BOCA
BOLETIM DE CONJUNTURA

ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO PARA AVERIGUAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL EM CENÁRIOS LABORAIS BRASILEIROS

DEVELOPMENT AND VALIDATION OF AN INSTRUMENT FOR INVESTIGATING SEXUAL HARASSMENT IN BRAZILIAN WORK SETTINGS

DESARROLLO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNOS LABORALES BRASILEÑOS

10.56238/bocav25n79-012

Adriana Machado Pooli
Doutora em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Rio dos Sinos
E-mail: amachadopooli@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6049716291757875
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8225-7464

Janine Kieling Monteiro
Doutora em Psicologia
Instituição: Atitus Educação
E-mail: janinekm1967@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/2363463322940278
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2577-1322

RESUMO
O Assédio Sexual (AS) consiste em "conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador". A revisão da literatura apontou a carência de instrumentos de natureza quantitativa brasileiros e empiricamente validados que identificassem o Assédio Sexual no Trabalho. Em vista disso, objetivou-se elaborar e validar uma escala para diagnosticar este tipo de violência em ambientes laborais. Trata-se de pesquisa quantitativa. O percurso envolveu três fases (construção, validação de conteúdo e validação de conceito), seguindo a abordagem metodológica da psicometria. As análises estatísticas mostraram referenciais de confiabilidade satisfatórios, tendo o alfa de Cronbach e a fidedignidade composta alcançado patamares de 0,93 e 0,95, respectivamente. Obteve-se, assim, a validação empírica do instrumento para o rastreamento de situações ou comportamentos condizentes com o assédio sexual laboral. Os resultados alcançados são favoráveis à utilização da escala no cenário brasileiro para fins de visibilizar o Assédio Sexual, intervir na prevenção dos riscos psicossociais e promover ambientes de trabalho saudáveis.

Palavras-chave: Assédio Sexual. Violência no Trabalho. Estudos de Validação. Inquéritos e Questionários.

ABSTRACT
Sexual Harassment (SH) consists of “conduct of a sexual nature practiced against someone's will, in verbal, non-verbal or physical form, manifested through words, gestures, physical contact or other means, with the effect of disturbing or embarrassing the person, affecting their dignity, or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or destabilizing environment”. A literature review revealed a lack of Brazilian quantitative and empirically validated instruments to identify Sexual Harassment in the Workplace. Therefore, the objective was to develop and validate a scale to diagnose this type of violence in work environments. This is a quantitative research study. The process involved three phases (construction, content validation, and concept validation), following the methodological approach of psychometrics. Statistical analyses showed satisfactory reliability benchmarks, with Cronbach's Alpha and composite reliability reaching levels of 0.93 and 0.95, respectively. Thus, empirical validation of the instrument for tracking situations or behaviors consistent with workplace sexual harassment was obtained. The results achieved are favorable to the use of the scale in the Brazilian context for the purpose of making sexual harassment visible, intervening in the prevention of psychosocial risks, and promoting healthy work environments.

Keywords: Sexual Harassment. Workplace Violence. Validation Study. Surveys and Questionnaires.

RESUMEN
El Acoso Sexual (AS) consiste en una conducta de naturaleza sexual practicada contra la voluntad de alguien, de forma verbal, no verbal o física, manifestada mediante palabras, gestos, contacto físico u otros medios, con el efecto de perturbar o avergonzar a la persona, afectar su dignidad o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante o desestabilizador. Una revisión bibliográfica reveló la falta de instrumentos brasileños cuantitativos y empíricamente validados para identificar el Acoso Sexual en el Trabajo. Por lo tanto, el objetivo fue desarrollar y validar una escala para diagnosticar este tipo de violencia en entornos laborales. Se trata de una investigación cuantitativa. El proceso comprendió tres fases (construcción, validación de contenido y validación de concepto), siguiendo el enfoque metodológico de la psicometría. Los análisis estadísticos mostraron parámetros de fiabilidad satisfactorios, con un alfa de Cronbach y una fiabilidad compuesta de 0,93 y 0,95, respectivamente. De esta forma, se obtuvo la validación empírica del instrumento para el seguimiento de situaciones o comportamientos consistentes con el acoso sexual en el trabajo. Los resultados alcanzados son favorables a la utilización de la escala en el contexto brasileño con el fin de visibilizar el acoso sexual, intervenir en la prevención de riesgos psicosociales y promover ambientes de trabajo saludables.

Palabras clave: Acoso Sexual. Violencia Laboral. Estudio de Validación. Encuestas y Cuestionarios.

1 INTRODUÇÃO

O crescente aumento da violência no trabalho em âmbito mundial e respectivas consequências nocivas levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a editar a Convenção 190 (C190), primeiro tratado internacional sobre violência e assédio. O acordo estabelece diretrizes para o enfrentamento desse fenômeno, ressalta a importância da tolerância zero ao assédio laboral e a necessidade de que todas as nações adotem estratégias abrangentes para prevenir e combater o fenômeno (OIT, 2019). Mudanças recentes na legislação brasileira atenderam esta urgência. A Lei 14.457/2022 (Brasil, 2022) alterou a denominação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) para incluir o assédio (CIPA+A). O regramento determina que se estabeleçam regras de conduta e treinamentos específicos, bem como um canal de denúncias para detecção e enfrentamento a possíveis casos de assédio. Recentemente, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) da Portaria 3.214/78 (Brasil, 2024) impõe expressamente a investigação dos assédios laborais e o estabelecimento de ações para a prevenção e enfrentamento deste fator de risco psicossocial em expansão.

A primeira pesquisa global da Organização Internacional do Trabalho sobre experiências de violência e assédio no trabalho realizada em 121 países revelou que uma em cada cinco pessoas experienciou alguma forma de violência e assédio durante a vida laboral. O levantamento indicou que os homens majoritariamente declararam ter sofrido violência física; já as mulheres prevaleceram quanto à exposição a violências do tipo moral e sexual (OIT, 2022). Na maioria dos casos noticiados o agressor é homem e igualmente são mais vulneráveis ao Assédio Sexual mulheres negras e pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Transgêneros, Travestis, Qeer, Interssexo, Assexuais e Pansexuais+ (SIUTA; BERGMANN, 2019). Ocorre entre pessoas do mesmo sexo ou gênero, pode ser praticado por superior(a) hierárquico(a) ou entre colegas e, até mesmo, pelo(a) subordinado(a) em face da chefia, de forma individual ou coletiva. Viabiliza-se de forma escrita, verbal, física, pessoalmente ou on-line (MCEWEN *et al*., 2021; REACHT OUT, 2021). É de se ressaltar que em 2025, a Justiça do Trabalho brasileira recebeu 12.813 novas ações trabalhistas envolvendo assédio sexual, 40% a mais do que em 2024 (Tribunal Superior do Trabalho [TST], 2026).

Conforme o ordenamento jurídico de cada país, a definição de AS encontra-se na legislação trabalhista, no direito penal, nas leis contra a discriminação ou em leis específicas. É consenso que o Assédio Sexual está inserido nas violências relacionadas ao trabalho (OIT, 2019). Alguns autores referem tratar-se de terceiro tipo, articulado com a violência física e psicológica (PAMPLONA, 2019); no campo jurídico é citado como um tipo de violência psicológica, estando atrelado ao assédio moral nos cenários laborais (OLIVEIRA, 2011). A legislação brasileira o define como crime, com previsão de pena de detenção de um a dois anos (Art. 216-A, do Código Penal).

Em breves linhas, situa-se que a teoria categoriza o Assédio Sexual em dois tipos: por chantagem (*quid pro quo*) e por intimidação. O primeiro, Assédio Sexual por Chantagem, tem como pressuposto a exigência, por parte do superior hierárquico da vítima, de prestação de favores sexuais, sob pena de perda de benefícios ou até mesmo do emprego - o típico abuso de poder que define o crime na legislação penal; o segundo, Assédio Sexual por Intimidação, caracteriza-se pela presença de diversas atitudes, desde comentários sexuais (gracejos, insinuações) até ameaças (físicas ou verbais) com o propósito de prejudicar/humilhar o alvo, em violação ao direito de um meio ambiente laboral sadio (OLIVEIRA, 2011; PAMPLONA, 2019). Alguns exemplos: comentários sexistas sobre a aparência física, frases ofensivas ou de duplo sentido, perguntas indiscretas sobre a vida privada, elogios atrevidos; convites insistentes para almoços ou jantares, exibição de material pornográfico, "apalpadelas, fricções ou beliscões" deliberados e ofensivos. Frisa-se que, para configurar o assédio sexual judicialmente, é necessário haver rejeição clara da vítima à conduta de quem a assedia (GOMES; SOUSA; ROSA NETO, 2025).

Com norte na teoria, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 352/2020 conceitua o Assédio Sexual como [ ] conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador [...]. Por sua amplitude, tal definição já está em sintonia com a mencionada Convenção 190/OIT.

No âmbito trabalhista, a pessoa assediada pode se afastar do emprego e pedir na justiça a rescisão indireta do contrato de trabalho, com indenização como se fosse uma demissão sem justa causa. Já, as consequências para quem pratica tais atos podem ser: a) despedida por justa causa do(a) agressor(a); b) extinção contratual por iniciativa da vítima - "rescisão indireta"; c) alegação de prática de ato discriminatório; d) pagamento de indenizações por danos morais à parte ofendida em razão de ofensa a direitos fundamentais. As medidas jurídicas atingem tanto o(a) assediador(a) como a empresa a ele(a) vinculada (HELOANI; BARRETO, 2018; GOMES; SOUSA; ROSA NETO, 2025).

São fatores de risco para a ocorrência de AS no Trabalho: ter entre 18-40 anos, ser solteira(o), clima organizacional ruim, poder hierárquico preponderantemente masculino (BERNARDES; LOPES; GONÇALVES, 2025; MCEWEN *et. al*., 2021). O Assédio Sexual afeta a saúde física e/ou psicológica da vítima (p.ex. depressão, ansiedade, transtorno de estresse pós-traumático, ideação suicida, problemas de sono, distúrbios respiratórios), resulta em menor satisfação no trabalho, perda de emprego, prejudica o clima organizacional, a produtividade, a imagem e a rentabilidade das empresas. Testemunhar atos considerados assédio/abuso sexual também afeta negativamente a saúde (GOMES; SOUSA; ROSA NETO, 2025; LIMA et al, 2025; OLETO, 2021; PAGEL, 2020).

Após a imersão no estado da arte da temática, verificou-se inexistir instrumento de medida fidedigno no Brasil para identificar o AS no Trabalho e que alcancem nossas diferentes culturas e contextos laborais (ALCARI; GUILLAND; LABIAK, 2024). Pesquisadores(as) têm se valido de abordagens qualitativas, históricas, legais e quantitativas. As últimas predominam, seja por consulta direta ou experiências comportamentais. Estas se revelaram melhor método, uma vez que o(a) participante é convidado(a) a indicar num conjunto quais condutas sofreu e geralmente sem conhecer as definições teóricas específicas (SIUTA; BERGMAN, 2019).

A revisão de literatura de Lima *et al.* (2025) encontrou os seguintes instrumentos quantitativos internacionalmente utilizados para mapeamento de AS no âmbito do trabalho: *Mental Health Index*, *Rosenberg Self-Esteem Scale*, *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ), *Survey of Violence in the Workplace for Health Care Workers*, *Self-Reporting Questionnaire-20* (SRQ-20), *Alcohol Use Disorders Identification Tes*t (AUDIT), CSW / WCIS 2015 *Survey of Women in the Profession of International Studies*, *Survey Questionnaire Workplace Violence in the Health Sector*. Por sua vez, Alcari *et al.* (2024) destacaram três instrumentos para tal finalidade: o mencionado *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ), de Fitzgerald *et al.* (1999), o Questionário para Avaliação de Violências no Trabalho, de Bordignon e Monteiro (2015) e o Inventário de Assédio Sexual da Universidade de Lund (LUSHI). Após criteriosa análise, concluíram que, a despeito de serem questionários validados, carecem de aprimoramento à luz do referencial teórico e inúmeros cenários brasileiros. Em vista disso, sugerem iniciativas de elaboração de instrumentos que possam mensurar o AS no Trabalho em consonância com as especificidades do Brasil. Registra-se que Farencena *et al.* (2020) já haviam detectado essa lacuna.

Assim, teve-se como **objetivo-geral** do estudo *elaborar e validar um instrumento para mapear o Assédio Sexual em diversos contextos laborais*, a ser utilizado por pesquisadores(as) e profissionais das ciências humanas e da saúde. E como **objetivos específicos**: *1) criar dito instrumento; 2) verificar a sua validade (de conteúdo e de construto); 3) contribuir com um método de diagnóstico aproximado da realidade brasileira para subsidiar intervenções voltadas a este tipo de assédio laboral.*

2 MÉTODO

2.1 DELINEAMENTO

Estudo qualitativo e quantitativo, transversal e descritivo (CRESWELL, 2010).

2.2 PROCEDIMENTOS RELATIVOS À CONSTRUÇÃO DE INSTRUMENTOS PSICOMÉTRICOS

Em pesquisa de natureza quantitativa, mensurar visa estabelecer uma correspondência entre o "mundo real" e o "mundo conceitual" e, ainda que seja impossível alcançar a perfeição, um

instrumento deve se aproximar o máximo possível das variáveis que se pretende medir (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013). A sistemática para concepção de um sistema de mensuração é composta pelas seguintes etapas:

2.2.1 Procedimentos teóricos

Explicita-se a teoria sobre os construtos/conceitos para os quais se quer desenvolver o instrumento. No caso, o Assédio Sexual no Trabalho. Para tanto, foi necessária revisão de literatura para conhecer as bases teóricas e/ou empíricas do conceito, bem como localizar os instrumentos de medida existentes a respeito, a fim de auxiliar na escolha das categorias e variáveis que pudessem ser úteis para a concepção da nova ferramenta (MUNIZ; FREITAS, 2017; PACICO, 2015). O passo seguinte foi averiguar a **dimensionalidade do atributo**, a fim de precisar a sua estrutura interna (semântica). Para tanto, foram conceituados os construtos de forma detalhada, tomando por base definições próprias da teoria relativa ao AS. Feito isso, buscou-se **definições operacionais (ou concretas)**, para especificar e elencar as categorias da sua representação comportamental (PASQUALI, 1999). Este momento envolveu a formulação dos itens que compuseram inicialmente o instrumento, já considerados o público-alvo (trabalhadores(as) em geral) e os contextos nos quais a ferramenta pode ser utilizada (organizações privadas e públicas, p.ex.).

A **elaboração dos itens** para compor o instrumento deve atender a critérios *comportamental* (o item deve expressar um comportamento), de *objetividade/desejabilidade* (o respondente pode concordar ou discordar sobre se tal comportamento convém ou não para ele), de *simplicidade* (expressar ideia única), clareza (inteligível para a população-alvo), de *relevância* (não deve insinuar atributo diferente do definido), *precisão* (item deve possuir uma posição definida no contínuo do atributo e ser distinto dos demais itens), *variedade* (evitar o uso dos mesmos termos), *modalidade* (não usar expressões extremadas) e *tipicidade* (formular o item com expressões condizentes com o atributo). Todos estes elementos foram considerados nesta etapa. Os itens foram encaminhados à **análise teórica de juízes/experts** para fins semânticos e pertinência. O objetivo dessa averiguação, ou análise de conteúdo, é verificar se as questões são compreensíveis à população-alvo (no caso, trabalhadores(as) em diversos contextos). É sugerido o número mínimo de três e o máximo de dez avaliadores(as). Dessa tarefa resultou a **elaboração do instrumento-piloto**, com submissão a teste (SAMPIERI et al., 2013).

2.2.2 Procedimentos analíticos

Implica na validação do instrumento, momento em que se investiga o quanto é legítimo com relação ao que se pretende medir, bem como quanto às suas qualidades, restrições e forças. (CARVALHO; AMBIEL, 2017; PACICO *et al.*, 2015; SAMPIERI *et al.*, 2013). Envolve a

validade de conteúdo, por meio da qual se verifica o quanto a medição representa os conceitos daquilo que se quer mensurar, considerando o definido pela literatura. A **validade de critério**, que "tem como foco investigar o impacto dos escores obtidos por meio do instrumento com outras medidas fortemente relacionadas" (FREITAS; DAMÁSIO, 2017, p. 104) e **validade de construto** (ou conceito) se refere a quão satisfatoriamente um instrumento representa e mensura um conceito teórico. É considerada a mais importante para fins de verificação da confiabilidade do instrumento, sendo determinada por procedimentos de análise estatística multivariada. Esta pesquisa investiga dois dos critérios de validade (conteúdo e construto).

2.3 PARTICIPANTES E AMOSTRAS

As amostras foram não probabilísticas, por conveniência (SAMPIERI *et al.*, 2013).

A análise crítica da escala e respectivos itens foi realizada por três especialistas, professores(ras) e pesquisadores(ras) dos campos da Administração e Psicologia. Todos(as) com mais de dez anos de atuação profissional, doutorado como titulação mínima e expertise sobre o tema e apropriação da estrutura conceitual do Assédio Sexual no Trabalho

A etapa de validação empírica envolveu trabalhadores(ras) maiores de 18 anos, dos âmbitos privado e público, sob diversas modalidades de relação laboral. Responderam à pesquisa 207 trabalhadores(as), prevalecendo o gênero feminino (77,8%); cisgênero (99%) e heterossexuais (91,3%); raça branca (77,3%) e 22,2% negras; casado/em união estável (51,2%); religião católica (79,6%); majoritariamente do Sul do Brasil (61,8%), seguidos do Sudeste (16,4%); as demais regiões do país somam 21,7% dos(as) respondentes. Quanto à relação de trabalho, 48,3% são empregados(as) com vínculo de emprego formal (CLT) e 32,9% servidores(as) públicos(as), constando também prestadores(as) de serviços terceirizados (6,3%) e profissionais autônomos (7,7%). A maioria trabalhava em organização pública (53,1%).

O tamanho da amostra (207 participações) foi suficiente para a finalidade de validação dos construtos. A conclusão está embasada na corrente teórica que considera a qualidade do instrumento psicométrico e não exclusivamente o número de respondentes para fins de soluções estatísticas. Infere-se a qualidade da ferramenta quando há evidências de *sobredeterminação*, ou seja, se os fatores contêm um bom número de itens (quatro ou mais) e se estes itens apresentam cargas fatoriais maiores que 0,60 (DAMÁSIO, 2012). Neste estudo tais requisitos foram plenamente cumpridos, encontrando-se soluções fatoriais consistentes.

2.4 INSTRUMENTOS

2.4.1 Questionário sociodemográfico e laboral

Objetivou caracterizar a amostra a partir de dados como idade, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, escolaridade, presença de alguma deficiência, estado civil, tipo de relação de trabalho e de organização para a qual presta serviços, sistema de trabalho e região do Brasil em que o(a) respondente exerce suas atribuições.

2.4.2 Questionário de Assédio Sexual relacionado ao Trabalho

Após as adequações sugeridas em pré-teste, que envolveram correções materiais, adaptações semânticas e inclusão/exclusão de item a escala AST resultou com 20 comportamentos nocivos. A escala likert contém 4 pontos: *1= nunca, 2= uma vez, 3= várias vezes e 4= sempre*. Adotou-se o parâmetro de medição utilizado no instrumento de Fitzgerald *et al*. (1999) para mapeamento dos comportamentos sexuais indesejados. Importante observar, todavia, que para fins de caracterização, responsabilização e extinção da relação de trabalho seja desnecessário quantificar a frequência quando as condutas se revestem de gravidade insuperável (ARAÚJO, 2022).

Por fim, tal qual a pesquisa mundial levada a efeito pela Organização do Trabalho (OIT, 2022), propôs-se a averiguação dos comportamentos negativos nos últimos cinco anos de trabalho. Atentou-se, ainda, ao prazo prescricional quinquenal estabelecido em lei para os(as) trabalhadores(ras) reivindicarem indenizações por danos morais por motivo de "assédios" perante a Justiça Laboral (Constituição Federal do Brasil, art.7º, inciso XXIX).

2.5 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Antes de iniciar a pesquisa, o estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, recebendo a sua aprovação, de acordo com o CAAE 5.209.796, por estar adequado ética e metodologicamente de acordo os procedimentos para pesquisa com seres humanos, conforme previsto nas Resoluções nº 466/12 e nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS; Brasil, 2012, 2016). Todos(as) os(as) participantes tiveram acesso e assinaram eletronicamente um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), juntamente com os outros instrumentos. Considerando tratar-se de um tema sensível, oportunizou-se espaço para contato àqueles(as) interessados(as) em conversar com as pesquisadoras sobre possíveis desconfortos derivados da participação.

2.6 PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Para a etapa da análise de conteúdo por especialistas, os convites foram encaminhados via e-mail para dez *experts*, de várias áreas de conhecimento e atuação profissional (Psicologia,

Administração, Direito, Medicina, Sociologia), tendo três profissionais aceitado a incumbência, conforme antes mencionado.

Na fase de validação de conceitos, os dados foram coletados em formato virtual, pelo sistema *snowball* (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Ambas as etapas foram realizadas entre setembro de 2022 e maio de 2023.

2.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados do questionário foram levantados e tabulados em banco de dados. Os dados foram analisados por métodos descritivos e inferenciais. As análises descritivas tiveram por objetivo apresentar, sumarizar e descrever os aspectos relevantes num conjunto de dados, sendo realizadas no software JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) na versão 0.17, e utilizadas medidas de tendência central (média e mediana) e dispersão (desvio-padrão e intervalo interquartílico) para variáveis contínuas e frequências absolutas e relativas para variáveis categóricas. Dados omissos foram imputados utilizando a técnica de *Expected Maximization*. A interpretabilidade da matriz de correlação dos itens foi testada pelo teste de esfericidade de Bartlett e pela medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

As análises fatoriais exploratórias (AFE) foram realizadas para avaliar a estrutura fatorial das escalas. A análise foi implementada no pacote lavaan (ROSSEEL, 2012) do RStudio (R Core Team, 2022), utilizando uma matriz policórica, o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* e rotação oblimin. O número de fatores a ser retido pela análise fatorial exploratória foi sugerido por meio da realização da análise paralela com permutação aleatória dos dados observados e pelo método de Hull, ambos realizados no pacote EFA.MRFA (TIMMERMAN; LORENZO-SEVA, 2011; NAVARRO-GONZALEZ; LORENZO-SEVA, 2021) do RStudio. A qualidade de ajuste dos modelos foi avaliada por meio dos índices razão entre qui-quadrado e graus de liberdade *(x2 / gl*) do modelo, *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index* (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com Brown (2015), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08; enquanto os valores de CFI e TLI devem estar acima de 0,95. Além disso, é sugerido que a razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade seja menor que 3.

As medidas de confiabilidade *alfa de Cronbach* e a fidedignidade composta (RAYKOV, 1997) para cada fator (escala) do instrumento foram calculadas como medidas adicionais de validade baseada na estrutura interna. Valores de confiabilidade maiores que 0,7 são considerados bons para indicar que os itens são coerentes e medem de forma consistente o constructo subjacente.

As AFCs foram realizadas para avaliar a plausibilidade da estrutura fatorial encontrada nas análises fatoriais exploratórias. As AFC foram implementadas no software JASP (v. 0.17) que, por sua vez, utiliza o pacote lavaan (ROSSEEL, 2012) do RStudio para as estimativas, utilizando o método de

extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares*. Os mesmos índices de qualidade de ajuste dos modelos e as mesmas medidas de confiabilidades foram utilizadas nas análises fatoriais confirmatórias.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 ETAPA I. CONSTRUÇÃO DO INSTRUMENTO

Com base na teoria, legislação, pesquisas e jurisprudência trabalhista, elaborou-se inicialmente uma escala com 20 itens condizentes com comportamentos caracterizados como Assédio Sexual no Trabalho, agrupados em quatro dimensões: a) constrangimento; b) discriminação; c) intimidação; d) violação a direito fundamental relacionado ao trabalho (vide Quadro1).

Quadro 1 - Itens elaborados na primeira etapa

Constrangimento	Meu corpo foi tocado sem consentimento (p.ex. abraços, beijos, apalpada, massagem); Fizeram/fazem comentários maliciosos em público a respeito do meu corpo; Contaram piadas sexualizadas em particular; Enviaram-lhe material que considerou pornográfico (fotografias, piadas, histórias, comentários); Deixou de participar de confraternizações por causa de abordagens sexuais indesejadas; Perguntaram a respeito de suas preferências/gostos sexuais; Flagrou alguém olhando para você de modo constrangedor; Teve que mudar a forma de vestir por constrangimento de natureza sexista;
Discriminação	Foi hostilizada(o) porque não aceitou convites para encontros românticos Percebeu ter sido humilhada(o) por motivo de gênero; Foi alvo de assédio/importunação em razão de orientação sexual
Intimidação	Recebi propostas de promoção em troca de favores de natureza sexual Foi punida(o) de alguma forma por não colaborar sexualmente (p. ex, excluída(o) de tarefas, cortaram a palavra, advertida(o) imotivadamente) Teve que deixar o emprego porque recusou aproximação de modo sexualizado
Violação a direito fundamental relacionado ao trabalho	Os termos obscenos são comuns no ambiente de trabalho; A organização do trabalho é omissa em relação à presença de atos considerados assédio ou importunação sexual; Foi importunada (o) sexualmente por superior hierárquico; Foi importunada (o) sexualmente por colega(s) de trabalho; Atribui rotatividade no ambiente laboral a condutas de conotação sexual; O assédio sexual é tolerado pela organização do trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

3.2 ETAPA II. VALIDAÇÃO DO CONTEÚDO

O teor supra foi submetido à **validação do conteúdo.** O procedimento envolveu parâmetros qualitativos e quantitativos. A apreciação qualitativa foi realizada por *experts* da área, provenientes dos campos da Psicologia e Administração. Objetivou-se a análise teórica e semântica dos itens em conformidade com o estado da arte. De forma geral, as assertivas preliminares receberam majoritariamente conceito "bom" pelos avaliadores quanto à *clareza, pertinência e relevância*. Aqueles considerados "regulares" foram aperfeiçoados.

A análise quantitativa ocorreu por meio do cálculo do coeficiente de validade de conteúdo (CVC), que visa apurar a concordância entre os especialistas acerca das questões/assertivas submetidas

a este tipo de validação. Conforme denota a tabela 1, a escala total apresentou um CVC aceitável (igual ou superior a 0,80), apontando valores de 0,916; 0,940 e 0,940 para *clareza, pertinência e relevância*, respectivamente, circunstância que favoreceu o seguimento do intento. Os itens '*Percebeu ter sido humilhada/o por motivo de gênero*' e '*O assédio sexual é tolerado pela organização do trabalho'* do fator Assédio Sexual, embora tenham apresentado valores um pouco abaixo de 0,80 em relação à **clareza, pertinência e relevância** (Tabela 1), foram mantidos na escala pois estavam muito próximos dos parâmetros satisfatórios, não impactando negativamente nos índices da escala. Ainda assim, são passíveis de aprimoramento em futuros estudos.

Analisado o conjunto sob o viés teórico e, retomados os critérios de objetividade, simplicidade, precisão e variedade indicados para elaboração dos componentes das escalas, foram revistas algumas premissas que poderiam ensejar ambiguidade, termos vagos, "jargões". Em atenção à semântica, substituíram-se palavras passíveis de incompreensão por diversos públicos e escolaridades (COLUCI *et al.*, 2015).

Tabela 1 - Coeficiente de validade de conteúdo para os itens e a escala total

Itens	Clareza	Pertinência	Relevância
Seu corpo foi tocado sem consentimento (p.ex. abraços, beijos, apalpada, massagem)	0,963	0,963	0,963
Recebeu propostas de promoção em troca de favores de natureza sexual	0,963	0,963	0,963
Contaram piadas sexualizadas em particular	0,852	0,963	0,963
Foi hostilizada/o porquê não aceitou convites para encontros românticos	0,963	0,963	0,963
Percebeu ter sido humilhada/o por motivo de gênero	0,741	0,741	0,741
Enviaram-lhe material que considerou pornográfico (fotografias, piadas, histórias, comentários)	0,963	0,963	0,963
Foi punida/o de alguma forma por não colaborar sexualmente (p.ex, excluída/o de tarefas, retiraram a palavra, advertida/o imotivadamente)	0,852	0,963	0,963
Teve que deixar o emprego porque recusou aproximação de modo sexualizado	0,963	0,963	0,963
Os termos obscenos são comuns no ambiente de trabalho	0,963	0,963	0,963
A organização do trabalho é omissa em relação à presença de atos considerados assédio ou importunação sexual	0,963	0,963	0,963
Foi importunada/o sexualmente por superior hierárquico	0,963	0,963	0,963
Foi importunada/o sexualmente por colega(s) de trabalho	0,852	0,963	0,963
Deixou de participar de confraternizações por causa de abordagens sexuais indesejadas	0,963	0,963	0,963
Perguntaram a respeito de suas preferências/gostos sexuais	0,963	0,963	0,963
Flagrou alguém olhando para você de modo constrangedor	0,963	0,963	0,963
Atribui rotatividade no ambiente laboral a condutas de conotação sexual	0,963	0,963	0,963
Foi alvo de assédio/importunação em razão de orientação sexual	0,852	0,963	0,963
O assédio sexual é tolerado pela organização do trabalho	0,741	0,741	0,741
Teve que mudar a forma de vestir por constrangimento de natureza sexista	0,963	0,963	0,963
Escala total	0,916	0,940	0,940

Fonte: Elaboração própria

3.3 ETAPA III. VALIDAÇÃO DO CONSTRUTO/CONCEITO

A validade do construto/conceito resultou das Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC), técnicas imprescindíveis nos processos de validação psicométrica (CARVALHO; AMBIEL, 2017; HAIR et al., 2009). A Análise Fatorial Exploratória (AFE) visa identificar as relações subjacentes entre as variáveis medidas (ou observadas), agrupando-as em fatores (ditas variáveis latentes). É utilizada quando "inexiste uma teoria prévia subjacente ou evidências empíricas suficientes que explicitem como os itens de determinado instrumento devem ser agrupados e avaliados ou quando o pesquisador quer confirmar ou refutar a estrutura fatorial de determinado instrumento" (DAMÁSIO, 2012, p. 214). Por tal procedimento, os fatores derivam de resultados estatísticos (carga fatorial) e não da teoria. A confirmação dos conceitos teóricos provém da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Nesta o(a) pesquisador(a) "deve especificar o número de fatores que existem dentro de um conjunto de variáveis e sobre qual fator cada variável irá carregar devidamente antes que os resultados possam ser computados" (HAIR *et al.*, 2009, p.589-590).

Cabe explicar que as AFE e AFC foram realizadas para avaliar a estrutura fatorial composta por três fatores, que integraram as escalas Assédio Moral Interpessoal, Assédio Moral Organizacional e Assédio Sexual, todas elas desenvolvidas a partir da tese de Doutorado **(XXX, 2023)**. No entanto, para este artigo, somente estão sendo apresentados os resultados obtidos na escala de Assédio Sexual. A AFE foi implementada no pacote lavaan (ROSSEEL, 2012) do RStudio (R Core Team, 2022), utilizando uma matriz policórica, o método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* e rotação oblimin. O número de fatores a ser retido pela análise fatorial exploratória foi sugerido por meio da realização da análise paralela com permutação aleatória dos dados observados (TIMMERMAN; LORENZO-SEVA 2011) e pelo método de Hull (LORENZO-SEVA *et al.* 2011), ambos realizados no pacote EFA.MRFA (NAVARRO-GONZALEZ; LORENZO-SEVA, 2021) do RStudio. A qualidade de ajuste dos modelos foi avaliada por meio dos índices razão entre qui-quadrado e graus de liberdade *(x2 / gl*) do modelo, *Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), Comparative Fit Index* (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). De acordo com BROWN (2015), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08; enquanto os valores de CFI e TLI devem estar acima de 0,95. Além disso, é sugerido que a razão entre o qui-quadrado e os graus de liberdade seja menor que 3.

O teste de esfericidade de Bartlett ($K^2 = 3922{,}3$; $gl = 74$; $p < 0{,}001$) e o KMO (0,902) sugeririam interpretabilidade da matriz de correlação dos itens no modelo inicial de análise fatorial exploratória ajustado para todos os 75 (setenta e cinco) itens inicialmente concebidos para integrar as escalas Assédio Moral Interpessoal, Assédio Moral Organizacional e Assédio Sexual. A análise fatorial exploratória foi realizada com três fatores como sendo representativo para os dados, conforme sugerido pelo método Hull. O modelo apresentou um ajuste adequado dos dados.

Posteriormente, para fins de refinamento, os itens que apresentaram cargas fatoriais maiores que 0,3 foram adicionados ao(s) respectivo(s) fator(es) latente(s), conforme a estrutura fatorial encontrada na AFE. Desta forma, foram apresentados índices estatísticos adequados e necessários à validação psicométrica (cargas fatoriais superiores a 0,40). Os índices de ajuste se mostraram adequados na análise fatorial confirmatória.

As medidas de confiabilidade calculadas, tanto pelo a*lfa de Cronbach*, quanto pela fidedignidade composta alcançaram 0,93 e 0,95 (consideram-se aceitáveis patamares acima de 0,70). Por fim, os dados indicam que os itens da escala AST (Tabela 2) demonstram coerência e avaliam, de maneira consistente, o conceito Assédio Sexual no Trabalho.

Tabela 2 - A*lfa de Cronbach* dos itens

	A*lfa de Cronbach*
Seu corpo foi tocado sem consentimento (abraços, beijos, "apalpada," massagem).	0,773
Recebeu proposta(s) de promoção em troca de favores de natureza sexual.	0,893
Contaram piadas sexualizadas em particular	0,756
Enviaram-lhe material que considerou pornográfico (por exemplo, fotografias, piadas, histórias, comentários).	0,691
Foi punida(o) de alguma forma por não aceitar propostas ou comportamentos com objetivo de trocas sexuais (excluída(o) de tarefas, retiraram a palavra, advertida(o) imotivadamente).	0,991
Teve que deixar o trabalho porque recusou aproximação de modo sexualizado.	0,972
Os termos obscenos (indecentes) são comuns no ambiente de trabalho.	0,838
A organização do trabalho é omissa em relação à presença de atos considerados assédio ou importunação sexual.	0,800
Deixou de participar de confraternizações por causa de abordagens sexuais indesejadas.	0,860
Perguntaram a respeito de suas preferências/gostos sexuais.	0,813
Flagrou alguém olhando para você de modo constrangedor.	0,789
Atribui rotatividade no ambiente laboral porque presentes condutas de natureza sexual.	0,831
Foi alvo de assédio em razão de sua orientação sexual.	0,882
Teve que mudar a forma de vestir por constrangimento de natureza sexista.	0,826
Já foi forçada(o) a beijar e/ou receber toques indesejados.	0,922

Fonte: Elaboração própria

O questionário AST finalizou com 15 (quinze) premissas que apresentam carga fatorial elevada. Desta forma, as análises estatísticas permitiram aferir a validade do construto, bem como verificar a confiabilidade/fidedignidade da escala concebida para mapear o Assédio Sexual no Trabalho. Obteve-se êxito em validar, empiricamente, um instrumento para o rastreamento de situações ou comportamentos condizentes com o Assédio Sexual laboral, apto para ser utilizado em contextos brasileiros.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tem-se que o objetivo do estudo foi alcançado de forma satisfatória. Os parâmetros estatísticos indicam que a escala elaborada para fins de diagnóstico de Assédio Sexual no trabalho está rigorosamente de acordo com a teoria que a sustenta, mostrando-se psicometricamente adequada para visibilizar a presença deste tipo de violência. O intento vai ao encontro da finalidade prescrita na

Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) da Portaria 3.214/78 (Brasil, 2024), qual seja, auxiliar na gestão dos riscos psicossociais laborais com vistas à prevenção de adoecimento mental no trabalho. Espera-se que possa ser útil para a adoção de políticas de incentivo a denúncias, melhoria do clima organizacional, treinamento de lideranças, ações de sensibilização, uso de estatísticas, fornecimento de suporte social, dentre outras ações em prol da saúde ocupacional (HELOANI; BARRETO, 2018).

Por fim, a par dos aspectos relevantes, encontram-se limitações no estudo. Primeiro, a amostra é majoritariamente composta por trabalhadoras, cisgênero, brancas e com escolaridade superior. Maior representatividade de grupos minorizados e discriminados por motivos de identidade e orientação sexual, raça, idade, tipos de deficiência, pessoas migrantes, contribuiria para o refinamento dos itens componentes das escalas. Apesar da presença de todas as regiões do Brasil, predominaram participantes do Sul e Sudeste. O local de origem da pesquisa e a rede de contatos acadêmicos podem ter contribuído para esta limitação.

Para fins de maior robustez, tem-se como agenda futura agregar método qualitativo de validação (por exemplo, grupo focal com trabalhadores(as) diversos); examinar a correlação com variáveis de critério (concorrente, convergente e discriminante) e proceder à padronização e normatização para aplicação, correção e interpretação da escala no contexto brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALCARI, F. L. K.; GUILLAND, R.; LABIAK, F. P. "Análise dos instrumentos de avaliação de assédio sexual no trabalho em perícias psicológicas". **Revista de Gestão e Secretariado**, vol. 15, n. 9, 2024. https://doi.org/10.7769/gesec.v15i9.4082

ARAÚJO, A.R. "Violência e assédios laborais nas relações de trabalho no Brasil; revisão de conceitos e critérios à luz da Convenção 190 da OIT". In. A.R.de Araújo (Org.). **O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho, uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT**, Editora RTM: Belo Horizonte, 2022.

BERNARDES, M; RODRIGUES LOPES, B. L.; GONCALVES, J. "Assédio sexual no trabalho contra mulheres: uma revisão integrativa da literatura". Psicoperspectivas, Valparaíso, vol. 24, n. 22, 2025.
http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol24-issue2-fulltext-3316.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. "Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling". **Sociological Methods & Research, Thousand Oaks,** vol. 10, n. 2, 1981. https://doi.org/10.1177%2F004912418101000205

BORDIGNON, M; MONTEIRO, M. I . "Validade aparente de um questionário para avaliar a violência no trabalho". **Acta Paul Enferm. [on-line]**, v.28, n 6, 2015. ISSN 1982-0194. Disponível em: <https://acta-ape.org/en/article/apparent-validity-of-a-questionnaire-to-assess-workplace-violence/>.

BRASIL. **Constituição da República Federativo do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em:<www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01/03/2026.

BRASIL. **Lei 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Brasília: Planalto, 2022. Disponível em: <gov.com.br>. Acesso em: 30/01/2025.

BRASIL. **Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <gov.com.br>. Acesso em: 30/03/2025.

BRASIL. **NR-1 - Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO)**. Brasília: Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, 2025. Disponível em: <gov.com.br>. Acesso em: 30/06/2025.

CARVALHO, L.F.; AMBIEL, R.A.M. "Construção de instrumentos psicológicos". In: B.F. DAMÁSIO; J.C. BORSA (Orgs). **Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos.** São Paulo: Vetor, 2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 352, de 28 de outubro de 2020**. Disponível em https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf. Acesso em 04/03/2026.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

COLUCI, M. Z. O., ALEXANDRE, N. M. C., MILANI, D. Construção de instrumentos de medida na área da saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 20, vol.. 3, 2015.

DAMÁSIO, B.F. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação psicológica**, vol. 11, n. 2, 2012.

FARENCENA G. S. *et al.*. Produção sobre assédio sexual no período de 2010 a 2019: um estudo bibliométrico. **Revista Visão: Gestão Organizacional,** vol 9, n. 2, 2020. ttps://doi.org/10.33362/visao.v9i2.2415

FITZGERALD L. F. *et al.* "Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD)". **Military Psychology***,* vol. 11, n. 3. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3

GOMES, L. F. L.; DE SOUSA, G. R.; ROSA NETO, F." Assédio sexual no trabalho: perda da dignidade do assediado e suas consequências". **ARACÊ**, vol. 7, n. 5, 2025. DOI: 10.56238/arev7n5-103.

HAIR *et al*. **Análise Multivariada de Dados.** Porto Alegre: Bookman, 2009.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação.** São Paulo: Juruá, 2018.

HERNÁNDEZ-NIETO, R. A. **Contributions to statistical analysis**. Mérida: Universidad de Los Andes, 2002.

LIMA, R. de *et al.* "Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática". **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 41, 2025. ttps://doi.org/10.1590/0102.3772e41504.pt

LORENZO-SEVA, U., TIMMERMANN, M. E.; KIERS, H. A. "The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors". **Multivariate Behavioral Research**, vol. 46, n. 2, 2011.

MCEWEH, C.; PULLE, A.; RHODES, C. Assédio sexual no trabalho: um problema de liderança. **RAE - Revista de Administração de Empresas, FGV EAESP,** vol. 61, n. 22, 2021. http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020210207

OLETO, A. **Assédio sexual nas relações de trabalho: um estudo com mulheres em cargo de liderança.** (Tese de doutorado). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2021.

OLIVEIRA, S.G. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.** ISBN 9789220384923, 2022. Disponível em https://doi.org/10.54394/IOAX8567

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção no 190 sobre Violência e Assédio. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho,** 2019. Disponível https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/ewcms_729459.pdf

PACICO, J.C. Como é feito um teste? Produção de itens. In: C.S. HUTZ, D.R. BANDEIRA; C.M. TRENTINI (Orgs.). **Psicometria.** Porto Alegre: Artmed, 2015.

PASQUALI, L. **Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração.** Brasília: LabPAM/IBAP, 1999.

PAGEL, N. A. **Repercussões do assédio sexual na saúde da mulher.** [Monografia Fisioterapia]. Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC. Goiás, 2020. https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/816

PAMPLONA, F. R. “Assédio sexual: questões conceituais”. **Revista Jus Navigandi,** vol. 10, n. 704, 2019. Disponível em http://jus.com.br/artigos/6826/assedio-sexual/1

(XXX, 2023). Elaboração e validação de instrumento para averiguação de assédios em contextos laborais brasileiros (Tese de doutorado em Psicologia)

RAYKOV, T. “Estimation of composite reliability for congeneric measures”. **Applied Psychological Measurement**, vol. 21, n. 2, 1997.

REACH OUT. “What is sexual harassment?”, 2021. Disponível em https://au.reachout.com/articles/what-is-sexual-harassment

ROSSEEL, Y. Lavaan: “An R Package for Structural Equation Modeling”. **Journal of Statistical Software**, vol. 48, n. 2, 2012.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa.** São Paulo: Penso, 2013.

SIUTA, R.L.; BERGMAN, M.E. “Sexual Harassment in the Workplace”. **Oxford Research Encyclopedia of Business and Management**, 2019. Disponível em https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.191

TIMMERMAN, M. E., LORENZO-SEVA, U. “Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis”. **Psychological Methods**, n. 16, 2011.