

Candeias, A. A., Bugalho, A., Portelada, A. & Raimundo, J. (2019). Estudo de validação da escala LIPT-60 para professores portugueses. In, A.A. Candeias, (Coord.). *Desenvolvimento ao longo da vida: Aprendizagem, Bem-estar e Inclusão* (Cap. 12, pp. 204-225). Évora: Universidade de Évora.

ESTUDO DE VALIDAÇÃO DA ESCALA LIPT-60 PARA PROFESSORES PORTUGUESES

Adelinda Candeias¹

Adriana Bugalho⁴¹

António Portelada⁴¹

Joana Raimundo⁴¹

Os estudos sobre o mal-estar na profissão docente surgiram com algum destaque apenas a partir dos anos 80, sendo que até então os estudos sobre saúde ocupacional e stress diziam respeito a profissões de risco como controladores de tráfego aéreo, polícias, executivos ou enfermeiras que trabalhavam com casos críticos de doença e morte (Cooper & Kelly, 1993). Tal destaque deveu-se por um lado ao movimento de globalização e necessidade de reformas educativas (Lima & Lima-Filho, 2009) e por outro, à visibilidade desta problemática ao nível social, despoletando o interesse da investigação em compreender os seus contornos.

Sabemos que em sociedades marcadas por crises e por défices de participação, onde se evidencia a necessidade de pensar o futuro em moldes diferentes, os discursos políticos evidenciam os professores como uma das respostas. Mas se por um lado estes são olhados com desconfiança, com acusações relativamente à sua competência e formação, por outro lado são apresentados como elementos essenciais para o progresso social e cultural (Nóvoa, 1999). Neste paradigma, um período conturbado começava a evidenciar-se através de um ambiente profissional marcado por condições insuficientes, falta de recursos humanos e materiais, violência nas salas de aula e esgotamento físico (Nóvoa, 1999), culminando numa crescente insatisfação, na manifestação do desejo de abandono da profissão e no aparecimento de casos psiquiátricos que eram manifestamente mais quando comparados com outros grupos profissionais (Jesus, Abreu, Santos & Pereira, 1992).

¹ Universidade de Évora.

Volvidos vários anos Pós-Revolução Industrial e tendo em conta as mudanças que sucederam na Europa, podemos dizer que se construiu uma nova visão do capital humano e uma nova perspetiva das relações laborais, havendo o compromisso de assegurar o respeito pela dignidade do trabalhador (Pereira, 2009). Porém, o progresso e a evolução tecnológica não se traduziram diretamente na maior humanização das relações e ambientes de trabalho, até porque o ataque aos direitos dos trabalhadores surge como forma de pressão sobre estes, onde cada vez mais se verificam fenómenos violentos (e.g., violência psicológica) e se intensifica a insegurança laboral (Pereira, 2009). Em função desta realidade, começaram a equacionar-se as consequências das condições de trabalho na satisfação, produtividade e saúde do trabalhador, tendo este último aspeto despertado a atenção de toda a sociedade (Caran, Secco, Barbosa, Robazzi, 2010) essencialmente por dois motivos: o primeiro, que se relaciona com o significado e valor da força de trabalho para as organizações, com grande impacto na sua eficiência e objetivos (Erturk, 2013); o segundo que se prende com uma preocupação transversal, a qualidade de vida. Os problemas e tensões que afetam negativamente a satisfação e a capacidade dos trabalhadores começam a ser aceites como importantes problemas organizacionais (Gülşen & Kiliç, 2013).

As relações interpessoais que se estabelecem nos locais de trabalho e que devem ser fontes de bem-estar e crescimento pessoal começam a constituir-se como fontes de stress, fruto da vivência da instabilidade laboral e precariedade dos contratos (João, 2011). Ainda que o stress faça parte da experiência quotidiana de todos os seres humanos, quando falamos em stress profissional e particularmente quando este se apresenta como excessivo, devemos equacionar as suas implicações na saúde física e psicológica, no desempenho e comportamentos dos indivíduos (Cooper, Liukkonen & Cartwright, como citado em Pinto, 2000).

Quando um indivíduo se torna desleal e assume uma postura de prática hostil sistemática, com o intuito de deliberadamente causar sofrimento psicológico a outros, tal comportamento é denominado de *mobbing* (João, 2011; Erturk & Gemaloglu, 2014)

2. Mobbing

O termo *mobbing* foi usado pela primeira vez na década de 1960 por Konrad Lorenz, sendo que este o descrevia como um quadro de comportamento intimidante, de ataque contra um animal mais fraco e desprotegido dentro de um grupo de animais. Vários anos mais tarde, o termo foi então usado por psicólogos suecos, para descrever comportamentos agressivos em contexto escolar (Korkmaz & Gemaloglu, 2010). Segundo Pereira (2009) a confusão acerca deste conceito em termos terminológicos e conceptuais continua a verificar-se, acentuada pelo facto de a nível jurídico não existir uma definição claramente estabelecida e orientadora, utilizando-se as designações “assédio moral”, “assédio psicológico” ou “*mobbing*” para designar um conjunto de realidades que têm em comum uma diversidade de comportamentos nocivos e reprováveis. O conceito de *mobbing* pode ser definido como “*um conflito cuja ação visa a manipulação da pessoa no sentido não amigável*” (Leymann, como citado em Guimarães & Rimoli, 2006, p.185), onde são exercidos comportamentos abusivos de forma recorrente e durante um longo período de tempo (mais de seis meses, com uma frequência média de duas vezes por semana), que atentem contra a dignidade e integridade física ou psicológica de uma pessoa (Hirigoyen, 2011).

Um indivíduo pode expressar tal comportamento por vários grupos de ações, tais como: a) manipulação da comunicação da vítima (e.g., comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas); b) manipulação da reputação da vítima (e.g., realização de comentários injuriosos); c) manipulação do trabalho da vítima (e.g., aumento da sobrecarga de trabalho ou atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros); d) manipulação das contrapartidas da vítima (e.g., discriminação no salário, turnos, jornada ou em outros direitos), apenas num contexto onde operam adultos (Guimarães & Rimoli, 2006).

Importa referir ainda a existência de três tipos *mobbing* para a compreensão desta problemática. O primeiro tipo, i.e., “ascendente” evidencia-se quando uma pessoa que pertence a um nível hierárquico superior é agredida por um trabalhador de uma hierarquia inferior à sua; o segundo tipo, i.e., “horizontal”, acontece dentro de um grupo com posições hierárquicas semelhantes, sendo que a vítima poderá indicar algum tipo de fragilidade física ou psicológica que a coloca numa posição vulnerável; e por fim, o tipo “descendente” – que surge como o mais comum – onde uma determinada pessoa com elevado grau de

poder sobre outra, lhe dirige acusações, insultos, ofensas, com o objetivo de destacar a sua posição de dominância (Guimarães & Rimoli, 2006). Apesar de identificados os grupos e ações mais comuns e os tipos de *mobbing*, não é fácil definir uma sequência padrão para a ocorrência de tais comportamentos. No entanto, existem quatro fases identificadas como comuns nestes processos: a) fase de conflito, onde ocorrem normalmente conflitos interpessoais entre pessoas com os diferentes objetivos e interesses, havendo uma progressiva estigmatização de conflitos pontuais que começam por quebrar a flexibilidade das relações, revelando-se como ponto de partida para situações de resolução de conflitos; b) fase de *mobbing* ou estigmatização, que começa quando aquele que faz assédio sobre outro desencadeia uma estratégia de humilhação, recorrendo a comportamentos perversos, de forma sistemática e prolongada, numa tentativa de ridicularizar socialmente a vítima. Aqui, a vítima não tem ainda consciência do que está a acontecer, podendo mesmo haver processos de negação à evidência ou momentos de evitamento do fenómeno, uma vez que esta é uma das fases que dura mais tempo, existindo uma grande estigmatização da vítima; c) fase de intervenção na empresa, onde a direção da mesma tem conhecimento do sucedido e tenta resolver a situação através da sua própria atuação ou da atuação do departamento de recursos humanos - solução positiva do conflito - onde se realiza uma investigação acerca da origem do conflito, decidindo transferir um dos indivíduos (vítima ou assediador) de posto de trabalho e tendo em conta a humilhação que um causou ao outro, articulando com medidas punitivas. Quando esta resolução positiva não é adotada, assiste-se frequentemente à pouca exploração do caso por parte da empresa, onde esta encara a vítima como um problema a ser combatido, tornando-se conivente com o agressor, ou seja, assedia passiva ou ativamente a vítima; por último, temos a fase d) marginalização ou exclusão da vida laboral, onde ocorre frequentemente abandono do emprego após períodos longos de licença. Muitos dos trabalhadores, por não terem outros meios de sustento, permanecem no local de trabalho onde são assediados psicologicamente, o que traz implicações graves para a sua saúde mental (Leymann, 1996).

É ainda bastante difícil perceber as causas deste tipo de comportamento, no entanto, é possível encontrar alguns fatores que facilitam a sua ocorrência, tais como: a existência de deficiências na conceção do trabalho, bem como ao nível

dos comportamentos dos líderes; a posição social da vítima; os padrões morais e culturais no sector onde o trabalhador se encontra; fatores relativos ao sistema social do grupo de trabalho e por fim, fatores individuais (Erturk & Cemaloglu, 2014). Num estudo com professores de enfermagem, João (2011) encontrou como principal causa deste fenómeno a “inveja ou o ciúme” (numa percentagem que ronda os 77.8%) e “ser inovador ou empreendedor de novas formas ou perspetivas de trabalho” (66.7% dos inquiridos), evidenciando que as alterações nas relações interpessoais ocorrem principalmente por sentimentos de ciúme, inveja, competição, promoção da pessoa ou chegada ao local de trabalho de um novo elemento.

De acordo com Einarsen e Raknes (como citado em Erturk & Cemaloglu, 2014), 23% dos funcionários que são afetados por este tipo de violência no seu local de trabalho sofrem de distúrbios psicológicos, sendo que quando a vítima é atacada de forma muito acentuada podem surgir sintomas de ansiedade, depressão, falta de concentração, pesadelos, pensamentos repetitivos e confusos, esquecimentos constantes, sonolência excessiva, taquicardia, atitudes agressivas, distúrbios na alimentação, disfunções sexuais, entre outros, que como podemos ver afetam os vários círculos de relações do indivíduo, privando-o daquele que seria o seu funcionamento normal (Caran et.al., 2010). A literatura afirma que este fenómeno pode destruir não só o indivíduo, mas também a organização da qual faz parte, uma vez que as vítimas de assédio moral são bastante relutantes à criação de equipas de trabalho dentro da estrutura organizacional, desenvolvendo insegurança e sentimentos ambivalentes em relação à instituição. Os seus custos – para a instituição – ao nível psicológico têm que ver sobretudo com a diminuição da criatividade dos seus colaboradores, com o desinvestimento no que se produz, um maior número de conflitos entre colegas e o descrédito na instituição, sendo que a nível económico podemos encontrar uma série de outros custos, como por exemplo, o baixo desempenho geral, demissão de especialistas em determinadas matérias, custo com novas formações que derivam de despedimentos, pagamento de reformas antecipadas, entre outros (Korkmaz & Cemaloglu, 2010).

3. Revisão dos instrumentos para avaliar o *Mobbing*

3.1 *Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) e Leymann Inventory of Psychological Terrorization – modificada (LIPT-60)*

A escala *Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)* foi criada por Leymann em 1982, com um formato dicotómico (sim e não) e autoadministrada, sendo constituída por uma lista de 45 comportamentos que correspondem ao assédio moral, tendo como objetivo o cálculo de índice global de *mobbing*. Com esta escala, Leymann distribuiu os 45 itens em 5 dimensões: a) limitar a comunicação (itens 1 a 11); b) limitar o contacto social (itens 12 a 16); c) desacreditar a pessoa (itens 17 a 31); d) desacreditar a capacidade profissional (itens 32 a 38) e por fim, e) comprometer a saúde (itens 39 a 45) (Leymann, como citado em Rivera e Abuín, 2003).

Mais tarde, Rivera e Abuín (2003) adaptaram-na para espanhol e modificaram-na, no sentido de incluir todos os tipos de agressões, tendo sido acrescentado 15 novos comportamentos aos anteriores 45, num total de 60 comportamentos a que as pessoas podem estar sujeitas no seu local de trabalho (Rivera e Abuín, 2005). A escala de resposta é uma escala do tipo *likert* de 0 (absolutamente nada) a 4 (extremamente). A LIPT-60 está organizada em seis grandes dimensões: Desprestígio Laboral (14 itens), que diz respeito ao descrédito pelo trabalho do outro, existindo rumores ou difamações que visem menosprezar o trabalhador e o seu sucesso; Entorpecimento do Progresso (7 itens), que se refere ao bloqueio sistemático da atividade realizada pelo outro, através do desempenhar de tarefas que não estão de acordo com as suas competências; Barreiras da Comunicação (9 itens), quer a nível interno ou externo, através do bloqueio da expressão do outro; Intimidação Encoberta (7 itens), que se refere a ameaças ou danos velados que não permitem identificar o agressor; Intimidação Manifesta (6 itens), na mesma linha da dimensão anterior, mas de forma direta e pública; e Desprestígio Pessoal (7 itens), onde estão presentes comportamentos que visam desprestigiar a vida pessoal e privada do outro, colocando em causa os seus valores. Para além dos itens presentes nestas dimensões, existem 10 itens que não se enquadram em nenhum dos fatores acima referidos, tendo uma correção e interpretação específica (Rivera & Abuín, 2005).

Em Portugal, foi realizado um estudo durante o ano de 2012, com uma amostra de 3227 enfermeiros. No que diz respeito às características psicométricas do mesmo, a análise fatorial através da avaliação do KMO foi considerada excelente, uma vez que este apresentava um valor de 0,972, sendo que todos os itens apresentavam um valor superior a 0.30. Aqui, João (2012), teve necessidade de criar outras designações para itens que se agrupavam de forma diferente da que os autores iniciais tinham encontrado, no entanto, as dimensões Desprestígio Laboral, Desprestígio Pessoal, Bloqueio ao Progresso e Bloqueio à Comunicação, explicam, respetivamente 38.1%, 3.16%, 2.49% e 1.90% da variância total.

3.2 Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (CISNEROS)

O barómetro *CISNEROS* foi um questionário desenvolvido pelo professor Iñaki Piñuel com o objetivo de avaliar não só o *mobbing* em contexto laboral mas também as suas consequências. Este barómetro é composto por três escalas que avaliam o assédio moral, o stress pós-traumático e o abandono profissional. A *Escala CISNEROS* – que avalia o assédio moral – é uma escala que segue as mesmas linhas da LIPT, sendo composta por 43 comportamentos de maltrato, numa escala de *likert* que pontua entre 0 (nunca) e 6 (todos os dias) (Fidalgo & Piñuel, 2004).

Esta escala foi aplicada a uma amostra de 1.303 trabalhadores, de diversas atividades, com idade superior a 18 anos, na zona de Henares. Os resultados obtidos apresentaram uma elevada fiabilidade da prova (0.96%), revelando que a escala permite avaliar com elevada concordância os comportamentos de assédio moral (Fidalgo & Piñuel, 2004).

3.3. Escala de Avaliação de Condutas de Mobbing (EACM)

A Escala de Avaliação de Condutas de *Mobbing* (EACM), é uma escala que descreve 55 comportamentos de agressão que podem ser vivenciados no local de trabalho, tendo sido construída com base nas duas escalas anteriormente referidas (LIPT-60 e CISNEROS) e após uma revisão bibliográfica sobre o assédio moral e as relações interpessoais no trabalho (João, 2015). Esta escala apresenta seis dimensões, sendo estas: Bloqueio à Comunicação e ao Progresso;

Isolamento e Humilhação Laboral; Difamação Pessoal; Intimidação e Agressão Física; Sobrecarga e Desprestígio Laboral; e por último Manipulação Profissional. Cada item da escala é apresentado sob a forma de autorrelato e tendo em conta uma escala de *likert* de sete níveis de resposta em que 0 corresponde a “nunca” e 6 a “todos os dias”. Os resultados indicaram que a escala EACM pode ser utilizada em diferentes contextos laborais, tendo as seis dimensões encontradas abrangido os diferentes tipos de agressão vivenciados no local de trabalho.

Esta escala, foi também aplicada num estudo realizado por Pinto e Nunes (2017), com uma amostra de 218 profissionais de enfermagem. Com este estudo, foi possível compreender que 92.2% dos participantes experimentaram pelo menos uma conduta de *mobbing*, independentemente do seu género, estado civil, horário de trabalho ou vínculo profissional à instituição. Não obstante, verificou-se que os enfermeiros com idades entre os 32-38 anos experienciam mais condutas de *mobbing* que os enfermeiros com idades entre os 46-59 anos. Do mesmo modo, verificou-se que quanto maior o nível de instrução, maior a probabilidade de se ser vítima de *mobbing*.

3.4 *Negative Acts Questionnaire Revised* (NAQ-R)

O *Negative Acts Questionnaire Revised*, contruído por Einarsen e Hoel é também um dos instrumentos utilizados para estudar este fenómeno, sendo constituído por 22 itens que descrevem situações de abuso e um item (número 23) que pretende determinar a frequência da exposição a estes comportamentos. Tal como os outros instrumentos, também este é de autopreenchimento, com uma escala de *likert* de 5 pontos, em que 1 significa “nunca” e 5 “diariamente” (Charilaos et al., 2015).

Em 2004 foi feita uma tradução para a população portuguesa por Araújo, McIntyre e McIntyre, tendo sido encontrados fatores como: *bullying* profissional, *bullying* pessoal e sobrecarga de trabalho (Martins, Oliveira, & Loureiro, 2016).

Borges e Ferreira (2015) utilizaram este instrumento com uma amostra de 151 enfermeiros, tendo encontrado quatro fatores: Intimidação; Exclusão; Qualidade/Sobrecarga Trabalho” e “Subvalorização do trabalho”. A análise das características psicométricas do instrumento – análise de construto, fidelidade e validade de critério – evidenciaram bons resultados, o que permitiu que este fosse

considerado como válido e fiável para o estudo deste fenómeno nesta classe profissional.

3.5 Escala Portuguesa de Mobbing

A escala Portuguesa de *Mobbing* é uma escala unidimensional, desenvolvida por Vaz-Serra, Ramalheira, Moura-Ramos e Homem (2005), com o objetivo de reconhecer e avaliar o grau de gravidade de diversos comportamentos de assédio moral que ocorrem no local de trabalho. Esta escala é constituída por 27 itens, cuja resposta é feita através de uma escala tipo *likert*, entre 0 (“nunca me aconteceu nos últimos 12 meses”) e 4 (“Acontece-me todos os dias”).

Num estudo realizado com uma amostra de 416 professores portugueses (a exercer no distrito de Coimbra), verificou-se que a perceção dos professores acerca do *mobbing* no seu local de trabalho apresenta uma média de 5.48. Quanto à análise por fatores, o facto “agressão verbal e inibição direta” apresentaram um resultado mais elevado 0.89, seguindo-se de 0.65 o fator “ofensas à integridade e capacidade do indivíduo”. Neste estudo foi possível verificar que 97.8% dos professores não vive atualmente numa situação de *mobbing* (Almeida, 2012).

4. Metodologia

4.1. Objectivos

Este estudo tem como finalidade a validação portuguesa da escala LIPT-60 para professores portugueses.

4.2. Participantes

Neste estudo participaram 220 professores (n=220), dos quais 187 são do sexo feminino (85.1%) e 33 do sexo masculino (14.9%), com idades compreendidas entre os 24 e os 62 anos, apresentando uma mediana de 43.00 e um desvio padrão de 8.25. Como critério de inclusão foi definido apenas “exercer atualmente a profissão de docente em Portugal”. Relativamente ao estado civil, verificámos que mais de metade dos professores são casados ou vivem em união de facto (59.3%), e indicam como habilitações académicas, maioritariamente, a licenciatura (72.6%). Relativamente à distância a que se

encontram de casa, a maioria (65%), revela que vive a menos de 30km, o que não implica o afastamento da família (80.5%). Os restantes 15.5%, que responderam de forma afirmativa à questão, revelam que estão com a família regularmente, ou seja, de 1 a 2 vezes por semana (52.9%).

4.3 Instrumento

Neste estudo utilizou-se a escala de *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* - modificada (adiante LIPT-60) de Rivera e Abuín (2005), adaptada por João (2010; 2012a) para profissionais de enfermagem. Procedeu-se a pequenas adaptações linguísticas para este tipo de população, tentando, porém, manter a escala o mais fiel possível à original. A escala de resposta é uma escala de tipo *Likert*, que em que as respostas variam entre 1 (ausência de vivências de situações de *mobbing*) e 5 (existência de experiência de *moobing* com máxima intensidade) (João, 2012b).

4.4 Procedimento

Para a recolha de dados utilizou-se um questionário alojado na internet, composto por 60 itens referentes à escala anteriormente mencionada, que descrevem situações de agressão a que os sujeitos podem ter sido submetidos. De forma a poder caracterizar de forma mais pormenorizada a amostra, foram colocadas algumas questões de resposta aberta relativamente ao tempo de docência, ao tempo de permanência na escola, vínculo à instituição, habilitações literárias, distância entre local de trabalho e residência, afastamento da família e um questionário sociodemográfico.

Os participantes foram contactados de forma aleatória, tendo sido informados que só poderiam responder uma vez ao referido questionário. Foi também garantida aos participantes do estudo total confidencialidade sob os dados fornecidos, sendo estes usados apenas para fins de investigação, referindo-se também que não obteriam qualquer ganho remuneratório e que poderiam desistir a qualquer momento, sem penalização de qualquer natureza.

5. Resultados

5.1. Análise descritiva dos itens

A sensibilidade dos resultados evidencia-se através do grau em que os resultados obtidos numa determinada prova aparecem distribuídos, diferenciando os sujeitos entre si, no que diz respeito aos seus níveis de realização.

Tabela 1. *Análise Descritiva dos itens LIPT-60 (N=220)*

Itens	Mín.- Máx.	Média	Desvio Padrão	Moda	Mediana	Ritc
1. Os seus superiores não o/a deixam expressar ou dizer aquilo que tem a dizer	1-5	2,34	1,37	1,00	2,00	0,536
2. Interrompem-no(a) quando fala	1-5	2,27	1,31	1,00	2,00	0,661
3. Os seus colegas colocam-lhe entraves para se expressar ou não o/a deixam falar	1-5	2,07	1,21	1,00	2,00	0,692
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta	1-5	1,79	1,21	1,00	1,00	0,742
5. Criticam o seu trabalho	1-5	2,12	1,29	1,00	2,00	0,731
6. Criticam a sua vida privada	1-5	1,71	1,19	1,00	1,00	0,712
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores	1-5	1,27	0,83	1,00	1,00	0,715
8. Ameaçam-no(a) verbalmente	1-5	1,43	1,04	1,00	1,00	0,711
9. Recebe escritos e notas ameaçadoras	1-5	1,26	0,81	1,00	1,00	0,717
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa	1-5	1,70	1,12	1,00	1,00	0,852
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas	1-5	1,78	1,18	1,00	1,00	0,831
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo	1-5	1,63	1,11	1,00	1,00	0,847
13. Não consegue falar com ninguém, todos o/a evitam	1-5	1,47	0,98	1,00	1,00	0,860
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o/a mantém isolado(a) do resto dos colegas	1-5	1,44	1,03	1,00	1,00	0,812
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo	1-5	1,28	0,82	1,00	1,00	0,803
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível	1-5	1,57	1,07	1,00	1,00	0,823
17. Caluniam-no/a e falam nas suas costas	1-5	1,92	1,26	1,00	1,00	0,823
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si	1-5	1,75	1,19	1,00	1,00	0,823
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo	1-5	1,48	0,98	1,00	1,00	0,851
20. Tratam-no(a) como se fosse um/a doente mental ou dão a entender que o é	1-5	1,41	0,98	1,00	1,00	0,780
21. Tentam obrigá-lo/a a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	1-5	1,21	0,75	1,00	1,00	0,754
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter	1-5	1,23	0,74	1,00	1,00	0,740
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o/a ridicularizar	1-5	1,29	0,86	1,00	1,00	0,774
24. Criticam ou riem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas	1-5	1,48	1,07	1,00	1,00	0,778
25. Ridicularizam ou riem-se da sua vida privada	1-5	1,38	0,96	1,00	1,00	0,805
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	1-5	1,28	0,81	1,00	1,00	0,675
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	1-5	1,39	0,98	1,00	1,00	0,821
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada	1-5	1,89	1,21	1,00	1,00	0,827
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	1-5	1,96	1,21	1,00	1,00	0,833
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	1-5	1,30	0,84	1,00	1,00	0,826
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais	1-5	1,19	0,66	1,00	1,00	0,704
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer	1-5	1,45	1,04	1,00	1,00	0,758
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias	1-5	1,87	1,26	1,00	1,00	0,796
34. Obrigam-no/a a fazer tarefas absurdas ou inúteis	1-5	1,73	1,23	1,00	1,00	0,761
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência	1-5	1,84	1,32	1,00	1,00	0,785
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes	1-5	2,04	1,36	1,00	1,00	0,680
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes	1-5	1,42	0,99	1,00	1,00	0,854
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparada, pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las	1-5	1,60	1,11	1,00	1,00	0,764
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos nocivos ou perigosos	1-5	1,25	0,75	1,00	1,00	0,700
40. Ameaçam-no(a) com violência física	1-5	1,12	0,52	1,00	1,00	0,639
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	1-5	1,15	0,59	1,00	1,00	0,690
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	1-5	1,11	0,50	1,00	1,00	0,635
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito, para o/a prejudicar	1-5	1,34	0,90	1,00	1,00	0,799
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho	1-5	1,21	0,71	1,00	1,00	0,717
45. Recebe agressões sexuais físicas directas	1-5	1,11	0,51	1,00	1,00	0,597
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	1-5	1,20	0,66	1,00	1,00	0,627
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (exº, apagam ficheiros do seu computador)	1-5	1,30	0,82	1,00	1,00	0,695
48. Privam-no/a de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho	1-5	1,36	0,90	1,00	1,00	0,814
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o/a avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender	1-5	1,37	0,93	1,00	1,00	0,804
50. As pessoas que o/a apoiam recebem ameaças, ou pressões para que se afastem ...	1-5	1,37	0,92	1,00	1,00	0,805
51. Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência	1-5	1,25	0,80	1,00	1,00	0,759
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está	1-5	1,22	0,73	1,00	1,00	0,724

53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si	1-5	1,53	1,03	1,00	1,00	0,843
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos	1-5	2,01	1,36	1,00	1,00	0,786
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais	1-5	2,00	1,38	1,00	1,00	0,801
56. Exageram as suas falhas e erros	1-5	1,84	1,24	1,00	1,00	0,845
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação	1-5	1,90	1,27	1,00	1,00	0,820
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita	1-5	1,89	1,26	1,00	1,00	0,708
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou actividade à qual tem direito, negam-lho ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades	1-5	1,75	1,17	1,00	1,00	0,684
60. Provocam-no(a) para o/a obrigar a reagir emocionalmente	1-5	1,79	1,31	1,00	1,00	0,834

Se as características psicológicas apresentam uma distribuição próxima das leis da curva normal, podemos afirmar que a sensibilidade tem que ver com a adequação dos resultados tendo em conta as propriedades da curva (Almeida & Freire, 2008). Em primeiro lugar, denotamos que as respostas dos indivíduos percorrem todos os intervalos da escala (1-5), bem como que os resultados da média, moda e mediana indicam uma distribuição dos resultados pelos diversos intervalos da escala de resposta, revelando sensibilidade dos itens para avaliar o constructo em análise. Por fim, destaca-se o poder discriminativo dos itens com valores a variar entre os 0.536 e os 0.834.

5.2. Validade do Conteúdo da LIPT-60

O estudo das características psicométricas da escala LIPT-60 foi efetuado com a amostra total de 220 sujeitos, sendo que a validade da aplicação da análise fatorial foi realizada através da avaliação do KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) e do teste de Bartlett. A medida de adequação da amostragem, KMO, é uma medida que permite avaliar a qualidade dos dados, sendo esta uma medida homogénea que compara as correlações simples com as parciais observadas entre as diversas variáveis da escala. Neste estudo, o valor obtido em KMO foi de 0.940, sendo que este valor é caracterizado com excelente (Marôco, 2007).

Procedemos a uma análise fatorial exploratória forçada a 6 fatores com rotação Varimax, tal como proposto por Rivera e Abuín (2003). O método de seleção dos itens baseou-se em saturações item/fator com valores ≥ 0.40 . Os 6 fatores selecionados apresentam um valor próprio superior a 1 e no seu conjunto explicam uma variância total de 77.415, que de acordo com Marôco (2007) é um valor muito bom (Tabela 3).

As dimensões encontradas vão ao encontro dos previamente estabelecidos pelos autores da LIPT-60 (Rivera & Abuín, 2003), sendo que o componente

1=Desprestígio Laboral; 2=Intimidação Manifesta; 3=Entorpecimento ao Progresso; 4=Desprestígio Pessoal; 5=Manifestação Encoberta e 6=Barreiras à Comunicação.

Tabela 3. *Saturação dos itens, Valores próprios e Variância explicada por fator*

Itens	Saturação dos itens por fator					
	1	2	3	4	5	6
1. Os seus superiores não o/a deixam expressar ou dizer aquilo que tem a dizer	,382	,196	-,036	,141	,007	,669
2. Interrompem-no(a) quando fala	,520	,173	,078	,069	,129	,649
3. Os seus colegas colocam-lhe entaves para se expressar ou não o/a deixam falar	,403	,144	,179	,170	,315	,611
4. Gritam-lhe ou repreendem-no(a) em voz alta	,478	,230	,149	,268	,175	,560
5. Criticam o seu trabalho	,668	,186	,233	,140	,051	,369
6. Criticam a sua vida privada	,563	,217	,311	,337	,110	,087
7. Recebe telefonemas ameaçadores, insultantes ou acusadores	,314	,690	,007	,415	,151	,068
8. Ameaçam-no(a) verbalmente	,508	,424	-,049	,538	,001	,173
9. Recebe escritos e notas ameaçadoras	,261	,623	,094	,525	,058	,176
10. Não olham para si, ou então olham-no(a) com desprezo ou gestos de recusa	,474	,243	,312	,488	,318	,315
11. Ignoram a sua presença, não respondem às suas perguntas	,513	,199	,275	,376	,352	,367
12. As pessoas deixaram ou estão a deixar de se dirigir a si ou de falar consigo	,408	,262	,403	,477	,312	,322
13. Não consegue falar com ninguém, todos o/a evitam	,350	,342	,349	,542	,372	,277
14. Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o/a mantém isolado(a) do resto dos seus colegas	,417	,375	,188	,402	,449	,175
15. Proíbem os seus colegas de trabalho de falar consigo	,286	,647	,229	,497	,149	,154
16. Em geral, ignoram-no(a) e tratam-no(a) como se fosse invisível	,439	,255	,229	,434	,506	,220
17. Caluniam-no/a e falam nas suas costas	,670	,168	,309	,403	,077	,286
18. Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre si	,539	,244	,462	,401	,130	,207
19. Ridicularizam-no(a), gozam consigo	,471	,330	,418	,406	,285	,176
20. Tratam-no(a) como se fosse um/a doente mental ou dão a entender que o é	,390	,443	,116	,559	,250	,138
21. Tentam obrigá-lo/a a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	,174	,680	,179	,421	,270	,183
22. Riem-se de alguma malformação ou defeito físico que possa ter	,210	,680	,221	,190	,437	,082
23. Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o/a ridicularizar	,207	,506	,404	,188	,479	,237
24. Criticam ou ríem-se das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas	,313	,376	,337	,142	,529	,316
25. Ridicularizam ou ríem-se da sua vida privada	,300	,457	,566	,275	,331	,101
26. Gozam com a sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem	,208	,611	,216	,063	,462	,097
27. Atribuem-lhe um trabalho humilhante	,436	,445	,145	,441	,440	,065
28. O seu trabalho é avaliado de forma parcial, injusta e mal intencionada	,706	,196	,237	,264	,171	,314
29. As suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas	,712	,186	,331	,122	,262	,289
30. Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes	,301	,604	,281	,436	,250	,172
31. Fazem-lhe declarações, insinuações ou gestos sexuais	,101	,745	,178	,316	,277	,169
32. Não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer	,301	,604	,281	,436	,250	,172
33. Cortam-lhe as suas iniciativas, não lhe permitem desenvolver as suas ideias	,101	,745	,178	,316	,277	,169
34. Obrigam-no/a a fazer tarefas absurdas ou inúteis	,315	,360	,279	,206	,462	,345
35. Atribuem-lhe tarefas muito inferiores à sua competência	,578	,194	,386	,097	,283	,385
36. Sobrecarregam-no(a) sem cessar com tarefas novas e diferentes	,618	,293	,025	,085	,562	,132
37. Obrigam-no(a) a realizar tarefas humilhantes	,620	,195	,115	,133	,521	,260
38. Atribuem-lhe tarefas para as quais não está preparada, pelo que é muito provável que fracasse ao realizá-las	,773	,237	-,052	,041	,331	,012
39. Obrigam-no(a) a realizar trabalhos nocivos ou perigosos	,501	,461	,265	,237	,492	,041
40. Ameaçam-no(a) com violência física	,585	,380	,130	,148	,436	,010
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência	,359	,669	,150	,081	,297	,002
42. Atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração	,130	,889	,084	,169	,078	,143
43. Proporcionam-lhe gastos, de propósito, para o/a prejudicar	,185	,823	,178	,170	,141	,130
44. Provocam-lhe danos na sua casa ou no seu lugar de trabalho	,095	,916	,105	,146	,088	,149
45. Recebe agressões sexuais físicas directas	,348	,449	,421	,284	,401	,068
46. Provocam danos aos seus bens ou à sua viatura	,269	,604	,418	,227	,130	,071
47. Manipulam as suas ferramentas de trabalho (exº, apagam ficheiros do seu computador)	,147	,877	,184	-,030	,047	,124
48. Privam-no/a de alguns dos seus bens, documentos ou ferramentas de trabalho	,220	,703	,336	-,033	,072	,164
49. Entregam relatórios confidenciais e negativos sobre si, sem o/a avisarem nem lhe darem uma oportunidade para se defender	,350	,461	,634	-,016	,124	,092
50. As pessoas que o/a apoiam recebem ameaças, ou pressões para que se afastem ...	,363	,494	,619	,205	,224	,073
51. Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência	,434	,433	,440	,316	,194	,101
52. Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está	,381	,478	,532	,349	,076	,134
53. Perdem ou esquecem os seus pedidos ou encargos para si	,322	,616	,579	,050	,173	,048
54. Calam ou minimizam os seus esforços, êxitos e sucessos	,296	,610	,562	,094	,111	,035
55. Ocultam as suas habilidades e competências especiais	,529	,355	,409	,273	,276	,156
56. Exageram as suas falhas e erros	,751	,138	,239	,208	,157	,254
57. Informam mal sobre a sua permanência e dedicação	,771	,150	,178	,154	,218	,304
58. Controlam o seu horário de uma forma muito restrita	,762	,251	,317	,208	,143	,163
59. Quando solicita uma autorização, seminário/formação ou actividade à qual tem direito, negam-lho ou colocam-lhe obstáculos e dificuldades	,732	,197	,333	,170	,177	,217
60. Provocam-no(a) para o/a obrigar a reagir emocionalmente	,757	,149	,172	,180	,135	,086
Valores próprios	35.9574	8.6111	6.6651	4.3011	3.5811	7.777
Variância explicada	59.9298	10.1277	6.2382	2.6319	2.6319	8.2619

Método de Extracção: Análise de Componente Principal.
Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser^a

No que diz respeito ao componente 1 (ataque à reputação da vítima e consequente inibição na comunicação e expressão no local de trabalho), os itens correspondentes são o 5,6,11,17,18,19,28,29,33,34,35,36,37,38,53,54,55,56,57,58,59,60, sendo que o item com maior saturação foi o 58 – “controlam o seu horário de uma forma muito restrita”; ao componente 2 (ameaças físicas e psicológicas assim como abuso físico e sexual) correspondem os itens 7,9,13,15,21,22,23,26,27,30,31,39,40,41,42,43,44,45,46,51,52, sendo que o item com maior saturação foi o 42 – “atacam-no(a) fisicamente sem nenhuma consideração”; ao componente 3 (comportamentos e atitudes cujo objetivo denegrir o trabalho da vítima), corresponde os itens 25,47,48,49,50, sendo que o item com maior saturação é o 47 – “manipulam as suas ferramentas de trabalho (e.g., apagam ficheiros do seu computador); ao componente 4 (rumores e críticas relativamente à vida pessoal e privada da pessoa) corresponde os itens 8,10,12,13,20, sendo que o item com maior saturação é o 20 – “tratam-no(a) como se fosse um/a doente mental ou dão a entender que o é”; ao componente 5 (não atribuição de todas as tarefas ao cargo ocupado ou direcionar o trabalhador para tarefas que não correspondem ao seu cargo) correspondem os itens 14,16,24,32, sendo que o item com maior saturação é o item 32 – “não lhe atribuem tarefas novas, não tem nada para fazer; por fim, ao componente 6 correspondem (bloqueio na comunicação que provoque isolamento da vítima) os itens 1,2,3,4, sendo que o item com maior saturação é o 1 – “os seus superiores não o (a) deixam expressar ou dizer aquilo que tem a dizer”.

As correlações entre os fatores apresentam-se como positivas e significativas, indo ao encontro da validade de conteúdo.

Tabela 4. *Correlação entre fatores*

	Desprestígio Laboral	Intimidação Manifesta	Entorpecimento Progresso	Desprestígio Pessoal	Intimidação Encoberta	Barreiras Comunicação
Desprestígio Laboral	1	-	-	-	-	-

Intimidação Manifesta	,759**	1	-	-	-	-
Entorpecimento ao Progresso	,800**	,887**	1	-	-	-
Desprestígio Pessoal	,863**	,842**	,807**	1	-	-
Intimidação Encoberta	,846**	,841**	,794**	,870**	1	-
Barreiras à Comunicação	,797**	,591**	,587**	,724**	,708**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

5.3. Fiabilidade da LIPT-60

O *Alfa de Cronbach*, também conhecido como consistência interna da escala, é um coeficiente de correlação que mede a uniformidade em que os itens contribuem para o somatório não moderado do instrumento utilizado, isto é, mede a fiabilidade de uma escala. O valor obtido em α pode ser interpretado como coeficiente médio das estimativas de consistência interna que se obtém caso todas as divisões da escala fossem efetuadas (Cronbach, 1951 *cit.in* Marôco & Garcia-Marques, 2006). Os resultados obtidos neste estudo apresentaram um alfa de *Cronbach* de 0.987, sendo este estudo validado, visto que um instrumento ou escala é classificado com fiabilidade apropriada quando o α apresenta uma cotação acima de 0.70, o que se manifesta também nas subescalas abaixo apresentadas (Nunnally, 1978, *cit. in* Marôco & Garcia-Marques, 2006), apontando exatamente no sentido de uma consistência interna apropriada.

Tabela 5. *Consistência interna das subescalas da LIPT-60*

Subescalas da LIPT-60	Presente Estudo	Rivera e Abuín (2005)
Desprestígio Laboral	0.978	0.94
Intimidação Manifesta	0.974	0.84
Entorpecimento ao Progresso	0.933	0.88
Desprestígio Pessoal	0.929	0.84
Intimidação Encoberta	0.899	0.83

5.4. Estudo da relação entre as dimensões da LIPT60 e dados complementares

Decidiu fazer-se o estudo das correlações de *Pearson* entre as dimensões da LIPT-60 e as variáveis idade, habilitações, vínculo à instituição, tempo de professor, tempo na escola, distância e afastamento de sua área de residência. Observam-se correlações positivas e significativas entre cada uma das dimensões da LIPT-60 e as variáveis Distância e Afastamento, indicando que os professores que se encontram a trabalhar mais longe da área de residência apresentam indicadores mais altos de assédio moral.

Tabela 6. Correlação das dimensões da LITP-60 e dados complementares

	DL	IM	EP	DP	IE	BC
Idade	,030	-,055	-,043	,013	-,010	-,061
Habilitações	,096	-,029	,032	,031	,016	-,035
Vínculo	,033	-,049	-,016	,009	-,043	-,008
Tempo professor	,047	-,033	-,020	,060	,007	-,018
Tempo na escola	-,058	-,146*	-,120	-,110	-,104	-,120
Distância	,174**	,245**	,204**	,208**	,226**	,128
Afastamento	,246**	,303**	,244**	,274**	,318**	,229**

Legenda: DL: Desprestígio Laboral; IM: Intimidação Manifesta; EP: Entorpecimento do Progresso; DP: Desprestígio Pessoal; IE: Intimidação Encoberta; BC: Barreiras da Comunicação;

6. Conclusão

Os resultados da aplicação da escala LIPT-60 indicam que foi validada a utilização deste instrumento para a população de professores portugueses. Os valores da média, moda e mediana indicam uma distribuição dos resultados pelos diversos intervalos da escala de resposta, o que revela sensibilidade para avaliar o constructo. Por sua vez, o KMO apresenta um valor igual 0.940, o que é caracterizado como excelente. As correlações entre os fatores apresentam-se como positivas e significativas, indo ao encontro da validade de conteúdo. Relativamente à fiabilidade, verifica-se um *alfa de Cronbach* entre os 0.869 e 0.978, sendo que a escala original obteve valores entre 0.83 e 0.94, pelo que

podemos dizer que os resultados se apresentam como satisfatórios em todas as dimensões da escala.

No estudo mencionado no início deste artigo, realizado por João (2012), com enfermeiros portugueses, obteve-se um KMO correspondente a 0,972. Comparativamente com o presente estudo, denotamos que ambos apresentam resultados excelentes, embora a dimensão da amostra seja substancialmente diferente. Em termos de variância, cada uma das dimensões encontradas por esta apresentam um bom resultado, sendo estas o Desprestígio Laboral, Isolamento, Ataques Diretos, Desprestígio Pessoal, Manipulação Profissional, Bloqueio ao Progresso, Difamação, Bloqueio à Comunicação e Intimidação, não se confirmando a estrutura dos autores, o que neste estudo não se verificou.

Rivera e Abuín realizaram um estudo com uma amostra de 125 sujeitos onde não existiam diferenças significativas entre o género masculino e feminino, sendo que os comportamentos de assédio mais frequentes são os comportamentos que se encontram nos itens 1, 2, 4, 5, 10, 11, 17, 18, 28, 29, 33, 54, 55, 56, 57 e 60 (Rivera & Abuín, 2003). No presente estudo, estes itens correspondem às dimensões Desprestígio Laboral, Desprestígio Pessoal e Barreiras à Comunicação, cujos valores são também os mais elevados. A principal diferença entre o presente estudo e o estudo de Rivera e Abuín, tem que ver sobretudo com a variância total, nos estudos de Rivera e Abuín esta apresenta um valor de 57.92% sendo que este é consideravelmente menor comparativamente com a variância do presente estudo (77.145%).

Salientar ainda que aquando da realização das correlações entre as dimensões da LIPT-60 e os dados sociodemográficos e complementares ao estudo, verificamos que existia uma correlação positiva entre a Distância e o Afastamento, pelo que podemos inferir que quanto mais distantes os professores estão da sua área de residência, maior será o seu afastamento da família, o que os poderá tornar mais vulneráveis a situações de assédio moral.

Num estudo realizado por Saraiva e Pinto (2011) verificou-se que, em média, cada enfermeiro sofre cerca de oito comportamentos de *mobbing* de intensidade fraca mas com efeito significativo. Tal como referido por Carvalho (2010), o facto de uma pessoa estar exposta a comportamentos de fraca intensidade, durante um longo período de tempo, pode ter os mesmos efeitos negativos, ao nível social, psicológico e familiar, que episódios intensos, mas de curta duração.

Assim, podemos inferir que o *mobbing* tem sido estudado por vários autores e que a sua importância é cada vez maior, dada a sua presença e influência negativa nos contextos laborais. Sabemos que as escolas são por excelência um contexto em permanente mudança, onde existem pessoas distintas, criando-se hierarquias nos diversos departamentos, o que exige flexibilidade e adequação às exigências por parte dos trabalhadores. Nestes, como em outros locais de trabalho, o desempenho é avaliado quase diariamente, estabelecendo-se objectivos a cumprir, pelo que este ambiente poderá ser propício a que se desenvolvam situações de conflito, que tenham como consequência dano físico e psicológico. A validação desta escala para professores evidencia-se como algo de maior importância, dado que pode revelar e alertar para situações desconhecidas pelas vítimas e pelas próprias direcções de escola. Este tipo de agressão para além de fragilizar o docente enquanto Pessoa, fragilizará a sua condição de professor, ou seja, o desempenho e a relação que estabelece com os alunos. A utilização desta escala é também importante no que toca à compreensão da qualidade das relações no local de trabalho. Tal como sugerido por Saraiva e Pinto (2011) é fundamental que se criem métodos a fim de avaliar os riscos psicossociais no local de trabalho, uma vez que com a identificação dos mesmos é possível elaborar estratégias e planos de desenvolvimento que potenciem o aumento dos níveis de comunicação entre os profissionais, levando assim à criação e manutenção de relações positivas no local de trabalho.

O mundo do trabalho evolui de dia para dia e nem sempre as premissas que o sustentam e o fazem progredir são as mais corretas, dado que o capital humano é a mais das vezes subvalorizado e maltratado. O bem-estar psicológico é essencial para que a pessoa se desenvolva de forma saudável e tenha relações significativas com os seus semelhantes, pelo que se tal não se verificar, existe o risco de o sofrimento culminar no desenvolver de doenças mentais e na consequente deterioração das relações e da capacidade produtiva. Seria importante realizar estudos com um maior número de docentes para clarificar a incidência e a dimensão da problemática, bem como para encontrar formas eficazes de a diminuir nas escolas portuguesas.

Referências Bibliográficas

- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (5a ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Almeida, T. H. (2012). *Mobbing: assédio moral nos professores* (Dissertação de Mestrado). Retirado de: <http://hdl.handle.net/10316/25077>.
- Araújo, M. S. G. D. (2010). *Preditores individuais e organizacionais de bullying no local de Trabalho* (Dissertação de Doutoramento, Universidade do Minho) Retirado de: <http://hdl.handle.net/1822/11041>
- Borges, E. M. D. N., & Ferreira, T. D. J. R. (2015). Bullying no trabalho: adaptação do Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) em enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 13, 25-33.
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. D. O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23, 737-744.
- Carvalho, G. (2007). Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem: estudo preliminar. *Revista Investigação em Enfermagem*, 15, 43-55.
- Carvalho, G. (2010). Mobbing: assédio moral em contexto de enfermagem. *Revista Investigação em Enfermagem*, 21, 28-42.
- Charilaos, K., Michael, G., Chryssa, B. T., Panagiota, D., George, C. P., & Christina, D. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology*, 6, 63-74.
- Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: A national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 130-143. doi: 10.1111/j.2044-8279.1993.tb01046.x
- Erturk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13, 169-173.
- Erturk, A., & Cemaloglu, N. (2014). Causes of Mobbing Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.821
- Fidalgo, A.M. & Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16, 615-624.
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). Mobbing (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 22, 183-192.
- Gülşen, C., & Kiliç, M. A. (2014). Perception of Pre-School Teachers to Mobbing in Terms of Psycho-Violence. *Social and Behavioral Sciences*, 114, 446-451. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.12.727

- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Jesus, S. N. D., Abreu, M. V., Santos, E. J. R. D., & Pereira, A. M. S. (1992). Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente. *Psychologia*, 8, 51-60.
- João, A. L. (2010). Mobbing, relações interpessoais e satisfação laboral. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 399-406.
- João, A. L. (2011). Mobbing nos professores de enfermagem. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 305-312.
- João, A. L. (2012a). Estudo de validação da escala LIPT-60 nos enfermeiros portugueses. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 335-343.
- João, A. L. (2012b). *Mobbing / Agressão Psicológica na Profissão de Enfermagem*. Lisboa: Lusociência.
- Korkmaz, M., & Cemaloglu, N. (2010). Relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Educational Research Quarterly*, 33, 3-37.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 165-184. doi:10.1080/13594329608414853
- Lima, M. & Lima-Filho, D. D. O. (2009). Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. *Ciências & Cognição*, 14, 62-82.
- Marôco, J. (2007) *Análise Estatística Com utilização do SPSS (3ª Edição)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90. doi: 10.14417/lp.763
- Martins, A., Oliveira, C. S., & Loureiro, M. J. (2016). Assédio Moral e Capacidade para o Trabalho Estudo Exploratório numa Universidade Pública Portuguesa. *International Journal on working conditions*, 12, 36-53.
- Nóvoa, A. (1999). Os Professores na Virada do Milênio: do excesso dos discursos à pobreza das práticas. *Educação e Pesquisa*, 25, 11-20.
- Pereira, R.G. (2009). *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: contributo para a sua conceptualização*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Pinto, A. M. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: Representações sociais, incidência e preditores*. (Dissertação de Doutoramento). Retirado de: <http://hdl.handle.net/10451/11328>.
- Pinto, A. S., & Nunes, A. J. S. (2017). Mobbing entre enfermeiros: um estudo empírico. *Revista Enfermagem UERJ*, 25, 1-5. doi: 10.12957/reuerj.2017.14460

- Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, *16*, 615-624.
- Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*, *35*, 351-367.
- Rivera, J. L. & Abuín, M. J. (2005): *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo*. El LIPT-60. Editorial EOS: Madrid.
- Rivera, J. L., & Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, *24*, 59-69.
- Rueda, F. J. M., Baptista, M. N., & Cardoso, H. F. (2015). Construção e estudos psicométricos iniciais da Escala Laboral de Assédio Moral (ELAM). *Avaliação Psicológica*, *14*, 33-40. doi: 10.15689/ap.2015.1401.04
- Saraiva, D. M., & Pinto, A. S. (2011). Mobbing em contexto de enfermagem. *Revista de Enfermagem*, *5*, 83-93.
- Tanhan, F., & Çam, Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *15*, 2704-2709. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.174
- Vaz-Serra, A., Ramalheira, C., Moura-Ramos, M. & Homem, T. C. (2005). A escala portuguesa de mobbing. *Psiquiatria Clínica*, *26*, 189-211.