



INSTRUMENTOS VALIDADOS SOBRE ASSÉDIO LABORAL EXTERNO AO AMBIENTE DE TRABALHO: REVISÃO INTEGRATIVA

José Ivan Veras do Nascimento¹, André Luiz Nunes Zogahib², Mauro Augusto Ponce de Leão Braga³



<https://doi.org/10.36557/2009-3578.2026v12n1p163-183>

Artigo recebido em 12 de Novembro e publicado em 12 de Janeiro de 2026

ARTIGO ORIGINAL

RESUMO

O estudo teve como objetivo identificar e divulgar a produção científica nacional e internacional, publicada entre 2015 e 2024, que abordasse o uso de instrumentos validados para mensurar a violência do assédio praticado por agentes externos ao meio laboral no contexto das relações de trabalho, além de incentivar o desenvolvimento de novas escalas psicométricas para esse fenômeno. Trata-se de uma revisão bibliográfica integrativa, conduzida em seis etapas, com abordagem quali-quantitativa. Os descritores foram selecionados a partir do Thesaurus DeCS/MeSH, e as buscas realizadas nas bases Scopus, Web of Science e Biblioteca Virtual em Saúde. A análise dos estudos foi realizada com o auxílio do software Rayyan, por meio de revisão por pares, resultando em uma amostra final de 251 documentos científicos. As publicações analisadas foram organizadas em três categorias temáticas: desenvolvimento de novos instrumentos, adaptação de instrumentos previamente validados e validação e verificação da confiabilidade de instrumentos psicométricos. Entretanto, apenas um estudo identificou, de forma limitada, o assédio perpetrado por agentes externos, por meio da adaptação de uma escala já existente. Os resultados indicam a inexistência de instrumentos validados especificamente destinados à mensuração da Escala de Percepção de Assédio Laboral Externo (EP-ALE). Conclui-se que há uma lacuna significativa na literatura, evidenciando a necessidade de criação e validação de instrumentos específicos para essa modalidade de violência psicológica no ambiente de trabalho, a fim de subsidiar pesquisas futuras e fortalecer estratégias de enfrentamento do fenômeno.

Palavras-Chave: Assédio Externo. Escala Psicométrica. Validação. Violência. Mundo do Trabalho.

¹ <https://orcid.org/0000-0003-3404-5066>; <http://lattes.cnpq.br/9667921009404427>;

² <https://orcid.org/0000-0001-5312-4179>; <http://lattes.cnpq.br/9083900904188803>;

³ <https://orcid.org/0000-0003-2337-7911>; <http://lattes.cnpq.br/4623896556141143>;



VALIDATED INSTRUMENTS ON WORKPLACE HARASSMENT OUTSIDE THE WORKPLACE: INTEGRATIVE REVIEW

ABSTRACT

The study aimed to identify and disseminate national and international scientific production published between 2015 and 2024 that addressed the use of validated instruments to measure harassment violence perpetrated by agents outside the workplace in the context of labor relations, in addition to encouraging the development of new psychometric scales for this phenomenon. This is an integrative literature review, conducted in six stages, with a qualitative-quantitative approach. The descriptors were selected from the DeCS/MeSH Thesaurus, and searches were performed in the Scopus, Web of Science, and Virtual Health Library databases. The studies were analyzed using Rayyan software, through peer review, resulting in a final sample of 251 scientific documents. The publications analyzed were organized into three thematic categories: development of new instruments, adaptation of previously validated instruments, and validation and verification of the reliability of psychometric instruments. However, only one study identified, in a limited way, harassment perpetrated by external agents, through the adaptation of an existing scale. The results indicate the absence of validated instruments specifically designed to measure the External Workplace Harassment Perception Scale (EP-ALE). It is concluded that there is a significant gap in the literature, highlighting the need to create and validate specific instruments.

Keywords: External Harassment. Psychometric Scale. Validation. Violence. World of Work.

Autor A. - JOSÉ IVAN VERAS DO NASCIMENTO

jivdn.msp24@uea.edu.br

Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Autor B. - ANDRÉ LUIZ NUNES ZOGAHIB

zogahib@uea.edu.br

Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Autor C. - MAURO AUGUSTO PONCE DE LEÃO BRAGA

mauro-braga@uol.com.br

Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





INTRODUÇÃO

O assédio no mundo do trabalho, conforme aponta a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), tem ganhado crescente relevância social na contemporaneidade, afetando diferentes contextos laborais e distintas categorias profissionais (BATTISTELLI *et al.*, 2011). Muitos comportamentos assediadores têm sido enquadrados sob a tipificação de assédio moral, dada a consolidação de suas características específicas ao longo do tempo.

Autores como Leymann (1996), Einarsen (2000), Guedes (2004) e Soboll (2008) reforçam essa concepção ao definirem o assédio moral como uma forma de violência psicológica caracterizada pela intencionalidade de causar prejuízo, pela repetição de condutas hostis e pela duração ao longo do tempo, envolvendo indivíduos que compartilham o mesmo ambiente laboral.

Nessa mesma linha, Hirigoyen (2002), cuja definição é amplamente aceita, conceitua o assédio moral no trabalho como qualquer conduta abusiva em forma de gesto, palavra, comportamento ou atitude que, por sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade ou a integridade psíquica e/ou física de uma pessoa, comprometendo assim sua estabilidade profissional ou deteriorando o clima organizacional.

Entretanto, observa-se uma lacuna conceitual relevante quando se trata do assédio no ambiente de trabalho perpetrado por agentes externos à organização. Essa ausência de delimitação agrava o cenário, dificultando a compreensão e o reconhecimento da especificidade desse tipo de violência, além de contribuir para a escassez de estudos que enfoquem diretamente tal fenômeno. Ao considerar essa nova configuração do assédio, em que o agressor não pertence à instituição, mas exerce pressão ou violência sobre determinado grupo de trabalhadores, torna-se evidente a existência de outras formas de abuso que se assemelham ao assédio moral tradicional, mas não se enquadram integralmente nessa categoria.

A chamada violência externa, manifestada por meio de incivildades, agressões armadas ou ataques provenientes de clientes por exemplo. Por ter origem fora da estrutura organizacional, exige que as empresas adotem medidas protetivas em relação



a seus trabalhadores (HIRIGOYEN, 2002). Desse modo, faz-se necessário compreender que a violência no trabalho não se restringe somente à esfera organizacional e tampouco ao assédio moral em sentido estrito. Battistelli *et al.* (2011) defendem que se trata de um fenômeno multifatorial, cuja complexidade demanda atuação conjunta de diversas áreas do saber. Para tanto, é essencial um entendimento mínimo comum entre os campos que investigam essas manifestações de violência, de forma a favorecer abordagens interdisciplinares mais eficazes.

O assédio moral, em particular, tem sido objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento, incluindo as ciências humanas e sociais. Cahú *et al.* (2012) destacam o envolvimento de diversas outras áreas de conhecimento, não sendo diferente o diálogo com questões como segurança pública por exemplo. Isso se torna fundamental para a compreensão dos danos sociais, físicos e psíquicos ocasionados por esse tipo de violência. Nessa perspectiva a psicométria seria o instrumento mais adequado para mensuração do assédio, inclusive o praticado por agentes externos, que deve ser compreendido também como um problema de ordem pública relevante a ser explorado, passível de investigação científica adequada e de atuação institucional específica.

Estudos como os de Martins & Ferraz (2011) indicam a carência, tanto nacional quanto internacional, de instrumentos psicométricos específicos para a mensuração do assédio moral. Dilek & Aytolan (2008) vão além ao afirmar que tal escassez compromete a rotulação adequada dos fenômenos de violência psicológica no trabalho, dificultando a identificação precisa de sua natureza e, conseqüentemente, a elaboração de estratégias para enfrentá-los.

Nesse contexto, torna-se imprescindível o desenvolvimento e a utilização de instrumentos válidos e confiáveis para mensurar esse fenômeno com maior precisão e acuracidade científica. Para isso, é necessário realizar um levantamento sistemático dos instrumentos psicométricos existentes voltados à mensuração da violência de assédio, especialmente aquela praticada por terceiros alheios à estrutura da organização.

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo identificar e divulgar publicações científicas, nacionais e internacionais, que abordem, no contexto do trabalho, o uso de instrumentos validados voltados à mensuração da violência de assédio perpetrado por agentes externos ao meio laboral. Além disso, busca-se, como seus resultados, fomentar a construção e validação de novos instrumentos



psicométricos que sejam apropriados e aplicáveis a esse fenômeno quase que imperceptível na literatura e ainda muito pouco explorado no meio acadêmico.

METODOLOGIA

A abordagem metodológica adotada neste estudo é de natureza qualitativa e quantitativa (quali-quantitativa), por permitir a obtenção de um volume mais amplo e diversificado de informações do que seria possível com a utilização isolada de apenas uma dessas estratégias. Para atender a essa proposta, a revisão integrativa da literatura foi empregada como técnica metodológica mais apropriada, uma vez que utiliza uma estratégia sistematizada para reunir, organizar e sintetizar os resultados de estudos sobre um tema específico. Tal abordagem visa aprofundar o conhecimento científico, subsidiar a prática profissional e orientar a tomada de decisões fundamentadas (SOUZA *et al.*, 2010).

De acordo com Souza *et al.* (2010), a revisão integrativa é considerada a mais abrangente entre os modelos de revisão, pois permite a inclusão de estudos experimentais e não experimentais, favorecendo uma compreensão completa do fenômeno em análise.

Esse método é composto por seis etapas, conforme delineado por Mendes *et al.* (2008), assim descrito: a) formulação da pergunta ou hipótese da revisão; b) definição dos critérios para a seleção da amostra; c) categorização dos estudos incluídos; d) análise crítica das publicações selecionadas; e) interpretação dos resultados; f) apresentação da síntese do conhecimento.

A problemática que orienta este estudo e que compreende a etapa de formulação da pergunta segundo Mendes *et al.* (2008), é: quais são as características dos documentos científicos, em âmbito nacional e internacional, publicados em periódicos entre 2015 e 2024, que abordam no contexto do mundo do trabalho, instrumentos psicométricos validados para mensuração da violência de assédio perpetrado por terceiros externos ao meio laboral?

Para responder a essa questão, foram construídos termos e sinônimos para definição de critérios da amostra, etapa delineada por Mendes *et al.* (2008), sendo utilizados descritores gerados a partir do *thesaurus* Descritores em Ciências da Saúde



(DeCS) desenvolvido para uso predominante na América Latina, criado pela BIREME/OPAS/OMS, que é uma plataforma na internet de vocabulário controlado e organizado de maneira hierárquica, que é derivado do também *thesaurus Medical Subject Headings* (MeSH), produzido pela Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos da América (EUA) a *National Library of Medicine* (NLM) considerada a maior biblioteca do mundo. Estas plataformas são usadas comumente para indexar a literatura técnica e científica das ciências biomédicas e da saúde no mundo, e organizar em vários níveis de linguagem padrão para a indexação de estudos e periódicos científicos.

Ao aplicar os parâmetros da pesquisa nas referidas plataformas, foram consultados termos como avaliação (*evaluation*), teste (*test*), instrumentos (*instruments*), escala (*scale*), estudos de validação (*validation studies*), nas áreas de ciências da saúde, que potencialmente fossem pesquisáveis e/ou seus sinônimos, intimamente ligados também a áreas de ciências sociais e humanas, todas voltados a mensuração de assédio perpetrado por terceiro externo ao meio laboral, categorizando assim o estudo, uma das etapas segundo Mendes *et al.* (2008).

Para tanto, foram utilizadas as seguintes bases de dados científicos: *Scopus*, por sua integração com a plataforma *ScienceDirect*; *Web of Science* (WoS), integrada com a plataforma *SciELO*; e a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), pela abrangência nas áreas da saúde e ciências sociais aplicadas.

No entanto, não foram encontrados descritores (*string*) sensíveis e específicos que relacionassem “*evaluation* (avaliação), *test* (teste), *instruments* (instrumentos), *scale* (escala), *validation studies* (estudos de validação)” associados diretamente a “*external harassment* (assédio externo) ou *bullying by a third party* (bullying por terceiro)”, mesmo utilizando-se na pesquisa os operadores booleanos (*AND*, *OR*, *NOT*), os caracteres chamados de termos curinga (*wildeards*), e os caracteres especiais como asterisco (*) e aspas (“ ”), utilizados para potencializar e maximizar com mais consistência o campo de busca.

Diante dessa dificuldade na construção de descritores característicos, em virtude da escassez de literatura e da pouca articulação entre as Palavras-chave nas áreas de conhecimento que levassem a um aprofundamento da exploração na pesquisa, foram conjugados os termos no intuito de definir parâmetros aceitáveis de busca, chegando finalmente a definir como descritores elegíveis nas bases científicas os seguintes termos:



(a) “Validação da escala de assédio (*Harassment scale validation*)” e (b) “Estudos de assédio e validação (*Harassment and validation studies*).

A seleção da amostra obedeceu aos seguintes critérios de inclusão, que são: publicações no período de 2015 a 2024; acesso aberto ao texto completo; relação com o tema “Validação da escala de assédio (*Harassment scale validation*)” e “Estudos de assédio e validação (*Harassment and validation studies*), voltados a percepção de Assédio Laboral Externo (ALE). Já como exclusão, foram adotados os seguintes critérios: duplicidade de textos; indisponibilidade de acesso ao documento completo; publicações anteriores a 2015; e estudos que não abordassem os termos “Validação da escala de assédio (*Harassment scale validation*)” e “Estudos de assédio e validação (*Harassment and validation studies*), voltados a percepção subjetiva do Assédio Laboral Externo (ALE).

A avaliação dos documentos foi realizada, inicialmente, por dois revisores independentes, entre os meses de janeiro e março de 2025. Para garantir isenção e confiabilidade na triagem dos estudos, foram aplicados rigorosamente os critérios de inclusão e exclusão já mencionados, utilizando-se o apoio da ferramenta Rayyan entre os pares, configurado para evitar vieses na avaliação, por meio da randomização da amostra com atribuição de 100% dos documentos a ambos os revisores. Nos casos em que houvessem discordância entre os avaliadores quanto à inclusão ou exclusão de determinado artigo, a decisão final seria atribuída a um terceiro revisor (membro *experts*⁴) responsável por dirimir o impasse e emitir o voto decisivo no estudo.

O levantamento de dados foi conduzido com perspectiva interdisciplinar, priorizando a identificação de conteúdo voltados à validação de instrumentos e escalas psicométricas aplicadas à violência de assédio. Dessa forma, superados os passos metodológicos necessários, os dados deste estudo foram analisados utilizando os recursos da estatística descritiva, com distribuição de frequência em números absolutos e porcentagem, dispondo os resultados em quadros, tabelas e gráficos.

RESULTADOS

⁴ São aquelas pessoas que possuem conhecimento aprofundado em determinado assunto, considerados especialistas em sua área.



Após a seleção inicial a busca retornou um total de 488 trabalhos científicos, foi realizada a aplicação rigorosa dos critérios de inclusão e exclusão previamente definidos, resultando em uma amostra final de 251 documentos. Esses estudos foram analisados em sua totalidade, com ênfase na identificação, caracterização e aplicabilidade que cada instrumento utilizado apresentava. Nestes parâmetros, a distribuição ficou estabelecida da seguinte forma:

Quadro 1 - Dinâmica da metodologia de busca

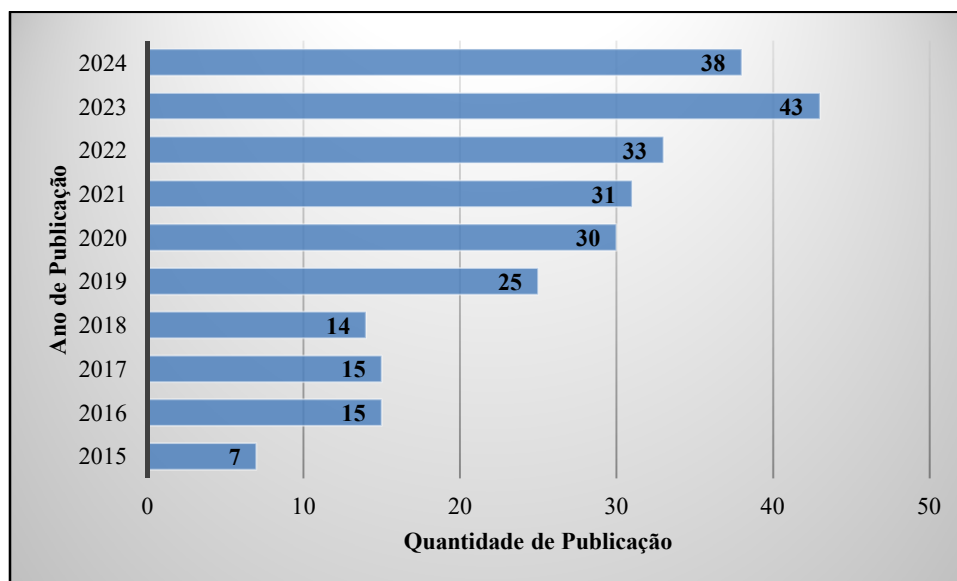
Plataformas	Descritores	Resultados
<i>Scopus</i>	<i>Harassment scale validation</i>	50
	<i>Harassment and validation studies</i>	81
<i>WoS</i>	<i>Harassment scale validation</i>	96
	<i>Harassment and validation studies</i>	191
<i>BVS</i>	<i>Harassment scale validation</i>	34
	<i>Harassment and validation studies</i>	36

Fonte: CAPES-Café (2025); Confeção dos autores (2025).

Observados os critérios de inclusão e exclusão previamente estabelecidos, 237 documentos científicos foram descartados por não atenderem aos requisitos ou por se tratarem de duplicatas entre as plataformas de busca. Assim, a amostra final foi composta por 251 documentos, os quais foram encaminhados para análise pelos Membros Revisores.



Gráfico 1 - Distribuição das publicações científicas por ano abordando desenvolvimento e validação de instrumentos psicométricos



Fonte: Rayyan (2016); Confeção dos autores (2025).

No que se refere ao ano de publicação dos documentos científicos analisados (**Gráfico 2**), observou-se, ao longo dos últimos dez anos, um crescente interesse da comunidade acadêmica em desenvolver estudos voltados à elaboração e validação de instrumentos psicométricos para mensurar distintas formas de comportamentos e manifestações de violência assediadora. Houve um leve declínio no número de publicações em 2024, caindo de 43 documentos em 2023 para 38 documentos em 2024, fato este que não diminuiu a inclinação ascendente de publicações a cada ano. Tanto que essa diminuição não representa uma perda de relevância do tema, sobretudo quando comparada aos 33 documentos publicados em 2022, o que evidencia uma tendência de crescimento contínuo e a necessidade de aprofundar as investigações sobre esse campo emergente da mensuração psicométrica no ambiente laboral.

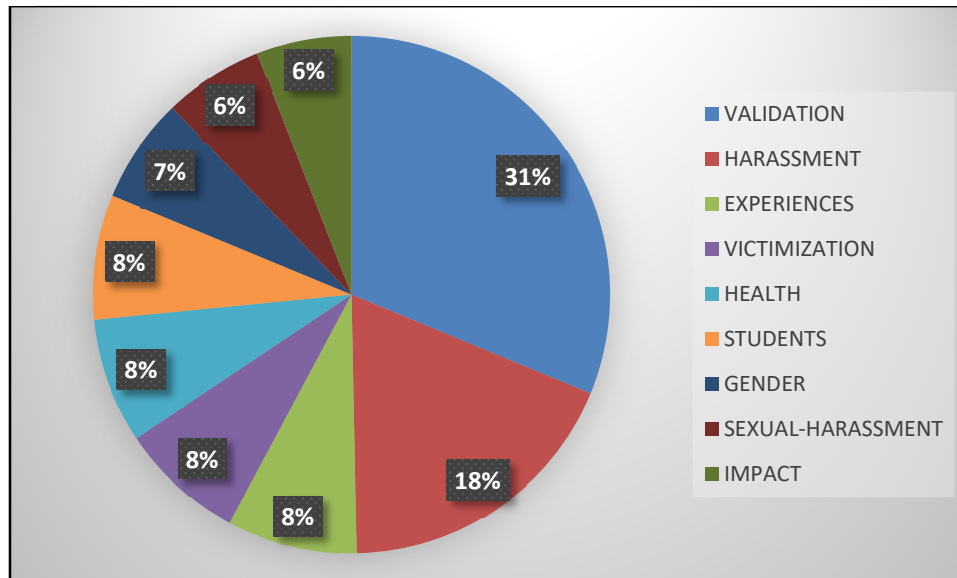
No que tange às palavras-chave utilizadas nos 251 documentos analisados (**Gráfico 3**), destacaram-se os seguintes termos: “Validação (*validation*)”, com 78 ocorrências (31%); e “Assédio (*harassment*)”, com 45 ocorrências (18%); seguidos de “Experiências (*experiences*)”, “Vitimização (*victimization*)”, “Saúde (*health*)” e “Estudantes (*students*)”, com 20 ocorrências (8%) cada, em sequência, os termos “Gênero (*gender*)”, com 18 ocorrências (7%), “Assédio Sexual (*sexual-harassment*)” e “Impacto (*impact*)”, com 15 ocorrências (6%) cada.

Esses dados evidenciam não apenas a centralidade do processo de validação nas



pesquisas analisadas, como também apontam para a diversidade dos contextos e grupos sociais envolvidos, refletindo a abrangência do fenômeno da violência psicológica no trabalho e a preocupação científica em sua avaliação sistematizada.

Gráfico 2 - Distribuição das palavras-chave das publicações científicas



Fonte: Rayyan (2016); Confeção dos autores (2025).

No que se refere às características dos documentos científicos analisados, observou-se a seguinte distribuição quanto ao tipo de publicação: 237 artigos, 6 *papers*, 4 anais de conferências e 4 documentos diversos.

Em relação à idioma principal das publicações, a predominância é da língua inglesa, com 223 documentos, seguida por 10 em espanhol, 4 em português, 2 em francês e 12 em idiomas diversos.

Quanto à temática predominante nos instrumentos apresentados, é importante destacar que muitas escalas identificadas avaliam mais de um fenômeno simultaneamente, o que faz com que o número total de ocorrências integradas some 251, correspondendo ao número total de documentos incluídos na amostra.

Dentre os principais temas mensurados nos instrumentos psicométricos analisados, destacam-se: Assédio (*Harassment*) com 159 instrumentos; Assédio-Sexual (*Sexual-harassment*) com 104 instrumentos; Trabalho (*Workplace*) com 77 instrumentos; Violência (*Violence* - exceto violência externa) com 69 instrumentos; Gênero (*Gender*) com 55 instrumentos; Intimidação (*Bullying*) com 53 instrumentos; Desempenho (*Performance*) com 44 instrumentos; Escola (*School*) com 40 instrumentos;



Bullying-cibernético (*Cyberbullying*) com 34 instrumentos; Discriminação (*Discrimination*) com 32 instrumentos; Enfermeiros e pacientes (*Nurses and patients*) com 14 instrumentos; Cliente (*Customer*) com 3 instrumentos e Perseguidor (*Stalker*) com 3 instrumentos.

No que se refere aos periódicos com maior destaque, ressaltam-se: A revista inglesa *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, com 5 documentos científicos e um total de 214 citações; e a revista norte-americana *Journal of Interpersonal Violence*, igualmente com 5 documentos científicos, porém com um total de 261 citações.

Entre os autores de maior relevância na produção de instrumentos validados, destacam-se: Rosário Del Rey, com 4 documentos científicos e um total de 246 citações; e Afrodite Pina, também com 4 documentos científicos, totalizando 394 citações.

No que diz respeito ao objetivo desta revisão integrativa, foram identificados diversos tipos de escalas psicométricas (instrumentos multidimensionais) desenvolvidos com a finalidade de mensurar variadas manifestações de violência psicológica, emocional e em alguns casos física, predominantemente relacionadas ao assédio no contexto das relações de trabalho. Tais instrumentos revelam a complexidade do fenômeno, evidenciando a necessidade de abordagens sistematizadas e validadas para sua identificação, avaliação e enfrentamento no ambiente laboral.

Dada a extensão da amostra e visando proporcionar maior clareza à análise, procedeu-se à sistematização dos dados por meio da categorização temática dos estudos mais representativos. A classificação foi organizada em três categorias principais, de acordo com a natureza dos instrumentos psicométricos abordados: **Tabela 1** – Documentos científicos relacionados ao desenvolvimento de novos instrumentos psicométricos, voltados à avaliação de comportamentos assediadores e outras formas de violência no ambiente de trabalho; **Tabela 2** – Documentos científicos que tratam da adaptação, modificação ou adequação de instrumentos previamente existentes, ajustando-os a diferentes contextos sociais, culturais ou ocupacionais; e **Tabela 3** – Documentos científicos centrados na validação e análise da confiabilidade de instrumentos psicométricos, com foco na robustez estatística, precisão das medidas e consistência interna dos dados coletados.

Apresentam-se entre os diversos tipos pesquisados, alguns instrumentos, onde a organização das informações segundo essas três categorias temáticas permitiu uma



compreensão mais aprofundada do estado da arte⁵ sobre os instrumentos psicométricos disponíveis, bem como das lacunas existentes no que se refere à mensuração específica do assédio perpetrado por terceiros externos ao meio laboral.

Tabela 1 - Amostra de documentos científicos sobre o desenvolvimento de novos instrumentos psicométricos

Autor / Ano	Desenvolvimento de novos instrumentos psicométricos	
	Instrumento	Desfecho
Page, TE, Pina, A, Giner-Sorolla, R (2016)	<i>Moral Disengagement in Sexual Harassment Scale</i> (MDiSH)	Medir autorrelato de desengajamento moral no contexto de assédio sexual em ambiente de trabalho hostil.
Escartín, J, Monzani, L, Leong, F, Rodríguez-Carballeir, A (2017)	<i>Workplace Bullying Scale - the EAPA-T-R</i>	Medir de forma reduzida o <i>bullying</i> no trabalho que envolva engajamento, satisfação e desempenho subjetivo, e a relação entre liderança transformacional e Burnout.
Rothman, EF, Paruk, J, Cuevas, CA, Temple, JR, Gonzales, K (2022)	<i>Measure of Adolescent Relationship Harassment and Abuse</i> (MARSHA)	Medir dados de opinião de adolescentes historicamente sub-representados e susceptíveis a Abuso em Namoro na Adolescência (ADA)
Kwan, SSM, Tuckey, MR, Dollard, MF (2020)	<i>Malaysian Workplace Bullying Index</i> (MWBI)	Medir o <i>bullying</i> no local de trabalho, orientados para o Ocidente, considerando as dimensões culturais como importantes.
Perez-Larrazabal, J, Lopezdelallave, A, Topa, G (2019)	<i>Organizational Tolerance for Workplace Harassment</i> (POT Scale)	Medir o comportamento das organizações quando lidam com atos negativos, com o objetivo de promover ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis.
Montero-Fernández, D, García-Rojas, AD, Hernando, A, Del Río, FJ (2022)	<i>Digital Violence Questionnaire</i> (DVQ)	Medir a violência digital, por meio de dispositivos eletrônicos, em relacionamentos românticos na forma de controle, assédio, abuso e coerção.
Costa, Isabelle Cristinne Pinto (2016)	Instrumento para identificação da vulnerabilidade de profissionais de saúde no contexto hospitalar vítimas de assédio moral	Identificar a vulnerabilidade dos profissionais de saúde no ambiente hospitalar quanto à ocorrência e prática do assédio moral.

Fonte: Confecção dos autores (2025).

⁵ Estado da Arte é um estudo de revisão que se caracteriza como um mapeamento abrangente da literatura científica sobre um determinado assunto ou tema. Ou seja, de forma geral, é a catalogação de toda a produção acadêmica sobre um assunto específico.



Tabela 2 - Amostra de documentos científicos sobre a adaptação, modificação e adequação de instrumentos psicométricos

Autor / Ano	Adaptação, modificação e adequação de instrumentos psicométricos	
	Instrumento	Desfecho
Meinck, F, Boyes, ME, Cluver, L, Ward, CL, Schmidt, P, DeStone, S, Dunne, MP (2018)	<i>Adaptation and psychometric properties of the ISPCAN Child Abuse Screening Tool for use in trials (ICAST-Trial) among South African adolescents and their primary caregivers</i>	Adaptação transcultural de medida em autorrelato de abuso infantil.
Marsollier, E, Hauw, D, von Roten, FC (2021)	<i>Instrument adapted to young and French-speaking athletes</i>	Adaptar para avaliar a Prevalência de violência interpessoal enfrentada por atletas jovens suíços francófonos.
Ulusoy, N, Nienhaus, A, Brzoska, P (2023)	<i>Everyday Discrimination Scale (EDS) adaptado a equipes de saúde</i>	Adaptar a medida de percepções de discriminação, especialmente instâncias de injustiça relacionadas a várias características de diversidade.
da Rocha, RWG, de Oliveira, DC, Liebel, VA, Pallu, PHR, Hegarty, KL, Signorelli, MC (2022)	<i>Composite Abuse Scale</i>	Adaptar para identifica e quantifica a violência por parceiro íntimo, uma tradução e adaptação transcultural do inglês para o português brasileiro.
Rodríguez-Campo, VA, Paravic-Klijn, TM (2021)	<i>The chilean version of the “workplace violence in the health sector”</i>	Adaptar e medir a violência no local de trabalho no setor da saúde em trabalhadores chilenos de assistência pré-hospitalar.
Máximo, Cristiana, Martins, José Soares, Dominguez-Lara, Sergio, Lourenço, Abílio, Simões, Margarida (2020)	<i>Escala Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT45-PV)</i>	Adaptar e analisar a estrutura interna da versão portuguesa da Escala LIPT45, adequado para avaliar a construção classificada em adultos.

Fonte: Confecção dos autores (2025).

Tabela 3 - Amostra de documentos científicos sobre a validação e confiabilidade de instrumentos psicométricos

Autor / Ano	Validação e confiabilidade de instrumentos psicométricos	
	Instrumento	Desfecho



Gaete, J, Valenzuela, D, Godoy, MI, Rojas-Barahona, CA, Salmivalii, C, Araya, R (2021)	<i>Olweus Bully/Victim Questionnaire-Revised version (OBVQ-R)</i>	Validar o instrumento que avalia a prevalência de vitimização e agressão e várias formas de <i>bullying</i> em todo o mundo.
Shuja, KH, Aqeel, M, Khan, KR (2020)	Escala de avaliação de atitude em relação ao empoderamento feminino	Desenvolver e validar instrumento de medir atitudes em relação ao empoderamento das mulheres entre a população universitária masculina e feminina no Paquistão.
Alvarez-Marín, I, Pérez-Albéniz, A, Lucas-Molina, B, Martínez-Valderrey, V, Fonseca-Pedrero, E (2022)	<i>European Bullying Intervention Project Questionnaire (EBIP-Q)</i> e do <i>European Cyberbullying Intervention Project Questionnaire (ECIP-Q)</i>	Desenvolver e validar instrumentos adequados para a avaliação de bullying e <i>cyberbullying</i> em adolescentes espanhóis.
Martínez-Bacaicoa, J, Sorrel, MA, Gámez-Guadix, M (2024)	<i>Technology-facilitated sexual violence (TFSV)</i>	Elaborar e validar instrumento de medida para avaliar a perpetração e vitimização de cada dimensão da TFSV
Worke, MD, Koricha, ZB, Debelew, GT (2022)	Medir percepções, experiências e enfrentamento de assédio sexual para mulheres funcionárias em locais de trabalho de hospitalidade na Etiópia	Elaborar e validar instrumento de medidas contextuais de percepções, experiências e enfrentamento de assédio sexual para mulheres funcionárias em locais de trabalho de hospitalidade na Etiópia
Östergren, PO, Canivet, C, Priebe, G, Agardh, A (2022)	<i>Lund University Sexual Harassment Inventory (LUSHI)</i>	Investigar a validade e a confiabilidade de um novo instrumento de avaliação de assédio sexual em uma universidade pública na Suécia
Hastie, MJ, Kim, M, Katz, D, Lin, MK, Chatterji, M (2024)	Instrumento de percepções de fatores relacionados ao trabalho, que influenciem na carreira de homens e mulheres em anestesiologia acadêmica urbana	Validar para medir percepções de fatores relacionados ao trabalho que influenciam na trajetória da carreira de homens e mulheres em anestesiologia acadêmica urbana.
Sahli, L, Bourgou, S, Amor, SH, Belhadj, A (2023)	<i>Second Revision of the Revised Cyberbullying Inventory</i>	Traduzir para o árabe tunisiano e validar o questionário de avaliação do <i>cyberbullying</i> .
Kumolohadi, R., Mangunsong, F., Suleeman, J. (2021)	<i>Ethical Awareness Scale among University Students</i>	Construindo e validar um instrumento de medição de intolerância e de assédio sexual baseado na pesquisa preliminar de <i>Yeung e Keup (2009)</i> .



Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Toro Cifuentes, Juan Pablo, Villarroel Poblete, Cristián, Campos Schwarze, Daniela (2015)	<i>Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando)</i>	Validar o inventário -IVAPT-PANDO- em três âmbitos laborais chilenos com a inclusão entre as violências, o afeto psicológico mensurável.
--	--	--

Fonte: Confecção dos autores (2025).

DISCUSSÃO

Em toda a amostra analisada, verificou-se que 56% dos estudos abordam exclusivamente a validação e a confiabilidade de instrumentos psicométricos, enquanto 28% tratam do desenvolvimento, construção, redução e criação de novos instrumentos, voltados à avaliação das múltiplas formas de violência no ambiente laboral. Os 16% restantes concentram-se na adaptação de instrumentos já existentes, com o objetivo de ajustá-los a contextos específicos ou diferentes populações.

Durante a análise da amostra, e respeitando os critérios definidos na presente revisão integrativa, cujo recorte temporal abrange o período de 2015 a 2024, não foi identificado nenhum documento científico que apresentasse um instrumento psicométrico voltado exclusivamente à mensuração da percepção subjetiva do Assédio Laboral Externo (ALE). Contudo, destaca-se um único artigo científico que abordou o tema de forma parcial, classificado na categoria de instrumento adaptado. Esse achado ocorreu após 9 horas e 12 minutos de análise, distribuídas em 55 sessões de triagem realizadas na ferramenta Rayyan (2016).

Esse único caso refere-se à adaptação e validação do instrumento "*Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando)*" publicado em forma de artigo na revista *Ciencia & trabajo, version on-line*, Cienc. Trab. vol. 17 nº. 52, Santiago-Chile, aprovada em 2015, instrumento aplicado a trabalhadores expostos a riscos psicossociais no Chile. A referida pesquisa demonstrou consistência interna e confiabilidade estatisticamente significativas do instrumento, confirmando sua capacidade para identificar a presença e a intensidade da violência psicológica e do assédio moral no ambiente de trabalho.

O objetivo do estudo foi validar o conteúdo do instrumento, adaptar sua



semântica ao contexto local, com o surgimento de um quarto fator relacionado à violência externa, incorporando três novos itens voltados à mensuração da violência exercida por atores externos à organização, e, por fim, aplicar o instrumento como uma versão ampliada e mais abrangente. Embora o instrumento tenha incorporado essa dimensão, não se constituiu como uma escala específica para mensurar exclusivamente a percepção subjetiva do Assédio Laboral Externo, o que reforça a lacuna existente na literatura científica sobre esse tema (DÍAZ BERR *et al.*, 2015).

De acordo com os dados da pesquisa, os itens agregados relacionados à violência externa configuram um novo fator psicométrico, o qual, apesar de não decorrer das relações internas de trabalho, e tampouco ser promovido por colegas ou superiores hierárquicos, oferece subsídios relevantes para compreender a violência psicológica proveniente de agentes externos, não caracterizando os tradicionais tipos de assédio moral: vertical (descendente ou ascendente), horizontal ou misto. Ainda assim, trata-se de um fenômeno que interfere diretamente nas dinâmicas laborais e deve ser mensurado com rigor e especificidade.

Reforça-se que o assédio no mundo do trabalho é um fenômeno crescente e multifacetado, caracterizado por abusos psicológicos contínuos, silenciosos e muitas vezes invisibilizados, com o objetivo de atingir moral e emocionalmente a vítima. Essa forma de violência pode gerar consequências graves à saúde mental e à vida profissional dos trabalhadores, impactando sua produtividade e, em casos extremos, culminando no suicídio (FERNÁNDEZ & NAVA, 2010).

Para a caracterização do assédio, deve-se levar em conta a repercussão da conduta abusiva na saúde da vítima, a periodicidade e duração do comportamento hostil e, sobretudo, a intencionalidade do agressor (FREITAS *et al.*, 2008). No entanto, é igualmente necessário avançar na compreensão dos motivos que levam os perpetradores, especialmente os externos à organização, a praticar tais condutas, considerando que o fenômeno do assédio não se limita à lógica “endo-laboral”. Há diversas possibilidades de agentes “exo-laborais”, cujas motivações ainda carecem de investigação aprofundada.

CONCLUSÃO



Os resultados identificados na literatura nacional e internacional, analisados nas 251 amostras selecionadas no período de 2015 a 2024, foram organizados em três categorias temáticas principais: (i) desenvolvimento de novos instrumentos; (ii) adaptação de instrumentos validados; e (iii) validação e confiabilidade de escalas psicométricas para mensuração de diferentes formas de violência no ambiente de trabalho.

Observou-se, em grande parte dos estudos, especial ênfase na confiabilidade dos instrumentos existentes para avaliação do assédio moral. Tais pesquisas evidenciam aspectos relevantes quanto à precisão e eficácia das ferramentas disponíveis. No entanto, destaca-se que esses instrumentos não contemplam especificamente o objetivo desta investigação, qual seja, a avaliação da percepção subjetiva do Assédio Laboral Externo (ALE). Além disso, os estudos que trataram da adaptação de instrumentos previamente validados apontam a importância de traduções e adequações metodológicas, com vistas a permitir comparações em âmbito internacional. Contudo, tais adaptações apresentam limitações, como a redução do número de itens avaliativos e a ausência de critérios empíricos consistentes.

Quanto ao desenvolvimento de novos instrumentos, os estudos analisados demonstraram divergências significativas entre as escalas existentes para mensuração do assédio moral, dificultando a definição de um instrumento padrão que seja, simultaneamente, válido, confiável e aplicável a diferentes contextos ocupacionais. Essa multiplicidade de instrumentos compromete a comparabilidade dos dados e, conseqüentemente, a consolidação de evidências científicas robustas sobre o fenômeno.

É legítimo reconhecer que há uma lacuna substancial na literatura no que diz respeito à existência de instrumentos psicométricos específicos para mensurar a percepção subjetiva do assédio perpetrado por terceiros externos ao ambiente laboral. No raro estudo em que tal violência é abordada, ela se encontra inserida de forma secundária, por meio de versões adaptadas de escalas originalmente elaboradas para avaliar o assédio moral tradicional. Essas adaptações, por sua vez, restringem-se, na maioria dos casos, à inclusão de poucos itens, limitando-se a uma única dimensão, o que não permite a representação fidedigna da complexidade do ALE, caracterizado por atos cometidos por agentes alheios à estrutura organizacional.



Diante do exposto, conclui-se que não existem, até o momento, instrumentos validados (ou mesmo não validados) desenvolvidos especificamente para mensurar a percepção subjetiva do Assédio Laboral Externo. Tal constatação evidencia a necessidade urgente de construção, validação e padronização de escalas psicométricas próprias, capazes de capturar com maior precisão os impactos dessa forma de violência psicológica no contexto do trabalho. Essas ferramentas, uma vez validadas, poderão subsidiar diagnósticos mais precisos, fomentar políticas institucionais de prevenção e intervenção e contribuir, de maneira significativa, para o avanço científico e a promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis.

REFERENCIAS

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, p. 35-45, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/GFB6YynSDnYbhyTwCG8F99P/>. Acesso em: 25 dez. 2025.

CAHÚ, Graziela R. Pontes; LEITE, Alice Iana Tavares; NÓBREGA, Maria Miriam L. da; FERNANDES, Maria das Graças M.; COSTA, Kátia Nêyla de F. M. Costa; COSTA, Solange Fátima G. da. Assédio moral: análise de conceito na perspectiva evolucionista de Rodgers. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 25, p. 555-559, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002012000400012>. Acesso em: 25 dez. 2025.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR (CAPES). **Portal de Periódicos da CAPES**. Acesso CAFe: UEA. Lista de bases e coleções. 2025. Disponível em: <https://www-periodicos-capes-gov-br.ez75.periodicos.capes.gov.br/index.php/acervo/lista-a-z-bases.html>. Acesso em: 05 mar. 2025.

DESCRITORES EM CIÊNCIAS DA SAÚDE: **DeCS** 2024. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2024. Disponível em: <http://decs.bvsalud.org/>. Acesso em: 29 dez. 2025.

DÍAZ BERR, Ximena; CARDARELLI, Amalia Mauro; CIFUENTES, Juan Pablo Toro; POBLETE, Cristián Villarroel; & SCHWARZE, Daniela Campos. Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo-IVAPT-PANDO-en tres ámbitos laborales chilenos. **Ciencia & trabajo**, v. 17, n. 52, p. 7-14, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>. Acesso em: 08 dez. 2025.

DILEK, Yildirim; AYTOLAN, Yildirim. Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument. **Journal of clinical nursing**, v.



17, n. 10, p. 1361-1370, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02262.x>. Acesso em: 16 dez. 2025.

EINARSEN, Ståle. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, v. 5, n. 4, p. 379-401, 2000. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3). Acesso em: 25 dez. 2025.

FERNÁNDEZ, María Eugenia; NAVA, Yasmín J. El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. **Revista de derecho**, n. 33, p. 62-95, 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972010000100004&script=sci_arttext. Acesso em: 08 dez. 2025.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, (Debates em Administração n. 86), xvii, 124p., 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. Editora Ltr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. / Marie-France Hirigoyen; tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002. 224p.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>. Acesso em: 25 dez. 2025.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; FERRAZ, Ana Maria Souto. Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. **Psico-USF**, v. 16, p. 163-173, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>. Acesso em: 16 dez. 2025.

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira; GALVÃO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & contexto-enfermagem**, v. 17, p. 758-764, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/XzFkg6tjWs4wHNqNjKJLkXQ>. Acesso em: 16 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção n.º 190 e a Recomendação n.º 206 Escritório Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2021. 1v. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_831783.pdf. Acesso em: 26 dez. 2025.

OUZZANI, Mourad. *et al.* **Rayyan — a web and mobile app for systematic reviews**. *Systematic Reviews* (2016) 5:210, DOI: 10.1186/s13643-016-0384-4. Disponível em: https://rayyan.ai/users/sign_in. Acesso em: 10 dez. 2025.



SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho. 1ª Ed. São Paulo: **Casa do Psicólogo**. 2008. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf. Acesso em: 11 dez. 2025.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Einstein (São Paulo)**, v. 8, p. 102-106, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?lang=pt&%3A~%3Atext=A>. Acesso em: 16 dez. 2025.