

# Validação da Escala de Mobbing Docente: Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória

## Validation of the Teacher Mobbing Scale: Exploratory and Confirmatory Factor Analysis

Sara Agrela<sup>1</sup>, Margarida Pocinho<sup>2</sup>, Sofia Sales<sup>3</sup> e Soraia Garcês<sup>4</sup>

### Resumo

O mobbing é um fator de risco para a saúde mental dos docentes. Entidades internacionais têm realizado recomendações com vista à adoção de estratégias de prevenção e promoção da saúde mental nos contextos profissionais. Esta investigação objetivou validar a Escala de Mobbing Docente (EMB), através da análise fatorial exploratória (AFE) e da fatorial confirmatória (AFC). A amostra foi de 196 docentes, com idades entre os 21 e os 66 anos, sendo 79% do género feminino. A AFE revelou três fatores que explicam 65% da variância do construto. A consistência interna obteve valores muito bons ( $\alpha > .80$ ). A análise fatorial confirmatória (AFC) apresentou uma qualidade de ajuste adequada e confirmou a estrutura fatorial da AFE de três fatores: F1=“desvalorização social”; F2=“manipulação perversa das tarefas e funções” e F3=“humilhação pessoal e familiar”). Conclui-se que a Escala de Mobbing Docente é adequada para avaliação do mobbing em professores portugueses.

**Palavras-chave:** mobbing, estudo de validação, análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória, docentes

### Abstract

Mobbing can be a risk factor for teachers' mental health. International entities have made recommendations to the need of adopting strategies for the prevention and promotion of mental health in professional contexts. This investigation aimed to validate the Teacher Mobbing Scale (MBS) through exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (AFC). The sample consisted of 196 teachers, aged between 21 and 66 years old, 79% of whom were female. The EFA revealed three factors that explain 65% of the construct variance. Internal consistency obtained very good values ( $\alpha > .80$ ). Confirmatory factor analysis (CFA) showed adequate goodness-of-fit and confirmed the factor structure of the three-factor from EFA: F1=“social devaluation”; F2=“perverse manipulation of tasks and functions” and F3=“personal and family humiliation”. Concluding the Teacher Mobbing Scale can be suitable for assessing mobbing in Portuguese teachers.

**Keywords:** mobbing, validation study, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, teachers

<sup>1</sup>Doutoranda em Psicologia na Universidade de Évora, Largo dos Colegiais, 7004-516 Évora, saragrela19@gmail.com (Autora de correspondência)

<sup>2</sup>Doutorada em Psicologia da Educação, Professora Associada com Agregação, Universidade da Madeira e CUIP - Centro Universitário de Investigação em Psicologia; Campus Universitário da Penteada, 9020-105 Funchal (Gabinete 1.39/1.40), 291705000, mpocinho@staff.uma.pt

<sup>3</sup>Doutorada em Psicologia Social, Professora destacada, Escola de Tecnologias e Gestão, Universidade da Madeira, Campus Universitário da Penteada, 9020-105 Funchal (Gabinete 3), 291705000, sofia.sousa@staff.uma.pt

<sup>4</sup>Doutorada em Psicologia da Educação, Professora Auxiliar; Universidade da Madeira, Research Center for Tourism, Sustainability and Well-being - Universidade do Algarve & OSEAN; Campus Universitário da Penteada, 9020-105 Funchal (Gabinete 1.39/1.40), 291705000, soraia@staff.uma.pt

## Introdução

O assédio moral ou a violência psicológica no local de trabalho (mobbing) são apontados como fatores de risco para a saúde mental dos trabalhadores. Em 2022, a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), numa ação conjunta, recomendaram às entidades governamentais, às organizações, aos empregadores e trabalhadores (quer do setor público, quer do setor privado) a adoção de medidas preventivas que protejam e promovam a saúde mental e o bem-estar no local de trabalho. Devem ainda apoiar a inserção e progressão no mundo do trabalho de indivíduos com problemas de saúde mental.

O conceito de mobbing ou assédio moral é atual e as suas perspetivas teóricas e metodológicas estão em constante evolução. Este fenómeno chega ao cenário científico e laboral através de Leymann<sup>1</sup>, durante os anos oitenta. Trata-se de um comportamento antissocial cujas principais características são a intencionalidade de uma conduta hostil para com um indivíduo, a frequência e a repetição no tempo de comportamentos perturbadores. Este comportamento traduz-se em ações subtis (isolamento ou exclusão do grupo, a desvalorização do desempenho ou a ridicularização da vítima) (López-Cabarcos et al., 2008) e insinuatoras, predominando a violência psicológica, indireta (Ovejero, 2006). Deste contexto excetuam-se outros tipos de comportamentos ou sintomas dentro da organização laboral, tais como: o simples confronto com o superior ou com os colegas por uma questão de trabalho; o sentimento de antipatia entre patrão/empregado; o stress; o burnout; a depressão derivada da inadaptação ao posto de trabalho e o assédio sexual (Laros, 2004).

O assédio moral e a violência psicológica são as principais queixas relacionadas com o assédio no local de trabalho que têm um impacto negativo na saúde mental sendo considerado como um dos principais fatores de stress psicossocial que alguém pode enfrentar no seu trabalho. A vítima de assédio moral pode apresentar sintomas que variam entre o

medo, o desânimo, a ansiedade, a depressão e queixas psicossomáticas ou outros transtornos emocionais como sentimentos de fracasso, impotência e frustração, baixa autoestima ou apatia, e ainda, disfunções cognitivas que impossibilitam a concentração (González-Trijueque et al., 2010). A exposição a este tipo de comportamento pode levar ainda ao abuso de álcool e substâncias ilícitas, ao tabagismo, a perturbações do comportamento alimentar, fibromialgia, doença cardiovascular, acidentes e suicídio (Antunes, 2017). Deste padrão sintomático e comportamental resulta a manifestação de problemas de saúde mental e físico.

Face a esta problemática, as diretrizes mundiais da OMS sobre saúde mental no trabalho recomendam a adoção de ações para enfrentar os riscos para a saúde mental (OMS, 2022). Sugere-se uma ação multidisciplinar para a sua prevenção e tratamento que passam pela informação, formação e implementação de protocolos de ação que criem uma cultura organizacional que minimize ou evite o mobbing; que proporcionem estilos de gestão de conflito e de liderança participativa; que dotem as vítimas de instrumentos de comunicação formal do problema na organização e que disponham de indicadores que delimitem a postura da organização diante do mobbing (Guimarães & Rimoli, 2006). Neste contexto, torna-se pertinente envolver as comunidades numa aprendizagem que permita a todos identificar o problema, denunciar a sua ocorrência e condenar a sua prática na base de princípios de natureza ética e de Direitos Humanos (Antunes, 2017). As organizações devem por isso ativar planos de ação paliativos, multidisciplinares, que contribuam para a resolução do problema e que permitam a reinserção no local de trabalho.

Não obstante a adoção de medidas de prevenção à prática de assédio moral no seio das organizações, justifica-se a regulação do assédio no quadro legislativo português quer pelo Código de Trabalho, prevista desde 2009<sup>2</sup>, quer pelo Código Penal, com aplicação a partir de 2015. Segundo o Código do Trabalho (CT) e no que se aplica às relações de trabalho, o assédio constitui contraordenação e verifica-se quando o propósito

<sup>1</sup> Leymann adotou o término *mobbing* da etiologia. Konrad Lorenz utilizou-o pela primeira vez para descrever “un ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie animal sobre un individuo más fuerte que ellos” (González-Trijueque et al., 2010).

<sup>2</sup> No plano nacional, o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio (moral e sexual) no trabalho tem sofrido alterações tendo sido reforçado pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.

seja “perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, mantendo-se ligado a discriminação de trabalhadores/as” (Torres et al., 2016, p. 67). O artigo 28º do CT refere que “a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito”. No Código Penal, incluiu-se o assédio sob a epígrafe “perseguição”, constituindo-se esta como crime e previsto no artigo 154.º-A do Código Penal através da Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, com a seguinte redação:

“ 1 – Quem, de modo reiterado, perseguir ou assediar outra pessoa, por qualquer meio, direta ou indiretamente, de forma adequada a provocar-lhe medo ou inquietação ou a prejudicar a sua liberdade de determinação, é punido com pena de prisão até 3 anos ou pena de multa, se pena mais grave não lhe couber por força de outra disposição legal”.<sup>3</sup>

O apoio legal e a orientação jurídica são fundamentais, provendo as vítimas de assédio de ferramentas cruciais para o confronto e exposição de comportamentos insidiosos dentro da organização. Para além deste recurso e na falta de medidas de ação por parte das entidades empregadoras, as vítimas de assédio podem ainda recorrer a entidades de prevenção e combate de assédio no trabalho como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a centrais sindicais.

Com o intuito de evitar a propagação do assédio moral no local de trabalho, recomenda-se às organizações e empregadores a adoção de medidas preventivas e de regulação de modo a inibir comportamentos de risco. No respeitante à intervenção, a literatura sugere um conjunto de estratégias de prevenção com o intuito de reduzir o risco de assédio (Einarsen et al., 2009; Escartín, 2016; Torres et al., 2016). Estas estratégias são implementadas gradualmente e devem envolver chefias e trabalhadores. Num primeiro momento

(prevenção primária), cujo foco é a prevenção da ocorrência de assédio moral, as instituições devem promover a tomada de conhecimento sobre o assunto, as formas de enfrentar e consequências para a saúde. Devem ainda reforçar a necessidade de reportar qualquer tipo de ocorrência. Este tipo de intervenção preconiza a criação de programas de intervenção que aumentem o respeito, a sensibilidade e a tolerância face à diversidade, com o intuito de criar ambientes seguros e saudáveis (Antunes, 2017).

Na evidência de comportamentos de assédio, as instituições devem pôr em prática medidas de prevenção secundária de modo a reduzir a recorrência dos mesmos. Estas medidas visam dotar as vítimas de competências e ou estratégias de coping que permitam enfrentar o assédio quando este ocorre (Escartín, 2016). É o momento de implementar a monitorização das condutas de assédio, os mecanismos efetivos de denúncia e clarificar, no âmbito da instituição, o código de conduta.

Após a ocorrência de assédio moral e na tentativa de redução das consequências negativas que daí advêm, as organizações devem implementar programas de suporte e assistência às vítimas, fomentando a intervenção de técnicos de saúde (prevenção terciária) (Escartín, 2016; Torres et al., 2016). Segundo Antunes (2017), qualquer tipo de programa de prevenção deve ser multinível (individual; grupos de trabalho e a organização enquanto um todo), com carácter regular e que permita a tomada de conhecimento de procedimentos e instruções sobre as atitudes a tomar face ao problema.

Em Portugal têm sido desenvolvidas pesquisas que abordam o tema do assédio moral nos seguintes âmbitos: saúde pública, sociologia do trabalho, psicologia, gestão organizacional e plano jurídico (Torres et al., 2016). Estes autores, elaboraram um estudo comparativo<sup>4</sup> dos estudos de prevalência de assédio moral em Portugal destacando os autores Ferrinho e Biscaia (2003), Pereira de Almeida (2007), Araújo et al. (2007), Araújo (2009), Verdasca (2010), Gomes (2010), Constantino

<sup>3</sup> Para consulta integral da Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, remetemos para o site da Procuradoria-geral Distrital de Lisboa (estando a Lei acessível em <http://pdglisboa.pt>)

<sup>4</sup> Os resultados de estudos de prevalência de assédio moral realizados em Portugal não permitem estabelecer uma análise comparativa dada

a diversificação de contextos, o tamanho das amostras e os instrumentos de recolha utilizados. Não obstante, foi possível conhecer as singularidades de determinados sectores de atividade ou locais de trabalho no respeitante ao tema do assédio (Torres et al., 2016).

(2010) e Barros (2013). Os âmbitos de estudo são diversos e a análise recai sobre os tipos de violência, o impacto de várias dimensões do assédio ao nível da saúde individual e organizacional, a medição dos níveis de incidência do assédio moral em termos de auto-percepção e em termos comportamentais, a correspondência entre a exposição ao assédio moral no local de trabalho e os resultados físicos e psicológicos para os/as assediados/as. Os instrumentos de recolha de dados variam entre a aplicação de questionários de assédio moral, entrevistas semiestruturadas, a análise de narrativas e escalas.

No que, concerne as ferramentas utilizadas para avaliar o assédio moral no trabalho em Portugal, destacam-se dois instrumentos: a adaptação do Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Einarsen et al., 2009) por Verdasca (2010), utilizada para medir a frequência e a intensidade de comportamentos negativos no local de trabalho; a adaptação para a população portuguesa da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT-60), tendo por base o LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), mais concretamente o Cuestionario de estratégias de acoso en el trabajo – LIPT- 60, de González, Rivera e Rodriguez Abuín (2005), por Máximo (2018), com o intuito de avaliar o grau de terror psicológico no trabalho. Posteriormente, a LIPT-60 foi adaptada para professores portugueses (Candeias, 2019), com o objetivo de revelar e alertar para situações desconhecidas pelas vítimas e pelas próprias direções de escola e compreender a qualidade das relações em contextos escolares.

Pelo facto de não existirem escalas de assédio moral específicas ao contexto português, por se constatar um escalonamento de condutas de assédio no contexto educacional e reconhecendo que este fenómeno ocorre não apenas nos níveis mais baixos de educação entre os professores, mas também no ensino superior entre o pessoal universitário (Crawford, 1997; Einarsen, 1999; Giorgi, 2012; Keashly & Neuman, 2010), propõe-se a validação da Escala de Mobbing Docente (EMD) de modo a avaliar a existência de comportamentos de assédio moral ou mobbing em professores portugueses, garantindo o anonimato da vítima e a medição da prevalência do mobbing junto dos docentes. Neste contexto a nossa questão de investigação é “como avaliar os

comportamentos de assédio moral ou mobbing em professores portugueses?”

## Método

### Participantes

Este estudo inclui uma amostra global de 406 docentes, 75.9% do género feminino, com uma média de 48 anos de idade (DP=8). A maioria (67.5%) são casados ou em união de facto e com licenciatura (70%), a lecionar no meio urbano (70.7%), na Madeira, Açores e Portugal Continental, em todos os níveis de ensino, do Pré-escolar ao Ensino Superior, com a grande maioria no Ensino Básico e Secundário do ensino público. A média de anos de serviço docente é de 21 anos (DP=10).

### Instrumentos

Na recolha de dados foi utilizado um questionário de autopreenchimento para registar os dados sociodemográficos e profissionais, e a Escala de Avaliação de Mobbing em Portugal, de Pocinho e Garcês (2018). Esta escala avalia os comportamentos/indicadores de mobbing a que cada docente foi sujeito, tendo em conta um período de 6 meses de trabalho. Tem 27 itens, e os participantes devem escolher a opção que mais se adequa à sua situação, numa escala de frequência, do tipo Likert, considerando 0 – Nunca; 1 – Algumas vezes; 2 – Muitas vezes; 3 – Quase sempre, e 4 – Sempre.

A Escala de Avaliação de Mobbing foi desenvolvida com base no guia de assédio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013), para a construção do código de boa conduta com vista à prevenção e combate a qualquer forma de assédio no local de trabalho e no respetivo guia informativo de prevenção de assédio (Torres et al., 2016). Partindo dos diferentes comportamentos/indicadores identificados nestes documentos e na revisão da literatura científica, desenvolveram-se 27 itens que tentam identificar situações concretas da prática de mobbing ou assédio moral no contexto profissional. A versão inicial desta escala foi alvo também de uma avaliação da sua validade de conteúdo com o envio para especialistas da área que analisaram os itens e procederam a um conjunto de sugestões. Após este

processo de validade e reformulação, o conjunto final de itens que compõem este novo instrumento manteve-se (Pocinho & Garcês, 2018). Mais recentemente, e para o caso específico deste estudo, a escala foi aplicada a docentes a lecionar em Portugal, de todos os níveis de ensino e foi designada por Escala de Mobbing Docente (EMD). A todos os docentes foi efetuado um consentimento informado, pedido de participação voluntária, anónima e confidencial. O tempo médio de preenchimento da EMD foi cerca de 10 minutos.

Refira-se que, posteriormente, foram eliminados os itens 22 ao 27 da versão de Pocinho e Garcês (2018). Estes itens dizem respeito ao assédio sexual que, segundo a literatura, devem constar numa escala própria para este tipo de assédio (Torres et al., 2016). Como tal, o estudo aqui presente incide sobre a análise destes 21 itens que compõem a EMD.

## Procedimentos

A análise estatística foi realizada no programa SPSS (v. 28) e IBM AMOS - Analysis of Moment Structures (v. 22). Ao nível dos procedimentos estatísticos foram realizadas análises de consistência interna, análise fatorial exploratória (AFE) e análise fatorial confirmatória (AFC), testando a solução obtida com a AFE. No tratamento estatístico foram considerados os procedimentos e critérios apontados por Marôco (2010, 2011) e Ledesma et al. (2019), nomeadamente a análise da validade pela AFE, com rotação varimax. A opção por esta rotação método prendeu-se com a expectativa de que os fatores poderiam ser independentes entre si (Damásio, 2012). O estudo da fiabilidade pela homogeneidade dos itens e alfa de Cronbach ( $\alpha > .80$ ) e correlações de Pearson.

A AFC foi realizada com recurso ao software AMOS que permite a modelização de dados através de equações estruturais. Na AFC, o ajustamento do modelo foi estimado pelo , dado ser o método de estimação mais utilizado em modelação de equações estruturais (Byrne, 2010). Neste seguimento, considerou-se os seguintes índices de ajustamento e critérios de corte: Comparative Fit Index (CFI > .90), Goodness-of-fit Index (GFI > .90), Standardized Root Mean Square Residual (SRMSR < .08) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA < .08) (Bentler, 1990;

Hair, et al., 1998, Joreskog, & Sorbom, 1986, 1996; Steiger, 1990).

Na análise estatística a amostra global (N=406) foi dividida aleatoriamente em duas metades, tendo sido realizada a AFE com a primeira metade (n=196) e a AFC com a segunda metade (n=210). Estas subamostras são idênticas, não havendo diferenças estatisticamente significativas na idade ( $t = -0.66$ ;  $gl = 403$ ;  $p = .947$ ) e tempo de serviço ( $t = 1.76$ ;  $gl = 401$ ;  $p = .860$ ).

## Resultados

A análise da estrutura fatorial da escala foi realizada com recurso à AFE. Os 21 itens da EMD foram submetidos a uma AFE, através do método de componentes principais, com retenção de fatores mediante o critério de Kaiser. Foi aplicada a rotação Varimax, seguindo o pressuposto teórico de que os fatores poderiam ser independentes entre si. A solução rodada revela uma estrutura inicial de cinco fatores, com pesos acima de .30. As medidas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = .8846) e do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 = 2092.03$ ;  $p < .001$ ) calculados, indicam a adequação da amostra para a análise fatorial. Esta solução fatorial explica no seu conjunto explicam 64.9% da variância total.

Na Tabela 1, encontram-se os valores obtidos para as correlações entre o item-total, as respetivas

*Tabela 1.* Correlação, média, desvio-padrão, eigenvalues e cargas fatorial da solução inicial de 5 fatores

Itens	Correlações de item-total	M (DP)	eigenvalues	Carga fatorial
1	.475	.74(.715)	39.411	.509 (Fator1)
2	.611	.46(.844)	8.158	.801 (Fator 1)
3	.694	.15(.520)	6.822	.791 (Fator 1)
4	.137	.01(.071)	5.659	.928 (Fator 5)
5	.564	.45(.643)	4.804	.712 (Fator 2)
6	.499	.44(.673)	4.344	.737 (Fator 2)
7	.120	.19(.659)	4.041	.803 (Fator 4)
8	.651	.41(.742)	3.502	.512 (Fator 1)
9	.656	.20(.554)	3.001	.466 (Fator 1)
10	.673	.29(.509)	2.625	.533 (Fator 1)
11	.652	.26(.532)	2.448	.758 (Fator 1)
12	.650	.39(.575)	2.274	.780 (Fator 2)
13	.602	.46(.659)	2.204	.760 (Fator 2)
14	.485	.16(.384)	1.992	.434 (Fator 1)
15	.718	.08(.285)	1.757	.610 (Fator 1)
16	.532	.03(.188)	1.461	.805 (Fator 3)
17	.546	.07(.352)	1.441	.759 (Fator 3)
18	.420	.04(.275)	1.218	.725 (Fator 3)
19	.645	.05(.233)	1.157	.649 (Fator 3)
20	.643	.34(.731)	1.079	.642 (Fator 1)
21	.626	.17(.476)	.603	.479 (Fator 1)

Tabela 2. Constituição dos fatores e consistência interna

Fator 1 - Desvalorização social $\alpha=.83$	Fator 2 - Manipulação perversa das tarefas e funções $\alpha=.85$	Fator 3 - Humilhação pessoal e familiar $\alpha=.84$
O meu trabalho é desvalorizado/a pelos meus colegas ou superiores hierárquicos.	São-me dadas objetivos impossíveis de cumprir ou prazos impraticáveis.	Sou alvo de críticas públicas.
No local de trabalho sinto-me isolado/a (“colocado/a de lado”) dos meus colegas ou subordinados.	São-me dadas tarefas estranhas ou não adequadas à minha função ou categoria profissional.	Sou alvo de insinuações sobre o meu estado mental e da minha família.
Sou ridicularizado/a pelos meus colegas de trabalho ou subordinados.	Não me são comunicadas informações necessárias ao desempenho das minhas tarefas, porém essas informações são fornecidas aos restantes colegas.	Comentam sobre a minha vida pessoal a outras pessoas.
Sinto-me desprezado/a, ignorado/a ou humilhado/a pelos meus colegas ou superiores hierárquicos.	São-me dadas instruções de trabalho confusas e não precisas.	Criam situações stressantes para que eu perca o meu autocontrolo.
São espalhados rumores e comentários maliciosos sobre mim.	É-me pedido a realização de tarefas com carácter de urgência sem necessidade alguma.	Colegas de trabalho ou subordinados apropriam-se das minhas ideias, propostas ou projetos sem me reconhecerem como o/a devido autor/a.

médias e desvio-padrão, assim como os eigenvalues e cargas fatoriais para esta composição fatorial inicial.

Pela observação da variância cumulativa decidiu-se realizar uma análise forçada a três fatores, dado ter sido atingido ao terceiro fator uma percentagem superior a 50% ao nível da variância explicada. Esta análise levou à eliminação de itens que não carregaram em nenhum dos fatores. Simultaneamente teve-se em consideração critérios teóricos e uma análise ao conteúdo dos fatores/itens o que levou a uma versão final da escala com 15 itens e três fatores. Deste modo, foram eliminados os itens 4, 7, 16, 17, 18, 19 por critérios teóricos e de saturação fatorial.

O fator 1 foi designado por “desvalorização social” (itens 1, 2, 3, 9 e 11), avalia comportamentos em que o docente sente que é desvalorizado, desprezado, e/ou ignorado por colegas ou superiores hierárquicos; o fator 2 – “manipulação perversa das tarefas e funções” (itens 5, 6, 10, 12 e 13), avalia a quantidade, os prazos e o modo como são transmitidas as tarefas e funções ao docente; o fator 3 – “humilhação pessoal e familiar” (itens 8, 14, 15, 20 e 21), avalia os níveis de humilhação pessoal do docente e da sua família, incluindo ridicularização, boatos, insinuações, comentários, apropriação indevida de ideais e provocações. A EMD apresenta uma elevada fiabilidade, quer para o total da escala quer para as subescalas ( $\alpha>.82$ ) (Tabela 2).

A AFC da estrutura de três fatores da EMD revelou que os índices de ajustamento podem ser considerados bons ou razoáveis, de acordo com os

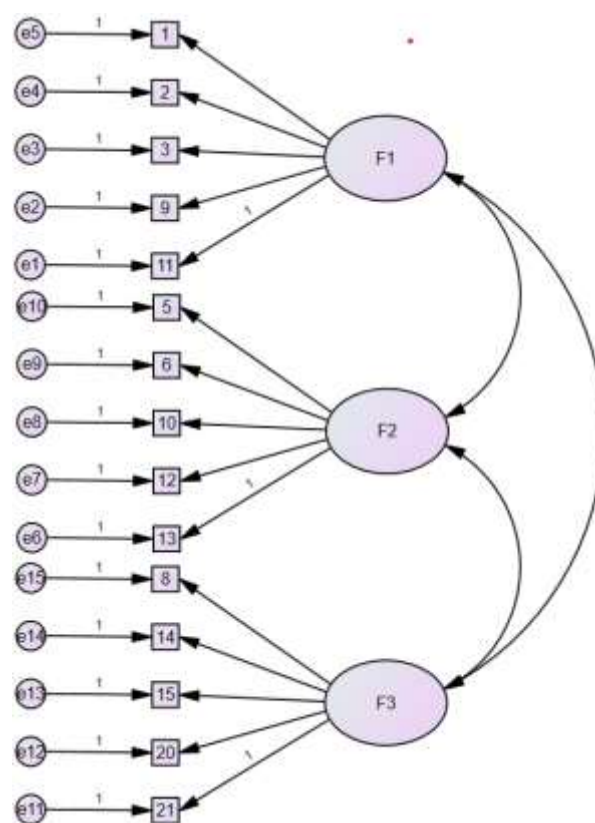


Figura 1. Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Avaliação de Mobbing

Nota. F1- fator 1 "desvalorização social"; F2- fator 2 "manipulação perversa das tarefas e funções"; F3- fator 3 "humilhação pessoal e familiar".

critérios adotados (CFI=.923; GFI=.894; RMSEA=.082; SRMR=.019) (Figura 1).

## Discussão

Mobbing ou assédio moral é uma temática atual e relevante para a diminuição de fatores considerados stressores e potenciadores de

problemáticas de saúde física e mental. A atualidade do tema manifesta nas próprias recomendações da Organização Mundial de Saúde (2022), reforça a necessidade de investigação científica que procure conhecer aprofundadamente o tema. Aqui, deve-se potenciar o desenvolvimento de intervenções focalizadas na prevenção (preferencialmente) e na remediação. Como tal, analisar e avaliar o mobbing com base em evidências científicas torna-se preponderante. Em Portugal, o fenómeno é conhecido e referido na literatura com destaque para a classe de trabalhadores na educação, os docentes. Neste sentido, o trabalho que se apresenta nesta investigação potencializou o aprimoramento de um instrumento de avaliação do mobbing. Este poderá contribuir para a identificação e conhecimento mais integral deste fenómeno e daqui partir para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e/ou de remediação.

Num primeiro momento do presente estudo, a Escala de Mobbing Docente (BEM) foi alvo de uma AFE. Os resultados desta análise exploratória colmataram numa estrutura fatorial com três fatores. As suas cargas fatoriais revelaram-se adequadas e no seu conjunto explicam cerca de 65% da variância total da variável em estudo. A literatura reporta como regra geral que a variância deve rondar os 50% (Streiner, 1994) ou 60% (Hinkin, 1998), como valor mínimo adequado, pelo que o valor aqui obtido no conjunto dos três fatores revela-se favorável. Este primeiro resultado revelou-se interessante dado que na revisão de literatura efetuada acerca dos instrumentos em Portugal que avaliam este fenómeno, todos aqueles encontrados evidenciam um número de fatores superior. Neste sentido, é possível observar esta situação nno estudo de João (2012) com a adaptação da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT-60) onde nove fatores são referidos. No estudo de Máximo (2018) surgiram igualmente 9 dimensões e num segundo estudo desenvolvido por Máximo et al., (2020) são identificados apenas cinco fatores. Na investigação de Vaz Serra et al., (2005), cinco dimensões foram também identificadas. É possível assim observar resultados distintos daqueles obtidos no estudo da escala atual. Estas diferenças poderão ser explicitadas pelo facto do presente estudo ter focado apenas uma população em específico, neste caso, docentes

portugueses, sendo passível de existir perceções distintas sobre este fenómeno de acordo com a profissão.

Por outro lado, os resultados de consistência interna sugeriram que os três fatores apresentam itens consistentes com valores de alfa de Cronbach superiores a .80, nomeadamente, .83, .85 e .84. Na literatura resultados iguais ou superiores a .70 são considerados como indicadores de confiabilidade aceitáveis (Marôco & Garcia-Marques, 2006). Aqui verifica-se que o instrumento em análise revela uma consistência interna adequada à sua utilização. Valores semelhantes e até superiores foram encontrados na adaptação e/ou validação de outros instrumentos. No trabalho de tradução da LIPT-60 de Carvalho (2007) os resultados de fiabilidade foram superiores a .9 numa amostra de enfermeiros. No estudo de João (2012) e sobre esta mesma escala os resultados também revelaram números superiores a .9. A investigação de Máximo (2018) com o mesmo instrumento apontou valores de alfa superiores a .8. Ainda num estudo de validação com a LIP-60 mas junto de uma amostra de docentes Candeias et al., (2019) reportou valores de alfa superiores a .8. Com a utilização da Escala Portuguesa de Mobbing, o estudo de Vaz Serra et al., (2005) apresentou uma fiabilidade de .89, o estudo de Tomé (2015) com este instrumento revelou um resultado de .97 e o estudo de Almeida (2012) junto de docentes portugueses um valor de .708. Num trabalho elaborado por Viegas (2021) onde foi apresentado o Questionário de Assédio Moral (AQM) este demonstrou um alfa de .6. A Escala de Avaliação de Condutas de Mobbing de João (2015), apresentou um alfa global superior a .9, porém nos fatores individuais os valores variaram entre .681 e .941. Neste sentido, a escala em estudo apresenta resultados em muito similares com alguns dos estudos de validação de outros instrumentos realizados em Portugal, ainda que seja necessária cautela nesta observação dado estes instrumentos serem distintos na sua composição e estrutura fatorial do que aquele aqui apresentado.

Posto isto, reteve-se os três fatores obtidos por meio da AFE. Após análise da composição de cada fator nomeou-se os mesmos de acordo com a sua especificidade teórica e o teor dos itens obtidos na retenção fatorial. Assim sendo o fator 1 foi nomeado de “desvalorização social”; o fator 2 foi

considerado “manipulação perversa das tarefas e funções” e o fator 3 “humilhação pessoal e familiar”. Deste modo, o fator 1 remete para itens relacionados com comportamentos nos quais os docentes percebem desvalorização, desprezo e ignoração tanto por parte de colegas como das suas chefias. O fator 2 direciona-se para comportamentos ou atitudes intencionais de manipulação de tarefas, incluindo a sua quantidade, prazos irrealistas, ou a forma como a informação é transmitida. Por fim, o fator 3 enquadra itens mais relacionados com uma esfera pessoal direcionada a si próprio ou à família, estando presentes aqui elementos de ridicularização, comentários com insinuações, apropriação de ideias dos outros ou até mesmo iniciar ou transmitir boatos. A literatura é unânime e aponta este tipo de comportamentos como caraterizadores de assédio no trabalho (Laros, 2004; López-Cabarcos et al., 2008), pelo que esta análise exploratória inicial aparenta resultados adequados quer psicometricamente quer teoricamente do construto em análise. Em outras investigações diferentes nomenclaturas foram adotadas para as diferentes dimensões obtidas. Contudo, apesar de serem instrumentos distintos as denominações em muito se assemelham aquela adotada no presente estudo, evidenciando temáticas comuns na avaliação do fenómeno do mobbing. Por exemplo, Carvalho (2007) denomina os fatores do seu estudo de: “Intimidação e Isolamento”, “Bloqueio à Comunicação”, “Desprestígio Laboral”, “Manipulação Pessoal e Profissional”, “Bloqueio ao Progresso Profissional” e “Agressividade Declarada”. Máximo et al. (2020), numa nova reconfiguração da escala de LIPT45-PV apresenta cinco dimensões denominadas de “Efeitos na Autoexpressão”, “Efeitos sobre os Contactos Sociais”, “Efeitos sobre a Reputação Pessoal”, “Efeitos sobre a Situação Ocupacional e Qualidade de Vida” e “Efeitos sobre a Saúde”. No estudo de Borges e Ferreira (2015) as dimensões obtidas foram apelidadas de “Intimidação”; “Exclusão”; “Qualidade/sobrecarga de Trabalho” e “Subvalorização no Trabalho”. Por outro lado, Candeias et al., (2019) nomeia os seis fatores obtidos no seu estudo de “Desprestígio Laboral”, “Intimidação Manifesta”, “Entorpecimento ao Progresso”, “Desprestígio pessoal”, “Manifestação Encoberta” e “Barreiras à Comunicação”. Como é

possível observar, existe uma diversidade de denominações, contudo no seu global é comum encontrar elementos que remetem para a desvalorização, manipulação e humilhação, indo ao encontro da estrutura fatorial obtida na presente investigação e respetiva nomenclatura adotada.

Num segundo momento desta investigação, considerou-se importante confirmar a estrutura fatorial da EMD, através de uma AFC. Os resultados dos diversos índices de ajustamento analisados remetem para uma qualidade de ajustamento razoável, existindo alguns índices, como o GFI com um resultado ligeiramente inferior ao pretendido. Porém, na sua generalidade os índices revelam resultados favoráveis à confirmação da estrutura fatorial com três fatores obtidos na AFE. Importa, porém, aqui referir a redução no número de itens da escala inicial (Pocinho & Garcês, 2018). Dos 27 itens iniciais a escala conta agora com 15 itens. Foram assim eliminados os itens que inicialmente remetiam maioritariamente para o assédio sexual e aqueles que na AFE foram retirados por razões teóricas e de retenção fatorial. Refira-se que, no caso dos itens ligados ao assédio sexual, em outros estudos com escalas de avaliação de mobbing verificou-se igualmente que os itens desta natureza apresentavam menor carga fatorial (Niegel et al., 2016). A literatura tem também salientado que conceitualmente o assédio sexual é diferente de outros comportamentos atribuídos ao mobbing (Bergman & Henning, 2008; Kauppinen & Tuomola, 2008). Pelo que a retirada dos itens relacionados com o assédio sexual é comprovada teoricamente. Desta forma, os resultados obtidos neste estudo de validação confirmam que estamos perante um instrumento com qualidades psicométricas favoráveis e que a EMD poderá ser uma escala adequada para avaliação ou análise de situações de mobbing em docentes portugueses.

Como limitações deste estudo refira-se o facto de a recolha de dados ter seguido um design transversal, pelo que no futuro a adoção de um design distinto poderia ser benéfico para realização de um teste-reteste para observar a estabilidade temporal deste instrumento. Ainda no campo das limitações nesta investigação foi apenas utilizada uma fonte de informação. Contudo, teria contribuído para a robustez da análise a realização de triangulação de dados, tal como por proposto

por Tashakkori e Teddlie (1998). Sendo este um primeiro estudo de validação do instrumento aqui apresentado, não é possível comparar efetivamente resultados sobre a sua estabilidade psicométrica. Como tal, as observações realizadas tendo em conta instrumentos que já existem, que avaliam o mobbing e discutidas neste estudo devem ser analisadas com cuidado. Ainda no foro das limitações é também de notar que teria sido relevante analisar a validade convergente e divergente deste instrumento. Ambiciona-se, pois, que num futuro esforços neste sentido possam ser realizados de modo a analisar estes elementos e contribuir para robustez psicométrica desta escala.

De um modo geral, este estudo traz consigo implicações tanto para a área da psicométrica como também para a prática no terreno. Assim, este instrumento contribui para o enriquecimento da psicométrica e numa escala mais ampla para a área da Avaliação Psicológica em Portugal. Potencializa possibilidades para o desenvolvimento de estudos de aprimoramento psicométrico deste novo instrumento, assim como a possibilidade de alargar o seu estudo a outros contextos laborais e desenvolver investigações psicométricas em locais e profissões distintas. O mobbing é um fenómeno prevalente na classe trabalhadora, como tal, sugere-se que este instrumento possa também ser aplicado a outras classes profissionais de modo a observar se a sua qualidade psicométrica se mantém ou se adaptações são necessárias de acordo com as diferentes profissões. Porém, não podemos deixar de referir que este instrumento construído e pensado para a classe docente em Portugal reveste-se de imensa importância para conhecer a realidade deste país. Desta forma, este instrumento pode potenciar a identificação de alertas para situações práticas de mobbing que estejam a acontecer e, deste modo, possibilitar mobilizar medidas de apoio e eliminação desta prática nociva ao bem-estar. Como tal, a aplicação deste instrumento poderá levar a conhecer a realidade de contextos específicos e identificar riscos psicossociais inerentes aos mesmos. Deste modo, poderá contribuir para o desenvolvimento de estratégias de mitigação e de prevenção contra estas situações in loco.

Em jeito de conclusão, realça-se que os instrumentos de avaliação relacionados com a temática do mobbing e do assédio moral em

Portugal são ainda escassos. Evidenciam-se maioritariamente validações relacionados com o LIPT e instrumentos com ênfase na área da docência não foram encontrados. Apenas uma adaptação do LIPT envolveu uma amostra de docentes portugueses (Candeias et al., 2019) e o estudo de Almeida (2012) envolveu professores, mas com o uso da Escala Portuguesa de Mobbing. A verdade é que as organizações ligadas ao ensino, desde o pré-escolar ao ensino universitário necessitam de avaliar de forma objetiva os níveis de assédio moral a que os docentes estão expostos, sendo que, o mobbing não é estanque a apenas um nível de ensino. A literatura refere que esta é uma realidade patente em todos os ciclos ou níveis educativos de lecionação e, como tal, deve ser tratado com o máximo de cuidado e atenção (Crawford, 1997; Einarsen, 1999; Giorgi, 2012; Keashly & Neuman, 2010). É conhecendo a realidade que se poderão desenvolver estratégias de apoio às vítimas, como são exemplo, programas e sistemas de apoio psicológico. Estudos (Sales, 2018) têm referido que a extinção do mobbing é extremamente difícil e quase uma tarefa impossível. Sales (2018) numa investigação refere que a melhor forma de lidar com situações de assédio moral foi através da aplicação de um programa de competências sócioemocionais às vítimas para assim conseguirem lidar com o agressor, de forma, o mais positiva possível. Deste modo, capacitar as vítimas é fundamental, como também promover ambientes organizacionais educativos que potencializem um espaço de relação mais saudável. O enfoque em competências como, por exemplo, a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência, podem ser auxílios no desenvolvimento de programas que fomentem um aumento de estratégias de coping. Nesta ótica, a literatura revela que estas variáveis estão relacionadas de forma positiva com o bem-estar psicológico, com a satisfação no trabalho, com o rendimento, e de modo negativo com comportamentos contraproducentes no ambiente laboral (López-Núñez et al., 2018).

Concluindo, cabe, deste modo, aos estabelecimentos de ensino a adoção de medidas avaliativas preventivas que possam proteger e promover um clima organizacional saudável no local de trabalho dos docentes e que apoiem a sua inclusão e adaptação ao meio laboral de uma forma

positiva e potenciadora de comportamentos saudáveis. De acordo com Pocinho e Soares (2018), estas medidas são urgentes para quase todos os professores do ensino português. Estes autores sugerem estratégias de prevenção, com o intuito de ultrapassar potenciais obstáculos e vicissitudes inerentes à profissão docente, nas quais se inclui o assédio moral/mobbing, com o objetivo de promover e alcançar o bem-estar fundamental para o todo biopsicossocial que é ser professor (Pocinho & Soares, 2018).

## Referências

- Almeida, T. H. (2012). Mobbing: Assédio moral nos professores. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra]. Repositório institucional da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/25077>
- Antunes, J. (2017). Assédio Moral no Trabalho: Reendo a evidência. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 18(3), 669–680. <http://dx.doi.org/10.15309/17psd180304>
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bergman, M. E., & Henning, J.B. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: a revision and test of Fitzgerald et al. (1994). *J Occup Health Psychol*, 13, 152–167. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.152>
- Borges, E., & Ferreira, T. (2015). Bullying no trabalho: Adaptação do Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) em enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 13, 25-33
- Byrne, B. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge
- Candeias, A. A., Bugalho, A., Portelada, A., & Raimundo, J. (2019). Estudo de validação da escala LIPT-60 para professores portugueses. In, A.A. Candeias, (Coord.). *Desenvolvimento ao longo da vida: Aprendizagem, Bem-estar e Inclusão* (Cap. 12, pp. 204-225). Évora: Universidade de Évora.
- Carvalho, G. (2007). Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem – Estudo preliminar. *Revista Investigação em Enfermagem*, 15, 43-55.
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013, 15 de março). *Prevenção e Combate de situações de assédio no local de trabalho: Um instrumento de apoio à autorregulação*. [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia\\_informativo.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/guia_informativo.pdf)
- Crawford, N. (1997). Bullying at work: A psychoanalytic perspective. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 219-225. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<219::AID-CASP420>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<219::AID-CASP420>3.0.CO;2-Q)
- Damásio, B. (2012). Uso de análise fatorial exploratório em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Einarsen, S., Hoel, H., & 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*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Escartín, J. (2016). Insights into workplace bullying: Psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior Management*, 20, 157-169. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S91211>
- Giorgi, G. (2012). Workplace bullying in academia creates a negative work environment. An Italian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(4), 261-275. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9193-7>
- González Trijueque, D., Delgado Marina, S., & García López, E. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18(2), 8-18. <https://doi.org/10.48102/pi.v18i2.246>
- Guimarães, L., & Rimoli, A. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: Uma

- síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-191.  
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Prentice Hall.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1, 104-121.  
<http://dx.doi.org/10.1177/109442819800100106>
- João, A. (2012). Estudo de validação da escala LIPT-60 nos enfermeiros portugueses. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4 (1), pp. 335-343.
- João, A. (2015). Estudo de validação da escala de avaliação de condutas de mobbing (EACM). *Revista de Investigação em enfermagem*, 10 (2), 46-52
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1986). *PRELIS: A Program for Multivariate Data Screening and Data Summarization*. Scientific Software.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996). *LISREL8: User's reference guide*. Scientific Software.
- Kauppinen, K., & Tuomola, T. (2008). Work-related violence, bullying, and sexual harassment. In A. Linos, & W. Kirch (Eds.), *Promoting health for working women* (pp. 161-182). Springer.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory and Praxis*, 32(1), 48-70.  
<https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103>
- Laros, J. A., & Puente-Palacios, K. (2004). Validação Cruzada de uma escala de Clima Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 113-119.  
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100013>
- Ledesma, R. D., Ferrando, P. J., & Tosi, J. D. (2019). Uso del Análisis Factorial Exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para Autores y Revisores. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 3(52), 173-180.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Psychology*, 5(2), 251-275.  
<https://doi.org/10.1080/13594329608414858>
- López-Cabarcos, M. A., Vázquez-Rodríguez, P., & Picón-Prado, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas de mobbing. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 223-235.
- López-Núñez, M., Jesus, S. N., Viseu, J., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Capital Psicológico de los Trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 3(48), 67-79.  
<https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- Marôco J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5ª ed).
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90.
- Máximo, C. (2018). *Aferição para a População Portuguesa da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT-60)* [Dissertação de mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa.  
<http://hdl.handle.net/10284/6942>
- Máximo, C., Martins, J., Dominguez-Lara, S., Lourenço, A., & Simões, M. (2020). Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português. *Avaliação Psicológica*, 19 (1), 56-66.  
<http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16105.07>
- Niegel-Garthus, S., Nubling, M., Letzel, S., Hegewald, J., Wagner, M., Wild, P., Blettner, M., Zwiener, I., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., & Seidler, A. (2016). Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *Int Arch Occup Environ Health*, 89, 137-146.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-015-1058-6>
- Ovejero, A. B. (2006). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva

- psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Pocinho, M. & Soares, G. (2018). *Contributos para o bem-estar do professor*. Grácio Editora.
- Pocinho, M., & Garcês, S. (2018). Construção duma Escala de Avaliação de Mobbing em Portugal. *Revista de Divulgação Científica AICA*, 88-95.
- Sales, S. (2018). *Mobbing, Clima Organizacional y Coping: un estudio cuasi-experimental*. Publicia.
- Streiner (1994). Figuring out factors: the use and misuse of factor analysis. *Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), 135-140.  
<https://doi.org/10.1177/070674379403900303>
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. Sage Publications
- Tomé, F. (2015). "Mobbing" (*Assédio Psicológico*) e Qualidade de vida em Professores do Ensino Superior em Portugal. [Dissertação de mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório institucional da Universidade da Beira Interior.  
<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/6512>
- Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho*. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Vaz Serra, A., Ramalheira, C., Ramos, M.M., & Homem, T.C. (2005). A Escala Portuguesa de Mobbing. *Psiquiatria Clínica*, 3 (26), 189-211
- Verdasca, A. T. M. (2010). *Assédio Moral no Trabalho: Uma aplicação ao sector bancário português* [Tese de doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações, Universidade Técnica de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa.  
<http://hdl.handle.net/10400.5/2220>
- Viegas, R. (2021). O impacto do assédio moral no local de trabalho no bem estar dos indivíduos e na sua intenção de turnover. [Dissertação de Mestrado, Lisbon School of Economics & Management]. Repositório institucional da Universidade de Lisboa.  
<https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/23871>
- World Health Organization and International Labour Organization. (2022, 23 de fevereiro). *Mental health at work: policy brief*.  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>