

ARTIGO ORIGINAL

SUORTE ORGANIZACIONAL E ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: correlatos e diferenças entre funcionários da área de saúde e educação de um município do Estado da Paraíba, Brasil.

DOI: 10.22289/2446-922X.V7N1A5

Nilton S. Formiga¹
Juliana Bianca Maia Franco
Heitor César Costa de Oliveira
Lígia Anderson da Silva Costa Araújo
Fernando Santos do Nascimento
Ennio Alves de Sousa Andrade Lima

RESUMO

Este artigo tem como objetivo verificar a relação entre o suporte organizacional e o assédio moral em funcionários nas distintas áreas do setor público municipal. Com as novas perspectivas econômicas e sociais, tem acompanhado, através dos relatos dos trabalhadores exigências funcionais que poderão causar danos psicológicos sérios, um deles, é o assédio moral, o qual, interferem no desenvolvimento e na produtividade na relação organização-trabalho-indivíduo-saúde. Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa com profissionais no município de Conceição-PB /Brasil. Participaram 288 funcionários, na área da saúde e educação, 58% eram homens e 35% mulheres, com uma média de 41,56 anos, renda econômica entre 1 e 2 salários e o tempo de serviço, em média, 10,77 anos. Eles responderam a escala de Percepção de Suporte Organizacional, escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho, escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho e dados sociodemográficos. Os resultados revelaram que os constructos utilizados foram confiáveis para o tipo de amostra avaliada; no que se refere a díade suporte organizacional-assédio moral, provavelmente, contribuirão para a inibição do fenômeno do assédio no ambiente de trabalho.

54

Palavras-chave: Suporte Organizacional; Assédio Moral; Funcionários Municipais; Correlação.

ORGANIZATIONAL SUPPORT AND BULLYING AT WORK: Correlates and differences between health and education officials in a municipality in the State of Paraíba, Brazil.

ABSTRACT

This article aims to verify the relationship between organizational support and bullying in employees in different areas of the municipal public sector. With the new economic and social perspectives, it has accompanied, through the reports of worker functional requirements that may cause serious

¹ Endereço eletrônico de contato: nsformiga@yahoo.com

Recebido em 27/11/2020. Aprovado pelo conselho editorial para publicação em 14/01/2020.



psychological damage, one of them is moral harassment, which interferes in the development and productivity in the organization-work-individual- relationship Cheers. This is a descriptive, exploratory and correlational study, with a quantitative approach with professionals in the municipality of Conceição-PB / Brazil. 288 employees participated in the area of health and education, 58% were men and 35% women, with an average of 41.56 years, economic income between 1 and 2 salaries and the average service time, 10.77 years. They answered the Perception of Organizational Support scale, the scale of perception of moral harassment in the world of work, the scale of Affective Impact of Moral Harassment at Work and sociodemographic data. The results revealed that the constructs used were reliable for the type of sample evaluated; with regard to the organizational support-bullying dyad, they will probably contribute to the inhibition of the phenomenon of harassment in the workplace.

Keywords: Organizational Support; Moral Harassment; Municipal Officials; Correlation.

APOYO ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL: correlaciones y diferencias entre funcionarios de salud y educación en un municipio del Estado de Paraíba, Brasil.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo verificar la relación entre el apoyo organizacional y el acoso en empleados de diferentes áreas del sector público municipal. Con las nuevas perspectivas económicas y sociales, se ha acompañado, a través de los informes de los trabajadores, requerimientos funcionales que pueden ocasionar graves daños psicológicos, uno de ellos es el acoso moral, que interfiere en el desarrollo y productividad en la relación organización-trabajo-individuo-. Salud. Se trata de un estudio descriptivo, exploratorio y correlacional, con abordaje cuantitativo con profesionales del municipio de Conceição-PB / Brasil. Participaron 288 colaboradores del área de salud y educación, 58% fueron hombres y 35% mujeres, con un promedio de 41.56 años, ingresos económicos entre 1 y 2 salarios y el tiempo promedio de servicio, 10.77 años. Respondieron a la escala de Percepción de Apoyo Organizacional, la escala de percepción del acoso moral en el mundo laboral, la escala de Impacto Afectivo del Acoso Moral en el Trabajo y datos sociodemográficos. Los resultados revelaron que los constructos utilizados fueron confiables para el tipo de muestra evaluada; En cuanto a la díada apoyo organizacional-bullying, probablemente contribuirán a la inhibición del fenómeno del acoso en el lugar de trabajo.

55

Palabras clave: Apoyo Organizacional; Acoso Moral; Funcionarios Municipales; Correlación.

1 INTRODUÇÃO

As perspectivas econômicas e sociais contemporâneas, vem exigindo algumas demandas na função e estruturas organizacionais cada vez mais complexas. Atualmente, é possível observar que, em relação aos estudos sobre trabalho e organizações, que não tem fixado, unidirecionalmente, em avaliações mais em questões sobre os processos motivacionais ou de desenvolvimento econômico ou de estrutura organizacional, mas, foca-se na delimitação inadequada de estratégias, falta de reconhecimento da conduta profissional dos colaboradores ou na definição errônea da autoimagem profissional com base numa perspectiva mais humana capaz



de contribuir para a saúde emocional e física do trabalhado e da organização (Puentes-Palácios & Martins, 2015; Formiga, Lima, Franco, & Pereira, 2020).

Neste contexto, das possíveis variáveis que abordam a explicações sobre a gestão de pessoas e cultura das organizações, o suporte organizacional e suas influências no comportamento organizacional, salienta-se a importância da avaliação deste construto no assédio moral no ambiente de trabalho, o qual, tem apresentado ocorrências destacadas por sindicatos e ações jurídicas no Brasil e, em especial, no que se refere ao prejuízo da saúde emocional e social do funcionário na sua vida laboral (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010; Torres, Chagas, Moreira, Barreto, & Rodrigues, 2011; Patriota, 2016).

Nesta conjuntura, a violência em geral, especialmente, em sua forma física ou psicológica, no processo e ambiente de trabalho não pode ser considerado como produto de avaliação e pesquisa, quanto uma exclusividade contemporânea; já se reconhece como sendo um problema bem anterior a modernidade (Mesquita, Silva, Bezerra, Fontinele, & Neiva, 2017; cf. Costa, 2015). Nesse cenário, o interesse em estudos sobre esse fenômeno, ocorre por volta dos anos 80, especificamente, a partir das pesquisas de Leymann (1986) na Suécia. O autor supracitado, identificou que cerca de 3,5% dos trabalhadores sofriam algum tipo de violência, identificado como “*psicoterror*” ou *mobbing*, mas, passou a ser denominado no Brasil como assédio moral.

Sendo assim, o assédio moral poderá identificado, se e somente se, ocorrer a repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra outro ou outros, no local de trabalho e/ ou no exercício de sua função, causando prejuízo aos direitos individuais e interpessoais a dignidade no trabalho (cf. Patriota, 2016; Lima & Souza, 2015).

Assim, o interesse neste tema se deve ao fato de que, no ambiente laboral do funcionalismo público, especialmente, em um determinado município, tais fenômenos não ocorrem de forma unilateral, mas, sob uma via de mão dupla, pois, é possível que, dependendo do processo e dinâmica organizacional, o fenômeno do assédio moral poderá ser maior, causando prejuízo emocional, interpessoal e social no trabalhador, tendo este, sua causa no interno da própria organização, na relação com a gestão e a má estruturação emocional do trabalhador (cf. Pereira, 2018).

Com isso, este artigo tem o interesse em avaliar a relação entre o suporte organizacional e o assédio moral em trabalhadores de setores da saúde e da educação em um município do sertão paraibano do nordeste do Brasil. Desta forma, no primeiro capítulo, abordará o construto do suporte organizacional, seu conceito e a proposta de mensuração; no segundo capítulo, discorrerá sobre o assédio moral, suas questões conceituais e seu instrumento de medida, em seguinte, os objetivos, método, resultados e discussão destes.

Suporte Organizacional: Teoria e Medida



O termo suporte, na área de estudo sobre a sociologia e psicologia organizacional, é associado a algo ou alguém que lhe ofereça sustentação, apoio e proteção. O estudo sobre esse tema se origina na década de 70 do século XX, os quais, foram relacionadas as doenças físicas, tendo suporte social como gerador de problemas e que, dependendo da qualidade do apoio de seus pares de iguais, melhor o benefício a saúde dos indivíduos (Siqueira, 2008).

Em termos conceituais, Oliveira-Castro, Pilati & Borges-Andrade (1999), destaca que o suporte organizacional refere-se às percepções que o funcionário elabora acerca da qualidade do tratamento que recebe da empresa em retribuição ao esforço no desenvolver do seu trabalho; estas, por sua vez, sustentam-se na frequência, intensidade e sinceridade das manifestações organizacionais de aprovação, elogio, retribuição material e social ao esforço dos seus recursos humanos o próprio funcionário. Desta maneira, o suporte organizacional, não ocorria num vazio sócio-organizacional, mas, estaria embasado quanto função, estrutura e organização, nas expectativas que gere benefício mútuo na relação trabalhador-organização (Chong, White, & Prybutok, 2001; Paschoal, 2008).

A importância de um suporte organizacional valorado, é de extrema qualidade, pois, estas trocas de interesses entre empresa-empregado revelam correlações positivas com outros construtos avaliadores do comportamento organizacional: desempenho no trabalho, comportamentos de cidadania no ambiente de trabalho, suporte social, etc., e que fazem deste construto uma variável preditora no âmbito do comportamento organizacional em variados contextos e especificidades de trabalho. É devido esta condição, que se vê o quanto é importante a medida desse construto na área da organização a respeito das normas, valores e cultural adotados pela mesma, relacionando ao bem-estar, satisfação, felicidade etc. (Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014; Pereira, 2018).

Nesse cenário, seja no trabalho ou na vida social, ao buscar o prazer e a satisfação em algo, quando identificado o surgimento do sofrimento, este, poderá se apresentar como um sinal de que algo não está reagindo bem, possibilitando com isso, avaliar e sugerir modificações e reestruturação mental no trabalho, influenciando de forma positiva para a organização (cf. Brant & Minayo-Gome, 2004; Mendes, Chaves, Santos, & Mello Neto, 2007; Tschiedel & Monteiro, 2013).

Sendo assim, percebido o suporte, por parte dos funcionários, a execução das atividades, as quais, embasadas nas recompensas poderão ser influenciadas, melhorando a produtividade e no reconhecimento dado pela organização, elaborar e efetivar ações que tenham vantagens para a empresa sendo desenvolvidas através de práticas confiáveis, pois, ações manipuladoras prejudicam a imagem da empresa diante de seus funcionários (Oliveira-Castro, Pilati, & Borges-Andrade, 1999; Silva, Cappellozza, & Costa, 2015; Kurtessis, Eisenberger, Buffardi, Stewart, & Adis, 2015).



Para Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986), as empresas normalmente valorizam funcionários que demonstram compromisso com a empresa, mostrando-se envolvidos com o trabalho, dedicados e leais. Ao mesmo tempo, o colaborador almeja trabalhar numa empresa que lhe traga confiança, proporcione um ambiente harmonioso de trabalho, reconheça seus esforços e possuam líderes justos e capacitados. Tais condições, na concepção de Rhoades & Eisenberger (2002), já são destacadas como pontos prioritários para a assimilação desse construto pelo trabalhador e o melhor desenvolvimento da organização, são estes: recompensa da organização e as condições de trabalho, apoio recebido dos supervisores e justiça de procedimento.

Partindo da reflexão nos parágrafos acima, o suporte organizacional pode ser entendido como uma forma de contrato psicológico por suas funções girarem em torno de expectativas de trocas e benefícios mútuos, onde a organização possui obrigações legais, morais e financeiras para com seus empregados, fazendo com que o mesmo apresente um bom desempenho e comprometimento (cf. Formiga, Fleury, & Souza, 2014).

Por outro lado, o suporte organizacional se relacionaria, negativamente, com o absenteísmo e saúde geral e mental do trabalhador (Paschoal, 2008; Bentoncello & Borges-Andrade, 2015; Pereira, 2018), atuando como fator de proteção para a saúde do trabalhador, da organização e da vida social, condição essa, que poderia contribuir para uma diminuição ou inibição de benefícios auxílio-doença, motivado por incapacidade laborativa, prejudicando a produtividade e eficácia das organizações (cf. Kalidass & Bahron, 2015; Caesens, Stinglhamber, & Ohana, 2016; Fandiño, Formiga, & Menezes, 2018).

58

Assédio moral: teoria e medida

De forma geral, acredita-se que a organização, sua cultura suas e demandas de gestão, tratam-se de um meio que tem o objetivo em disciplinar o funcionário; ainda é bem perceptível que tais exercícios relativo ao poder do gestor (ou qualquer outra função que seja capaz de pressionar as demandas) para que o trabalhador cumpra, o mais rápido possível, a meta, mesmo que os valores organizacionais sejam contrariados e até desviados (Nascimento, 2014; Patriota, 2016); tais condições, poderão ser um espaço ideal para o surgimento comportamentos de assédio moral, através de manifestações como: a agressão verbal, a discriminação e arrogância funcional, chacotas, etc (cf. Pai, Sturbelle, Santos, Tavares, & Lautert, 2018); manifestações estas, que se associam ao fenômeno da violência.

Sendo assim, neste contexto da violência, todos convergem para avaliação deste fenômeno no processo e ambiente de trabalho, pois são capazes de interferir na saúde, bem-estar e satisfação profissional, bem como, na qualidade de vida do trabalhador, com repercussões negativas diretas para a organização. Tais práticas, entendidas como *mobbing*, as quais, comportamentos contra a honra, (por exemplo, calúnia, a difamação e a injúria), contra a liberdade



individual, (no caso do constrangimento ilegal e ameaça) e contra a dignidade sexual (Lima & Souza, 2015).

O *mobbing* está associado diretamente a violência psicológica podendo afetar em experiências de estresse laboral, prejudicando a produtividade e o desempenho do trabalhador etc. É a partir da concepção desse termo (*mobbing*), reflete-se na possibilidade de se avaliar o assédio moral, pois, assumido quanto construto psicológico, poderá influenciar de forma sutil na manifestação de situações e comportamentos que humilham e/ou constrangem o funcionário no seu ambiente de trabalho e que, poderá ser atribuído – na perspectiva do gestor ou chefia – simplesmente, uma ação de cumprimento a regra e norma organizacional (Martins & Ferraz, 2014).

Desta maneira, o Assédio Moral no Trabalho não é um tema novo e já desde os anos 80, no século XX, a ciência psicológica aplicada ao trabalho tem se interessado pro ele; apesar de sua clareza conceitual, referindo-se a “exposição repetitiva e prolongada dos trabalhadores as situações de humilhação, vexame e constrangimento durante a jornada de trabalho” (Barreto, 2003, citado em Martins & Ferraz, 2014, p.26), no que se refere a medida, este construto passou a se confundir, em sua categorização para uma mensuração psicológica, com diversos termos (por exemplo, assédio moral, bullying organizacional, atitudes de tirania, *mobbing* (molestar), ostracismo social, etc.) (cf. Lima & Souza, 2015; Patriota, 2016; Nunes, Tolfo, & Espinosa, 2018).

Com isso, partindo da definição destacada acima, é que Martins e Ferraz (2014), adaptaram e validaram, para o contexto brasileiro, uma medida destinada a avaliação do assédio moral, a qual foi capaz de avaliar a percepção do assédio moral, através de duas dimensões: assédio moral profissional (a qual atribui-se aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos profissionais) e assédio moral pessoal (refere-se aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais aos atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados que visam agredir o trabalhador em aspectos pessoais), os quais, são interdependentes.

Partindo das perspectivas abordadas acima, este estudo pretende verificar a influência do suporte organizacional no assédio moral em funcionários nos setores da saúde e educação de um município do Estado da Paraíba.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa envolvendo profissionais da educação e saúde no município de Conceição-PB /Brasil.



2.1. Amostra

A amostra referente utilizou-se o pacote estatístico GPower 3.1; trata-se de um software destinado a calcular o poder estatístico (isto é, o teste de hipótese), tendo como base, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007).

Para a coleta de dados deste estudo, considerando uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$); a partir desses critérios, uma amostra de 250 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores: $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$).

Apesar do cálculo amostral considerar suficiente uma amostra acima de 250 sujeitos, nesta pesquisa, considerou-se o método de coleta bola de neve, com amostra intencional, a qual compôs no final da coleta de dados, uma amostra de 288 funcionários de um município paraibano de Conceição-PB, todos do setor público municipal desta cidade, distribuídos na área da saúde (153 sujeitos) e educação (135 sujeitos).

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

60

2.1. Instrumento para coleta de dados

Os funcionários responderam aos seguintes questionários:

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) - Trata-se de uma escala composta por 9 itens (SO1 = Esta empresa ignoraria qualquer reclamação de minha parte; SO2 = Esta empresa não considera meus interesses quando toma decisões que me afetam; SO3 = É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema; SO4 = Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar; SO5 = Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho; SO6 = Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial; SO7 = Esta empresa preocupa-se com minha satisfação com o trabalho; SO8 = Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo e SO9 = Esta empresa tenta fazer com que meu trabalho seja o mais interessante possível) desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada e validada para o contexto brasileiro por Siqueira (1995).

Em relação à confiabilidade da escala, no pioneiro estudo de Siqueira (1995) foi observado que essa medida apresentou um alfa de 0,86, revelando uma consistência interna na mensuração do construto. Também, em uma amostra com trabalhadores brasileiros, tomando como base de *Rev. Psicol Saúde e Debate. Jan., 2021:7(1): 54-76.*



orientação para análise psicométrica o estudo de Siqueira & Gomide Jr. (2014), foi que Formiga, Fleury & Souza (2014), desenvolveram uma pesquisa para verificar, através da análise fatorial confirmatória, a consistência da estrutura fatorial da escala; estes autores, observaram indicadores psicométricos que garantiram a organização fatorial proposta pelo autor da EPSO ($X^2/gl = 1,42$, RMR = 0,02, GFI = 0,99, AGFI = 0,97, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03).

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

Nesta escala, o respondente deverá indicar sua resposta numa escala do tipo Likert, com variação que salienta à frequência da ocorrência de determinada situação (por exemplo, 1 - nunca ou quase nunca; 2 – menos de uma vez ao mês; 3 – ao menos uma vez ao mês; 4 – mais de uma vez ao mês; 5 – ao menos uma vez por semana; 6 – várias vezes por semana e 7 – uma ou mais vezes ao dia).

De acordo com Martins e Ferraz (2014), a EPAMT é distribuída em dois fatores: os itens 1, 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 22 e 23 compõem o fator assédio moral profissional, referindo, aos atos de violência praticados pelos chefes com intenção de agredir os aspectos profissionais do subordinado; os itens 3, 4, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 21 e 24, forma o fator sobre os atos de assédio moral pessoal, o qual, tem como foco a agressão ao trabalhador em relação aos seus aspectos pessoais.

Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIAAMT): A presente escala originou-se da EPAMT; esta, apresenta 13 das 24 questões abordadas na EPAMT e mesmo que escritos em direção gramatical e semântica semelhante ao EPAMT, os itens são respondidos focando no quanto cada questão apresentada tem impacto emocional relativo a humilhação sofrida, isto é, “o abalo ou comoção de grande intensidade emocional, provocado por atos de violência no trabalho dirigidos pelo chefe aos subordinados”. (Martins & Ferraz, 2014, p.32).

Essa escala apresenta 04 pontos (escala de Likert), que representam o sentimento que cada situação provocou na vítima (opção 1 – Nada humilhado; 2 – Pouco humilhado; 3 – Humilhado e 4 – Muito humilhado).

Além destes instrumentos, os sujeitos responderam também alguns dados sociodemográficos, (por exemplo: idade, sexo, renda econômica, setor profissional) e uma questão a respeito da permanência de exercer a profissão atual.

No que se refere aos princípios éticos da pesquisa todos os procedimentos adotados nesta pesquisa seguiram as orientações previstas na Resolução 196/96 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (CNS, 1996; ANPEPP, 2000).

2.3. Administração da pesquisa e análise de dados



O instrumento da pesquisa foi administrado aos respondentes de forma coletiva e/ou individualmente quando estes não se encontrarem em espaço de convivência social (no trabalho) ou profissional em que poderia ser aplicado. A todos será solicitado a participação no estudo, aos quais, era informado que o objetivo do estudo seria o de avaliar a percepção das pessoas relativamente ao ambiente de trabalho e a influência deste no seu comportamento.

As pessoas que se mostraram interessadas e deram o seu consentimento em participar para fazer parte da amostra do estudo, foram esclarecidas quanto as suas respostas serão pessoais e sem interferência do administrador da pesquisa, assim: ao responder o instrumento, não haverá respostas certas ou erradas e elas serão tratadas de acordo com o que o sujeito pensou ao ler as questões apresentadas e indicou a sua resposta no instrumento apresentado.

Também, foi assegurado o anonimato das respostas, bem como, que as questões respondidas foram tratadas em seu conjunto de resposta e não na particularidade da resposta de cada sujeito. Apesar de se encontrar as instruções necessárias para que o questionário possa ser respondido, o pesquisador (com experiência prévia na pesquisa) esteve presente durante toda a aplicação do instrumento, caso o respondente necessite de esclarecimento sobre as dúvidas que surgirem; um tempo médio de 50 minutos foi suficiente para que a atividade pudesse ser concluída.

Quanto à análise dos dados, utilizou-se o pacote estatístico *SPSSWIN*, em sua versão 24.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas e os cálculos referentes correlação de *Pearson*, teste t de *Student*, alfa de *Cronbach* e *Anova*.

62

3 RESULTADOS

Antes de realizar os devidos cálculos referente aos objetivos estabelecidos na presente dissertação, optou-se em verificar a qualidade da amostra. Assim, com base em Tabachnick e Fidell (2001), no que diz respeito aos dados omissos do estudo, estes, permaneceram abaixo do percentual de 5%, podendo ser substituídos pela média ou moda dos dados da amostra; em relação a multicolinearidade entre as variáveis, as correlações (r) foram $\leq 0,90$, variando de 0,46 a 0,82, permitindo gerar modelos com baixo erro. Através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS), destinado a análise de amostras superiores a 100 sujeitos, observou-se uma normalidade (KS = 0,98) da amostra a um $p < 0,18$.

Por existirem no estudo tanto variáveis independentes (VI) quanto dependentes (VD) que mensuram opiniões dos mesmos respondentes, o que, provavelmente, poderá encontrar uma variância comum do método (VCM) (*common method variance*), gerando um problema de medida nas variáveis empregadas; com isso, empregou-se o teste de um fator de Harman para examinar a existência de algum viés (variância) de método comum (VCM) nos dados coletados (cf. Podsakoff,



MacKenzie, & Podsakoff, 2003). Nesse sentido, observou-se que tanto para a amostra total na coleta da com os funcionários do setor de saúde quanto para a amostra do setor da educação, foi encontrado um único fator com autovalor acima de 1,00, o que explicou um valor menor do que 50% (36,45% para a amostra total, 33,68% para amostra do setor de saúde e 31,78% para amostra do setor de educação) da covariância nas variáveis, o que implica a inexistência de um problema de variância comum do método.

Com base nestes resultados, são destacadas as seguintes características sociodemográficas da amostra: participara 288 funcionários de um município do sertão paraibano, todos do setor público municipal desta cidade, distribuídos na área da saúde (53%; 153 sujeitos) e educação (47%; 135 sujeitos), homens (58%) e mulheres (35%), com idades de 19 a 64 anos ($M = 41,56$, d.p. = 12,08), 45% dos respondentes tem uma renda, aproximadamente, entre 1 e 2 salários, com um tempo de serviço que variou de 1 a 36 anos ($M = 10,77$, d.p. = 8,93).

No que se refere as escalas utilizadas para o estudo, elas revelam indicadores fatoriais bastantes confiáveis para a população brasileira (cf. Siqueira, 1995; Martins & Ferraz, 2011; Siqueira, 2014; Formiga, Fleury, & Souza, 2014; Martins & Ferraz, 2014; Formiga, Miranda, Araújo, Pastana, & Mafra 2018; Formiga, Freire, & Fernandes, 2019; Formiga, Lima, Franco, & Pereira, 2020); sendo assim, optou-se em verificar a confiabilidade das escalas, a qual, foi avaliado através do Alpha de Cronbach.

Um detalhe merece ser chamado à atenção: mesmo encontrando, em estudos anteriores ao desenvolvidos neste artigo, o uso deste indicador psicométrico (Alpha de Cronbach) traz mais benefícios do que tautologia científica, pois, quanto mais se conhecer tais indicadores, em termos temporal, contextual e amostral de uma medida, mais sugere garantia a qualidade teórica e empírica do construto e medida desenvolvida quanto escala; assim, sabe-se que é utilizado, tradicionalmente, o alpha de *Cronbach* (α), sugerindo que este seja $\geq 0,70$ (mas, valores até 0,60 são aceitáveis) para verificar a consistência de um instrumento no contexto amostral administrado.

Desta maneira, realizou-se o cálculo do alfa de *Cronbach*, o qual, poderá ser observado na tabela 1, tendo apresentado escores acima de 0,70 para todos as escalas utilizadas. Para não deixar dúvidas na qualidade das medidas em questão, também, resolveu-se verificar os alfas a partir da especificação da amostra (por exemplo, funcionários da educação e da saúde) nos seus respectivos setores. Assim, tanto no setor da educação quanto no da saúde, as escalas são confiáveis, pois, seguiram um padrão psicométrico muito próximo ao observado na amostra total. (cf. Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2008; Hutz, Bandeira, & Trentini, 2015). Os achados neste estudo, revelaram resultados que garantiram a fidedignidade das medidas sobre a Percepção de Suporte Organizacional, percepção de assédio moral no mundo do trabalho e o Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho.

Tabela 1: Escores dos alfas de Cronbach (α) das escalas administradas aos sujeitos no município de Conceição-PB na área da saúde e educação (N = 288)



Construtos/ Variáveis	N _{total}		N ₁		N ₂	
	V		V		V	
	α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$	α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$	α_{geral}	$\alpha_{\text{item excluído}}$
EPSO	0,82	0,78-0,83	0,85	0,83-0,87	0,77	0,74-0,77
EPAMT	0,97	0,96-0,97	0,98	0,97-0,98	0,96	0,95-0,96
PAMProf	0,90	0,89-0,93	0,91	0,90-0,93	0,93	0,91-0,95
PAMPess	0,93	0,90-0,94	0,88	0,86-0,91	0,92	0,89-0,94
EIAAMT	0,94	0,93-0,94	0,95	0,94-0,95	0,91	0,89-0,91

Notas: Ntotal = Amostra total; N1 = Educação; N2 = Saúde; EPSO = Escala de Percepção de Suporte Organizacional; EPAMT = Escala de percepção de assédio moral no mundo do trabalho; PAMProf = Percepção do assédio moral profissional e PAMPess = Percepção do assédio moral pessoal; EIAAMT = Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho. M = média; d.p. = desvio padrão; V = Variação.

Ao considerar tais resultados, pode-se afirmar que as escalas administradas no artigo mensuram de forma homogênea a relação conceito-medida proposta pelos autores das referidas medidas (cf. Siqueira, 1995; Martins & Ferraz, 2014). Também, chama-se atenção quanto a manutenção na variação dos alfas (V), os quais, permaneceram próximos aos alfas já observados, confirmando a homogeneidade deste indicador mesmo quando se indicou no cálculo dos alfas, a necessidade de exclusão de itens que pudessem interferir na qualidade das medidas.

Além dos resultados dos alfas de Cronbach é preciso salientar os escores médios observados nas variáveis EPSO, EPAMT (nas dimensões desta medida, o PAMProf obteve escore mais alto) e EIAAMT (ver também, tabela 1); hierarquicamente, observa-se que EPAMT obteve o maior escore, seguindo da EIAAMT e posteriormente, da EPSO.

Considerando os cálculos realizados, pode-se dizer que as três escalas utilizadas neste estudo, além de representar muito bem o conteúdo proposto pelos autores supracitados quanto ao suporte organizacional (Siqueira, 1995), percepção de assédio moral no mundo do trabalho (Martins & Ferraz, 2011) e impacto afetivo do assédio moral no trabalho (Martins & Ferraz, 2014), revelando correlações fortes e significativas, pode-se denotar que estas medidas foram fidedignas na mensuração do seu conjunto teórico-empírico; esta condição possibilita a confiança em se avaliar o fenômeno-problema relacionado a humilhação do trabalhador no espaço organizacional como um todo, bem como, na área amostral específica (por exemplo: saúde e educação) do município de Conceição. Considera-se que os respondentes foram capazes de reconhecer o conteúdo e o sentido das referidas medidas apresentadas a eles, permitindo afirmar a segurança do uso da referida escala.

Tendo confirmado a confiabilidade das medidas de comportamento organizacional, procurou-se atender ao objetivo principal do estudo (verificar a relação entre suporte organizacional,



percepção de assédio moral e impacto emocional do assédio moral no trabalho); para isso, efetuou-se o cálculo de correlação de Pearson entre as variáveis e observaram-se os seguintes resultados (ver tabela 2): a variável suporte organizacional correlacionou-se, negativamente, com as variáveis percepção do assédio moral (bem como, às dimensões específicas deste construto) e o impacto afetivo do assédio moral no trabalho; seja em relação a amostra total ou a amostra específica da área da saúde e da educação. Todas foram significativas a um $p < 0,01$.

Um dado adicional que pode contribuir e merece ser refletido é quanto ao construto do assédio e suas dimensões, as quais, interdependentes da percepção do assédio moral (por exemplo, PAMProfissional e PAMPessoal), pois, estas se relacionaram com o suporte organizacional ($r_{\text{PAMProf}} = -0,34$ e $r_{\text{PAMPess}} = -0,39$), bem como, a avaliação do assédio moral no trabalho Geral ($r = -0,37$).

Sendo assim, não se trata, simplesmente, de uma questão, exclusiva, de gestão e gestor no trabalho, mas, esta percepção de humilhação pessoal e profissional, tem sua formação e manutenção, na dinâmica organizacional, seja quanto inibição ou facilitação (cf. Martins & Ferraz, 2014).



Tabela 2: Correlação de Pearson (r) entre o suporte organizacional, percepção de assédio moral e impacto emocional do assédio moral no trabalho.

Variável independente	Variáveis dependentes						
	Percepção de assédio moral no trabalho (EPAMT)			Impacto emocional do assédio moral no trabalho (EIAAMT)			Assédio Moral geral (EPAMT + EIAAMT)
	EPAMT	EPAMT	EPAMT	EIAAMT	EIAAMT	EIAAMT	
	total	saúde	educação	total	saúde	educação	
Suporte organizacional (EPSO)	-0,27*	-0,31*	-0,25*	-0,25*	-0,27*	-0,24*	-0,37*

Nota: * p < 0,01; EPAMT_{total} = percepção de assédio moral no mundo do trabalho; EPAMT_{saúde} = percepção de assédio moral no mundo do trabalho dos sujeitos da saúde; EPAMT_{educação} = percepção de assédio moral no mundo do trabalho dos sujeitos da educação; EIAAMT_{total} = impacto emocional do assédio moral no mundo do trabalho; EIAAMT_{saúde} = impacto emocional do assédio moral no mundo do trabalho dos sujeitos da saúde; EIAAMT_{educação} = impacto emocional do assédio moral no mundo do trabalho dos sujeitos da educação

Um resultado que merece destaque também é quanto a relação positiva entre os construtos do assédio moral no trabalho (isto é, percepção do assédio moral, impacto afetivo do assédio moral e o assédio moral geral [EPAMT + EIAAMT]). Na tabela 3, pode-se observar que as variáveis estiveram intra-correlacionadas, condição essa, que sugere uma associação convergente entre tais construtos, podendo com isso, refletir na direção de que o assédio moral não é um fenômeno isolado, mas, sistêmico.

Tabela 3: Correlação de Pearson (r) entre os construtos da percepção de assédio moral no trabalho.

Variáveis	PAMT	IAAMT	Assédio Moral
			geral (EPAMT + EIAAMT)
PAMT	---		
IAAMT	0,79	---	
Assédio Moral geral (EPAMT + EIAAMT)	0,97	0,64	---

Notas: PAMT = percepção de assédio moral no mundo do trabalho; IAAMT_{total} = impacto emocional do assédio moral no mundo do trabalho.

É preciso salientar, também, a existência de correlações entre a percepção do assédio moral e o impacto afetivo do assédio moral no trabalho quando as amostras foram separadas por área profissional [PAMT e IAAMT ($r = 0,71$), PAMT_{total saúde} e IAAMT_{total saúde} ($r = 0,60$), PAMT_{total educação} e IAAMT_{total educação} ($r = 0,74$)], as quais foram todas significativas. Os resultados revelaram que, independente da área profissional nas condições amostrais, perceber que existe um assédio moral no ambiente profissional o qual, provavelmente, ocasionará transtorno emocional no sujeito que sofreu tal fenômeno.

A partir dos resultados observados entre os construtos abordados, verificou-se a relação entre tais construtos e variáveis sociodemográfica (idade, sexo, renda econômica, setor de trabalho, nível educacional, tempo de serviço); gerada as correlações de Pearson, apenas as variáveis setor de trabalho (educação e saúde) relacionou, significativamente, com EPAMT ($r = 0,40$) e EIAAMT ($r = 0,41$); enquanto a renda correlacionou-se, positiva e significativamente, com suporte organizacional - EPSO ($r = 0,28$; $p < 0,01$). Por outro lado, a variável nível educacional, apresentou escores negativos associados a EPAMT ($r = 0,23$; $p < 0,01$), EIAAMT ($r = 0,26$; $p < 0,01$) e EPSO ($r = -0,13$; $p < 0,01$).



Com base nestas correlações, realizou-se uma *Manova*, através da qual procurou-se comparar os escores médios das respostas dos sujeitos nos construtos EPAMT, EIAAMT e EPSO, em função das variáveis setor de trabalho, renda e nível educacional, já que foram as únicas variáveis significativas nas correlações com os construtos abordados no estudo. Gerando o cálculo da análise de variância, método *GLM*, observaram-se resultados significativos apenas para EPAMT e EIAAMT no efeito principal nas variáveis setor de trabalho, nível educacional e a interação setor *versus* nível educacional (ver tabela 7): no que diz respeito a EPAMT, é destaque, no efeito principal que, especificamente, o setor da saúde e o sujeito com nível educacional superior apresentaram escores superiores.

Os resultados se alteram quando se avaliou o efeito de interação, no qual, os sujeitos da área da saúde com nível médio tiveram escores mais altos quando comparados as demais categorias. Em relação a EIAAMT, o efeito principal na variável sobre o setor da saúde e o nível educacional superior tiveram maiores escores no impacto emocional do assédio moral, mas, na interação entre setor *versus* nível educacional, os escores foram maiores nos sujeitos do nível médio na área da saúde.

Tabela 4: Análise multivariada do EPAMT, EIAAMT e EPSO em função do setor de trabalho e nível educacional.

Variáveis Dependentes		Variável Independentes			Estatística		
		Média	σ	IC 95%	F	PO	λ^*
Setor	Educação	40,00	3,13	33,47-46,54	14,83	1,00	0,87*
	Saúde	57,94	3,22	51,59-64,30			
Nível	Superior	58,73	0,96	53,69-63,77	5,57	0,85	0,87*
	Fundamental	45,67	5,30	35,23-56,12			
	Médio	41,11	4,02	33,18-49,04			

Educação 55,44 3,66 48,21-62,66



Nível Educacional	Versus Setor	Superior							
		Saúde	60,04	3,65	55,01-69,07				
		Educação	39,22	8,36	22,72-55,71				
		Fundamental				4,72	0,79	0,91*	
		Saúde	50,52	6,82	37,07-63,98				
		Educação	25,16	5,50	14,31-36,00				
		Médio							
		Saúde	62,38	5,85	50,84-73,92				

EIAAMT									
Setor	Educação	20,46	1,23	18,03-22,10					
	Saúde	29,31	1,20	26,94-31,68	22,03	1,00	0,87*	0,01	

Nível	Superior	28,40	0,95	26,51-30,28					
	Fundamental	24,53	1,98	20,63-28,44	5,81	0,85	0,87*		
	Médio	21,28	1,50	18,27-24,19					

Nível Educacional	Versus	Superior	Educação	27,43	1,369	24,74-30,14			
			Saúde	29,35	3,125	26,73-31,98			
		Fundamental	Educação	19,33	2,055	13,17-25,50			
			Saúde	28,44	1,332	23,41-33,47	6,37	0,90	0,91*
			Educação	14,34	2,550	10,29-18,40			
			Médio						



Notas: d.p. = desvio padrão; IC = Intervalo de Confiança; PO = Poder Observado. *p-valor $\leq 0,01$

4 DISCUSSÃO

De forma geral, o presente artigo teve como objetivo central verificar a relação entre suporte organizacional e assédio moral em funcionários da área da educação e da saúde de um município do sertão paraibano; considerando os achados empíricos do estudo, inicialmente, foi efetuado análises estatísticas que pudessem avaliar, de forma consistente, a garantia das medidas administradas no público alvo, pois, tal intenção, a qual, assumiu-se como um objetivo secundário, deveu-se a condição conceitual e empírica, em não encontrar estudos com as referidas medidas no contexto social e profissional, em que se realizou a pesquisa.

Assim, no que se refere a consistência interna (seja relacionado ao conjunto de itens, seja na sua variações dos escores alfa) das escalas, os resultados revelaram a fidedignidade destas; desta forma, não apenas confirmou a questão teórica abordada, mas também, a mensuração do fenômeno que se pretendia avaliar, em um contexto tão específico de trabalho. Tais achados convergente, empiricamente, aos previamente observados pelos autores das escalas em contexto urbanos no Brasil, revelando com isso, indicadores psicométricos que garantiram a qualidade da mensuração do suporte organizacional e assédio moral numa amostra de funcionários do setor de saúde e educação em um município do Estado da Paraíba, seguindo os parâmetros de medida propostos por Siqueira (1995) e Martins e Ferraz (2011; Martins & Ferraz, 2014).

Com isso, frente a tais resultados, pode-se afirmar que os respondentes foram capazes de avaliar o seu estado psicológico e funcional (nesta questão, foca-se na percepção de suporte organizacional e sua influência no assédio moral) no ambiente de trabalho, respectivamente (de forma implícita) a influência do gestor sobre o processo e sistema de trabalho. Ao considerar tais indicadores psicométricos, é possível afirmar que, em estudos futuros, provavelmente, os setores do serviço público municipal, com características semelhantes a amostra coletada nesta dissertação, poderão apresentar uma explicação semelhante ao que propõem os construtos estudados neste contexto (cf. tabela 1).

Estes achados poderiam servir de alerta quanto ao problema 'silencioso' do assédio moral, o qual, tem seu início na gestão de pessoas nas organizações e seus setores específicos do ambiente de trabalho. Com base nestes indicadores psicométricos, não existe setor (no contexto deste artigo) mais ou menos assediado, afinal, tantos os indicadores alfas quanto os ICC's apresentaram escores aceitáveis, os quais, revelaram segurança na avaliação do fenômeno do assédio e do suporte organizacional.



No que se refere as relações observadas entre as variáveis, corroboraram-se o que foi hipotetizado: o suporte organizacional seria capaz, a partir da percepção assimilada pelo trabalhador, em identificar a existência do possível assédio moral e seus impactos afetivos no funcionário e isto, independeria, de setor de trabalho, pois, é possível que tais setores forneçam menos apoio, provavelmente, tal condição poderia contribuir na identificação do início de um possível assédio.

Apesar desses resultados apresentarem correlações significativas, chama-se à atenção para a intensidade dos escores correlacionais, os quais, em algumas variáveis, as relações foram $< 0,30$; ao considerar tais escores e calcular o seu percentual explicativo, este, ficou entre 6 e 10% da explicação amostral deste fenômeno na referida amostra. Sendo assim, isto não é muito, se levar em consideração a amostra total e suas especificidades (esse percentual explicativo representa a identificação do fenômeno, aproximadamente, para 30 sujeitos). Desta forma, sugere novos estudos, tanto com essa amostra quanto em comparação com outras em distintos contextos.

Uma outra reflexão quanto a intensidade correlacional observada nestes resultados, recorre-se a condição de que, com base no conceito do construto do suporte organizacional, este, no contexto desta pesquisa, ainda não é percebido de forma tão intensa, pois, por ser um medida unifatorial é avaliada a partir da intensidade do escore, isto é, quanto maior for a pontuação do escore (seja positiva ou negativa), maior a capacidade de avaliar o construto em questão (a saber: o suporte organizacional e o assédio moral).

Com isso, uma explicação plausível sobre essas relações não apresentarem escores maiores do que $0,30$, poderá ter sua compreensão a partir do contexto sócio-político destes funcionários; por ser de um município com sem um concurso frequente e com alta incidência de pessoas com prestação de serviço, seja de 'ordem' política ou de 'amizade', é possível que haja essa discreta autoavaliação do apoio em que o gestor do setor oferece ao funcionário suporte, se e somente se, centrar-se mais na existência de um retorno unilateral da parte funcionário-gestor.

Desta forma, tais resultados seriam úteis para as avaliações e ações no recurso humano (RH) e a política de segurança de saúde psicológica no trabalho; tais condição podem ser verificadas a partir da administração deste instrumento de avaliação aos funcionários no seu espaço organizacional, facilitando assim, a identificação desse problema em questão e a causalidade deste no risco de atitudes não saudáveis do trabalhador.

O fato principal apresentados neste estudo, não é culpabilizar a organização, mas sim, os maus funcionários, pois, estes, causam danos no engajamento, confiança e segurança profissional, bem como, na qualidade de vida social e laboral de si mesmo e dos demais, afinal, uma organização é feita com seres humanos e o RH deverá ter sua participação direta na formação da cultura e comportamento organizacional justo e saudável.

De forma geral, na proposta da avaliação correlacional entre as variáveis, constatou que a organização, no papel dos seus gestores, tem a capacidade de gerar e manter a saúde dos seus



funcionários, especialmente, no que diz respeito a saúde mental; nestes resultados, as relações foram negativas, porém, pouco intensa, exigindo maior desenvolvimento e treinamento na ação do RH nos setores de trabalhos do município estudado.

Quanto a esse fato, os resultados da ANOVA revelaram que o problema levantado neste estudo, tem sua incidência maior na área da saúde e que os sujeitos que mais percebem são aqueles que tem o nível superior; porém, quando essas variáveis são cruzadas, o resultado se altera, pois, os sujeitos com nível médio no setor da saúde são os que percebem mais o assédio moral e tem mais impacto afetivo.

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

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

72

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os constructos utilizados nesse estudo, quando aplicados às organizações e ao trabalho, especialmente, na esfera pública municipal, podem potencializar a construção e desenvolvimento de um processo de trabalho mais humano nas organizações, principalmente, quando identificado eventos de risco, possam estar incluídas em um sistema de saúde social, pessoal e organizacional; sendo assim, quanto mais recente for possível a identificação e intervenção em atitudes e condutas que contribuem para o assédio moral na organização, melhor será a estruturação de estudos e políticas públicas sobre a saúde do trabalhador diante deste fenômeno, capaz de transformar a realidade social e a gestão das organizações.

Com isso, destaca-se que para a diáde do suporte organizacional – assédio moral, os quais, são preditores do risco de saúde na organização, principalmente, aqueles sujeitos com baixo grau educacional no setor de saúde (cf. Mesquita, Silva, Bezerra, Fontinele, & Neiva, 2017).

Os resultados não apenas revelaram o quanto organização, respeito e saúde psíquica estão relacionadas, mas, também, é possível enfatizar a necessidade de engajamento do próprio funcionário na promoção e efetivação do seu bem-estar, o qual, ocorreria com alertas verbais e até



em condutas pessoais para o assediador, bem como, a partir das denúncias nos espaços responsáveis pelos direitos do trabalhador (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Apesar desses resultados serem confiáveis, a partir da significância dos mesmos, seria importante em estudos futuros, na perspectiva de Formiga, Sampaio e Guimarães (2015; cf. Dasen, 2012), contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma das culturas existentes para avaliação o sistema social e organizacional (por exemplo, Estados, tipo de organização, países, etc.) com o objetivo de comparar os construtos estudados nesta dissertação para outro espaço geopolítico e social, pois, acredita-se que os respondentes são capazes de responder de forma diferente, quanto a sua concepção e percepção, a partir da mudança do contexto sócio-organizacional e cultural em que fazem vivem, condição essa que sugere novas avaliações com esta medida na verificação da manutenção ou não do construto no ambiente organizacional.

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

6 REFERÊNCIAS

73

- Associação Nacional De Pesquisa E PósGraduação Em Psicologia - ANPEPP. (2000). *Contribuições para a discussão das Resoluções CNS nº. 196/96 e CFP Nº 016/2000*.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Bertoncello, B., & Borges-Andrade, J. E. Relações entre Suporte Organizacional e Saúde Mental do Trabalhador. *R. Laborativa*, v. 4, n. 2, out. 2015, p. 85-102.
- Brant, Luiz Carlos, & Minayo-Gomez, Carlos. (2004). A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9(1), 213-223.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: A weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>.
- Conselho Nacional De Saude – CNS. (2012). *Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*.
- Chong, H., White, R. E., & Prybutok, V. (2001). Relationship among organizational support, JIT implementation, and performance. *Industrial Management e data systems*, 101(6), 273-280.
- Costa, P. F. (2015). *Assédio Moral no ambiente do trabalho*. Trabalho de conclusão de curso em Direito. Universidade Federal do Rio Grande.
- Dasen, P. R. (2012). Emics and etics in cross-cultural psychology: towards a convergence in the study of cognitive styles. In T.M.S. Tchombe, A. B. Nsamenang, H. Keller and M. Fülöp (Eds.), *Rev. Psicol Saúde e Debate*. Jan., 2021:7(1): 54-76.



Cross-cultural psychology: An Africentric perspective. (pp. 55-73).

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Suporte organizacional percebido. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fandiño, A. M., Formiga, N. S., & Menezes, R. M. (2018). Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*.
- Faul F., Erdfelder E., Lang, A., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175–191.
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.
- Formiga, N. S., Miranda, A. L. B. B., Araújo, I. T., Pastana, S. T. G., & Mafra, A. L. (2018). Evidência da invariância fatorial e validade convergente da escala de suporte organizacional: estudo com trabalhadores brasileiros. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 27-35.
- Formiga, N. S., Sousa, E. A. & Freire, B. G. O. (2018). Suporte organizacional e capital psicológico no trabalho: correlatos em trabalhadores brasileiros. *Psicologia.pt*, 1-15.
- Formiga, N. S., Lima, E. A. de S. A., Franco, J. B. M., & Pereira, C. G. (2020). A measure of bullying at work: Factorial structure and invariance in different labor areas in Brazil. *Research, Society and Development*, 9(4).
- Formiga, N. S., Sampaio, L. R., & Guimaraes, P. R. B. (2015). How many dimensions measure empathy? Empirical evidence multidimensional scale of interpersonal reactivity in brazilian. *Eureka*, 12 (1), 94 -105.
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., & Souza, M. A. (2014). Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 5(2), 60-76.
- Formiga, N., Freire, B., & Fernandes, A. (2019). Evidência métrica de construto e invariância fatorial da escala de percepção de suporte organizacional em trabalhadores brasileiros. *Revista de Gestão e Secretariado*, 10(2), 194-221.
- Hair, J. F., Anderson, R.E., & Tatham, R.L (1995). *Análise multivariada de dados*. 4ª ed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Ed.) (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.
- Kalidass A., & Bahron, A. (2015). Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Lima, T. D. F., & Souza, M. A. (2015). O Impacto do Mobbing sobre o estresse no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(2), 608-630.
- Rev. Psicol Saúde e Debate. Jan., 2021:7(1): 54-76.*



- Martins, M. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho - percepção e impacto. *Psico-USF*, 16 (2), 163-173.
- Martins, M. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2014). Assédio moral nas organizações. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 25-38). Porto Alegre: Artmed, 2014.
- Mendes, L., Chaves, C. J. A., Santos, M. C., & Mello Neto, G. A. R. (2007). Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 7(2), 527-556.
- Mesquita, Alex A., Silva, Amanda S., Bezerra, Hamanda R., Fontinele, Thaís P., & Neiva, Yuri P. (2017). Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 3-17.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2010). Assédio Moral e Sexual no Trabalho. *Cartilha elaborada pela Subcomissão de gênero com participação da Comissão de Ética do MTE*. Brasília, DF.
- Nascimento, S. A. C. M. (2014). Assédio moral no ambiente do trabalho. São Paulo: *Revista Ltr*, 68(8), 922-930.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2018). Assédio moral no trabalho: a compreensão dos trabalhadores sobre a violência. *R.G.Secr., GESEC*, 9(2).
- Oliveira-Castro, G. A. D., Pilati, R., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, 3 (2), 29-51.
- Pai, D. D., Sturbelle, I. C. S., Santos, C., Tavares, J. P., & Lautert, L. (2018). Violência física e psicológica perpetrada no trabalho em saúde. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 27(1), e2420016. Epub March 05, 2018. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072018002420016>
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Patriota, R. A. L. (2016). Assédio Moral em Instituições Bancárias da Capital Paraibana / Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Potiguar. Pró-Reitoria Acadêmica – Núcleo de Pós-Graduação.
- Pereira, G, A. (2018). *Correlatos entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral de enfermeiros em um hospital público*. Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, UnP, Natal-Rio Grande do Norte., RN.
- Podsakoff, P. M, MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Vieses de método comuns em pesquisa comportamental: uma revisão crítica da literatura e remédios recomendados. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879–903.
- Puente-Palacios, K., & Martins, M. C. F. (2015). Gestão do clima organizacional. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e a organização: Atuações a partir da psicologia* (pp.253-278). Porto Alegre: Artmed.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Suporte organizacional percebido: uma revisão da literatura. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.



- Siqueira, M. M. M. (1995). Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. BorgesAndrade & A. V. B. Bastos (Orgs), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Silva, R. D. S., Cappelozza, A., & Costa, L. V. (2014). O impacto do Suporte Organizacional e do Comprometimento Afetivo sobre a Rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314-329.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Usando estatísticas multivariadas*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Torres, A. C., Chagas, M. I. O., Moreira, A. C. A., Barreto, I. C. H. C., & Rodrigues, E. M. (2011). O adoecimento no trabalho: repercussões na vida do trabalhador e de sua família. *SANARE – Revista de Políticas Públicas*, 10(1), 42-48.
- Tschiedel, R. M., & Monteiro, J. K. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho das agentes de segurança penitenciária. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(3), 527-535.