

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

Helena Diefenthaeler Christ

**ESTUDO DE ADAPTAÇÃO E FIDEDIGNIDADE DO
QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS - REVISADO
(QAN-R) PARA O PORTUGUÊS DO BRASIL.**

Prof. Dr. Gabriel José Chittó Gauer
Orientador

Porto Alegre
2011

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

**ESTUDO DE ADAPTAÇÃO E FIDEDIGNIDADE DO QUESTIONÁRIO DE
ATOS NEGATIVOS - REVISADO (QAN-R) PARA O PORTUGUÊS DO
BRASIL.**

Helena Diefenthaeler Christ

Dissertação apresentada no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção de Grau de Mestre em Psicologia Clínica.

Prof. Dr. Gabriel José Chittó Gauer
Orientador

Porto Alegre, Novembro de 2011.

D138r Christ, Helena Diefenthaler

Estudo de adaptação e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos Revisado (QAN-R) para o português do Brasil / Helena Diefenthaler Christ. – Porto Alegre, 2012.

71 f.: il. tab.

Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Faculdade de Psicologia, PUCRS.

Orientador: Prof. Dr. Gabriel José Chittó Gauer

1. Psicologia Jurídica. 2. Psicologia Organizacional. 3. Trabalho – Aspectos Psicológicos. 4. Assédio Moral. 5. Moobing. 6. Questionário de Atos Negativos Revisado. I. Christ, Helena Diefenthaler. II. Gauer, Gabriel José Chittó. III. Título.

CDD 158.7

Bibliotecária Responsável: Elisete Sales de Souza, CRB 10/1441

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

**ESTUDO DE ADAPTAÇÃO E FIDEDIGNIDADE DO NEGATIVE ACTS
QUESTIONNAIRE REVISED (NAQ-R) PARA O PORTUGUÊS DO BRASIL.**

Comissão Examinadora

Prof. Dr. Gabriel José Chittó Gauer
Presidente

Profa. Dra. Sônia Liane Rovinski
Faculdades Rio-Grandenses - FARGS

Prof. Dra. Clarissa Marcelli Trentini
Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Porto Alegre, Novembro de 2011.

Para Amanda, minha filha amada.

AGRADECIMENTOS

Várias pessoas e instituições foram fundamentais para a realização deste trabalho. Algumas destas pessoas contribuíram com sua participação nas diversas etapas do processo de construção do trabalho e outras acompanharam o processo do início ao fim. Agradeço a todas.

Inicialmente gostaria de agradecer ao Prof. Dr. Gabriel Gauer, pelas oportunidades. Oportunidade de aprendizado, de convivência, de relação com o meio acadêmico. Pela disposição em orientar e contribuir com seu vasto conhecimento e experiência de pesquisador.

Da mesma forma, agradeço ao Prof. Dr. João Feliz, que foi incansável diante do estudo e análise estatística e dos meus inúmeros questionamentos.

Agradeço ao Dr. Stale Einarsen, que prontamente aceitou a parceria para realizarmos a pesquisa utilizando o instrumento que construiu.

O grupo de Pesquisa “Avaliação e Intervenção em Saúde Mental” do Programa de Pós Graduação da PUCRS se tornou um apoio primordial, na figura dos colegas mestrandos, doutorandos, bolsistas e colaboradores. Especialmente os colegas Tatiana Helena José Facchin e Leonardo Machado da Silva, que participaram ativamente do trabalho, além do apoio irrestrito, serei eternamente grata. Aos bolsistas, em especial à Bruna Fernandes, Deise Fernandes e ao Guilherme Pacheco Fiorini, que se dedicaram com afinco. Às colaboradoras Brenda Bettiato Zattera e Regina Ferrari pela disponibilidade e interesse em participar do processo de coleta e abastecimento do banco de dados. À Alessandra da Biblioteca Central da PUCRS por auxiliar a encontrar artigos importantes para este trabalho.

Não poderia deixar de citar o Dr. Manoel Garcia Júnior, meu incentivador e apoiador. Agradeço pelo entusiasmo e paciência. Assim também, agradeço à disponibilidade da Dra. Sônia Rovinski, que mais do que participar deste estudo como tradutora, me inspira. É sempre gratificante poder contar com profissionais sérios e competentes.

Ao Programa de Pós Graduação em Psicologia da PUCRS, onde fui bem acolhida e me oportunizou rever antigos e queridos professores e reviver o ambiente acadêmico de forma mais madura. Da mesma forma, à PUCRS pela bolsa PROBOLSA, por ter viabilizado este trabalho e minha formação. Este

trabalho também contou com o financiamento do CNPq através da bolsa de produtividade do Prof. Gabriel José Chittó Gauer (300659/2010-5).

Esta pesquisa não teria sido realizada se não tivéssemos contado com a contribuição das escolas Colégio Estadual Dona Isabel, Escola Técnica José César de Mesquita e Colégio Mauá. Foi valiosa a disposição dos cursos Ciências Contábeis e Administração – Gestão de Tecnologia da Informação da PUCRS, na pessoa dos professores Saulo Armos e Alessandro Nunes de Souza, que incentivaram a participação dos alunos, mostrando a importância de se fazer pesquisa. Aos alunos que se dispuseram a participar como sujeitos da pesquisa, estamos profundamente agradecidos.

Além destas pessoas e instituições que tive a honra sempre contar durante a execução do trabalho, agradeço às pessoas que, mesmo não tendo contato direto com a pesquisa foram um apoio fundamental neste processo. Minha família, na figura de meus pais, agradeço pelo apoio e compreensão, meu marido pela paciência e minha filha por entender minha falta. Também agradeço aos amigos que compartilharam esta etapa comigo.

Aquilo que há de único e de mais pessoal em cada um de nós é o mesmo sentimento que, se fosse partilhado ou expresso, falaria mais profundamente aos outros.

Carl Rogers

SUMÁRIO

RESUMO.....	09	
ABSTRACT.....	11	
LISTA DE TABELAS E QUADROS.....	12	
APRESENTAÇÃO.....	13	
REFERÊNCIAS.....	17	
SEÇÃO I – REVISÃO DA LITERATURA		
NEGATIVE ACT QUESTIONNAIRE (NAQ): REVISÃO SISTEMÁTICA DO INSTRUMENTO.....		19
Introdução.....	19	
Método.....	21	
Resultados e Discussão.....	21	
Considerações Finais.....	42	
Referências.....	44	
SEÇÃO II – ESTUDO EMPÍRICO		
ESTUDO DE ADAPTAÇÃO E FIDEDIGNIDADE DO QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS (QAN-R) PARA AVALIAR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....		47
Introdução.....	47	
Objetivos.....	50	
Metodologia.....	51	
Apresentação do Instrumento.....	51	
Tradução e Retro tradução.....	52	
Amostra.....	53	
Critérios de Inclusão.....	54	
Critérios de Exclusão.....	54	
Procedimentos Éticos e Coleta dos Dados.....	54	
RESULTADOS.....	55	
Caracterização da Amostra.....	55	
Consistência Interna.....	59	
Análise Fatorial.....	59	
Critério indicativos de assédio moral por meio do QAN-R.....	62	

Associações e Correlações entre os resultados e variáveis sócio-demográficas.....	63
DISCUSSÃO.....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS.....	72

RESUMO

Este trabalho investigou as propriedades psicométricas e adaptação para o Brasil do “Negative acts Questionnaire Revised” (NAQ-R). O NAQ-R é um instrumento criado na Noruega por Einarsen, Raknes, Mattiesen e Hellesay para avaliar assédio moral no trabalho. Um questionário composto por 22 itens, cada um escrito em forma de comportamento, sem referência ao termo “assédio”. A escala mede quantas vezes o entrevistado, durante os últimos 6 meses foi submetido a uma série de atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos. Também apresenta uma definição de assédio moral e a partir disso a pessoa refere sua autopercepção de ter sido ou não vítima de assédio moral no trabalho.

O assédio moral configura como uma forma de relação agressiva no trabalho, em que há a ação prejudicial do agressor sobre a vítima. Entender esse fenômeno, bem como as formas de avaliar o assédio moral foram o motivador deste trabalho.

A presente pesquisa está estruturada em duas partes: a seção I apresenta a revisão sistemática sobre o instrumento NAQ e a seção II versa sobre o estudo de adaptação e evidência de validade e fidedignidade do NAQ-R para o Brasil.

A revisão sistemática finalizou com 23 artigos. Vinte encontrados nas bases de dados eletrônicas (PsycInfo, Web of Science, Scielo, Google Acadêmico – “Negative Acts Questionnaire” + Scielo (PDF), Google Acadêmico – “Negative Acts Questionnaire” + Redalyc) e 3 enviados por meio eletrônico por um dos autores.

O objetivo do estudo empírico foi apresentar algumas das principais etapas de adaptação para o português (Brasil) do Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). Para tanto, realizou-se as fases de tradução, retro tradução e avaliação “por painel de experts” e aplicação piloto do instrumento em um grupo para adequá-lo a língua e posteriormente proceder à aplicação em uma amostra da população.

A amostra foi composta por 327 sujeitos de escolas com EJA e universitários da PUCRS, trabalhadores de vários setores, diferentes cargos e

vínculos com as empresas. As idades são compreendidas entre 16 e 65 anos, sendo a média de 26 anos. Quanto ao sexo, 46,6% são do sexo feminino e 53,4% do sexo masculino.

O NAQ-R mostrou alta fidedignidade (Alpha de Cronbach = 0,93). A análise fatorial obteve 4 fatores: assédio relacionado ao trabalho, assédio pessoal, desqualificação pessoal e profissional, intimidação física.

Palavras Chave

Questionário de atos Negativos; Assédio Moral; Bullying Laboral; Mobbing.

Áreas conforme classificação CNPq

7.07.00.00-1 (Psicologia)

7.07.10.00-8 (Fundamentos e Medidas da Psicologia)

ABSTRACT

The purpose of the present study was to examine the factor structure and psychometric properties of the Revised Negative Acts Questionnaire" (NAQ-R) a tool developed in Norway by Einarsen, Raknes, Mattiesen Hellesay, and applied to a sample of Brazilian students and workers. The NAQ-R was built to assess workplace bullying. It consist of a questionnaire comprising 22 items, each one written in a form of behavior, without reference to the term "harassment". The scale measures how often the assessed person during the last 6 months underwent a series of negative actions and behaviors that are potentially offensive. It also presents a definition of bullying that the person feels as been or not the victim of bullying at work.

Bullying configured as an aggressive form of relationship at work, where there is a harmful action of the aggressor on the victim. This work was motivated to better understand this phenomenon and find reliable ways to assess bullying at work.

This research is structured in two parts: Section I presents a systematic review of the instrument and NAQ section II deals with the study of adaptation the NAQ-R to the Brazilian Portuguese.

The systematic review found 23 articles. Twenty were found in the electronic databases (PsycInfo, Web of Science, SciELO, Google Scholar - "Negative Acts Questionnaire" + Scielo (PDF), Google Scholar - "Negative Acts Questionnaire" Redalyc +) and tree were sent by one of the authors.

The aim of the empirical study was to present some of the main steps of adaptation into Portuguese (Brazil) of the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). To this end, we carried out the phases of translation, back translation and evaluation "by the panel of experts" as well as the initial instrument application in a group to fit the language. and then proceed to the application in all sample.

The final sample consisted of 327 subjects from high school and students of a University, workers from various sectors, various offices and links with business. The ages were between 16 and 65 years, the average being 26 years. Regarding gender 46.6% are female and 53.4% were male.

The NAQ-R showed high reliability (Cronbach's alpha = 0.93). The Factor analysis obtained four factors: work-related harassment, personal harassment, personal and professional disqualification, physical intimidation. Instrument's construct validity is a constant process requiring multiple efforts over time.

Keywords

Negative Acts Questionnaire; Harassment; Bullying; Mobbing.

LISTA DE TABELAS E QUADROS

SEÇÃO I

Tabela 1- Revisão Sistemática.....	21
Tabela 2 – Artigos Relacionados.....	23
Tabela 3 – Caracterização da Amostra.....	26
Tabela 4 – Caracterização do Estudo.....	30

SEÇÃO II

Quadro I – Tradução e Retro tradução.....	53
Tabela 1 – Caracterização Pessoal da Amostra.....	56
Tabela 2 – caracterização Profissional da Amostra.....	57
Tabela 3 – Composição dos Fatores.....	60

APRESENTAÇÃO

As relações no trabalho e com o trabalho têm sido alvo crescente de estudos, sobretudo em função da importância que o labor exerce na vida das pessoas: a) seja na formação da identidade, b) status social, c) satisfação pessoal, d) realização profissional e/ou financeira. Da mesma forma, aspectos negativos também encontram um campo fértil nas organizações. São exemplos a alta competitividade, estipulação de metas inacessíveis, entre outros aspectos que auxiliam no adoecimento dos trabalhadores e de suas relações no trabalho.

Por ser um espaço que, usualmente, as pessoas convivem por um grande período de tempo, pode se tornar um local onde aspectos negativos se manifestam e pode comprometer as relações. Um dos potenciais aspectos negativos, o assédio moral configura uma forma de relação agressiva, em que há a ação prejudicial do agressor sobre a vítima. Este recebe nomenclaturas diferentes nos países em que é estudado, como *mobbing* (Suécia, Itália, Alemanha, Escandinávia), *Harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), *bullying* (Estados Unidos), além de também ser conhecido por terror psicológico e psicoterror aqui no Brasil.

Um dos pioneiros a estudar o assédio moral foi o sueco Leymann (1996, p.165) que, na década de 80, introduziu o termo “mobbing” no contexto ocupacional como uma forma de violência psicológica. Descreveu-o como “o fenômeno em que uma pessoa - ou grupo de pessoas - exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente, ao menos uma vez por semana e durante no mínimo 6 meses, sobre outra pessoa ou grupo de pessoas no local de trabalho. Tem como objetivo destruir sua rede de comunicações, sua reputação, seu exercício profissional e conseguir que finalmente essa(s) pessoa(s) acabe(m) se demitindo”.

Outros autores, como Hirigoyen (2001, p.65), são menos categóricos em relação ao tempo ou periodicidade da conduta abusiva. Ela usa o termo assédio moral (*Harcèlement moral*) e explica que:

por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam

trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Esses comportamentos ocorrem de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador hierarquicamente superior (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou subordinado (assédio ascendente).

Guedes (2004) explicita as condutas de assédio moral tais como: recusar a comunicação, desqualificar, destruir a autoestima, cortar as relações sociais, vexar e constranger. Mas nem sempre é fácil aferir estas situações bem como averiguar as conseqüências na vítima mesmo que sejam também conhecidas, como, sintomas de estresse, de ansiedade, de depressão, confusão, síndrome de *burnout*, entre outros.

O psicólogo Inaki Piñuel, também contribuiu para os estudos deste tema iniciando, na Espanha, a discussão sobre assédio moral, as conseqüências para as vítimas e a caracterização do agressor. (Piñuel & Zabala, 2003). As ações mais incisivas do agressor são: recusa da comunicação direta, omitindo informações ou negando esclarecimentos, desqualificação de atitudes ou serviços, descrédito em opiniões ou escolhas, isolamento, indução ao erro e, até mesmo, o assédio sexual.

Freitas (2001) argumenta que, além da ameaça do desemprego, existem algumas medidas perversas utilizadas pelos agressores que se constituem em armadilhas e tornam mais difícil o combate ao assédio moral.

Essas medidas estratégicas são arquitetadas para manter o sigilo da situação e impedir a reação da vítima. A primeira delas seria a de recusar a comunicação direta, isto é, o agressor evita o conflito aberto e restringe as agressões, ainda que diárias, a atitudes e momentos de desmerecimentos.

Uma segunda estratégia utilizada seria a de desqualificar a vítima. Essa estratégia, assim como a primeira, não é uma agressão aberta que permite a réplica ou o revide, ela é praticada de maneira subjacente, sutil e não verbal. Muitas vezes, a desqualificação surge na forma de olhar o outro, não

cumprimentá-lo, falar da pessoa como se referisse a um objeto, trocar o nome e falar mal para uma terceira pessoa na frente da vítima.

A terceira estratégia envolve desacreditar o agredido, existindo um esforço para ridicularizar o outro, humilhá-lo e cobri-lo de sarcasmo até fazê-lo perder a confiança em si. Outra comumente utilizada, como quarta estratégia, é de isolar a vítima, quebrar todas as alianças possíveis. Isso desestabiliza a vítima.

Uma quinta ação seria a de vexar ou constranger a vítima. Podemos identificar essa ação quando são dadas tarefas inúteis e degradantes a um funcionário. Muitas vezes são fixados objetivos inatingíveis, ou são solicitados trabalhos extras ou noturnos sem o devido reconhecimento.

A sexta estratégia seria a de criar situações para o outro cometer uma falha. Dessa forma, poder desqualificar a vítima para em seguida criticá-la e justificar seu rebaixamento. Por último, envolve o assédio sexual, que de acordo com a tipologia de Freitas, pode ser considerado como uma forma de assédio moral.

Para que a conduta degradante e humilhante se caracterize como assédio moral, segundo Alkimin (2005) não pode se apresentar como fato isolado. O comportamento abusivo direcionado contra o assediado - e que visa desestabilizá-lo - devem ser praticados de forma reiterada, sistemática e com certa frequência. Esta idéia é compartilhada por Trombeta e Zanelli (2010) que também entendem que humilhações eventuais, seguidas de desculpas não caracterizam o fenômeno, mas sim a sequência acumulativa e repetida de forma isolada é que constitui assédio moral.

Piñuel & Zabala, (2003), ao descrever as conseqüências para a vítima referem que estas podem ser de menor gravidade como alterações mais superficiais e imediatas, tais como confusão mental que gera estresse reforçado pela dúvida e pelo medo, levando a pessoa a isolar-se socialmente. Porém, com o passar do tempo, podem se tornar mais graves e ocorrer, muitas vezes, modificações psíquicas mais intensas: desvitalização, levando a um estado depressivo crônico; uma “rigidificação” da personalidade com o surgimento de traços paranoides, podendo chegar a quadro de delírio, dentro de uma atmosfera de mania e perseguição, chamada de psicose alucinatória crônica.

De acordo com Moura (2002), os primeiros sintomas são os problemas clínicos devido ao estresse. A pessoa que é vítima começa a dormir mal, a ter tremores, palpitações, pressão alta, problemas de pele, aumento ou diminuição de peso. Em alguns casos, distúrbios hormonais são verificados. Nas mulheres, estas alterações podem se manifestar na menstruação. Nos homens, impotência. Também a parte psicológica é afetada. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio, surgem sintomas depressivos maiores ou de estresse pós-traumático, e não raras vezes o sujeito pensa no suicídio.

Quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando o quão prejudicial pode ser a humilhação. (Barreto, 2000, p.242)

A vítima não se liberta totalmente com o afastamento do local de trabalho ou do agressor, segundo Hirigoyen (2001, p.183):

As agressões ou as humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas por imagens, pensamentos, emoções intensas e repetitivas, seja durante o dia, com impressões bruscas, de iminência de uma situação idêntica, ou durante o sono, com o surgimento de insônia e pesadelos.

O assédio moral é um tema que abrange o entendimento e a ação interdisciplinar, pois, por se tratar de um problema que ocorre no âmbito ocupacional, deve ser percebido e trabalhado preventivamente pela gestão organizacional. Por ter como conseqüências o desgaste emocional e o sofrimento psíquico, deve ser diagnosticado e tratado por profissionais da saúde mental. Por configurar prejuízo da vítima, deve ser apurado pelos atores da área jurídica.

Por esta razão, além de uma preocupação das organizações, do reconhecimento do problema em diagnósticos médicos e psicológicos, o assédio moral também tem sido matéria jurídica, uma vez que a freqüência de reclamações decorrentes do assédio vem aumentando nas varas e tribunais do trabalho. “O assédio moral no trabalho é um fator de risco psicossocial capaz de provocar na vítima danos à saúde, podendo ser considerado como doença do trabalho, equiparada a acidente do trabalho, na forma do art. 20 da Lei nº 8.213/91.” (Barros, 2005).

No entanto, avaliar a existência do assédio moral e de relacionar o nexos causal entre os sintomas apresentados pelo sujeito e as experiências

negativas vivenciadas no âmbito ocupacional não é tarefa fácil. Na maioria dos casos as situações ocorridas no trabalho não são comprovadas por nenhuma materialidade e a subjetividade muitas vezes traz descrédito à vítima, que pode ser negligenciada nas suas necessidades.

Estudos sobre o assunto são de grande relevância, podendo contribuir com informações que podem ser usadas tanto para prevenção bem como no manejo dos casos de assédio moral.

Visando contribuir para este tema o presente trabalho está estruturado em duas partes, atendendo a normatização do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS. A seção I apresenta a revisão sistemática sobre o instrumento Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) e a seção II versa sobre o estudo de adaptação e de evidência de validade e fidedignidade do Questionário de Atos Negativos Revisado (QAN-R), um instrumento criado na Noruega que avalia assédio moral, para que o mesmo possa ser utilizado no Brasil, tanto para uso clínico como para pesquisa.

REFERÊNCIAS

- Alkimin, M.A. (2005). Assédio Moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá.
- Barreto, M. (2000) Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia: PUCSP.
- Barros, A.M. (2005). Assédio Moral. *Júris Síntese* n.52, mar/abr.
- Caniato, A. M. P.; Lima, E. C.(2008). Assédio Moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 2008, v.11, n.2, p.177-192.
- Freitas, M. E. (2001) Assédio Sexual e Assédio Moral: Faces do Poder Perverso nas Organizações. *ERA – Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8-19, Abr./Jun.
- Guedes, M. N. (2004) Terror psicológico no trabalho. Editora LTr.
- Guimarães, L. e col.(2005). Mobbing: relações com transtornos mentais e coping em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. *r POT*, v.5, n.2, p.15-34.
- Hirigoyen, M. F. (2001) Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil, 2º ed.

Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.5, n.2, p. 165-184.

Moura, M. Chega de Humilhação. Disponível em:
<http://amanha.terra.com.br/edicoes/178/entrevista_print.asp>

Piñuel, I. & Zabala, A. (2003). *Mobbing: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. Loyola.

Trombeta, T & Zanelli, J.C. (2010) *Características do assédio moral*. Curitiba: Juruá

SEÇÃO I – REVISÃO DA LITERATURA

NEGATIVE ACT QUESTIONNAIRE (NAQ): REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA.

Introdução

A qualidade das relações humanas no trabalho tem sido considerada como um fator importante na percepção de bem-estar e satisfação laboral. (Verdasca, 2008). Se considerarmos que a expectativa de vida e o tempo de atividade laboral ativa tiveram uma estimativa crescente, podemos perceber que as situações de trabalho não podem ser negligenciadas. Contudo, a presença de conflitos inter-relacionais no ambiente de trabalho está presente em várias organizações.

O assédio moral configura como uma forma de violência psicológica no trabalho (Leymann, 1996). Caracteriza-se por “comportamentos negativos repetidos e persistentes contra um ou mais indivíduos, que implica um desequilíbrio de poder e cria um ambiente de trabalho hostil.” (Salin, 2001).

Barreto (2003, p.1) define assédio moral como:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias, em que dominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

A relação de desigualdade de poder é uma das características do assédio moral. No entanto, apesar das relações hierárquicas verticais descendentes serem mais comuns para a ocorrência de mobbing, a exposição também pode estar presente nas relações hierárquicas horizontais e verticais ascendentes. (Hyrigoyen, 2001, p.65).

Embora estudos sobre conceitos e características de assédio tenham crescido bastante nos últimos anos não há um consenso entre os estudiosos,

principalmente no que se refere à medição da exposição ao mobbing. Para avaliar frequência e prevalência de assédio moral, pesquisas têm utilizado diferentes critérios. Os dois principais tipos de averiguação se baseiam: 1. na avaliação de autopercepção de ser vítima de assédio e 2. na avaliação objetiva de exposição percebida a condutas assediadas. (Nielsen, Matthiesen e Einarsen, 2010). A autopercepção consiste em o respondente se identificar como vítima. Em alguns casos, é mostrado uma definição operacional de assédio moral antes do sujeito responder e em outros, não há apresentação do conceito, permanecendo o critério subjetivo. A medição objetiva se refere à avaliação em que é apresentada ao sujeito uma lista de condutas caracteristicamente assediadas que medem sua exposição. Este último tipo de investigação, realizado por meio de instrumento de avaliação tem sido bastante utilizado. Os questionários mais conhecidos e referidos em estudos sobre o tema são o “Leymann Inventory Psychological Terrorization” (LIPT) desenvolvido pelo sueco Leymann e o “Negative Acts Questionnaire Revised” (NAQ-R) criado na Noruega por Einarsen e Raknes em 1994 (primeira versão) e revisado em 2001.

O NAQ-R é um questionário composto por 22 itens, cada um escrito em forma de comportamento, sem referência ao termo “assédio”. A escala mede quantas vezes o entrevistado, durante os últimos 6 meses foi submetido a uma série de atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos. O instrumento discrimina sujeitos que foram vítimas e não vítimas de atos negativos. Também foi incluída uma questão que questiona claramente se a pessoa considera ter sido vítima de assédio moral após uma descrição operacional do termo.

Os instrumentos podem ser úteis para a investigação de assédio moral no trabalho. Segundo Cunha (2000), o psicólogo utiliza estratégias de avaliação psicológica com objetivos bem definidos, para encontrar respostas com vistas à solução de problemas. Também aponta que a testagem pode ser um passo importante no processo, mas que constitui apenas um dos recursos de avaliação possíveis.

Com o objetivo de verificar os estudos que utilizaram o NAQ-R como instrumento de avaliação de assédio moral no trabalho, bem como o tipo de população, metodologia empregada e localidade das pesquisas, foi realizada

esta revisão sistemática da literatura. A estratégia de busca foi bases de dados eletrônicas apresentadas a seguir, utilizando a palavra-chave “negative acts questionnaire”.

Método

A revisão sistemática da literatura foi realizada no mês de outubro de 2011, a partir das bases de dados citadas na tabela 1. Foi utilizada a palavra-chave “negative acts questionnaire”, entre parênteses. Como a revisão sistemática propunha a revisão sobre este instrumento especificamente, foi vista a necessidade de incluí-la como palavra-chave para não ampliar os estudos sobre assédio moral que não utilizaram o NAQ-R. Anteriormente, a palavra-chave “negative acts questionnaire” foi pesquisada juntamente com o descritor “assédio moral”, encontrando apenas um artigo em italiano, com o descritor “bullying” e com o descritor “harassment”, também foi encontrado o mesmo artigo italiano. Portanto, optou-se em manter apenas o nome do teste como descritor.

A estratégia de busca utilizada foi consultar em bases de dados eletrônicos PsycInfo, Web of Science, Scielo e Google Acadêmico associado ao Scielo e ao Redalyc, onde foi encontrado o maior número de artigos pertinentes ao tema.

Os critérios de inclusão adotados foram artigos que utilizaram o NAQ em estudos empíricos ou metanálise publicados a partir de 1994 (ano em que foi criado), escritos em inglês, português e espanhol. Foram excluídas as duplicidades, resumo de congressos e os artigos que citavam o NAQ-R, mas não o utilizaram como instrumento de estudo empírico ou metanálise. Um total de 20 artigos foi selecionado atendendo a esses critérios.

Resultados e Discussão

Na pesquisa de bases de dados citadas na tabela 1 foram encontrados 49 artigos que citavam o NAQ. Utilizando os critérios de inclusão e exclusão, 20 foram selecionados.

Tabela 1 – Revisão sistemática

Base de dados	Artigos encontrados
PsycInfo (campo de palavras chaves)	1
PsycInfo (Field de campo)	4
Web of Science (campo tópico)	2
Web of Science (autor - Einarsen)	4
Scielo	4
Google Acadêmico – “Negative Act Questionnaire” + Scielo (PDF)	11
Google Acadêmico – “Negative Act Questionnaire” + Redalyc	23
Total	49

Dos 49 artigos encontrados, alguns foram retirados por serem escritos em outra língua (italiano), dois não correspondiam ao tema. Havia resumos de programas de congressos e os outros apenas referiram o NAQ-R, mas não o utilizaram em estudo empírico ou metanálise. Assim, esta revisão finalizou com 20 artigos. Mais três artigos enviados por e-mail por um dos autores do NAQ-R - Stale Einarsen - foram incluídos, totalizando 23 artigos. Os artigos incluídos no estudo são apresentados na tabela 2 ordenados por ano de publicação.

Os estudos encontrados são majoritariamente da Espanha (12), 5 da Noruega, país em que o NAQ foi criado, 2 da Grã Bretanha, 2 da Bélgica, 1 da Dinamarca e 1 de Portugal. São pesquisas geralmente empíricas com delineamento quantitativo, descritivo, correlacional e transversal. As amostras variam de 67 a 6.175 sujeitos, portanto alguns estudos apresentam representatividade e são generalizáveis enquanto outros mostram pouca validade externa. As pesquisas correspondem aos anos de 2001 a 2011. Somente um estudo de metanálise foi encontrado.

Os 23 artigos serão apresentados em três tabelas distintas. A primeira (tabela 2) apresenta os artigos relacionados, contendo as seguintes informações: autores, ano de publicação, localidade, amostra e tipo de estudo. A segunda tabela (tabela 3) evidencia a caracterização da amostra: n, população estudada, sexo dos participantes e idade média. A última tabela

(tabela 4), mostra a caracterização do estudo: objetivo do estudo, instrumentos utilizados, análises realizadas e os resultados encontrados.

Tabela 2 – Artigos relacionados

	AUTORES	ANO	LOCALIDADE	AMOSTRA	TIPO DE ESTUDO
1	Mikkelsen, E.G.; Einarsen, S.	2001	Dinamarca	Estudo 1- 90 Estudo 2 -675	Quantitativo, transversal
2	Hoel, H.; Faraguer, B e Cooper, C.L.	2004	Grã Bretanha	5.288	Quantitativo, transversal
3	Gil-Monte, P.R.; Carretero, N. e Luciano, J.V.	2006	Espanha	696	Quantitativo, transversal
4	Muñoz, H.F.; Santos, J.M.G.; Duque, M.B. e Jaca, L.M.	2006	Espanha	211	Quantitativo, transversal
5	Izquierdo, M.G.; Esteban, B.L.; Izquierdo, A.L.G. e Hernadéz, J.A.R	2006	Espanha	520	Quantitativo, transversal
6	Gil-Monte, P.R.; Carretero, N., Roldán, M.D. e Caro, M.	2006	Espanha	67	Quantitativo, transversal
7	Notelaers, G.; Einarsen, S.; De Witte, H. e Vermunt, J.K.	2006	Bélgica	6.175	Quantitativo, transversal
8	Pedro, M.M; Sánchez, M.I.S.; García-Izquierdo, M.; Navarro,	2007	Espanha	638	Quantitativo, transversal

	M.C.S. e Meca, J.S.				
9	Pedro, M.M; Sánchez, M.I.S.; García-Izquierdo, M.; Navarro.	2007	Espanha	396	Quantitativo, transversal
10	Jiménez,B.M; Muñoz, A.R.; Gamarra, M.M. e Herrer, M.G.	2007	Espanha	Grupo 1: 352 Grupo 2: 183	Quantitativo, transversal
11	Jímenez, B.M.; Muñoz, A.; Sanz Vergel, A.I. e Carvajal, R.R.	2008	Espanha	511	Quantitativo, transversal
12	Matthiesen, G.E; Einarsen, S. e Mykletun, R.	2008	Noruega	207	Quantitativo, transversal
13	Sá, L. e Fleming, M.	2008	Portugal	107	Quantitativo, transversal
14	Pedro, M.M; Sánchez, M.I.S.; Navarro, M.C.S. García-Izquierdo, M.; Navarro.	2008	Espanha	396	Quantitativo, transversal
15	Nielsen, M.B.; Skogstad,A., Matthiesen,S.B., Glaso,L.; Aasland,M; Notelaers,G. e Einarsen,S.	2008	Noruega	2.539	Quantitativo, transversal
16	Topa,G.; Moriano,J.A. e	2009	Espanha	388	Quantitativo, transversal

	Morales, J.F.				
17	Trijueque, D.G. e Gómez, J.L.G.	2009	Espanha	2.861	Quantitativo, transversal
18	Einarsen,S.; Hoel,H. e Notelaers,G.	2009	Grã Bretanha	5.288	Quantitativo, transversal
19	Notelaers, G.; De Witte, H e Einarsen, S.	2010	Bélgica	6.175	Quantitativo, transversal
20	Vie, T.; Glasø, L. e Einarsen,S.	2010	Noruega	1.024	Quantitativo, transversal
21	Nielsen,M.B.; Matthiesen,S.B e Einarsen,S.	2010	Noruega	86 amostras independentes	Metanálise
22	Matthiesen, G.E; Einarsen, S. e Mykletun, R.	2011	Noruega	207	Quantitativo, transversal
23	Jímenez, B.M.; Muñoz, A.; Moreno,Y.; Sanz Vergel, A.I.	2011	Espanha	213	Quantitativo, transversal

Na caracterização da amostra (tabela 3), todos os estudos incluíram dados sócio-demográficos como idade e sexo. Outros dados foram investigados, mas variaram entre os estudos, como: tempo de emprego, cargo, setor de trabalho, vínculo com a empresa, estado civil e número de filhos. As populações estudadas também diferiram entre os estudos. Alguns estudos incluíram amostras aleatórias da população geral e outros se ativeram a um segmento específico de trabalho. O sexo feminino prevaleceu nas amostras e a idade média foi de 36,42 anos (excluindo os estudos que não apresentaram a média da faixa etária).

Apenas uma pesquisa comparou dois tipos de população: clínica e controle (Jiménez, Muñoz, Gamarra, e Herrer, 2007). Outra realizou dois

estudos com população diferente. No estudo 1, os participantes responderam a um questionário de prevalência de assédio moral no trabalho e dos possíveis problemas relacionados a sua exposição. Parte do objetivo deste estudo foi testar os instrumentos que seriam usados em estudo que avaliou a prevalência de estresse pós-traumático em um grupo de vítimas de assédio moral. No estudo 2, os respondentes foram avaliados quanto a exposição ao assédio moral medidos através do NAQ-R (Mikkelsen e Einarsen, 2001, p.396). Os demais trabalharam com um tipo de população (geral ou por segmento) e analisaram as associações e/ou correlações entre as variáveis.

Nos artigos selecionados, 8 apresentam amostra com população geral, ou seja, trabalhadores de vários segmentos. As pesquisas realizadas com segmento específico utilizaram as seguintes populações: estudantes de pós-graduação em educação, trabalhadores de: hospitais, fábricas, lojas de departamento, centros de atenção a pessoas com deficiência, produtores de frutas e hortaliças, telecomunicações, restaurantes, enfermagem da saúde pública, companhias de transporte e segurança privada. Observa-se que algumas amostras são utilizadas em mais de um artigo por pelo menos um dos autores nos dois ou três artigos, porém os objetivos e análises são diferentes em cada estudo.

Tabela 3 – Caracterização da amostra

	N	População	Sexo	Idade Média
1	Estudo 1- 90 Estudo 2 - 675	Estudo 1 – estudantes de pós-graduação em estudos educacionais. Estudo 2 – trabalhadores de 2 hospitais, uma fábrica e uma loja de departamentos.	Estudo 1: F:74 M:16 Estudo 2: F:444 M: 231	Estudo 1: 40,2 anos Estudo 2: Não mostra a média de idade, mas os percentuais de cada grupo etário de 19 a 59 anos.
2	5.288	Trabalhadores de empresas públicas,	F: 2.508 M: 2.764	42,2 anos

		privadas e terceiro setor		
3	696	Trabalhadores de 66 centros de atenção a pessoas com deficiência	F: 142 M: 547	37,59 anos
4	211	Trabalhadores de diferentes organizações de serviços públicos e privados	F: 108 M: 103	59% menos de 40 anos
5	520	Hospitais e centros de educação superior	F: 335 M: 185	39,4 anos
6	67	Trabalhadores de centros de atenção a pessoas com deficiências	F: 44 M: 22	34,6 anos
7	6.175	Trabalhadores de 16 companhias belgas	F: 3.767 M: 2.408	40 anos
8	638	Trabalhadores de 5 organizações de Produtores de Frutas e Hortaliças	F: 470 M: 168	34,12 anos
9	396	Trabalhadores do setor de hortifruticultura	F: 331 M: 61	28,68 anos
10	Grupo 1: 352 Grupo 2: 183	352 trabalhadores de 11 organizações e 183 vítimas de assédio moral contactadas através de 15 associações espanholas contra o mobbing	F: 56 M: 296 F: 85 M: 98	36 anos 39,58 anos
11	511	Trabalhadores de 3 companhias de	F: 283 M: 228	31,15 anos

		telecomunicações		
12	207	Superiores e empregados de 70 restaurantes.	F: 81 M: 124	26 anos
13	107	Enfermeiros do serviço de saúde pública	F: 91 M: 16	32 anos
14	396	Trabalhadores do setor de hortifruticultura	F: 331 M: 61	28,68 anos
15	2.539	Funcionários de diferentes setores da Noruega	F: 1.320 M: 1.219	43,79 anos
16	388	Enfermeiros que trabalham em hospitais	F: 302 M: 86	36,3 anos
17	2.861	Amostra multiocupacional de distintos setores	F: 1.585 M: 1.276	34,26 anos
18	5.288	Trabalhadores de empresas públicas, privadas e terceiro setor	F: 2.508 M: 2.764	42,2 anos
19	6.175	Trabalhadores heterogêneos de 16 companhias belgas.	F: 3.767 M: 2.408	40 anos
20	1.024	Profissionais de companhia de transportes	F: 138 M: 886	48,5 anos
21	86 amostras independentes	Alguns estudos utilizaram grandes amostras representativas de âmbito nacional e outros são baseados em amostras de conveniência.	As amostras diferiram significativamente nas variáveis sócio-demográficas, tais como ocupação,	Idem quadro ao lado

			educação e distribuição etária.	
22	207	Superiores e empregados de 70 restaurantes	F: 81 M:124	26 anos
23	213	Trabalhadores de 28 organizações de segurança privada.	F: 30 M:183	40,05 anos

Os objetivos dos estudos foram similares quanto a avaliar a incidência ou prevalência de assédio moral na população estudada, utilizando o NAQ como instrumento. O que diferenciou as pesquisas, além do tipo de população, foram as associações e correlação de diferentes instrumentos com o NAQ e as análises estatísticas. Também se observa na tabela 4 que o NAQ foi usado em diferentes versões, desde antes da revisão ainda com 29 itens, como em versões reduzidas de 7, 9, 14 e 17 itens. Duas pesquisas usam alguns itens do NAQ-R e de outro instrumento – LIPT – criando um novo questionário.

As prevalências encontradas nos resultados são diversas. Estas diferenças podem ser explicadas pelo tipo de população estudada, pela cultura local onde foi aplicado o instrumento, pelo n usado nas pesquisas e/ou pela metodologia empregada. Algumas amostras são representativas e outras não, portanto, não podem ser comparadas.

Alguns estudos focam a prevalência de assédio moral no trabalho, porém a maioria prioriza a análise de outros fatores que podem estar associados a essa situação. Questões como clima organizacional, bem-estar, sintomas físicos e emocionais, saúde, fatores protetivos e de risco são avaliados. Também se percebe a preocupação com os métodos utilizados para verificar a presença ou não de assédio moral.

Embora vários estudos tenham sido realizados sobre assédio moral quanto ao conceito, definição e caracterização, não há um critério único para investigar a prevalência de assédio moral. Pesquisas mais recentes comparam

a diferença nos resultados de prevalência usando-se critérios diferentes de averiguação para sua determinação nas amostras estudadas.

Os critérios mais utilizados nas pesquisas para averiguar assédio moral através do NAQ são os postulados por Leymann de pelo menos um ato negativo semanal, por Einarsen e Mikkelsen de pelo menos dois atos semanais e pelo Cluster de Classe Latente (análise estatística). Há evidências de que a prevalência muda conforme o critério utilizado.

Portanto, pode-se perceber que a avaliação de assédio moral ainda está em construção através de estudos e busca de evidências. Neste sentido é especialmente importante cautela ao considerar resultados de prevalência, uma vez que os estudos realizados até aqui ainda apontam diferenças de critérios para classificar assédio de não assédio. Na tabela 4 serão apresentados os objetivos, metodologia e resultados encontrados nestes estudos.

Tabela 4 – Caracterização do estudo

	Objetivo	Instrumentos Utilizados	Análises Realizadas	Resultados
1	Traçar a prevalência de assédio moral nos diversos setores de trabalho da Dinamarca e examinar até que ponto usando critérios operacionais ou subjetivos diferem os rendimentos de estimativas de	Uma questão de autopercepção de assédio moral, NAQ versão 23 itens, Hopkins Symptom Checklist, Stress Profile	Médias e desvio-padrão, coeficiente de correlação	Dois a 4 % dos entrevistados relataram ter sido vítimas de assédio moral, na maioria dos casos apenas ocasionalmente. Comparado com a autopercepção de assédio moral, os níveis de prevalência baseados numa definição operacional, foram maiores em todas as amostras, entre 8 e

	prevalência de assédio moral em uma determinada amostra.			25%. Ao usar um critério mais rigoroso de dois atos semanais, estes números foram reduzidos significativamente.
2	Investigar o impacto dos comportamentos negativos e assédio moral no trabalho sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores.	NAQ versão de 22 itens, Occupational Stress Indicator e GHQ-12	Correlação de Pearson	Em termos absolutos, aqueles que rotularam sua experiência como assédio moral tinham saúde muito pior do que aqueles que não foram intimidados. As associações mais fortes foram encontradas entre o comportamento negativo e efeitos adversos à saúde do que para auto relato de assédio moral e de saúde. Também sugere que alguns comportamentos negativos foram mais difíceis de lidar do que outros.
3	Analisar a prevalência de assédio moral em uma amostra de trabalhadores de centros de atenção a	Questionário formado por 20 questões formadas a partir do NAQ-R e do LIPT	Análise fatorial (rotação Varimax), Consistência interna (alpha de Cronbach), porcentagens e	Prevalência de 18,97% de pessoas assediadas

	peças com deficiência.		freqüências	
4	Analisar a influência dos fatores do entorno organizacional, como o clima e mudança organizacional, tem sobre a presença de práticas de assédio moral no trabalho.	NAQ-R versão com 29 itens, FOCUS- 93	Análise de regressão múltipla, matriz de correlação bivariada	O clima de apoio e o clima de regras se relaciona com uma menor presença de assédio, enquanto o clima de metas e os processos de mudança parecem ser propícios para a sua prática.
5	Analisar as variáveis de bem-estar que estão relacionadas com assédio moral, com o objetivo de encontrar aquelas que permitam diferenciar grupos de sujeitos com alto e baixo risco de assédio moral.	NAQ-R versão com 24 itens, MBI-GS, Questionário S10/12	Consistência interna (alpha de Cronbach), análise discriminante, matrizes de variância e covariância, correlação canônica	A insatisfação com a supervisão, o esgotamento emocional, o cinismo e os sintomas depressivos permitem classificar adequadamente os sujeitos com alto ou baixo risco de assédio moral.
6	Analisar a prevalência de	Questionário formado por 30	Provas t-teste, freqüências e	A prevalência foi de 25,37% e as ações

	assédio moral numa amostra de trabalhadores de centros de apoio a pessoas com deficiência	itens tendo como referência o NAQ-R e o LIPT	desvio-padrão, coeficientes de contingência	organizacionais mais frequentes estão dirigidas a desacreditar o trabalhador ao nível pessoal e profissional.
7	Examinar a validade de construto e preditiva usando a classe latente para identificar assédio moral no trabalho em comparação com o método de classificação operacional proposto por Leymann.		Cluster de classe latente, correlação de Spearman, frequências, tradução para o francês e holandês	Comparado com o método de classificação operacional, o cluster de classe latente mostrou maior validade de construto e preditiva a respeito do auto relato e indicadores de pressão e bem estar no trabalho.
8	Analisar o modo em que distintos fatores de risco psicossocial no trabalho podem ser indicativos de assédio moral.	NAQ-R versão de 24 itens, INSHT	Análise de correlação canônica	Alguns fatores psicossociais podem servir de preditores de assédio: definição de Rol, carga emocional, interesse pelo trabalho e supervisão/participação, predizem duas das formas de assédio moral: assédio pessoal e assédio centrado no rendimento do trabalho.

9	Analisar a incidência, componentes e origem do assédio moral no trabalho no setor de hortifruticultura.	NAQ-R versão com 24 itens	Consistência interna (alpha de Cronbach), análise fatorial (rotação varimax), coeficiente de Kappa, prova t	A taxa de incidência é de 28%, sendo que o assédio moral não é um construto único e a principal origem do mesmo provém dos superiores hierárquicos.
10	Realizar a validação espanhola de uma versão reduzida do NAQ.	NAQ-R versão com 14 itens, Shirom Melamed Burnout Measure, Swedish Occupational Fatigue Inventory.	Tradução e retro tradução, análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória, validade de construto, consistência interna.	A versão espanhola de 14 itens possui alta consistência interna. Análise fatorial encontrou 2 fatores. Correlações significativas entre o NAQ e suas dimensões e distintas escalas de saúde e o estresse percebido.
11	Examinar o rol moderador do distanciamento psicológico e a ruminação na relação entre assédio moral e insônia.	NAQ-R versão reduzida de 7 itens, subescala de do questionário de Sonnentag e Fritz, subescala de Sukhodolky, PANAS, escala de Jenkins et al.	Análise de correlação, análise de regressão múltipla hierárquica	O distanciamento psicológico e a ruminação moderam a relação entre o assédio moral no trabalho e os sintomas de insônia.
12	Investigar a ocorrência de	NAQ versão 27 itens, QPS-	Análise de regressão	Assédio moral foi negativamente

	assédio moral no setor de restaurantes e as potenciais conseqüências.	Nordic, General Burnout Questionnaire, Maslach Burnout Inventory General Survey	múltipla	relacionado com a satisfação no trabalho, o compromisso, a percepção dos funcionários do comportamento criativo, e as avaliações externas do nível de criatividade. Foi positivamente relacionado com o cansaço e intenção de deixar o trabalho. Algum apoio foi encontrado para uma hipótese de mediação, em que o assédio moral foi o preditor; satisfação no trabalho, empenho e burnout foram mediadores, e intenção de sair foi variável dependente.
13	Investigar a frequência de assédio moral numa amostra de enfermeiros portugueses e a potencial associação de assédio e sintomas de	NAQ-R versão com 23 itens, Maslach Burnout Inventory Human Services Survey, GHQ-28, MHI-5	Teste t, Qui-quadrado, correlação de Pearson	A prevalência foi de 13% de assediados, que apresentaram níveis significativamente maiores do que os não assediados em exaustão emocional, despersonalização e níveis

	burnout e saúde mental e geral.			significativamente mais baixos em saúde mental.
14	Analisar distintas conseqüências do fenômeno de assédio moral no trabalho num setor especial como é a hortifruticultura.	NAQ-R versão com 24 itens, Psychometric Complaints Questionnaire, Teacher Burnout Questionnaire	Freqüências e porcentagens, diferenças de médias estandardizadas, teste t, correlação de Pearson	Indica a existência de uma relação significativa e positiva de assédio moral e sintomas psicossomáticos, mas não com o absenteísmo.
15	Investigar a prevalência de exposição ao assédio moral em uma amostra representativa utilizando diferentes medições e métodos de estimativa.	NAQ-R versão 22 itens, uma questão de auto percepção de bullying com apresentação de uma definição, como vítima, agressor e testemunha.	Consistência interna (alpha de Cronbach), Cluster de classe latente, análise de correlação.	A prevalência variou de 2 a 14,3% dependendo do método de medição e estimação. Foi concluído que o Cluster de classe latente é mais confiável para mostrar estimativa (6,8%).
16	Examinar as relações entre a identificação organizacional e identificação com o grupo e assédio moral no trabalho. Também analisar o papel mediador do apoio social	NAQ-R versão reduzida de 14 itens, escala de apoio social, escala de Rizzo, House e lirtzman, Organizational Identification Questionnaire	Análises descritivas e matriz de correlação	A identificação grupal e organizacional são preditoras negativas das condutas de assédio moral. O apoio grupal percebido media parcialmente as relações entre identificação grupal e assédio. Mas o apoio organizacional

	percebido de diferentes fontes: organizacional e grupal nas relações entre a identificação e o assédio.			percebido falha na mediação da relação entre identificação organizacional e assédio moral.
17	Analisar a prevalência de assédio moral no local de trabalho e as distintas características associadas.	NAQ-R versão com 23 itens	Consistência interna (alpha de Cronbach), análise fatorial exploratória, porcentagens e frequências, qui-quadrado.	Prevalência de 14% dos participantes vítimas de assédio moral no trabalho.
18	Investigar as propriedades psicométricas, estrutura fatorial e a validade do Negative Acts Questionnaire-Revised.	NAQ versão de 22 itens, Occupational Stress Indicator, GHQ-12	Cluster de classe latente, Consistência interna (alpha de Cronbach), análise fatorial	O instrumento com 22 itens tem alta consistência interna, com três fatores subjacentes: assédio pessoal, assédio relacionado ao trabalho e assédio como forma de intimidador físico. Embora o instrumento também possa ser usado como um único fator de medida. As vítimas de assédio pontuaram significativamente mais alto em todos os 22 itens. O NAQ-R é

				proposto como um instrumento válido para a medição de assédio moral no trabalho.
19	Analisar as características do trabalho como antecedentes de assédio moral no trabalho.	NAQ versão 17 itens, Questionnaire Experience and Evaluation of Work, Scale Task Autonomy, Scale Skill Utilization	Análise de regressão hierárquica (coeficiente de regressão estandardizada), coeficiente de correlação intercalasse, correlação de Pearson.	A autonomia não é significativamente relacionadas com assédio moral. De acordo com pesquisas anteriores, conflitos de papéis e ambigüidade de papéis são os antecedentes mais importantes. Também (falta de) participação na tomada de decisão (falta de) habilidade de utilização, a carga de trabalho, demandas cognitivas, as mudanças no trabalho, insegurança no emprego, e (falta de) tarefas relacionadas são encontrados para estar diretamente relacionados ao assédio moral no trabalho.
20	Investigar a extensão em que a auto rotulagem como vítima de assédio moral	NAQ versão reduzida de 9 itens, Bergen Health Checklist	Médias e frequências, análise de correlação, análise de	Foram identificados 116 auto rotulados como vítimas. A auto rotulação como vítima desempenha um papel

	media a relação entre a exposição ao assédio moral e os resultados de saúde.		regressão hierárquica	importante no processo de vitimização, embora a exposição persistente de assédio moral no trabalho parece ter consideráveis efeitos nocivos sobre a saúde do alvo, independentemente de a experiência ser ou não rotulada como assédio moral.
21	Investigar como diferentes métodos de medição e técnicas de amostragem contribuem para a variação observada nas taxas de prevalência de assédio moral no trabalho.	De 102 estimativas de bullying, 34 foram com base na experiência comportamental, 47% utilizou o NAQ e 32% o LIPT. Vinte e um foram com base na autopercepção sem definição operacional apresentada e 47 com base na autopercepção com definição operacional apresentada aos sujeitos.	Provas metanalíticas, Homogeneidade estatística (Q), testes de efeito de moderação, Estatística de homogeneidade entre grupos (QB).	Os moderadores metodológicos influenciam as taxas estimadas. Quanto ao método de medição, 11,3% foi encontrada para estudos que investigam a autopercepção de vitimização com uma definição do conceito apresentada. Ao passo que 14,8% foi encontrado para estudos com medidas comportamentais (NAQ e LIPT). Enquanto 18,1% para estudos de autopercepção sem definição do conceito. Fatores geográficos

				também influenciam conclusões sobre assédio moral.
22	Investigar a relação entre a personalidade do supervisor e dos subordinados com a exposição ao assédio moral no trabalho.	NAQ versão 27 itens, QPS-nordic, Norwegian Big Five Inventory, Cooper's Job Stress Scale	Análise de regressão múltipla, médias e desvio-padrão	Supervisores com pouca consciência, com altos níveis de neuroticismo e de exposição ao estresse foram significativamente mais referidos pelos subordinados expostos ao assédio moral no trabalho. Além disso, os subordinados que perceberam seu supervisor como tendo baixa afabilidade e alta introversão relataram significativamente mais bullying no trabalho.
23	Analisar o possível papel moderador da atividade fisiológica na relação entre assédio moral no trabalho e problemas de saúde.	NAQ versão reduzida de 9 itens, GHQ-28, medição da pressão arterial sistólica	Análise de regressão múltipla hierárquica e análise de correlação, análise descritiva (qui-quadrado)	Existe uma relação modesta entre assédio moral e indicadores de saúde objetivos. O assédio se associa positivamente com o índice de massa corporal e com pressão arterial.

As pesquisas apresentadas neste estudo são importantes para ampliar o conhecimento acerca do assédio moral no trabalho, mas mostram

limitações que devem ser consideradas para pesquisas futuras. A maioria dos autores considera como ponto fraco de seus estudos a amostra não probabilística. O estudo teve uma amostra muito limitada devido ao seu tamanho e a população de referência (Topa, Moriano e Morales, 2009; Gil-Monte, Carretero, Roldán e Caro, 2006; Muñoz, Santos, Duque, e Jaca, 2006). Dessa forma, os resultados encontrados nas pesquisas não podem ser generalizados.

Em alguns estudos foi somente usada amostra de um tipo de organização de trabalho, portanto é inadequado estender os resultados do estudo a outro tipo de organização. Seria necessário estudar as variáveis em outras populações para poder determinar se é generalizável ou se circunscreve exclusivamente às características laborais da amostra utilizada. (Izquierdo, Esteban, Izquierdo e Hernadéz, 2006). O tipo de organização é uma variável que deve ser levada em conta na hora de estudar os efeitos dos diferentes tipos de clima.

É relevante considerar os efeitos contingentes dos diversos tipos de clima sobre as práticas de assédio moral, em função do tipo de organização. (Muñoz, Santos, Duque e Jaca, 2006). Outros elementos de natureza organizativa como a cultura ajudariam a completar o mapa de riscos organizativos que se deve considerar. (Pedro et al., 2007).

O delineamento do estudo também foi considerado como um limitador. Mesmo que a utilização de uma metodologia quantitativa transversal proporcione dados relevantes sobre a correlação entre o assédio moral e diferentes fatores do ambiente de trabalho e de diferentes patologias psicossociais, limita a prevalência do fenômeno a um determinado momento. Assim, constitui uma aproximação estática do assédio e não permite inferências casuais (Gil-Monte, Carretero e Luciano, 2006; Izquierdo, Esteban, Izquierdo e Hernadéz, 2006; Gil-Monte, Carretero, Roldán e Caro, 2006; Jiménez, Muñoz, Sanz Vergel e Carvajal, 2008; Topa, Moriano e Morales, 2009; Nielsen et al., 2008). Neste sentido, pesquisas com delineamento longitudinal são recomendáveis para estudos futuros.

Outra problemática encontrada nos estudos foi o caráter de auto relato do questionário NAQ-R. Uma única fonte de informação como o auto relato poderia ter um viés subjetivo da vítima. (Gil-Monte, Carretero,

Luciano,2006). Tipos e traços de personalidade também podem interferir nas respostas de assédio. (Mikkelsen e Einarsen, 2001; Jiménez, Muñoz, Gamarra, e Herrer, 2007). E, ainda, é preciso considerar o motivo da avaliação. Além das características subjetivas intervenientes, pode também estar presente aspectos conscientes como intencionalidade e simulação. Isso ocorre quando a pessoa avaliada visa um benefício ou ganho secundário.

Portanto, torna-se apropriado para uma boa avaliação que os dados sejam triangulados com outras fontes de informação. (Topa, Moriano e Morales, 2009; Pedro et al.,2008; Pedro, Sánchez, Izquierdo, Navarro, 2007; Muñoz, Santos, Duque e Jaca, 2006; Gil-Monte, Carretero, Luciano,2006; Mikkelsen e Einarsen, 2001). Poderia se obter estes dados por meio da opinião de colegas de trabalho, supervisores e das pessoas que são apontadas como assediadoras (Pedro, Sánchez, Izquierdo, Navarro, 2007). Dessa forma se constituiria uma base de informação mais confiável. No entanto, muitas vezes existe a dificuldade de obter esse tipo de informação nos ambientes reais em que os trabalhadores desempenham suas funções. (Topa, Moriano e Morales, 2009).

De um modo geral, as sugestões para estudos futuros, dizem respeito à promoção de estudos qualitativos, longitudinais e transculturais.

Considerações Finais

O objetivo desta revisão sistemática foi verificar os estudos que utilizaram o NAQ-R como instrumento de avaliação de assédio moral em artigos escritos nas línguas inglesa, portuguesa e espanhola. No total foram encontrados 23 artigos pertinentes, sendo 20 obtidas por meio de bases de dados e 3 enviadas pelo autor do NAQ-R.

A partir desta revisão, observa-se que, com exceção da metanálise, todos os outros estudos apresentam delineamento quantitativo transversal. A pouca padronização metodológica também é uma característica. Estas diferenças metodológicas, bem como a variabilidade de amostras e populações estudadas, podem ter contribuído para a diversidade de prevalências de assédio moral encontradas nos estudos. Por este motivo, não há como

comparar os achados. As diferenças regionais e culturais também devem ter interferido neste dado.

Os estudos das propriedades psicométricas do NAQ-R mostraram-se satisfatórias, com uma excelente validade interna. As análises fatoriais obtiveram número de fatores diverso nos estudos. O instrumento resultou como apropriado para avaliar assédio moral no trabalho. No entanto, deve-se ter cuidado com as conclusões acumuladas sobre assédio moral incluídas neste estudo sem integrar as características metodológicas das pesquisas.

As limitações descritas nos estudos também são de grande importância para estudos futuros, pois de certa forma norteiam sobre as dificuldades encontradas nas pesquisas, ao mesmo tempo em que, sugerem possibilidades de aumentar a confiabilidade dos resultados.

A revisão sistemática da literatura é eficiente no sentido de possibilitar uma visão mais ampla sobre determinado tema. No entanto, existem algumas limitações pertinentes como: nem todos os estudos são publicados e alguns estudos que serão publicados demoram a ser efetivado. Neste sentido, a atualização sobre o tema que se está estudando é relativa.

Nesta revisão, foi possível notar, pelas referências citadas nos artigos incluídos, que muitos estudos ficaram de fora por não estarem presentes nas bases de dados investigadas. Por este motivo, mesmo sendo uma revisão sistemática, os resultados aqui mostrados são parciais, não globalizam todos ou quase todos os artigos que usaram o NAQ como instrumento de investigação de assédio moral no trabalho.

Sugerimos, portanto, que futuramente estudos de revisão sistemática sobre o instrumento sejam realizados abrangendo outras línguas não incluídas neste estudo para possibilitar o acesso a mais artigos que não foram evidenciados nesta revisão.

Referências

Barreto, M. (2003). Uma jornada de humilhações. Retirado do site: [www.assesiomoral.org/spip.php/artigo 1](http://www.assesiomoral.org/spip.php/artigo%201)

Cunha, J.A. (2000). Estratégias de avaliação: perspectivas em psicologia clínica. In: J.A. Cunha e colaboradores. Psicodiagnóstico- V. Artmed.

Einarsen, S.; Hoel, H. e Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire- Revised. *Work & Stress*, v.23, n.1, p.24-44.

Gil-Monte, P.R.; Carretero, N., Roldán, M.D. e Caro, M. (2006). Estudio piloto sobre La prevalencia del acoso psicológico (mobbing) em trabajadores de centros de atención a personas con discapacidad. *Aletheia*, jan/jun, n.23, p.7-16.

Gil-Monte, P.R.; Carretero, N. e Luciano, J.V. (2006). Prevalencia del mobbing em trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, v.22, n.3, p.275-291.

Hirigoyen, M. F. (2001) Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano. Bertrand Brasil, 2º ed.

Hoel, H.; Faragher, B e Cooper, C.L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviors are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counseling*, v.32, n.3., ago.

Izquierdo, M.G.; Esteban, B.L.; Izquierdo, A.L.G. e Hernadéz, J.A.R. (2006). Psychological well-being and mobbing in a sample of employees working in the medical and educational sectors. *Revista de Psicología del Trabajo y e las Organizaciones*, v.22, n.3, p.381-395.

Jiménez, B.M.; Muñoz, A.R.; Gamarra, M.M. e Herrer, M.G. (2007). Assessing workplace bullying: spanish validation of a reduced version of the Negative Act Questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, v.10, n. 2, p. 449-457.

Jiménez, B.M.; Muñoz, A.R.; Vergel, A.I.S. e Carvajal, R.R. (2008). El efecto del acoso psicológico em el insomnio: el papel del distanciamiento psicológico y la rumiación. *Psicothema*, v.20, n. 4, p.760-765.

Jimenez, B.M.; Muñoz, A.; Moreno, Y.; Sanz Vergel, A.I. (2011). Acosos psicológico em el trabajo y problemas de salud: El papel moderador de La activación fisiológica. *Psicothema*, v.23, n.2, p.227-232.

Matthiesen, G.E; Einarsen, S. e Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, v.49, p.59–68.

Matthiesen, G.E; Einarsen, S. e Mykletun, R. (2011). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, p.637–651.

Mikkelsen,E.G.; Einarsen,S. (2001). Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.10, n.4, p.393-413.

Muñoz, H.F.; Santos, J.M.G.; Duque, M.B. e Jaca, L.M. (2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional: papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, v.22, n.3, p.347-361.

Nielsen, M.B.; Skogstad,A., Matthiesen,S.B., Glaso,L.; Aasland,M; Notelaers,G. e Einarsen,S.(2008). Prevalence of workplace bullying in Norway: comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Nielsen,M.B.; Matthiesen,S.B e Einarsen,S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying: a meta-analysis. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, v. 83, p. 955-979.

Notelaers, G.; Einarsen,S.; De Witte,H. e Vermunt, J.K.(2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, v.20, n.4, p. 289-302.

Notelaers, G.; De Witte, H e Einarsen, S. (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.19, n..4, p.487–504.

Pedro, M.M.; Sánchez, M.I.S; Navarro, M.C.S. e Izquierdo, M.G. (2007). Incidência, componentes y origen del mobbing em el trabajo em el sector hortofruticola. *Anales de Psicología*, v.23, n.1, p. 92-100.

Pedro, M.M.; Sánchez, M.I.S; Navarro, M.C.S. e Izquierdo, M.G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*, v.11, n. 1, p. 219-227.

Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying in NHS community trust: a comparison of two different strategies for a measuring bullying. *Journal of Work and Organization Psychology*, v.10, n.4, p.425-441.

Sá, L. e Fleming, M. (2008). Bullying, burnout, and mental health amongst portuguese nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, v.29, p.411–426.

Topa, G.; Moriano, J.A. e Morales, J.F. (2009). Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de La identidad social em el trabajo, v.25, n.2, p.266-276.

Trijueque, D.G. e Gómez, J.L.G. (2009). El acoso psicológico em el lugar de trabajo: prevalência y análisis descriptivo em una muestra multiocupacional. *Psicothema*, v.21, n.2, p. 288-293.

Trombeta, T & Zanelli, J.C. (2010) Características do assédio moral. Curitiba: Juruá

Verdasca, A.T. (2008). Portuguese validation of the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). Comunicação Apresentada na Conferência “O assédio moral no local de trabalho: emergência de uma nova realidade.”

Vie, T.; Glasø, L. e Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research*, v.70, p.37–43.

SEÇÃO II – ESTUDO EMPÍRICO

ESTUDO DE ADAPTAÇÃO E FIDEDIGNIDADE DO QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS REVISADO (QAN-R) PARA O PORTUGUÊS DO BRASIL.

Introdução

O assédio moral no trabalho, também conhecido como “mobbing”, psicoterror, terror psicológico, “harassment” e “bullying”, é tido como uma forma de interação negativa que pode ser expressa de muitas maneiras, desde a agressão verbal, excessiva crítica ou monitoramento do trabalho, isolamento social ou ignorar a pessoa. (Morán, Gonzáles, Landero, 2009, p.7).

Um dos conceitos mais utilizados é o de Leymann (1996, p.165) que, na década de 80, introduziu o termo “mobbing” no contexto ocupacional como uma forma de violência psicológica. Descreveu -o como:

O fenômeno em que uma pessoa - ou grupo de pessoas - exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente, ao menos uma vez por semana e durante no mínimo 6 meses, sobre outra pessoa ou grupo de pessoas no local de trabalho. Tem como objetivo destruir sua rede de comunicações, sua reputação, seu exercício profissional e conseguir que finalmente essa(s) pessoa(s) acabe(m) se demitindo.

Outro conceito frequentemente usado é da francesa Hirigoyen (2001, p.65):

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psicológica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Esses comportamentos ocorrem de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador hierarquicamente superior (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou subordinado (assédio ascendente)”.

Assim se excluem os conflitos passageiros e centrados em um determinado momento. Será qualificado como assédio moral as condutas

hostis continuadas e sistemáticas de um ou vários indivíduos contra outro(s) com o objetivo final de provocar o abandono do trabalho.

Outra característica de algumas definições de assédio moral é o desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas. O desequilíbrio de poder pré-existente ou que evoluiu com o tempo é considerada central para a experiência de assédio moral. Isso porque pode limitar a capacidade dos alvos de retaliação ou de defenderem-se com sucesso. Em muitos casos esse desequilíbrio de poder pode simplesmente espelhar a estrutura de poder formal do contexto organizacional em que o cenário de assédio se desenrola (Einarsen, Hoel e Notelaers, 2009, p.26). Assim, o clima organizacional que caracteriza o dia-a-dia de uma organização, poderia ser um bom indicador das práticas de assédio moral (Muñoz, Guerra, Baron, Munduate, 2006, p. 350).

Vários sintomas negativos são apontados como conseqüências do processo de vitimização. O assédio moral produz um deterioro na saúde que pode levar ao adoecimento e incapacidade da vítima e o fracasso de seu enfrentamento, levando a um transtorno próprio do estresse. (Izquierdo, Esteban, Izquierdo e Hernández, 2006).

Estas conseqüências tem tornado o assédio moral em um tema de grande interesse público que tem conduzido a um crescente número de investigações. (Moreno-Jiménez et al., 2006, p.336).

Pesquisas realizadas no Brasil apontam que o assédio moral está presente como fator psicossocial de risco para a ocorrência de transtornos mentais. Estudos têm sido desenvolvidos para verificar a ocorrência e conseqüência do assédio em diferentes locais de trabalho. Como o trabalho produzido por Guimarães e col. (2005) com uma amostra de 74 trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia que responderam aos questionários Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT), Questionário de Morbidade Psiquiátrica do Adulto (QMPA) e a Escala de Copping de Billings e Moos (BMCS), em que o assédio moral no trabalho foi correlacionado significativamente com Suspeição Transtornos Mentais (STM) e encontraram na amostra a prevalência anual de 19,1%, sendo 14,7% moderado e 4,4% grave, desconsiderando os leves.

Barreto, em uma pesquisa com 2.072 trabalhadores que apresentaram adoecimento e eram originários de 97 empresas integrantes do Sindicato dos

Trabalhadores nas indústrias químicas, farmacêuticas, plásticas e similares de São Paulo, mostrou que 42% dos trabalhadores afirmaram ter passado por humilhações no trabalho, apresentando danos e agravos à saúde (SINDIQUIM, 2003).

Soboll (2006) que avaliou o assédio moral no trabalho bancário através de um estudo de caso com 32 sujeitos, sendo 28 trabalhadores bancários, dois médicos do trabalho e dois representantes sindicais, através de análise de discurso (Minayo), concluiu que há uma banalização do termo assédio moral. Que esta confusão acerca do termo, que é usado para referir toda e qualquer situação de conflitos e pressões no trabalho, descaracteriza o fenômeno como uma expressão extrema da violência psicológica no trabalho desconsiderando a repetitividade, duração no tempo e finalidade.

Outra pesquisa, realizada por Trombeta e Zanelli (2010) com 173 alunos-trabalhadores de uma universidade localizada em Santa Catarina, em que aplicaram um questionário composto por 59 perguntas, sendo 46 estruturadas (os respondentes identificavam o número de vezes em uma semana que cada situação negativa aconteceu e durante quanto tempo em meses) e 13 dissertativas. Identificaram na amostra a ocorrência de 95 assediados.

Embora não sejam encontradas muitas pesquisas com este tema em nosso país, as já realizadas apontam uma alta incidência de casos de assédio moral, ao mesmo tempo em que esse assunto ainda seja pouco esclarecido para a maioria da população e, portanto mais difícil de ser detectado, tratado e evitado.

No Brasil, existem mais de 80 projetos de lei e dispositivos de proteção trabalhista em elaboração sobre assédio moral nas organizações, sendo alguns já aprovados em algumas cidades e estados. (Trombeta e Zanelli, 2010, p.27). Este dado mostra a importância do assédio moral como um problema prevalente no mundo do trabalho tendo conseqüências devastadoras para as vítimas e organizações. Ainda assim, se percebe o pouco conhecimento sobre o assunto que deve ser melhor investigado.

Pesquisas realizadas em outros países também mostram, por meio de estudos empíricos, a grande incidência de assédio moral no trabalho. Existem dois instrumentos que estão sendo vastamente utilizados em muitos países: o

LIPT - desenvolvido pelo sueco Leymann e o NAQ-R - criado por Einarsen e Raknes na Noruega.

O NAQ-R - “Negative Acts Questionnaire – Revised”- é um questionário composto por 22 itens, cada um escrito em forma de comportamento, sem referência ao termo “assédio”. A escala mede quantas vezes o entrevistado, durante os últimos 6 meses foi submetido a uma série de atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos. O instrumento diferencia sujeitos que foram assediados dos não assediados.

No Brasil, Gonçalves e Maciel (2006), realizaram um estudo utilizando o NAQ-R traduzido por elas. O estudo foi realizado com uma amostra de 218 trabalhadores que aguardavam atendimento na Delegacia Regional do Trabalho do Ceará. Duas estratégias foram utilizadas para medir o assédio moral no trabalho. O primeiro foi o auto relato dos respondentes após a apresentação de uma definição de assédio, obtendo 25,2% de assediados. O segundo foi obtido por meio dos 22 itens do NAQ-R, chegando ao índice de 66,9% dos trabalhadores expostos ao assédio. Amazarray (2010) também utilizou o NAQ-R numa amostra de 598 bancários em Porto Alegre e região metropolitana juntamente com outros 4 instrumentos para verificar a prevalência de assediados nesta população.

Pela necessidade de ampliar os estudos sobre assédio moral no Brasil e com o objetivo de contribuir com conhecimento acerca do tema e demonstrar que o mesmo realmente pode ser adaptado a nossa realidade, este trabalho apresenta estudos de adaptação através de tradução e retro tradução e de evidências de validade e fidedignidade do Negative acts Questionnaire Revised (NAQ-R) para uso no Brasil, ou, Questionário de Atos Negativos Revisado.

Objetivos

Apresentar algumas das principais etapas de adaptação para o português (Brasil) do Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). Para tanto, realizou-se as fases de tradução, retro tradução e avaliação “por painel de experts” e aplicação piloto do instrumento em um grupo para adequá-lo a língua e posteriormente proceder à aplicação em uma amostra da população geral para mostrar a consistência interna do instrumento. Além disso, também

será apresentada a análise fatorial do Questionário de Atos Negativos Revisado e as associações entre os resultados obtidos e as variáveis sociodemográficas.

Metodologia

Apresentação do Instrumento

O Negative Acts Questionnaire (NAQ), foi desenvolvido por Einarsen e Raknes em 1994 na Noruega em um estudo de assédio no local de trabalho. O NAQ foi obtido a partir de duas fontes de informação: através do estudo de literatura e de relatos feitos pelas vítimas de assédio de longa duração. Em 2001 o instrumento foi revisado e denominado NAQ-R. O questionário é composto por 22 itens, cada um escrito em forma de comportamento, sem referência ao termo “assédio”. A escala mede quantas vezes o entrevistado, durante os últimos 6 meses foi submetido a uma série de atos negativos e comportamentos potencialmente ofensivos, através de escala Likert de 5 pontos (1 = nunca; 2 = eventualmente; 3 = mensalmente; 4 = semanalmente e 5 = diariamente).

Além dos 22 itens, foi incluído um item de auto percepção em que apresenta uma definição de assédio moral e questiona se a pessoa se considera ou não vítima de acordo com a definição, que pode ser respondida como nunca; sim, mas só raramente; sim, às vezes; sim, várias vezes por semana e sim, quase diariamente. Einarsen e Raknes descobriram que a agressão e o assédio são problemas significativos em contextos organizacionais uma vez que foram encontradas fortes correlações entre a exposição ao assédio e insatisfação com a cointeração do trabalhador.

Tradução, retro tradução e validade de face

Após o consentimento formal dos autores, a versão em inglês foi traduzida para o português por Rovinski, Christ e Gauer.

A tradução para o português foi realizada de forma independente pelos três tradutores, duas psicólogas e um psiquiatra. As três traduções foram então

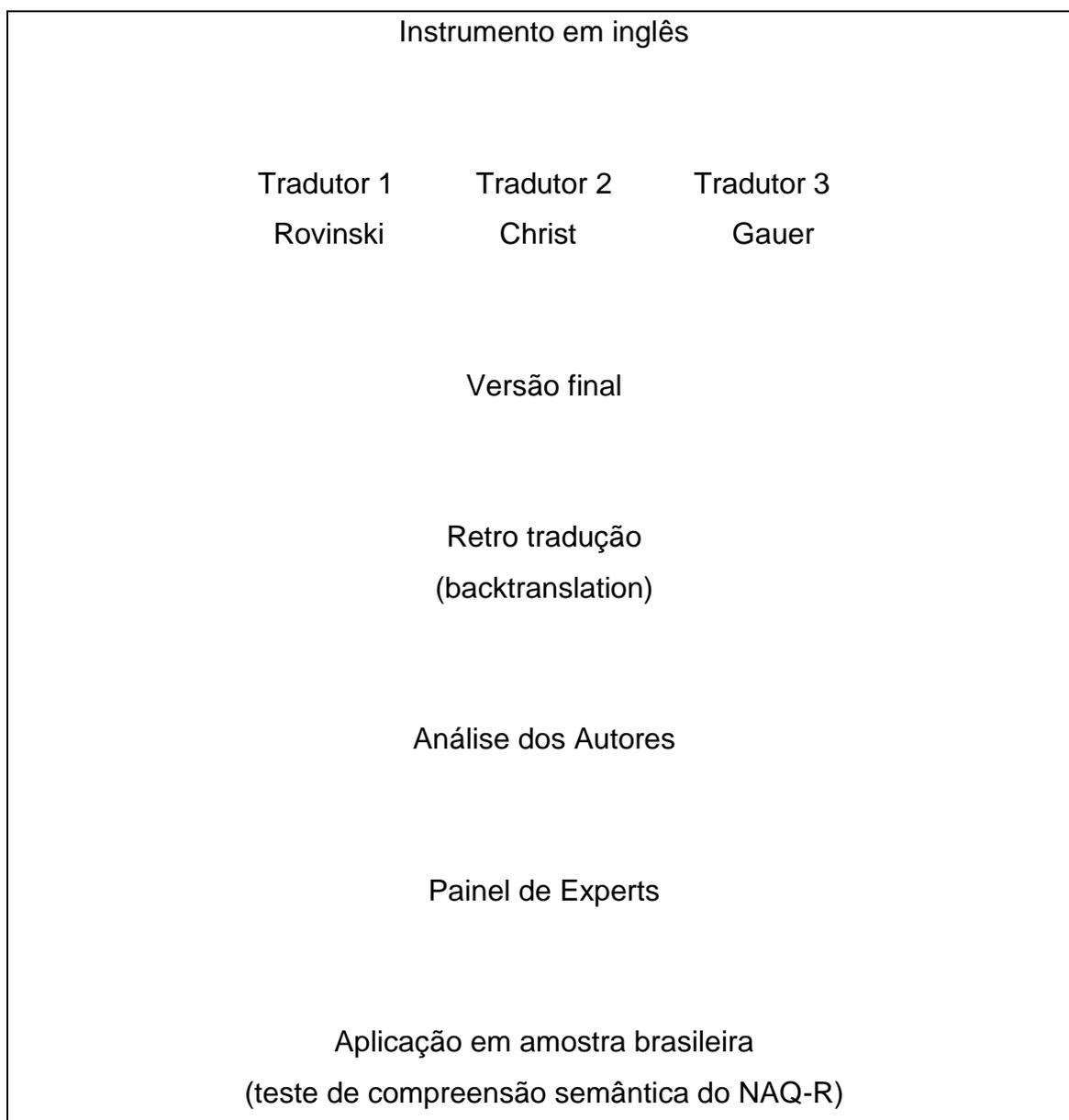
comparadas pelos tradutores, e cada item foi discutido para chegar a uma versão consensual em português, em relação aos aspectos lingüísticos e semânticos. A retro tradução para o inglês foi realizada de forma independente por dois profissionais bilíngües da área, não familiarizados com a versão original do NAQ-R. A retro tradução foi comparada com a versão original em inglês pelos responsáveis pela tradução e pelos autores noruegueses. As discrepâncias foram discutidas com os autores da versão original em inglês por meio eletrônico.

Após a comparação da retro tradução com a versão original em inglês, para a correção de inconsistências conceituais e semânticas, a tradução consensual foi corrigida pelos tradutores. O exame de aspectos relacionados ao aprimoramento de compreensão lingüística de cada um dos 23 itens para adaptação a população brasileira foi realizado pelos tradutores.

A versão final do NAQ-R português foi avaliada por um painel de experts, 5 psicólogas brasileiras com experiência clínica. Os experts avaliaram a pertinência dos itens em relação aos atributos que pretendiam medir e sua linguagem, sendo unânimes de que os conceitos de assédio moral eram adequados e compreensíveis e refletiam o entendimento semântico usual na cultura brasileira. Algumas sugestões foram feitas sobre o tempo verbal utilizado nos itens do questionário, estes itens foram reformulados, tendo o cuidado de manterem o mesmo entendimento semântico. Assim, o NAQ-R Português para o Brasil apresenta validade de face aceitável para aplicação em amostras brasileiras.

Após estudo subjetivo de equivalência lingüística e semântica e validade de face, o NAQ-R Português para o Brasil manteve os mesmos 22 itens do questionário mais o item de auto percepção de sua versão em inglês.

Quadro I – Tradução e Retro tradução



Amostra

A amostra de 327 sujeitos foi composta através de amostragem randômica estratificada. A dimensão escolhida para os subgrupos foi escolaridade por ser relevante para o problema estudado. Como se trata da adaptação do instrumento NAQ-R para o português do Brasil, é importante que a amostra fosse representada por sujeitos de escolaridade diversa para poder avaliar o entendimento das questões aplicadas em diferentes níveis de escolaridade. Para tanto, o instrumento e o questionário sócio-demográfico

foram inicialmente aplicados em uma amostra de estudantes de EJA, composta 18 sujeitos. Posteriormente foi aplicado em estudantes universitários e estudantes do EJA de ensino médio. Depois também foi aplicado em uma empresa de Bento Gonçalves/RS para se ter representantes com escolaridade inferior e superior aos já incluídos na amostra.

A amostra de universitários foi composta por alunos de graduação da PUCRS por meio de amostragem por agrupamento que consiste em, uma vez escolhidos os agrupamentos, todos os indivíduos de cada agrupamento são incluídos na amostra (Cozby, 2009, p.150). Assim, foi feito um sorteio aleatório entre todos os cursos de graduação com funcionamento noturno. Todos os alunos dos cursos sorteados (Ciências Contábeis e Administração Linha de Formação Gestão de Tecnologia da Informação) independentemente do semestre que cursavam, que estavam presentes nos dias da aplicação do instrumento em sala de aula, que satisfizeram os critérios de inclusão e que aceitaram responder aos questionários, participaram da pesquisa.

A amostra de estudantes do EJA também foi composta por todos os alunos das escolas que aceitaram participas da pesquisa (Colégio Estadual Dona Isabel, Escola Técnica José César de Mesquita e Colégio Mauá) e que preencheram os critérios de inclusão.

Critérios de Inclusão

Sujeitos com mais de 16 anos, que trabalham ou trabalharam por mais de seis meses na mesma empresa. Os sujeitos que estavam desempregados responderam em relação ao último emprego.

Critérios de Exclusão

Sujeitos com menos de 16 anos, que nunca trabalharam ou trabalharam menos de 6 meses na mesma empresa não participaram da pesquisa.

Procedimentos Éticos e coleta de dados

Após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo D) com explicação cuidadosa do estudo, os questionários foram entregues para que os participantes respondessem de forma individual e auto aplicativa.

Os instrumentos foram aplicados em sala de aula nas escolas que trabalham com o EJA e na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS e numa empresa de Bento Gonçalves/RS. O NAQ-R e o questionário sócio-demográfico (anexo E) receberam a mesma numeração para cada participante, para que posteriormente os dados pudessem ser submetidos a análise multivariada.

O projeto seguiu as normas estabelecidas para pesquisa em seres humanos (Resolução CNS196/96). Os participantes receberam esclarecimentos sobre os objetivos da pesquisa e os que consentiram à realização da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foi assegurado o anonimato e sigilo no uso das informações obtidas através dos prontuários e respostas aos instrumentos da pesquisa. Também houve autorização dos responsáveis pelos locais onde foram realizadas as aplicação (anexo C). A realização deste estudo também foi aprovada pelos detentores dos direitos autorais (anexo B). Bem como pela Comissão Científica do Programa de Pós-graduação da PUCRS e pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS (anexo A).

Os dados coletados foram passados para um banco e todas as análises estatísticas foram realizadas por meio do SPSS versão 17.0.

Resultados

Caracterização da Amostra

A amostra foi composta por 327 sujeitos com idades compreendidas entre 16 e 65 anos, tendo como média 26 anos (D.P.= 7,48), a maioria entre 16 e 24 anos (55,2%) e entre 25 e 34 anos (32,9%). A escolaridade mais freqüente foi de nível superior incompleto com 54% da amostra. Quanto ao estado civil, 73,5% eram solteiros. A grande maioria da amostra foi de católicos (61,3%), seguidos de ateus (21,6%), como pode ser visto na tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização pessoal da amostra

	Frequência	Percentual válido
Sexo		
Feminino	153	46,6
masculino	175	53,4
Total	328	100,0
Faixa Etária		
16 a 24 anos	181	55,5
25 a 34 anos	108	33,1
35 a 44 anos	24	7,4
Acima de 45 anos	13	4,0
Total	326	100,0
Escolaridade		
Fundamental	16	4,9
Médio ou técnico	100	30,5
Superior incompleto	177	54,0
Superior completo	35	10,7
Total	328	100,0
Estado Civil		
Solteiro	241	73,5
Casado ou união estável	79	24,1
Divorciado ou separado	8	2,4
Total	328	100,0
Religião		
Ateu	71	21,7
Católico	201	61,5
Evangélico	20	6,1
Espírita	18	5,5
Outros	17	5,2
Total	327	100,0

Em relação às características laborais, a amostra está distribuída principalmente nos setores administrativo (28%), comércio (17,4%), indústria

(15,2%) e tecnologia (13,7%), advindos, na grande maioria, de empresas privadas (77,1%) e em menor número de empresas públicas (13,7%), terceiro setor (4,3%) e economia mista (3%).

Os cargos mais freqüentes foram administrativo (18%), estagiário (17,1%), auxiliar (15,9%) e operacional (15,5%). Já o vínculo empregatício compreendeu principalmente o regime de CLT (44,9) e a maioria da amostra trabalhava na mesma empresa no período de 1 a 3 anos (45,1%), como pode ser visto na tabela 2.

Tabela 2 – Caracterização profissional da amostra

	Freqüência	Percentual válido
Setor de trabalho		
Indústria	50	15,4
Comércio	57	17,5
Banco	21	6,5
Saúde	17	5,2
Administrativo	92	28,3
Educacional	10	3,1
Político	1	0,3
Tecnologia	45	13,8
Serviços	29	8,9
Outros	3	0,9
Total	325	100,0
Economia da empresa		
Privada	253	78,0
Pública	45	13,8
Economia mista	10	3,0
Terceiro setor	14	4,3
Outro	2	0,6
Total	324	100,0

Cargo		
Estágio	56	17,6
Gerência	25	7,8
Supervisão	18	5,6
Administrativo	59	18,5
Técnico	40	12,5
Auxiliar	52	16,3
Operacional	51	16,0
Suporte	12	3,8
Tecnologia	2	0,6
Serviços	1	0,3
Outro	3	0,9
Total	319	100,0
Vínculo		
Sócio	16	5,0
Proprietário	10	3,1
Temporário	44	13,6
Terceirizado	16	5,0
CLT	145	44,9
Concursado	17	5,3
Prestador de serviço	70	21,7
Estagiário	3	0,9
Outros	2	0,6
Total	323	100,0
Tempo		
Desempregado	9	2,8
Menos de 1 ano	77	24,0
de 1 a 3 anos	148	46,1
de 4 a 6 anos	43	13,4
de 7 a 9 anos	20	6,2
Mais de 10 anos	24	7,5
Total	321	100,0

A proporção de homens e mulheres não apresentou diferença significativa ($p = 0,224$), considerando estatisticamente significativo $p < 0,05$.

Com a finalidade de verificar a associação entre a variável sexo e as demais variáveis sócio-demográficas, foi utilizado o teste qui-quadrado. Apenas o estado civil demonstrou diferença significativa ($p = 0,019$) em que o sexo masculino teve um percentual de 75% de divorciados ou separados contra 25% do sexo feminino na mesma condição, enquanto na união estável ou casados, 59,5% foram de mulheres e 40,5% de homens.

As associações entre o sexo e outras variáveis não mostraram significância apresentando-se independentes, como número de filhos ($p = 0,07$), escolaridade ($p = 0,74$), tipo de empresa ($p = 0,38$), vínculo com a empresa ($p = 0,56$), tempo de emprego na mesma empresa ($p = 0,96$) e faixa etária ($p = 0,86$).

Consistência Interna

A análise de confiabilidade do construto “assédio moral” utilizado para obtenção dos dados do estudo foi obtido por meio do Alpha de Cronbach. Neste estudo o Alpha de Cronbach com coeficiente 0,933 revela a alta fidedignidade das dimensões do construto “assédio moral”. Também aponta que a retirada de algum item do questionário não aumentaria a consistência interna do instrumento.

Análise Fatorial

Para verificar a aplicação da Análise Fatorial utilizou-se o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de medida de adequação da amostra. O resultado expresso neste teste (0,929) demonstra um ótimo grau de ajuste para aplicação da técnica multivariada Análise Fatorial.

Foi observado que 58,75% do total da variância pode ser explicada por 4 fatores.

Os fatores extraídos na análise através da Rotação Varimax, foram submetidos ao teste de confiabilidade Alpha de Cronbach. Todos os fatores analisados no NAQ-R excederam a 0,5, valor mínimo aceitável (Hair, 2009), sendo considerados confiáveis.

O fator 1, denominado Assédio Relacionado com o Trabalho, é composto por 8 itens (5, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 21) que explicam 43,66% da variância total, com coeficiente Alpha de Cronbach igual a 0,874. A pessoa sofre pressões, críticas negativas e boicotes, de tal forma que tem seu desempenho prejudicado no trabalho.

O fator 2, denominado Assédio Pessoal, é composto por 7 itens (2, 6, 7, 8, 12, 13, 15) e Alpha de Cronbach com coeficiente 0,848. A pessoa se sente atacada por comportamentos hostis e de exclusão.

O fator 3, denominado Desqualificação pessoal e profissional, é composto por 4 itens (1, 3, 4, 14) e Alpha de Cronbach com coeficiente 0,761. A pessoa sente que tanto seu trabalho como sua opinião não são levados em consideração.

O fator 4, denominado Intimidação Física, é composto por 3 itens (9, 20, 22) e Alpha de Cronbach com coeficiente 0,653. A pessoa se vê envolvida em situação de intimidação física ou até mesmo seja vítima de violência física.

Tabela 3 – Composição dos fatores

Fator	Variáveis	Carga	Alpha de Cronbach
1	18. Alguém reteve informações que interferiram em seu desempenho.	759	0,874
	16. Você recebeu tarefas com metas ou prazos impossíveis de serem cumpridas ou irracionais.	694	
	21. Você foi exposta a uma carga de trabalho impossível de ser administrada.	688	
	17. Foram feitas alegações contra você.	642	
	11. Você recebeu lembretes de erros ou enganos cometidos.	572	
	19. Você recebeu pressão para não reivindicar seus direitos.	563	
	5. Foram espalhadas fofocas ou rumores sobre você.	540	
	10. Você recebeu dicas ou sinais de outros de	516	

	que você deveria desistir de seu emprego.		
2	<p>2. Você foi humilhado ou ridicularizado em função de seu trabalho.</p> <p>6. Você foi ignorado, excluído ou isolado do grupo.</p> <p>7. Você recebeu comentários ofensivos sobre sua pessoa.</p> <p>8. Você foi xingado ou foi alvo de raiva sem motivo (ou fúria).</p> <p>12. Você foi ignorado ou enfrentou reação hostil ao se aproximar.</p> <p>13. Você recebeu persistente crítica frente ao seu trabalho e esforço.</p> <p>15. Foram feitas piadas desrespeitosas por pessoas com quem você não tem muita proximidade.</p>	<p>637</p> <p>631</p> <p>631</p> <p>606</p> <p>594</p> <p>571</p> <p>552</p>	0,848
3	<p>1. Alguém reteve informações que interferiram em seu desempenho.</p> <p>3. Você foi obrigado a realizar atividades em nível inferior a sua capacidade.</p> <p>4. Suas principais áreas de responsabilidade foram substituídas por atividades triviais ou desagradáveis.</p> <p>14. Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados.</p>	<p>749</p> <p>694</p> <p>607</p> <p>537</p>	0,761
4	<p>9. Você sofreu comportamento intimidador, como ser apontado com o dedo, invasão do espaço pessoal, empurrado, ter o caminho bloqueado ou barrado.</p> <p>20. Você foi objeto de sarcasmo e provocação excessiva.</p> <p>22. Você recebeu ameaças de violência ou de abuso físico ou abuso real.</p>	<p>724</p> <p>545</p> <p>537</p>	0,653

Critérios indicativos de assédio moral por meio do QAN-R

Os autores do QAN-R juntamente com outros estudiosos de assédio moral postulam que são definidos critérios diferentes de operacionalização para saber se uma pessoa é considerada como intimidada ou não (Einarsen, Hoel e Notelaers, 2009; Mikkelsen e Einarsen, 2001). Os critérios mais utilizados são: ponto de corte; a definição de Leymann (1996) que considera como assédio moral a pessoa que foi exposta a pelo menos um ato negativo semanal nos últimos seis meses; a definição operacional de Mikkelsen & Einarsen (2001) de pelo menos dois atos negativos por semana durante os 6 últimos meses e o Cluster de Classe Latente (análise estatística). Portanto, não há um consenso entre os estudos.

Neste estudo optou-se por adotar o critério de Leymann para diferenciar as pessoas consideradas como tendo sido assediadas e não assediadas, descrito por ele como sendo um ato negativo pelo menos, sofrido de forma semanal nos últimos 6 meses. O resultado total encontrado no QAN-R aplicado nesta amostra foi de 68,7% não assediados e de 31,3% assediados. A grande maioria da amostra, 215 sujeitos não pontuou nenhum ato negativo, enquanto apenas um pontuou todos os itens do questionário.

Os atos negativos mais citados como tendo sido praticados contra si foram os correspondentes ao item 3 – “Você foi obrigado a realizar atividades em nível inferior a sua competência” (12,8%), item 1 – “Alguém retém informações que interferem em seu desempenho” (10,7%), item 16 – “Você recebeu tarefas com metas ou prazos impossíveis de serem cumpridos ou irracionais” (9,1%) e item 18 – “Foi feito um monitoramento excessivo de seu trabalho” (8,5%). Os dois primeiros itens referem-se ao Fator 3 - Desqualificação pessoal e profissional e os outros ao Fator 1 - Assédio Relacionado ao Trabalho.

Entretanto, como foram utilizados critérios baseados em estudos desenvolvidos em outras culturas, estes achados não podem ser generalizados e novos estudos devem ser feitos para que se possa determinar quais os critérios devem ser utilizados na nossa realidade.

Associações entre os resultados do NAQ-R e variáveis sócio-demográficas

Foram realizados testes Qui-quadrado entre os resultados obtidos no NAQ-R e as variáveis sócio-demográficas para verificar a relação entre assédio no trabalho e as variáveis estudadas. No entanto, não houve associação significativa com as variáveis estado civil ($p = 0,105$), escolaridade ($p = 0,535$), setor de trabalho ($p = 0,385$), tipo de economia da empresa ($0,361$), vínculo com a empresa ($p = 0,138$), faixa etária ($p = 0,230$), número de filhos ($p = 0,587$), cargo ($p = 0,083$), vínculo ($p = 138$) e tempo de serviço ($p = 0,662$).

A única variável que demonstrou associação ($p = 0,05$) com assédio moral no trabalho foi sexo. No sexo masculino foram assediados 36,1% enquanto que no sexo feminino foram 25,9%.

Além do cruzamento entre o resultado do NAQ-R e as variáveis sócio-demográficas, também foi realizada uma investigação entre o resultado obtido nos 22 itens do NAQ-R e o item 23 de autopercepção de ter sido assediado. A questão pergunta claramente “Você foi assediado no trabalho?” e apresenta uma definição de assédio moral. Houve associação altamente significativa ($p < 0,001$). Enquanto 31,3% do total de pessoas que responderam terem sido submetidas a pelo menos um ato negativo de forma semanal ou diário, apenas 1,2 % considerou ter sido assediado nos últimos 6 meses.

Discussão

O principal objetivo deste estudo foi realizar etapas do processo de adaptação do instrumento para avaliar assédio moral no trabalho, NAQ-R, para o Brasil. Estas etapas compreendiam a adaptação lingüística para o português (validade de face), a consistência interna e a análise fatorial. Também pretendia encontrar associações entre os resultados obtidos de assédio e não assédio com as variáveis sócio-demográficas, com a finalidade de verificar a existência de características de maior vulnerabilidade para assédio moral.

O processo de tradução e retro tradução objetivou a obtenção do consenso da versão em português do QAN-R para adaptação à cultura brasileira, levando-se em conta aspectos lingüísticos, semânticos e conceituais. A literatura aponta imperfeições no processo de tradução e retro tradução

como forma de adaptação transcultural de um instrumento, porém esta ainda é a metodologia mais comumente utilizada. A retro tradução é fundamental para assegurar que os conteúdos, do ponto de vista conceitual, não tenham se modificado na fase de tradução e é a chave para o estabelecimento da equivalência semântica do instrumento. A presença de boa validade de face aumenta as chances de aceitação do QAN-R Português pelos respondentes a quem se destina. No entanto, também se faz necessário a preservação das propriedades psicométricas da versão traduzida do instrumento, por isso também foram realizados estudos preliminares de validação, encontrando resultados que comprovam a confiabilidade da sua versão em português – Questionário de Atos Negativos Revisado.

A amostragem de sujeitos da população geral selecionada aleatoriamente em escolas com EJA, PUCRS e empresa, apresentou distribuição similar na variável sexo conforme significância p do teste Qui-quadrado. Os participantes com idade entre 16 e 65 anos, correspondem à idade profissionalmente ativa (16 e 17 anos vinculados ao estágio), sendo que a média foi de 26 anos. A maioria era de solteiros (73,5%) e com nível de escolaridade superior incompleto (54%).

O estudo da consistência interna revelou Alpha de Cronbach 0,933, indicando a alta fidedignidade das dimensões do construto “assédio moral”. Este achado corresponde com outros estudos do NAQ-R, em que o Alpha de Cronbach variou de 0,84 a 0,93 (Mikkelsen e Einarsen, 2001; Nielsen et AL, 2008; Einarsen, Hoel e Notelaers, 2009; Garcí-Izquierdo et al., 2006; Flores, Santos, Duque e Jaca, 2006; Jiménez et al., 2011). No Brasil, um estudo encontrou o Alpha de Cronbach 0,94 (Amazarray, 2010), mostrando uma boa consistência interna do instrumento.

Foram encontrados 4 fatores no QAN-R, todos com Alpha de Cronbach maiores que 0,06, mostrando sua confiabilidade. O agrupamento dos fatores sugerem que estejam relacionados com assédio associado com o trabalho (composto por 8 itens), assédio pessoal (composto por 7 itens), desqualificação pessoal e profissional (composto por 4 itens) e intimidação física (composto por 3 itens). O estudo de Soler et al. (2004) também encontrou 4 fatores: assédio pessoal (11 itens), assédio centrado no rendimento da trabalho (7 itens), assédio por razões de idade e gênero (4 itens) e assédio organizacional (4

itens). Outros estudos ainda encontraram 3 fatores (Einarsen, Hoel, e Notelaers, 2009 e Einarsen e Raknes, 1997) e 1 fator (Amazarray, 2010).

No presente estudo, ficou claro que as questões foram agrupadas de acordo com o tipo de violência empregada contra a vítima, ou seja, no primeiro fator estão os itens que dizem respeito ao ataque relacionado com situações da própria atividade e trabalho, no segundo fator os itens que correspondem ao ataque à pessoa, no terceiro fator os itens são relativos ao assédio indireto de desqualificação tanto da pessoa quanto da sua atividade laboral sem atacá-la diretamente, e o quarto fator é composto pelos itens que denotam violência física ou intimidação.

Utilizando o critério de Leymann, que considera assédio moral quando ocorre no mínimo um ato negativo pelo menos uma vez por semana nos últimos 6 meses, foi obtido os índices de 68,7% não assediados e 31,3% assediados. Como foram utilizados critérios baseados em estudos desenvolvidos em outras culturas, não se pode generalizar estes achados e novos estudos devem ser feitos para que se possa determinar quais os critérios devem ser utilizados na nossa realidade. Além da questão cultural, também é relevante considerar que ainda não há um consenso entre os estudiosos sobre os critérios. Este dado é significativo, pois, há evidências de que a prevalência muda conforme o critério utilizado.

A validação de um instrumento é um processo contínuo e que nunca termina. Aqui foram realizados alguns passos importantes, que apontam para a possibilidade do uso do QAN-R em pesquisas no Brasil, mas que não esgotam os estudos para consolidar sua validação para o Português do Brasil.

De acordo com outros estudos realizados no Brasil, a prevalência encontrada de assédio moral foi variada. Barreto encontrou 42% de respondentes numa amostra de 2.072 que fizeram referências a humilhações no local de trabalho em São Paulo. Trombeta e Zanelli (2010) encontraram um índice de 54,9% assediados numa amostra de 173 alunos-trabalhadores catarinenses usando um questionário composto por 59 questões. Gonçalves e Maciel (2008) numa amostra com 218 trabalhadores que aguardavam atendimento na Delegacia Regional do Trabalho no Ceará obtiveram dois resultados, um de auto relato com índice de 25,2% e outro do NAQ-R (tradução das autoras) com critério Leymann de 66,9%. Outra pesquisa realizada no

Ceará com 2.609 bancários, usando um questionário de livre tradução divulgado por Barreto e proposto por Hirigoyen, mostra 33,98% de assediados (Maciel, Cavalcante, Matos, Rodrigues, 2007).

Pela diversidade de taxas encontradas nas pesquisas, pode-se verificar que ainda não há dados suficientes para poder saber a prevalência de assédio moral no Brasil. Isso se deve primeiramente pelos poucos estudos empíricos existentes no país sobre o tema, as diferenças culturais das regiões do Brasil e também por serem usados diferentes métodos de medição, instrumentos e delineamento de estudo.

Ao cruzar os dados sócio-demográficos com o resultado obtido no QAN-R, verifica-se que, nesta população, o assédio independeu de idade, estado civil, escolaridade, número de filhos, setor de trabalho, tipo de economia da empresa, cargo ocupado pelo respondente, vínculo empregatício ou tempo de permanência na mesma empresa.

A variável sexo, no entanto, mostrou significância estatística ($p= 0,05$), sendo os homens (36,1%) mais assediados do que as mulheres (25,9%), diferindo da maioria dos achados na literatura. Muitos autores postulam que as vítimas de assédio moral no trabalho são, em sua maioria, do sexo feminino. Como os estudos de Leymann (1996) que constatou a diferença de 55% de mulheres e 45% de homens assediados, Barreto (2000) encontrou 56,7% de mulheres assediadas contra 43,2% de homens, Hirigoyen encontrou uma diferença ainda maior de 70% de mulheres e 30% dos homens. Mas também há estudos em que a variável sexo não encontrou diferença significativa (Gil-Monte; Carretero; Luciano, 2006). Esta diferença pode estar associada ao tipo e cultura em que a amostra está inserida.

Um dado que mostrou bastante discrepância foi a diferença entre os resultados encontrados por meio dos 22 itens do NAQ-R (31,3% assediados) e a autopercepção (1,2% se percebem como assediados). Nielsen, Notelaers e Einarsen (2010) encontraram também diferença entre os resultados e explicam que a distinção entre a abordagem de autopercepção e da experiência comportamental podem ser influenciadas pelas características do respondente. Isso pode ocorrer pelo fato da pessoa usar mecanismo de defesa de não ver-se como vítima e, portanto, evitar este rótulo (Magley, Hulin, Fitzgerald e DeNardo, 1999).

Como muitas pessoas têm uma visão negativa da vítima. A vitimização pode ser vista como fraqueza e passividade, atributos pessoais que a maioria das pessoas habitualmente não relaciona a sua autoimagem. (Einarsen, Raknes e Matthisen, 1994). Hoel e Cooper (2000) realizaram um estudo em que 38% dos entrevistados haviam sido expostos a pelo menos um ato negativo semanalmente ou diariamente durante os últimos seis meses, mas apenas 10,6% relataram serem vítimas de assédio moral.

Além destas hipóteses levantadas pelos autores, também se pondera que outra explicação poderia ser que, embora estes respondentes tenham passado por situações de assédio moral no trabalho, eles apresentam um grau de resiliência que permite não sentirem-se assediados ou vitimados. Resiliência é um conceito utilizado para explicar fenômenos psicossociais referidos a pessoas que superam ou transcendem situações adversas. A capacidade de transcender a posição de vítima das situações de crise advindas do exterior ou a habilidade em lidar com adversidades pode ser em parte explicada pelos fatores protetores, como: autonomia, autodeterminação, respeito, autoestima, crenças pessoais. (Barlach; Limongi-França; Malvezzi, 2008).

Existem, portanto, algumas explicações para a discrepância entre a situação comportamental de a pessoa ter sido submetida a atos negativos no trabalho e o fato dela ter a autopercepção de ter sido assediada. Contudo, questiona-se qual dos dois resultados é mais significativo no momento de se avaliar o assédio moral.

Nos conceitos postulados por diversos autores sobre assédio moral, a presença dos atos negativos sistemáticos é fundamental, mas outros fatores implicados como sofrimento; degradação; desenvolvimento de sintomas psicológicos e físicos e o surgimento desencadeamento ou agravamento de doenças também estão presentes. Então, os objetivos do assédio, bem como as conseqüências também devem ser considerados na avaliação do assédio moral.

Pelo fato do questionário ser de auto relato, características de personalidade, bem como a subjetividade do respondente podem interferir no resultado. Além disso, assim como qualquer avaliação psicológica, deve levar em conta os motivos da avaliação de assédio moral. Se o avaliando possui

interesse no resultado para obtenção de benefício ou ganho secundário, respostas negativas racionais e intencionais podem ser dadas.

Portanto, sugere-se que diante da avaliação de assédio moral no trabalho, os resultados sejam triangulados com outras fontes de informações que subsidiem as conclusões e não apenas considerar o resultado obtido no questionário. Assim, assegura-se uma avaliação mais confiável e consistente, que se faz importante não só para verificar casos de simulação como também para garantir às pessoas vitimadas, que não sejam negligenciadas nas suas necessidades.

Como o Questionário de Atos Negativos Revisado refere apenas os atos ocorridos, sem inclusão de conseqüências para a vítima ou sintomatologia, não há como medir a existência ou não de sofrimento dos participantes que passaram por situação de assédio moral, podendo ser verificado através de outros instrumentos ou técnicas.

Considerações Finais

O QAN-R é um instrumento que apresenta boas propriedades psicométricas para avaliar o assédio moral no trabalho de forma objetiva. No entanto, sente-se a necessidade de aliá-lo a outras técnicas e instrumentos para se ter mais dados sobre possíveis conseqüências dos atos negativos para as vítimas, se há interferência do tipo de personalidade nas respostas dadas ou até mesmo detectar simulações.

Por serem utilizados métodos de investigação variados nas amostras brasileiras, seja por diferentes instrumentos ou análises de resultados para avaliar assédio moral no trabalho, no momento é impossível medir a prevalência em que a violência no ambiente de trabalho esteja presente. Adicionado a isso, ainda constata-se o baixo número de pesquisas sobre o assunto e a diversidade cultural no país que pode ter influência na ocorrência do assédio. Por isso a pertinência de mais estudos, principalmente de metodologias empregadas para se avaliar assédio moral no trabalho.

Há limitações metodológicas neste estudo, começando pelo número amostral, que neste estudo foi adequado para as análises pretendidas, contudo, os resultados não são generalizáveis, portanto não servem como

apontamento de prevalência. Também podem ser feitos estudos utilizando outros critérios para avaliar assédio, como o Cluster de Classe Latente e o critério de Einarsen da presença de pelo menos dois atos negativos semanais para caracterizar assédio moral, para verificar se há grande alteração no índice de incidência de assédio nesta amostra.

Mostra-se relevante o estudo de correlação com outros instrumentos validados que medem o mesmo construto e com instrumentos que avaliem bem-estar no trabalho, sintomatologia e características de personalidade. Este trabalho foi realizado com uma amostra da população geral, mas também pode ser segmentada por ramos de atividades ou com população clínica.

Referências Bibliográficas

Amazarray, M.R. (2010). Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. UFRGS

Barlach, L.; Limongi-França, A.C.; Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. Revista Interamericana de Psicologia. V.42, n. 1, p. 101- 112.

Barreto, M.. (2000). Uma jornada de humilhação. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUCSP.

Corrar, L.J.; Paulo, E; Dias Filho, J.M. (2007). Análise Multivariada. FIEPECAFI: Atlas.

Cozby, P.C. (2009). Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento. Atlas.

Einarsen, S.; Hoel, H.; Nortelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Act Questionnaire – Revised. Work & Stress, v.23, Jan/mar, p. 24-44.

Einarsen, S. e Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*. 12 (3), p. 247- 263.

Einarsen, S.; Raknes, B.; Matthiesen, S.B. (1994) Bullying and harassment at work and their relationships to environment quality: an explorative study. *The European Work and Organizational Psychologist*. 4 (4), p. 381-401.

Flores, H.M.; Santos, J.M.G.; Duque, M.B e Jaca, L.M. (2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional: papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, v.22, n.3, p.347-361.

Gil-Monte, P.R.; Carretero, N.; Luciano, J.V. (2006). Prevalence of mobbing in a sample of employees working with disabled people. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. V.22, n.3, p. 275- 291.

Gonçalves, R.C e Maciel, R.H.M. (2008). A experiência do assédio moral no Ceará: prevalência e aspectos sociodemográficos. *O Público e o Privado*, n.11, p.123-146.

Hair, J.F e col. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.

Hoel, H. e Cooper, C.L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester, UK: School of Management, University of Manchester.

Hirigoyen, M. F. (2001) *Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil, 2º ed.

Izquierdo, M.G.; Esteban, B.L.; Izquierdo, A.L. e Hernández, J.A.R. (2006). Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, v.22, n.3, p.381-395.

Leymann, H. (1996) The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.5, n.2, p. 165-184.

Maciel, R.H.; Cavalcante, R.; Matos, T.G. R; Rodrigues, S. (2007) Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia & Sociedade*; 19 (2), p. 117-128.

Magley, V.J.; Hulin, C.L.; Fitzgerald, L.F. e DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*. 84 (3), p. 390-402.

Mikkelsen, E.G.; Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), p. 393-413.

Morán, C.; González, M.T. e Landero, R. (2009). Psychometric Evaluation of the Perceived Mobbing Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo e de las Organizaciones*, v.25, n.1, p.7-16.

Moreno-Jiménez, B.; Muñoz, A.R.; Morante, M.E.; Garrosa, E.; Carvajal, R.R. e Gracia, L.D. (2008). Evaluación Del acoso psicológico em el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de uma escala de medida. *Universitas Psychologica*, v.7, n.2, p.335-345.

Nielsen, M.B.; Notelaers, G. e Einarsen, S. (2010). Measuring exposure to workplace bullying. *LIVRO*, cap. 6, p. 149 – 174.

SINDIQUIM.(2003) Assédio Moral: violência psicológica que põe em risco sua vida. *Coleção Saúde do Trabalhador*. São Paulo.

Soboll, L. A. P.(2006) Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário. Tese de Doutorado: FM-USP.

Soler, M.I.; Meseguer, M.; García-Izquierdo, M.; Sáez, M.C. (2004). Adaptacion de los instrumentos de evaluación de factores psicosociales (AIP) y mobbing (NAR-RE) AL sector hotyofrutícula. Informe no publicado: Departamento de Psiquiatria y Psicologia Social de La Universidad de Murcia.

ANEXOS

ANEXO A – Aprovação da Comissão Científica do Programa de Pós-graduação em Psicologia da PUCRS e do Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

ANEXO B – Autorização dos autores do Negative Acts Questionnaire Revised – NAQ-R para o estudo de validação e fidedignidade do instrumento no Brasil.

ANEXO C – Declaração de Consentimento para a Pesquisa nos locais de coleta.

ANEXO D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

ANEXO E – Questionário de Dados Sócio- Demográficos



OF.CEP-466/11

Porto Alegre, 21 de março de 2011.

Senhor Pesquisador,

O Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS apreciou e aprovou seu protocolo de pesquisa registro CEP 10/05295 intitulado "**Estudo de validação do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para avaliar assédio moral no trabalho**".

Salientamos que seu estudo pode ser iniciado a partir desta data.

Os relatórios parciais e final deverão ser encaminhados a este CEP.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Rodolfo Herberto Schneider
Coordenador do CEP-PUCRS

Ilmo. Sr.
Prof. Gabriel Jose Chittó Gauer
FAPSI
Nesta Universidade

PUCRS

Campus Central

Av. Ipiranga, 6690 - 3º andar - CEP: 90610-000

Sala 314 - Fone Fax: (51) 3320-3345

E-mail: cep@pucrs.br

www.pucrs.br/prppg/cep

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Comitê de Ética em Pesquisa

PARECER

**Cadastro do Projeto CEP/PUCRS
10/05295**

Título:
Estudo de Validação do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho

Pesquisador Responsável:
Gabriel José Chittó Gauer e Helena Diefenthaler Christ

Aspectos Científicos e Metodológicos

Adequados. Trata-se de um estudo transversal para adaptação do NAQ-R (Inventário de Atos Negativos Revisado) no Brasil, um instrumento que avalia assédio moral. A amostra é composta por 300 estudantes do Programa de Ensino de Jovens e Adultos (EJA) de uma escola pública e por estudantes universitários de uma IES particular. Os critérios de inclusão na amostra é ter de 18 a 59 anos e estar no mesmo emprego há pelo menos 1 ano. Serão utilizados três instrumentos auto-aplicáveis (questionário com dados sócio-demográficos, inventário Adult Self report ASR e o NAQ-R).

Aspectos Éticos

Adequados. Possui termo de consentimento em linguagem clara e carta de conhecimento do chefe de serviço (Diretório Central de Estudantes da PUCRS, Direção da Faculdade de Psicologia da PUCRS e Escola Municipal Dr. Genésio Pires). Possui aprovação da Comissão Científica da Faculdade de Psicologia.

Recomendação
Aprovar

Considerações Gerais
O pesquisador atendeu todas as pendências.

Data do Parecer 21/03/2011

Windows Live™ Hotmail (148) Messenger SkyDrive | MSN

+

Hotmail

Novo | Responder Responder a todos Encaminhar | Excluir Lixo Eletrônico Limpa

Caixa de Entr...

Pastas

Lixo (119)

Rascunhos (37)

Enviados

Excluídos (39)

Resultados da Pesquisa

Nova pasta

Visualizações rápi...

Sinalizadas (2)

Fotos (5)

Documentos do Offi...

Messenger

Você entrou no Messenger. Para alterar seu status, clique no seu nome no canto superior direito.
 Mantenha-me conectado | Sair do Messenger

26 convites

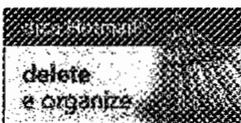
Pesquise contatos

Deseja conversar pelo Messenger da sua caixa de entrada? Basta adicionar amigos.
 Sair do Messenger

Início

Contatos

Calendário



RES: [Fwd: FW: NAQ-R] Voltar para mensagens |

gabriel gauer

Para mail@bullying.no, Helena Christ

21/04/2010

Responder

Dear Morten Birkeland Nielsen

Thank you so much for your prompt reply. First I would like to request a favor from you. I would like to apologize to Professor Ståle Einarsen because I tried to make contact again with him because I haven't had read your e-mail. We work at the university only with research and we have worked on others instruments validation. I never have had any profit from my work, except my fees as a University Professor and the possibility to keep researching and publishing the results to the scientific community. I agree with all conditions described bellow. Helena is my Master student and she will be working with me in this project. As soon as we received you reply we will be sending you the research project for your appreciation. Please send my regards to Professor Einarsen. I remain.
 Sincerely,
 Gabriel Chittó Gauer, MD, PhD

-----Mensagem original-----

De: Bergen Bullying Research Group

[mailto:mail@bullying.no]

Enviada em: sexta-feira, 16 de abril de 2010 05:33

Para: gabrielgauer@gmail.com

Assunto: [Fwd: FW: NAQ-R]

Dear Dr. Chitto Gauer,

Thank your for your interest in the Negative Acts Questionnaire. The inventory is free to use as long as you accept the following conditions:

1. That you provide us with the NAQ data (and only the NAQ data, not any

ONLY THE NAQ data, NOT any other data you collect) after you have finished your study, including demographic data and response rate. These data must compatible with SPSS.

2. That the use of the NAQ is for research purposes only (non- profit).
3. That each permission is for one project only.
4. That you provide us with any translation of the questionnaire you may do

We will send the questionnaire and other necessary information as soon as you have agreed with the terms described above.

Sincerely,
Morten Birkeland Nielsen
On behalf of Professor Ståle Einarsen

From: Gabriel Chitto Gauer
[mailto:gabrielgauer@gmail.com]
Sent: Wednesday, April 07, 2010 4:12 AM
To: Ståle Einarsen
Cc: Helena Christ; Leonárdo Silva
Subject: NAQ-R

Dear Professor Ståle Einarsen

University of Bergen

stale.einarsen psysp.uib.no

I and my research group are making contact with you regarding the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). We have been working in cultural adaptation and instruments translations for a long time as you can see in some papers that I have attached. We are deeply interested in the instrument that you have been developed. We have the information that the instrument was translated and validated to Portugal Portuguese. However there are some differences between Brazilian Portuguese and Portugal Portuguese. It's something like English in the States and English in London or Scottish English. The study in Portugal would help us a lot.

However we would need to perform some adaptations to the Brazilian Portuguese. That is the reason why we are keeping in contact with you. We would like to know if you are interested that a validation study would be performed in Brazil as well as all measures necessaries to do so. Please, feel free to be in touch at your earliest convenience. We will be awaiting your reply.

I remain.

Sincerely,

Gabriel Gauer, MD, PhD

Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Department of Post-Graduation in Psychology

Department of Criminal Science

Avenue Ipiranga, 6681 - Building 11 - 90 floor, room 931

Jardim Botânico, Rio Grande do Sul, Brazil

CEP: 90619-900

Phone: 55-51-3320-3500; extension 7735

FAX: 55-51-3320-3633

Phone-FAX: 55-51-30289090

Cellular: 55-51-99590866

e-mail: gabrielgauer@gmail.com
<mailto:gabrielgauer@gmail.com>
ggauer@pq.cnpq.br <mailto:ggauer@pq.cnpq.br>

Skype: Gabriel.Chitto.Gauer

To be published this year:

Summary

The high incidence of violence in Brazil, and worldwide, is the main reason why

Windows Live™ Hotmail (148) Messenger SkyDrive | MSN



Hotmail

Novo | Responder Responder a todos Encaminhar | Excluir Lixo Eletrônico Limpa

Caixa de Entr...

Pastas

Lixo (119)

Rascunhos (37)

Enviados

Excluídos (39)

Resultados da Pesquisa

Nova pasta

Visualizações rápi...

Sinalizadas (2)

Fotos (5)

Documentos do Offi...

Messenger

Você entrou no Messenger. Para alterar seu status, clique no seu nome no canto superior direito. Mantenha-me conectado | Sair do Messenger

26 convites

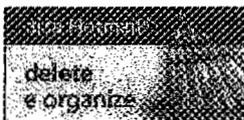
Pesquise contatos

Deseja conversar pelo Messenger da sua caixa de entrada? Basta adicionar amigos. Sair do Messenger

Início

Contatos

Calendário



ENC: Negative Acts Questionnaire

Voltar para mens

gabriel gauer
Para Helena Christ

 | 1 anexo (505,0 KB)

Exibição Ativ



Naqinfo.rar
Baixar (505,0 KB)

Baixar como zip

-----Mensagem original-----

De: Bergen Bullying Research Group [mailto:mail@bullying.n
Enviada em: terça-feira, 27 de abril de 2010 05:32
Para: gabrielgauer@gmail.com
Assunto: Negative Acts Questionnaire
Prioridade: Baixa

Dear Dr. Chittó Gauer,

With our terms accepted, I have attached the English versi-
NAQ, a
SPSS database, psychometric properties of the questionnair
articles suggested on our website.

We are looking forward to receive the data when they are a

If you have any questions, we will of course do our best t-
them.

In case of problems with opening the rar-file? Please have
this
guide: <http://www.tech-pro.net/howto-open-rar-file.html>

Best regards,
Morten Birkeland Nielsen
Bergen Bullying Research Group

--
Morten Birkeland Nielsen
PhD
Bergen Bullying Research Group
University of Bergen, Norway
Phone: ++ 47 55 58 23 35
email: morten.nielsen@uib.no

[Novo](#) | [Responder](#) [Responder a todos](#) [Encaminhar](#) | [Excluir](#) [Lixo Eletrônico](#) [Limpe](#)

© 2011 Microsoft [Termos](#) [Privacidade](#) [Sobre os nossos anúncios](#) [Anunciar](#) [Marcar como Junk](#) [Never para](#) [Central de Ajuda](#) [Comentários](#)
Desenvolvedores [Português \(Brasil\)](#)

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Porto Alegre, 11 de maio de 2011.

Eu, Prof. Alessandro Nune de Souza, Coordenador do Curso de Administração Linha de Formação Gestão de Tecnologia da Informação da PUCRS, autorizo a coleta de dados nesta faculdade para a Pesquisa "Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho" do Pesquisador Helena Diefenthaeler Christ, já aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Assinatura

Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul
PORTO ALEGRE
Faculdade de Administração,
Contabilidade e Economia - PUCRS

RG: 1018908382

Matrícula: 069082

Telefone: 9984-0410

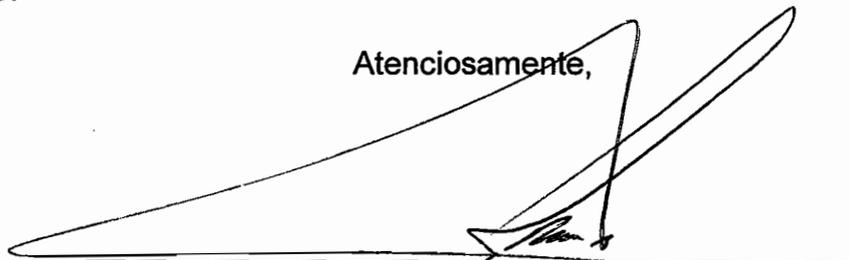
Carimbo:

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Porto Alegre, 11 de maio de 2011.

Eu, Prof. Saulo Armos, Coordenador do Departamento de Ciências Contábeis da PUCRS, autorizo a coleta de dados nesta faculdade para a Pesquisa "Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho" do Pesquisador Helena Diefenthaler Christ, já aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Assinatura

Prof. Saulo Armos
Coordenador do Depto. de Contábeis
FACE - PUCRS

RG:

Matrícula:

Telefone:

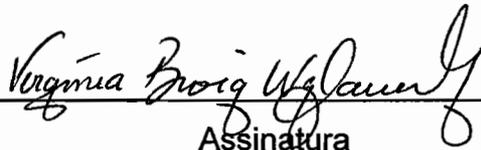
Carimbo:

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Porto Alegre, 22 de junho de 2011.

Eu, Profa. Virgínia Wavlawovsky, Diretora do Colégio Mauá - EJA, autorizo a coleta de dados neste colégio para a Pesquisa "Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho" da Pesquisadora Helena Diefenthaler Christ, já aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Virgínia B. Wazlawovsky

Assinatura

RG: 6002387907

Matrícula: _____

Telefone: 32281810

Carimbo:

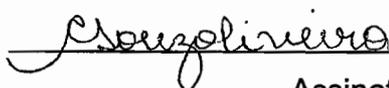
VIRGÍNIA B. WAZLAWOVSKY
DIRETORA DE ENSINO
COLÉGIO MAUÁ

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Porto Alegre, 29 de junho de 2011.

Eu, Coordenadora Claudete Souza Oliveira, autorizo a coleta de dados no EJA da Escola Técnica José César de Mesquita para a Pesquisa "Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho" da Pesquisadora Helena Diefenthaler Christ, já aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Assinatura

RG: 1048024655

Matrícula: 000004

Telefone: (51) 33403110 – ramal: 222

Carimbo: **Claudete Souza Oliveira**
Coord. Pedagógica
Escola Técnica Mesquita

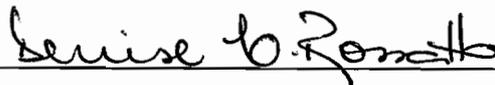
ESCOLA TÉCNICA
JOSÉ CÉSAR DE MESQUITA
Ent. Mantenedora: STIMMEPA
Reconhecimento: Portaria 06498/81
Autorização: Parecer CEED Nº 932/2003
Av. do Forte, 77 - CEP 91360-000 - P. Alegre/RS
CNPJ 92.959.600/0002-80

CARTA DE AUTORIZAÇÃO

Bento Gonçalves, 18 de julho de 2011

Eu, Coordenadora Denise Cristina Rossatto, autorizo a coleta de dados no EJA do Colégio Estadual Dona Isabel, para a Pesquisa "Estudo de Adaptação e Fidedignidade do Negative Act Questionnaire Revisado (NAQ-R) para Avaliar Assédio Moral no Trabalho" da Pesquisadora Helena Diefenthaler Christ, já aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS.

Atenciosamente,



Assinatura

RG: 8017174817

Matrícula: 1264176/01

Telefone: 3452-1728

Carimbo:

Denise Cristina Rossatto
Diretora
Id. Func.: 1264176/01

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

A Psicóloga Helena Diefenthaler Christ, orientada pelo Prof. Dr. Gabriel José Chittó Gauer do Programa de Pós-graduação na Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, está realizando uma pesquisa intitulada “ESTUDO DE VALIDAÇÃO DO NEGATIVE ACT QUESTIONNAIRE REVISADO (NAQ-R) PARA AVALIAR ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO” cujo objetivo é avaliar o assédio moral no trabalho na população brasileira.

Sua participação envolve responder três questionários auto-aplicativos.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificá-lo(a).

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento científico.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador Helena Christ pelo fone 33203500, ramal 7735 ou pela entidade responsável – Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, fone 3320 3345.

Atenciosamente

Helena Diefenthaler Christ
Matrícula: 10190809

Local e data

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Nome e assinatura do participante

Local e data

QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO

3. DADOS PESSOAIS

- 3.1. Sexo: 1. feminino 2. masculino
3.2. Idade: _____
3.3. Estado Civil: 1. solteiro 2. casado 3. divorciado 4. separado
 5. viúvo 6. união estável
1.4. Filhos: 0 1 2 3 4 ou mais
1.5. Religião: _____

4. PERFIL PROFISSIONAL

- 4.1. Escolaridade:
1. fundamental incompleto - 1º a 4º série
 2. fundamental completo – 6º a 8º série
 3. nível médio incompleto
 4. nível médio completo
 5. nível técnico incompleto
 6. nível médio completo
 7. nível superior incompleto
 8. nível superior completo
 9. pós-graduação
- 2.2. Setor do trabalho que exerce:
1. indústria
 2. comércio
 3. banco
 5. saúde
 6. administrativo
 7. educacional
 8. político
 9. tecnologia
 10. outros
- 2.4. Tipo de empresa:
1. privada
 2. pública
 3. economia mista
 4. terceiro setor
- 2.4. Cargo que ocupa atualmente:
1. estágio
 2. gerência
 3. supervisão
 4. administrativo
 5. técnico
 6. auxiliar
 7. operacional
 8. suporte
- 2.5. Vínculo:
1. sócio
 2. proprietário
 3. temporário
 4. terceirizado
 5. CLT
 6. concursado
 7. prestador de serviços
- 2.6. Tempo que trabalha nesta última empresa:
1. desempregado
 2. menos de 1 ano
 3. de 1 a 3 anos
 4. de 4 a 6 anos
 5. de 7 a 9 anos
 6. de 10 a mais anos