igual a 30% da variância fatorial total.

Ciente de que a exploração das escalas convergiu para proposta fatorial de Martins e Ferraz (2011), partiu-se para confirmar a escala. Ainda na tabela 2, destacam-se os indicadores psicométricos da análise confirmatória das duas escalas (assédio moral no trabalho e impacto afetivo do assédio moral no trabalho); utilizou-se o software estatístico AMOS GRAFICS 24.0 e JASP, voltado para a análise fatorial confirmatória com base nas hipóteses do modelo verificado na exploração dos fatores nestes construtos. Na Análise Fatorial Confirmatória (AFC), optou-se por deixar livre as covariâncias (phi, φ), revelando indicadores de qualidade de ajuste para o modelo proposto próximos as recomendações apresentadas na literatura (Hair *et al*., 2019).

Nestes resultados, o modelo pretendido (assédio moral no trabalho - modelo bifatorial e impacto afetivo do assédio moral no trabalho – modelo unifatorial), respectivamente, apresentou indicadores estatísticos que justificam

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

a consistência da estrutura fatorial da EPAMT e EIAAMT em trabalhadores, confirmando, de forma mais robusta a proposta por Martins e Ferraz (2011). Além de observar que os indicadores estatísticos, estiveram de acordo com o exigido estatisticamente, estes, foram próximos e, até melhores, aos observados no estudo dos autores supracitados.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

TABELA 2- Resumo dos indicadores estatísticos da análise fatorial exploratória e confirmatória consistência interna das escalas

	Estatísticas							
	Análise fatorial exploratória (n = 254)						Consistência interna	
Escala Assédio moral no ambiente de trabalho	Escores fatoriais > 0,30	h^2	Min - Max	Números itens	Valores próprios > 1,00	Variância explicada (%)	Δ Alfa Cronbach (>0,70)	Δ ICC (95% IC) (>0,70)
Fatorial exploratória (dois fatores – assedio pessoal e profissional)	0,51-0,76	0,28-0,34	1-5	24	1,41 a 13,90	5,88 a 55,94	0,78-0,89	0,78-0,89

Análise confirmatória (n = 254)

	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de parcimônia
Modelos estruturais confirmatórios	**χ^2/gl** < 3	**SRMR** < 0,05	**GFI** >0,80	**AGFI** >0,80	**CFI** >0,90	**TLI** >0,90	**RMSEA** <0,05	**ECVI** Quanto < melhor
Unifatorial	6,14	0,16	0,85	0,84	0,85	0,83	0,15	11,25
bifatorial	**1,29**	**0,02**	**0,98**	**0,97**	**0,99**	**0,99**	**0,02**	**1,49**

	Estatísticas							
	Análise fatorial exploratória (n = 254)						Consistência interna	
Escala impacto afetivo do assédio moral no ambiente de trabalho	Escores fatoriais > 0,30	h^2	Min - Max	Números itens	Valores próprios > 1,00	Variância explicada (%)	Δ Alfa Cronbach (>0,70)	Δ ICC (95% IC) (>0,70)
Fatorial exploratória (Fator único)	0,51-0,68	0,27-0,39	1-4	13	9,24	71,07	0,89	0,89

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 20/11/2025 - **Accepted:** 28/11/2025
Vol: 20.03
DOI: 10.61164/mh1wne65
Pages: 1-29

Análise confirmatória (n = 254)

	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de parcimônia
Modelos estruturais confirmatórios	**χ^2/gl** < 3	**SRMR** < 0,05	**GFI** >0,80	**AGFI** >0,80	**CFI** >0,90	**TLI** >0,90	**RMSEA** <0,05	**ECVI**
Unifatorial	1,35	0,02	0,99	0,97	0,99	0,99	0,01	1,06

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

Com o modelo com bifatorial do assédio moral no trabalho e o impacto afetivo do assédio moral no trabalho revelando que os fatores estabelecidos pelos autores originais foram o que melhor representa a proposta fatorial de ambos os construtos; pois, eles apresentaram indicadores estatísticos que justificam não apenas a validade, mas, a consistência da estrutura fatorial (ver tabela 3). O Alfa (α), Ômega (ω) e o VME para cada fator das respectivas medidas, destacando indicadores, no intervalo estatístico esperado (> 0,70 < 1,00).

Escala Assédio moral no ambiente de trabalho	**Estatísticas**					
	Análise fatorial confirmatória		**Consistência**			
	Escores fatoriais (λ) > 0,50	**ε (erros)**	**Δ CC** >0,70	**Δ VME** >0,50	**Δ Alfa (α)** >0,70	Coeficiente ω (>0,70)
Unifatorial (Único fator)	**0,31-0,62**	**0,29-0,38**	**0,64**	**0,51**	**0,89**	**0,81**
bifatorial (Dois fatores)	**0,67-0,85**	**0,26-0,38**	**0,84-0,89**	**0,62-0,76**	**0,74-0,82**	**0,79-0,86**
Escala do impacto afetivo do assédio moral no ambiente de trabalho	**Escores fatoriais (λ) > 0,50**	**ε (erros)**	**Δ CC >0,70**	**Δ VME >0,50**	**Δ Alfa (α)** >0,70	Coeficiente ω **(>0,70)**
Unifatorial	**0,57-0,68**	**0,25-0,34**	**0,82**	**0,67**	**0,86**	**0,85**

Tabela 3: Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala de assédio moral no trabalho e impacto afetivo do assédio moral

A fim de garantir maior qualidade para as medidas proposta por Martins e Ferraz (2011) – assédio moral no trabalho e impacto afetivo no assédio moral), avaliaram-se os heterotraços e monotraços desta medidas; de acordo com Roemer, Schuberth e Hensele (2021; Fornell & Larcker, 1981), nesta análise a razão entre as correlações é calculada entre diferentes construtos (heterotraço), enquanto no denominador calcula-se a média das correlações entre as variáveis que medem o mesmo construto (monotraço).

Se a razão HTMT for < 0,85, isso sugere que os construtos são suficientemente diferentes, demonstrando validade discriminante. Um valor de HTMT > 0,85 pode indicar que os construtos não são suficientemente diferenciados, ou seja, que as medidas podem estar medindo o mesmo construto. Sendo assim, avaliou-se apenas a escala de assédio moral no trabalho, justamente, por ela apresentar dois fatores (assédio pessoal e profissional), revelando adequabilidade e suficiência para a referida medida, as duas dimensões do construto são discriminantes e convergem para a medida proposta (ver tabela

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

4). O impacto afetivo do assédio moral não passível de avaliação do HTMT, por ser unifatorial e não permitir avaliar convergência de fatores.

Tabela 4: Escores de razão heterotraços-monotraços (HTMT) entre os fatores do assédio moral no trabalho

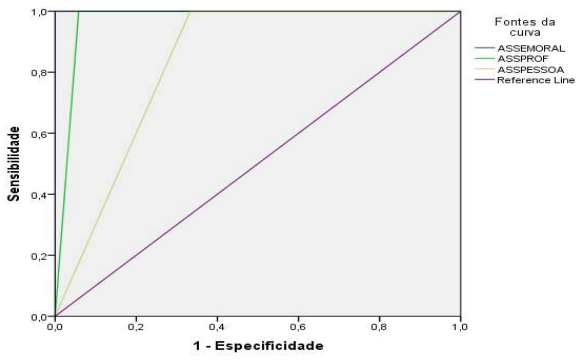
ASSÉDIO MORALpontuação total	ASSÉDIO PESSOAL	ASSÉDIO PROFISSIONAL
1.000		
0.523*	1.000	
0.434*	0.581*	1.000
0.719*	0.613*	0.537*

Nota:. * < 0,85

Todos tratam de uma medida de confiabilidade para instrumento e/ou escala de medida; utiliza as cargas fatoriais dos itens (resultados da análise fatorial) para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item. É fundamental quando se trabalha com escalas que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida do assédio moral no trabalho e do impacto afetivo do assédio moral).

Com a garantia da consistência interna e estrutural das escalas, avaliou-se a sensibilidade do instrumento, tendo como orientação a quantificação e exatidão de um teste diagnóstico. De acordo com Puente-Palacios e Peixoto (2015) e Hutz et al. (2019), o diagnóstico organizacional é uma espécie de "*check-up médico"* capaz de avaliar a saúde de uma pessoa; no contexto deste estudo, destina-se ao ambiente de trabalho saudável e moralmente respeitável, o qual, envolve, variáveis como o envolvimento afetivo dos colaboradores, percepção de diversidade cultural, comprometimento e a satisfação no trabalho e valores e práticas de gestão. Para isso, recorreu-se à análise de Curva ROC, a qual tem por objetivo avaliar as especificidades do instrumento (Oliveira & Andrade, 2002; Margoto, 2010) (ver gráfico 1). Assim, pode-se destacar no gráfico abaixo, que a curva de ROC, por se encontrar acima do eixo, permite salientar uma garantia dessa medida na referida amostra.

Gráfico 1. Curva ROC em relação a sensibilidade da medida de assédio moral



REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

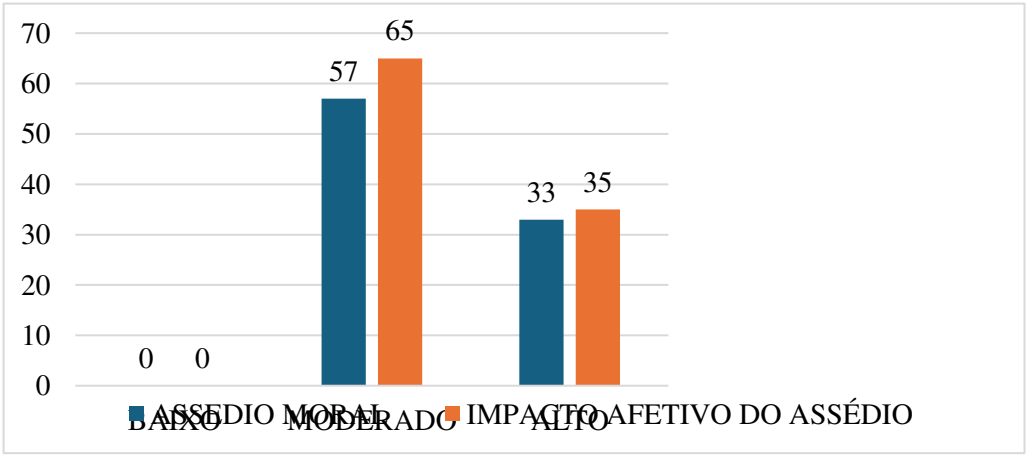
Avaliada e analisadas as dimensões do assédio moral no trabalho na amostra, foi encontrado uma área do ROC que variou de 0,83 a 1,00 (ver tabela 5). Este resultado demonstra que as probabilidades previstas são verdadeiras e correspondem ao efeito real esperado (ver Gráfico1) relativo a sensibilidade e especificidade. Isto é, considerando a área de cobertura nos gráficos, bem como, os indicadores estatísticos expressos para a curva de ROC, a medida é sensível para a identificação sobre problemas relativos a dinâmica moral e cultural do comportamento organização no ambiente de trabalho.

Tabela 5: Escores da área diagnóstica da curva sensibilidade na curva de ROC da medida do assédio moral

Variáveis	Área > 0,70	d.p.	p-valor <	95% IC	
				Baixo	Alto
ASSEMORAL	1,000	0,000	0,000	1,000	1,000
ASSPROF	0,971	0,017	0,000	0,939	1,000
ASSPESSOA	0,833	0,037	0,000	0,761	0,906

Com base nos resultados da confiança da estrutura fatorial e sua proposta diagnóstica, avaliou-se também, a relação entre os construtos os quais, a partir do cálculo de correlação de Pearson, observou-se uma relação positiva e significativa entre eles (assédio moral$_{\text{pontuação total}}$ e impacto afetivo do assédio moral (r = 0,32) e este com assédio pessoal e assédio profissional (respectivamente, r = 0,36 e r = 0,32), todos a um p-valor de 0,01); também, verificou-se o nível, em percentual de assédio moral e impacto afetivo no ambiente de trabalho, a partir da distribuição dos tercis; para isso, efetuou-se uma análise descritiva estabelecendo o ponto de corte em três níveis (baixo, moderado e alto). No gráfico 2, pode-se observar que as maiores frequências estiveram para o nível moderado do assédio moral e impacto afetivo no ambiente de trabalho.

Gráfico 2: Escores em percentuais dos níveis do assédio moral e do impacto afetivo do assédio moral



REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

Na tabela 6, foi comparada as diferenças entre os escores médios do assédio moral no trabalho e do impacto afetivo do assédio moral com base nas especialidades profissionais. Pode-se observar que, para ambos os construtos, os profissionais da saúde tiveram maiores escores.

Tabela 6: Diferenças entre os escores médios do assédio moral e do impacto afetivo em relação as especialidades profissionais.

Assédio moral no trabalho				
Especialidades profissionais	Média	d.p.	Estatística	
			F/gl	p-valor
Educação	45,0000	24,20574	66,69/498	0,001
Saúde	**69,1862**	**25,50680**		
Justiça	29,6818	13,01864		
Administrativo	44,7766	24,99426		
Total	48,8157	27,08424		
Impacto afetivo do assédio				
Educação	39,1000	19,1236	52,15/498	0,01
Saúde	**62,2156**	**20,7458**		
Justiça	22,1524	10,4568		
Administrativo	41,6217	22,4786		
Total	41,2725	23,1426		

Por fim, verificou-se as diferenças dos escores médios entre o assédio moral e impacto afetivo do assédio moral em relação aos profissionais de organização pública e privada. Na tabela 7, destacam-se os escores médios entre as variáveis, denotando que tais diferenças não foram significativas. Em termos gerais, apesar de variações nos escores médios de assédio moral e do impacto afetivo associado entre profissionais de organizações públicas e privadas, o tipo de organização não influencia de maneira consistente a experiência ou os efeitos emocionais do assédio moral entre os trabalhadores avaliados.

Tabela 7: diferenças dos escores médios entre assédio moral e impacto Afetivo em relação ao tipo de organização

Construtos	Tipo organização	Média	d.p.	Estatística	
				t	p-valor
Assédio moral no	Pública	47,1445	26,65979	-1,43	0,17

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

trabalho	Privada	54,2258	23,22457		
Impacto afetivo do assédio	Pública	49,2225	27,76589	-1,45	0,19
	Privada	56,6774	24,42729		

Os resultados validaram as escalas de assédio moral e impacto afetivo do assédio moral desenvolvida por Martins e Ferraz (2011), tanto em relação à qualidade dos seus itens quanto à sua estrutura fatorial, originalmente, confirmada por meio de análise fatorial confirmatória. Além disso, a escala mostrou-se sensível e específica na identificação de perfis de trabalhadores, sugerindo seu potencial como instrumento diagnóstico em contextos organizacionais.

A partir desses achados empíricos, pode-se afirmar que tanto o objetivo geral, quanto aos específicos foram alcançados, e as hipóteses formuladas corroboradas. De modo geral, as escalas de assédio moral no trabalho e impacto afetivo do assédio moral revelaram indicadores estatísticos adequados, os quais, não apenas consistentes, mas, destinados à avaliação diagnóstica em trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte.

Este instrumento teve sua origem na proposta conceitual em estudos desenvolvidos por Leymann (1986), Hirigoyen (2002) e Soboll (2008), quanto medida psicológico em Martins e Ferraz (2014). Em termos gerais, a medida dos construtos propõe avaliar os comportamentos hostis como calúnia, difamação, injúria, constrangimento ilegal, ameaça e violação da dignidade sexual; neste contexto, teoricamente, sugere uma organização fatorial composta pelo assédio moral pessoal e profissional, bem como, o impacto afetivo do assédio moral, medidas estas, mesmo sendo independentes, estão relacionadas positivamente.

A motivação para o desenvolvimento do estudo decorre, em parte, da observação de que a literatura ainda apresenta investigações sobre estas medidas de maneira fragmentada no processo de análise estatística, bem como, a concentração de estudos de revisão bibliográfica, com poucas produções que destacasse à avaliação diagnóstica dos construtos na dinâmica e estrutura organizacional, já que trata-se de um fenômeno de bastante influência na estrutura e manutenção da saúde mental do profissional assediado (cf. Ribeiro et al., 2023; Gonçalves & Machado, 2023; Guilland, Labiak & Lopes, 2023).

No contexto teórico e empírico, os resultados, tanto corroboraram a medida do assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo, quando revelaram indicadores psicométricos que sustentam empiricamente a possibilidade diagnóstica das medidas. Tais achados, convergem paras os resultados das análises exploratórias ou confirmatórias verificada isoladamente em suas avaliações nas pesquisas de Martins e Ferraz (2011) e Formiga et al. (2021). Assim, os achados desta pesquisa contribuem tanto para o entendimento teórico, quanto para o refinamento psicométrico das escalas em trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte.

Em termos gerais, dos últimos 40 anos, desde a publicação de Leymann (1986) sobre o assédio moral, o ambiente organizacional tem se mostrado não apenas como espaço de produção e rendimento, mas também como um importante campo de análise das relações interpessoais e das condições psicossociais que

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

afetam a saúde dos trabalhadores; concepção, as quais, já destacadas nos estudos de Ribeiro et al. (2023) e Cardoso (2024), recentemente, por Oliveira et al. (2025), tendo identificado a influência direta na saúde psicológica dos trabalhadores, reduzindo a produtividade e afetando negativamente o ambiente de trabalho, bem como, a falta de políticas claras e eficazes que contribuísse para a persistência desse problema, destacando a importância de medidas proativas e da criação de um ambiente de trabalho mais saudável.

Nesse cenário, o assédio moral no trabalho emerge como uma das formas mais perversas de violência simbólica e psicológica, sendo caracterizado por comportamentos abusivos, sistemáticos e repetitivos que comprometem a dignidade, a identidade profissional e a integridade emocional do indivíduo. Com isso, a identificação e o diagnóstico do assédio moral exigem, portanto, uma abordagem multidisciplinar, que vá além da constatação de conflitos ou desgastes cotidianos.

É necessário compreender o fenômeno como parte de uma lógica organizacional muitas vezes pautada na competitividade exacerbada, na hierarquia opressiva e na negligência institucional. Além disso, o assédio moral não se limita ao sofrimento momentâneo: ele gera impactos afetivos profundos, que podem desencadear transtornos emocionais, distúrbios psicossomáticos e prejuízos funcionais relevantes. Até porque o assédio moral não se limita aos danos estruturais da organização. Seu principal efeito recai sobre o universo afetivo e emocional do trabalhador, afetando sua autoestima, seu equilíbrio psíquico e suas relações interpessoais e familiares.

Trabalhos desenvolvido por Martins e Ferraz (2014) e Formiga et al. (2021), respectivamente, propuseram escalas específicas para mensurar o impacto afetivo do assédio moral, identificando sentimentos como raiva, medo, tristeza, humilhação, impotência e sentimento de injustiça como reações predominantes, e confirmando a qualidade estrutura da medida em trabalhadores nas áreas da educação e saúde.

Com isso, ao propor diagnosticar o assédio moral, faz-se necessário atuar na avaliação e intervenção de forma rigorosa; condição a qual, exige uma abordagem técnica, ética e multidimensional, que articule medidas com instrumentos validados e confiáveis, escuta ativa e a análise contextual dos ambientes laborais. Para isso, deve-se considerar um diagnóstico que apresente os critérios de repetição, duração, hierarquia, intensidade e impacto sobre o comportamento e a saúde do trabalhador. Não se trata de uma simples identificação de conflitos, mas de um processo investigativo que deve respeitar o princípio do contraditório, o sigilo e o cuidado ético com todas as partes envolvidas.

A análise do assédio moral e seu impacto afetivo não pode ser reduzida à subjetividade do trabalhador nem ao bom senso das lideranças. É imprescindível que organizações públicas e privadas desenvolvam políticas institucionais de prevenção e acolhimento, promovam formações sobre ética relacional e saúde mental e instituam protocolos claros de escuta, apuração e responsabilização.

Diagnosticar assédio moral é, portanto, um ato técnico, mas também ético e político. Requer o compromisso com a transformação das culturas organizacionais e com a proteção integral da saúde do trabalhador. Compreender seus impactos

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

afetivos, por sua vez, permite não apenas reparar o sofrimento, mas também promover justiça relacional, confiança institucional e bem-estar no trabalho.

5. Conclusão

Neste estudo tratou-se de avaliar a validade de conteúdo. construto e diagnóstica do assédio moral e impacto afetivo do assédio no ambiente de trabalho em trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte. Em termos gerais, o referido construto foi comprovado tanto em sua organização fatorial geral, quanto na sua proposta diagnóstica para os profissionais que participaram da pesquisa.

Esta medida avaliou o assédio moral e impacto afetivo do assédio no ambiente de trabalho, indicando sua existência em potencial na dinâmica de trabalho, sendo caracterizada pela repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra natureza. Essas ações são praticadas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo ou grupo, no ambiente de trabalho ou no exercício de suas funções, causando prejuízos aos direitos individuais, relacionamentos interpessoais e à dignidade no trabalho.

A partir dessa perspectiva, busca-se destacar tal construto, quanto ferramenta avaliativa do comportamento organizacional, assume como mais um elemento que integra o mosaico de variáveis estudadas pela Psicologia Organizacional e do Trabalho. Embora a organização, sua cultura e as demandas de gestão e o desenvolvimento de práticas organizacionais sejam frequentemente vistas como ferramentas para disciplinar os funcionários, é evidente que o poder exercido por gestores (ou outras funções com capacidade de pressionar) pode gerar um ambiente de pressão excessiva, com vistas ao cumprimento rápido de metas, muitas vezes em detrimento dos valores organizacionais, que podem ser desrespeitados.

Nesse sentido, apresenta relevância científica ao vincular os achados empíricos a uma compreensão mais aprofundada do construto em questão, considerando sua mensuração e aplicabilidade no contexto organizacional. Essa abordagem contribui para o avanço do conhecimento na área e oferece subsídios teóricos e práticos para o fortalecimento de habilidades psicossociais e institucionais que favorecem uma vivência laboral mais protetiva e saudável, bem como, preditiva desse tipo de comportamento organizacional ‘insalubre’, inibidor da produtividade e relações interpessoais confiáveis.

Com isso, espera-se que tais achados orientem o profissional a perceber o seu trabalho e a construção de sua profissionalidade de forma mais potencializada no desenvolvimento pessoal de seu estado psicológico saudável frente aos desafios da vida diária no ambiente laboral, contribuindo para a elaboração e manutenção de ferramentas psicológicas que venham inibir tais riscos organizacionais.

No que se refere as limitações e sugestões para estudos futuros, algumas delas merecem ser consideradas na interpretação dos resultados e no seu direcionamento posterior de pesquisa. Primeiramente, trata-se de uma pesquisa de corte transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre os construtos avaliados. Estudos longitudinais poderão contribuir para compreender melhor a dinâmica do assédio moral e impacto afetivo do assédio ao longo do

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

tempo; sendo assim, uma pesquisa correlacional ou causal que associasse variáveis do bem-estar subjetivo, engajamento e suporte organizacional, cultura organizacional etc. seria de útil para o contexto dos estudos sobre ambiência organizacional.

Em segundo lugar, a amostra foi composta por trabalhadores de organizações públicas e privadas de uma região geográfica específica (Rio Grande do Norte), limitando a generalização dos achados. Pesquisas futuras podem ampliar a representatividade da amostra com participantes de diferentes contextos culturais, organizacionais e regionais, testando a invariância da medida para a compreensão das manifestações (a)morais no trabalho. Por fim, sugere-se que futuras pesquisas avaliem intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento da cultura e do comportamento organizacional e seus efeitos sobre variáveis como satisfação, produtividade e saúde psicológica, intenção a rotatividade, etc. contribuindo assim para o desenvolvimento de práticas baseadas em evidências no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Referências

BARDINI, C. Nexo causal: uma análise entre transtorno mental e trabalho. **A psicologia na construção de uma sociedade mais justa**, p. 25–44, 2020.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.

BEZERRA, E. S.; SILVA, V. P.; REGO, E. J.; SANTOS, J. K. O. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise dos impactos nas relações trabalhistas. **Revista Contemporânea**, v. 3, n. 11, p. 21722–21743, 2023. DOI: https://doi.org/10.56083/RCV3N11-093.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Fundação Getulio Vargas, EAESP, São Paulo.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**. Brasília: TST, 2019.

BRODSKY, C. M. **The harassed worker**. Lexington: Lexington Books, 1976.

CARDOSO, K. H. O. A. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise legal e jurisprudencial. **RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar**, v. 5, n. 10, e5105860, 2024. DOI: https://doi.org/10.47820/recima21.v5i10.5860.

CARVALHO, A. H. S.; BRUM, A. L. O. Assédio moral no ambiente de trabalho: um olhar para o princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 5, p. 461–489, 2022. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v8i5.5465.

COSTA, P. F. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

de Curso (Direito) – Universidade Federal do Rio Grande, 2015. Disponível em: http://repositorio.furg.br/... Acesso em: 20 ago. 2018.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 7. ed. Porto Alegre: Penso, 2019.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, n. 3, p. 98–104, 1993.

EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D.; COOPER, C. L. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. **Bullying and harassment in the workplace: theory, research and practice**. 3. ed. London: Taylor Francis, 2020. p. 3–54.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.; BUCHNER, A. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, p. 175–191, 2007.

FONSECA, D. D. F.; MATTOS, C. A. C.; CORRÊA, A. C. Assédio moral e sexual no serviço público: características e reflexos nos pedidos de remoção em uma instituição de ensino superior do Norte do Brasil. **Revista GUAL**, v. 14, n. 3, p. 68–90, 2021.

FONSECA, M. D. A. et al. Percepção do suporte organizacional e qualidade de vida em profissionais do SUAS. In: CIENTIFICA DIGITAL (Org.). **Open Science Research XIX**. v. 19. p. 328–348. 2025.

FORMIGA, N. S. Fidedignidade da escala de condutas antissociais e delitivas ao contexto brasileiro. **Psicologia em Estudo**, v. 8, n. 2, p. 133–138, 2003.

FORMIGA, N. S.; ESTEVAM, I. D.; COSTA, A. L. G. M. Bem-estar subjetivo, capital psicológico positivo no trabalho e transtorno emocional comum em trabalhadores pós-isolamento social. **Revista UniAraguaia**, v. 20, p. 24–47, 2025.

FORMIGA, N. S. et al. Suporte organizacional e assédio moral no trabalho: correlatos e diferenças entre funcionários da saúde e educação. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 7, n. 1, p. 54–76, 2021.

FORMIGA, N. S. et al. Capital psicológico positivo no trabalho e qualidade de vida quanto inibidores de um ambiente laboral nocivo. In: PRAXEDES, M. F. S.; C. JUNIOR, F. F.; PEREIRA, W. F. (Org.). **Ciências da saúde: abordagens interdisciplinares e inovações científicas**. v. 2. p. 90–112. 2025.

FORMIGA, N. S.; SAMPAIO, L. R.; GUIMARÃES, P. R. B. How many dimensions measure empathy? **Eureka**, v. 12, n. 1, p. 94–105, 2015.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: uma

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

revisão de publicações brasileiras. **Gerais**, v. 13, n. 1, p. 1–18, 2020.

GONÇALVES, M. B.; MACHADO, P. G. B. Assédio, violência, estresse e burnout entre médicos do Paraná. **Cadernos da Escola de Saúde**, v. 23, n. 1, p. 1–16, 2023.

GOTTEMS, L. B. D. et al. Good practices in normal childbirth: reliability analysis of an instrument. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 26, p. 1–8, 2018.

GUILLAND, R.; LABIAK, F. P.; LOPES, C. C. Perícia judicial de avaliação do nexo de causalidade ou concausalidade entre assédio moral e dano psicológico. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 8, p. 473–492, 2023.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. Prentice Hall, 2019.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 17. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HUTZ, C. S. et al. (Orgs.). **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Artmed, 2019.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119–126, 1990.

LIMA, T. F.; SOUZA, M. A. O impacto do mobbing sobre o estresse no trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 2, p. 608–630, 2015.

MARGOTTO, P. R. Curva ROC: como fazer e interpretar no SPSS. 2010. Disponível em: http://paulomargotto.com.br/....

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio moral e gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11–34, 2008.

MARTINS, M. C. F.; FERRAZ, A. M. S. Assédio moral nas organizações. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25–38.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1–3, p. 34–38, 1995.

MESQUITA, A. A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental em agentes comunitários. **Psicologia e Saúde**, v. 9, n. 1, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, 2010.

NASCIMENTO, R. L. et al. Correlates and variations in the quality of life of public servants coping with overweight. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 13, 2021.

NASCIMENTO, S. A. C. M. Assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Ltr**, v.

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

68, n. 8, p. 922–930, 2014.

NUNES, T. S. Assédio moral na pós-graduação: práticas e elementos culturais. **Administração Pública e Gestão Social**, 2022.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; NUNES, L. S. Assédio moral em universidade. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 25–61, 2014.

OLIVEIRA, A. K. F. et al. Assédio moral no trabalho e saúde mental. **IOSR-JHSS**, v. 29, n. 9, p. 42–46, 2024.

OLIVEIRA, E. M. et al. Assédio moral no trabalho: identificação e prevenção. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, v. 18, n. 1, e14975, 2025.

OLIVEIRA, I. A. F.; SILVA, I. P. O. Assédio moral: medidas de prevenção e reparação. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 12, n. 2, 2024.

OLIVEIRA, J. C.; ANDRADE, F. W. M. Comparação entre medidas de performance de modelos de credit scoring. **Tecnologia de Crédito**, n. 33, p. 35–47, 2002.

OLIVEIRA, L. V. S. et al. Assédio moral no trabalho: impactos na saúde. **Revista Campo da História**, v. 8, n. 2, p. 900–921, 2023.

PAI, D. D. et al. Violência física e psicológica no trabalho em saúde. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 27, n. 1, e2420016, 2018.

PASQUALI, L. **Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

PATRIOTA, R. A. L. **Assédio moral em instituições bancárias da capital paraibana**. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Universidade Potiguar.

PAULA, C. F. N. Q.; MOTTA, A. C. G. D.; NASCIMENTO, R. P. O assédio moral nas organizações: consequências dessa prática. **Serviço Social & Sociedade**, n. 142, p. 467–487, 2021.

PUENTE-PALACIOS, K.; MARTINS, M. C. F. Gestão do clima organizacional. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e a organização**. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 253–278.

PUENTE-PALÁCIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (Orgs.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

RAMINELLI, F. P. O assédio moral no ensino superior. **Revista de Pesquisa e Educação Jurídica**, v. 8, n. 1, 2022.

RIBEIRO, T. M.; CARVALHO, D. T.; JODAR, C. H. U. Assédio moral e direito à saúde. **Observatório de la Economía Latinoamericana**, v. 21, n. 12, p. 26325–26340, 2023.

ROCHA, L. L. et al. O assédio moral como agente causador de psicopatologias. **ID on Line – Revista de Psicologia**, v. 17, n. 65, p. 247–263, 2023.

RODRIGUES, B. A.; COSTA, C. H. F. Assédio moral no trabalho: consequências

REMUNOM
ISSN 2178-6925

Received: 13/10/2025 - **Accepted:** 13/10/2025
Vol:
DOI:
Pages: 1-25

jurídicas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 9, p. 4301–4311, 2023.

ROEMER, E.; SCHUBERTH, F.; HENSELER, J. HTMT2 criterion for discriminant validity. **Industrial Management & Data Systems**, v. 121, n. 12, p. 2637–2650, 2021.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho no sujeito pós-moderno. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, p. 332–345, 2015.

SANTOS, M. M. Assédio moral no Brasil: prevalência e impactos. **Revista Foco**, v. 18, n. 5, e8493, 2025.

SARTES, L. M. A.; SOUZA-FORMIGONI, M. L. O. Avanços na psicometria. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 26, n. 2, p. 241–250, 2013.

SILVA, F. R. B.; NASCIMENTO, C. F. Problemática da violência psicológica. **RECIMA21**, v. 5, n. 1, e514769, 2024.

SILVA, L. M. M. Assédio moral: terror psíquico. **Revista Direito e Justiça**, v. 23, n. 46, p. 129–144, 2023.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. Principal components and factor analysis. In: **Using multivariate statistics**. 4. ed. Allyn & Bacon, 2001. p. 607–675.

TORRES, A. C. et al. O adoecimento no trabalho. **SANARE**, v. 10, n. 1, p. 42–48, 2011.

UZEDA, A. L. et al. Experiences and consequences of workplace moral harassment. **Texto & Contexto – Enfermagem**, v. 33, e20240155, 2024.

VIEIRA, B. et al. Risco de suicídio no trabalho: fatores psicossociais. **Saúde em Debate**, v. 47, n. 136, p. 253–268, 2023.

ZANINI, D. S. et al. Desafios da avaliação psicológica no Brasil. **Avaliação Psicológica**, v. 21, n. 4, p. 407–417, 2022.