

Gabriela Trevisan Pizarro

**E se a empresa ficar do meu lado? O papel mediador do suporte organizacional na
relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade**

Uberlândia

2023

Gabriela Trevisan Pizarro

**E se a empresa ficar do meu lado? O papel mediador do suporte organizacional na
relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Instituto de Psicologia da Universidade Federal
de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção
do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia

2023

Gabriela Trevisan Pizarro

**E se a empresa ficar do meu lado? O papel mediador do suporte organizacional na
relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife

Banca Examinadora

Uberlândia, 23 de junho de 2023

Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.^a Dr.^a Áurea de Fátima Oliveira

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.^a Dr.^a Lígia Abreu Gomes Cruz

Centro Universitário UniCEUB (UniCEUB) e no Centro Universitário IESB (IESB)

UBERLÂNDIA

2023

Resumo

Apesar da ampla literatura sobre as discriminações e agressões abertas direcionadas às mulheres em diferentes contextos, poucos estudos investigam as microagressões de gênero no trabalho e sua relação com outras variáveis organizacionais. Este estudo analisou o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade. Participaram 273 mulheres, com idades entre 18 e 65 anos ($M=30,06$; $DP=8,68$), que responderam a Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), a Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). Os resultados indicaram que a percepção de suporte organizacional desempenha papel de mediador parcial, diminuindo o impacto das microagressões de gênero no trabalho na intenção de rotatividade. Isto indica que a percepção de suporte organizacional exerce papel protetivo frente às microagressões de gênero no trabalho, mostrando a importância de as organizações investirem em ambientes suportivos para reduzir a intenção de rotatividade de suas colaboradoras.

Palavras-chave: Microagressões de gênero, Intenção de rotatividade, Percepção de suporte organizacional.

Abstract

Despite the extensive literature on open discrimination and aggression directed toward women in different contexts, few studies investigate gender microaggressions at work and their relationship with other organizational variables. This study analyzed the mediating role of organizational support perception in the relationship between gender microaggressions at work and turnover intention. A total of 273 women, aged 18-65 years ($M=30.06$; $SD=8.68$), participated and responded to the Gender Microaggressions at Work Scale (EMAGT), Organizational Support Perception Scale (EPSO), and Turnover Intention Scale (EIR). The results indicated organizational support perception partially mediates the relationship, by decreasing the impact of gender microaggressions at work on turnover intention. This indicates that organizational support perception plays a protective role against gender microaggressions at work, showing the importance of organizations investing in supportive environments to reduce the turnover intention of their female employees.

Keywords: Gender microaggressions, Turnover intention, Organizational support perception.

Sumário

Introdução	7
Microagressões de gênero	8
Percepção de suporte organizacional	12
Intenção de rotatividade	14
Método	17
Delineamento	17
Participantes	17
Instrumentos	18
Procedimentos	19
Resultados	20
Discussão	22
Referências.....	27
Anexo A	37
Anexo B	39
Anexo C	40

Introdução

Nas últimas décadas, as mulheres vêm apresentando uma visível ascensão numérica no mercado de trabalho formal, fruto de muitas lutas sociais. Entretanto, em decorrência dos papéis sociais atribuídos aos gêneros, a imagem das mulheres como cuidadoras as leva a ocupar, majoritariamente, funções de suporte que são historicamente menos remuneradas e prestigiadas (Oliveira-Silva & Lopes, 2021). Apesar de 29,7% das mulheres brasileiras frequentarem o ensino superior, ao lado de 21,5% dos homens, eles possuem uma taxa maior de participação no mercado de trabalho (73,7%) do que elas (54,5%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2021).

Acontecimentos como discriminação em processos seletivos, menor remuneração e maior dificuldade de ascensão a cargos de liderança integram o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho. As situações supracitadas podem ser caracterizadas como um tipo de agressão sutil, de difícil apreensão e facilmente caracterizada como não intencional, direcionada às mulheres e designadas microagressões de gênero no trabalho (Gartner et al., 2020).

Apesar do amplo conhecimento acerca das discriminações e agressões abertas em decorrência do gênero, uma parte ainda escassa da literatura se destina a investigar as microagressões de gênero no trabalho (Gartner et al., 2020). Tais microagressões mantêm um sistema de opressões encoberto, reverberando em um ambiente de trabalho hostil, maior probabilidade de quadros de ansiedade, depressão, baixa autoestima e trauma (Nadal, 2010), como também insatisfação, desmotivação, declínio no desempenho e intenção de rotatividade (Basford, Offermann, & Behrend, 2014), influenciando no desejo de não permanecer no emprego, a depender da avaliação individual de cada colaborador.

Considerando todo o contexto discriminatório supracitado, é essencial planejar e implementar estratégias para assegurar a igualdade de gênero. A Organização das Nações Unidas (ONU) elaborou 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), os quais apresentam as metas e ações necessárias para promover desenvolvimento social, econômico e ambiental no Brasil e no mundo até 2030 (Candido & Canguçu, 2021). A igualdade de gênero é um dos ODS, visando aspectos como assegurar melhores condições de vida, empoderar todas as mulheres e meninas, eliminar as formas de violência e discriminação de gênero, garantir participação plena e igualdade de oportunidades de mulheres em diferentes níveis de liderança na vida política, econômica e pública (ONU, 2023).

Visando auxiliar para o atingimento das ODS, é essencial que as organizações invistam em aspectos protetores das mulheres no ambiente de trabalho. O suporte organizacional, entendido como crenças de profissionais acerca do quanto a organização valoriza suas contribuições e zela por seu bem-estar (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986), pode ser considerada uma variável preventiva e protetiva, desde que percebida de forma positiva (Cardoso, Forlini, & Dias, 2019; Bonaiuto et al., 2022). Isto porque, ao perceber que a organização fornece suporte, a pessoa tende a perceber o ambiente de trabalho como positivo, ter maiores níveis de satisfação no trabalho e de intenção de permanência na organização (Boehs, Bardabi, & Silva, 2019). Diante disso, este trabalho teve como objetivo analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade.

Microagressões de Gênero

As microagressões são formas sutis de discriminação comportamentais, verbais ou ambientais, como injúrias, ofensas e hostilidades, por vezes inconscientes, dirigidas a grupos minorizados (Nadal, 2010; Sue & Capodilupo, 2008), como pessoas LGBTQIAPN+

(lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, transgêneros e travestis, queers, intessexuais, agêneros e assexuais, pansexuais, não-binárias e mais classificações), pessoas com deficiência, minorias étnico-raciais e mulheres. As microagressões podem ocorrer em diferentes contextos, como educacional (Young & Anderson, 2018), serviços de saúde (Piccinelli, Martinho, & Vauclair, 2020; Shaburidin, Bourke, Mitchell, & Newman, 2022) e nas organizações (Basford et al., 2014; Resnick & Galupo, 2019).

A taxonomia geral mais tradicional para as microagressões foi proposta por Sue et al. (2007), classificando as microagressões em três categorias: microinvalidações, microinsultos e microassaltos. Microinvalidações são comunicações que excluem, anulam ou negam os pensamentos e sentimentos da pessoa pertencente a determinado grupo minorizado. Microinsultos são comunicações grosseiras, rudes e insensíveis que depreciam a pessoa minorizada. Microassaltos são degradações mais explícitas, por vezes não consideradas microagressões, principalmente por sua natureza consciente e intencional, e correspondem a ataques verbais ou não verbais com a intenção de ofender, ferir e discriminar a vítima, por meio de xingamentos e outras ações discriminatórias mais abertas.

Entretanto, cada grupo minorizado possui suas especificidades e acaba por vivenciar microagressões particulares, ao passo que essas se relacionam com os estereótipos que lhes são atribuídos. Por isso, além das taxonomias para microagressões gerais, foram desenvolvidas taxonomias para microagressões baseadas em estereótipos (Kim, Nguyen, & Block, 2018). As microagressões gerais são as discriminações sutis vivenciadas por membros de todos os grupos minorizados, tal qual proposto na taxonomia de Sue et al. (2007). Por sua vez, as microagressões baseadas em estereótipos são as discriminações específicas de cada grupo minorizado, considerando suas características e vivências (Kim et al., 2018).

As microagressões de gênero constituem as ações e comportamentos sutis de hostilidade, exclusão e opressão destinados às mulheres (Basford et al., 2014), classificadas

como um tipo de microagressões baseadas em estereótipos. Por conta da sutileza, as microagressões de gênero tendem a ser difíceis de serem detectadas e comprovadas. Com isso, elas costumam ser banalizadas e favorecem a perpetuação da desigualdade de gênero (Sue et al., 2007).

Considerando as microagressões baseadas em estereótipos de gênero, Sue e Capodilupo (2008) propuseram uma taxonomia específica para as experiências de microagressão vivenciadas por mulheres. Composta inicialmente por seis dimensões, a saber: objetificação sexual, cidadã de segunda classe, suposições de inferioridade, negação da realidade do sexismo, suposições de papéis tradicionais de gênero, e uso de linguagem sexista. Posteriormente, Nadal (2010) adicionou mais duas dimensões a esta taxonomia: negação do sexismo individual, e microagressões ambientais (Tabela 1). Apesar da importância desta taxonomia, há carência de estudos que verifiquem sua sustentação empírica.

Tabela 1.

Taxonomia de microagressões baseadas em estereótipos de gênero

Autoria	Dimensões	Definição
Sue e Capodilupo (2008)	Objetificação sexual	Forma de tratamento que atribui status de objeto sexual à mulher.
	Cidadã de segunda classe	Forma de tratamento que transmite inferiorização das mulheres em comparação aos homens, como desvalorização do trabalho.
	Suposições de inferioridade	Suposições que consideram as mulheres como menos capazes do que os homens (física e intelectualmente).
	Negação da realidade do sexismo	Discurso que nega a existência de discriminações (sexismo) na sociedade, minimizando as experiências vivenciadas pelas mulheres.

	Suposições de papéis tradicionais de gênero	Indicações de que mulheres devem ocupar unicamente papéis tradicionalmente atribuídos ao gênero.
	Uso de linguagem sexista	Utilização de termos sexistas dirigidos às mulheres, com a intenção de oprimir e excluir.
Nadal (2010)	Negação do sexismo individual	Discurso de negação por parte dos homens sobre seus preconceitos de gênero, rejeitando a ideia de que sejam machistas ou sexistas.
	Microagressões ambientais	Normas e regras veladas das organizações que excluem e discriminam as mulheres no ambiente de trabalho.

As microagressões de gênero podem acontecer em qualquer contexto, inclusive no ambiente de trabalho. Para medir o construto nas organizações, apenas um instrumento internacional foi recentemente proposto: Microinvalidation and Microinsult Scale-16 (MIMI-16; Algner & Lorenz, 2022).

A MIMI-16 investiga dois fatores: microinsultos e microinvalidações das mulheres no trabalho. A não abordagem dos microassaltos se deu pela natureza pouco sutil desta dimensão, muitas vezes criticada e não entendida como uma microagressão. As análises fatoriais confirmatórias produziram uma escala composta por 16 itens. Este instrumento foi submetido a análises de evidências de validade com variáveis externas, correlacionando-se negativamente com significado do trabalho, satisfação no trabalho, engajamento no trabalho, autoeficácia ocupacional, e positivamente com a intenção de rotatividade (Algner & Lorenz, 2022).

Apesar de contribuir para investigação do fenômeno ao propor um instrumento de medida para abordar microagressões de gênero no trabalho, a MIMI-16 está embasada na perspectiva geral de microagressões. Como supracitado, os grupos minorizados vivenciam experiências únicas que devem ser investigadas (Kim et al., 2018). Diante disso, Melo e

Zarife (2022) propuseram a Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT) e apresentaram suas evidências de validade baseadas no conteúdo. Trata-se de um instrumento brasileiro composto inicialmente por 55 itens, cuja elaboração considerou as oito dimensões propostas por Sue e Capodilupo (2008) e Nadal (2010).

A EMAGT foi submetida a busca de evidências de validade baseadas na estrutura interna, a partir de análises fatoriais exploratórias, que culminou em um instrumento de medida composto 43 itens distribuídos em cinco fatores de primeira ordem (Suposições de inferioridade, Papéis de gênero e negação do sexismo, Objetificação sexual, Microagressões ambientais e Linguagem sexista e perda de oportunidades) e um fator geral de segunda ordem (Microagressões de gênero no trabalho, Miziara & Zarife, 2023). Tendo em vista a recenticidade da proposição da EMAGT, são necessários mais estudos para investigar suas evidências de validade, como a relação com variáveis externas.

As experiências de microagressões de gênero tendem a impactar negativamente as mulheres. Mais especificamente, tais experiências predizem negativamente satisfação, comprometimento e desempenho no trabalho (Foley, Hang-Yue, & Wong, 2005), saúde mental e autoestima (Martins, Lima, & Santos, 2020), e, positivamente, intenção de rotatividade (Algner & Lorenz, 2022) e sintomas depressivos (Lillian, 2020). Considerando sua importância e o potencial impacto negativo para pessoas e organizações, bem como os poucos estudos sobre a temática no contexto brasileiro, é imprescindível investigar sua relação com outras variáveis, especialmente visando elaborar estratégias para minimizar suas consequências (Melo & Zarife, 2022).

Percepção de suporte organizacional

A percepção de suporte organizacional pode ser entendido como as crenças dos colaboradores sobre o quanto a organização valoriza suas contribuições e zela por seu bem-

estar (Eisenberger et al., 1986), envolvendo sua percepção sobre a qualidade do tratamento que recebe da organização em retribuição ao trabalho e esforço despendidos (Diógenes, Paschoal, Neiva, & Meneses, 2016). A Teoria de Suporte Organizacional está alicerçada na Teoria da Troca Social (Blau, 1964), já que a percepção do suporte organizacional envolve as formas de interação na relação entre colaborador e organização (Cardoso & Baptista, 2015).

A Teoria da Troca Social envolve um modelo econômico de avaliação de custos e benefícios, segundo o qual as pessoas avaliam seus relacionamentos acerca da percepção de esforço dispendido (custo), recompensas obtidas, merecimento e chances de obterem algo melhor. A comparação direta dos custos e benefícios resulta na avaliação negativa ou positiva do relacionamento, ou seja, quando os custos são maiores e as recompensas menores, significa que não há equilíbrio na relação (Aronson, Wilson, & Akert, 2018).

A teoria está intimamente vinculada às relações de reciprocidade existentes entre os atores sociais, os quais mantêm uma relação de interdependência, visando satisfação e trocas mútuas (F. Correio & B. Correio, 2017). A noção de reciprocidade da teoria remete às interações existentes nas relações de trabalho, baseadas na confiança estabelecida entre as partes. Deste modo, as organizações atraem, mantêm e incentivam seus colaboradores através de políticas de gestão de pessoas, incentivos econômicos, financeiros, sociais ou matérias, enquanto os colaboradores retribuem em atos de trabalho, como desempenho, assiduidade, permanência e colaboração espontânea (Siqueira & Gomide, 2014)

Para que haja uma percepção de suporte organizacional, faz-se necessária a construção de uma relação mútua entre a organização e colaborador, criando um vínculo afetivo entre eles (Formiga, Paula, & Silva, 2022) e uma noção de reciprocidade de ambas as partes (Ceribeli & Barbosa, 2019). Ao perceber a existência do compromisso mútuo, cria-se no colaborador a expectativa de ser recompensado pelas atividades desempenhadas e a responsabilidade em contribuir com a organização (Kurtessis et al., 2017).

A literatura indica a percepção de suporte organizacional como importante preditor de variáveis de comportamento organizacional. Ela prediz positivamente comprometimento organizacional (Bizzi, 2013; Kurtessis et al., 2017), e bem-estar no trabalho (Bizzi, 2013); e negativamente exaustão emocional (Tamayo & Tróccoli, 2002; Ceribeli & Barbosa, 2019), rotatividade (Hayton, Carnabuci, & Eisenberger, 2011), intenção de rotatividade (Formiga et al., 2022), *burnout* (Baptista, Soares, Raad, & Santos, 2019) e *bullying* (Buriro, Anand, Qureshi, & Shah, 2022).

Uma percepção positiva do suporte organizacional se configura como um importante indicador de que a organização é um lugar agradável para se trabalhar (Eisenberger et al., 1986). Assim, tradicionalmente, a percepção de suporte organizacional é entendido como uma variável preventiva e protetiva, haja vista que, quando percebido positivamente, tende a proporcionar bem-estar e qualidade de vida no trabalho (Cardoso et al., 2019). Pensando nas minorias, é necessária maior atenção das organizações acerca desta variável e seu papel protetor, visto que tais pessoas costumam ser alvos mais frequentes de discriminação (Gacilo et al., 2018; Yousuf, Khan, Khan, Ali, & Shaikh, 2021).

Intenção de rotatividade

A rotatividade, ou *turnover*, é um conceito dinâmico que envolve a movimentação de colaboradores em uma empresa, mais especificamente, a razão entre o número de colaboradores desligados da organização em determinado período e o número de colaboradores que nela ingressaram (Price, 1977). Esse desligamento pode acontecer tanto pela iniciativa própria do colaborador (demissão voluntária), como por decisão da organização (demissão com ou sem justa causa).

Tradicionalmente, as pesquisas sobre o tema costumam investigar as demissões por iniciativa das organizações, suas causas e seus impactos econômicos e sociais (Drehmer &

Morais, 2019). Entretanto, nos últimos anos, um fenômeno vem se destacando entre os dados governamentais e pesquisas acadêmicas: o crescimento dos índices de pedidos de demissão em massa em todo o mundo. Denominado de “a grande resignação” (The Great Resignation), este é um evento global pelo qual grande número de colaboradores vem deixando seus empregos voluntariamente (Serenko, 2023).

Nos Estados Unidos, tal movimento resultou em mais de 40% dos colaboradores americanos considerando deixar seus empregos (Microsoft, 2021). No Brasil, entre o primeiro semestre de 2021 e o segundo de 2022, houve um recorde de pedidos de demissão (mais de 6 milhões), configurando 33% do total de desligamentos de trabalhadores no período (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados [CAGED], 2022).

Diversos são os fatores que influenciam tais números, como: baixos salário, problemas com a cultura organizacional, inseguranças, más condições no ambiente de trabalho e *burnout* (Tessema, Tesfom, Faircloth, Tesfagiorgis, & Teckle, 2022). A pandemia do COVID-19, evento simultâneo à Grande Resignação, também impactou nas intenções e saídas de colaboradores, visto que alterou a configuração dos trabalhos, as relações interpessoais, as prioridades e os objetivos dos colaboradores e organizações (Serenko, 2023), culminando em novas expectativas acerca do vínculo com o trabalho.

O impacto da rotatividade nas organizações consiste, especialmente, em custos financeiros referentes aos desligamentos, à realização de novos processos seletivos, treinamentos, à adaptação dos novos colaboradores. Entretanto, custos intangíveis também estão envolvidos, como perda de competências importantes para a organização e de vínculos com fornecedores e clientes, bem como a possibilidade de afetar negativamente a motivação dos colaboradores que permanecem na organização (Oliveira, Gomide, Poli, & Oliveira-Silva, 2018).

Para além do comportamento de desligamento em si, outro fenômeno a ser observado neste contexto é a intenção de rotatividade, entendida como inclinação deliberada para deixar a organização. Ocorre que a intenção de rotatividade é um importante preditor da rotatividade propriamente dita (Bajaba, Azim, & Uddin, 2022) e, como tal, impacta negativamente a organização e as relações com os colaboradores (Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, 2019; Seema, Choudhary, & Saini, 2021).

Antes de pedir demissão, os colaboradores avaliam aspectos internos e externos para tomar sua decisão, deliberando, de maneira consciente e intencional, sua saída da organização. Estudos demonstraram que percepções negativas sobre o ambiente de trabalho, como perceber que as políticas e práticas de gestão de pessoas não são efetivamente praticadas pela organização (Oliveira et al., 2018) e perceber falta de suporte organizacional, predizem positivamente a intenção de rotatividade (Diógenes et al., 2016; Oliveira et al., 2018). As discriminações de gênero no ambiente de trabalho, como injustiças na distribuição e na definição de procedimentos para alocação de recompensas, impactam negativamente as atitudes das mulheres frente a seus empregos e empregadores e, conseqüentemente, tendem a aumentar a probabilidade de terem vontade de deixar a organização (Cavazotte, Oliveira, & Miranda, 2009).

Conforme o exposto, este trabalho teve como objetivo analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade. Para tanto, manejou as seguintes hipóteses:

H1: Microagressões de gênero no trabalho predizem positivamente a intenção de rotatividade das mulheres.

H2: Microagressões de gênero no ambiente de trabalho predizem negativamente a percepção de suporte organizacional das mulheres.

H3: Percepção de suporte organizacional prediz negativamente a intenção de rotatividade das mulheres.

H4: A relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade decresce em magnitude, na presença de percepção de suporte organizacional como variável mediadora.

Vale destacar que, apesar de sua importância, não foram encontrados estudos quantitativos anteriores que investigassem o potencial papel mediador de percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade. Assim, a investigação de tais relações pode contribuir para o avanço do conhecimento teórico da literatura sobre as variáveis.

Método

Delineamento

Este trabalho se caracteriza como quantitativo, descritivo e com corte transversal. Estudos quantitativos são utilizados para testagem de teorias objetivas, utilizando procedimentos estatísticos de análise de dados (Richardson, 2017). O estudo descritivo busca a identificação de características do público-alvo e a relação entre variáveis (Gil, 2022). O corte transversal se caracteriza pelo levantamento dos dados em um único momento (Leal, 2019).

Participantes

A amostra foi composta por 273 mulheres, com idades entre 18 e 65 anos ($M=30,06$; $DP=8,68$), que, em sua maioria, identificavam-se como mulheres cisgênero (que se identificam com o gênero atribuído no nascimento, 97,8%). Acerca da orientação sexual, 76,6% se consideravam heterossexuais, 14,7% bissexuais, 6,6% lésbicas, 1,8% pansexuais e

0,4 % como assexuais. Quanto à raça e etnia, 65,9% das participantes se identificavam como mulheres brancas, 22% pardas, 10,3% negras ou pretas e 1,8% amarelas.

A maioria residia na região Sudeste (66,7%) e em cidades do interior (58,6%). Em relação ao estado civil, 55,7% das participantes relataram ser solteiras, 40,3% viver com companheiro(a), ser casadas ou possuírem uma união estável, e 4% separadas, divorciadas ou viúvas. A maior parte da amostra relatou não possuir filhos (81,7%), enquanto 12,1% revelaram ter apenas um(a) filho(a) e 6,2%, mais de um filho(a).

Acerca da escolaridade, 33,3% das participantes relataram ter ensino superior completo, 28,9% pós-graduação completa, 20,1% ensino superior incompleto, 12,1% possuem pós-graduação incompleta, 4,4% ensino médio completo e 1,1% ensino fundamental completo. A maior parte das mulheres participantes (71,5%) atuava no ramo de serviços, seguido de comércio (15,2%) e indústria (13,3%). O tempo de carreira variou entre 3 meses e 46 anos ($M=7,59$; $DP=8,40$), enquanto o tempo de empresa variou entre 1 mês e 40 anos ($M=2,74$; $DP=4,99$). Acerca do vínculo empregatício, a maioria relatou possuir vínculo CLT (73,5%), sendo que 23,1% relataram ocupar cargos de gestão dentro das organizações.

Instrumentos

Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho - EMAGT

A EMAGT (Anexo A), construída no Brasil por Melo e Zarife (2022) e com evidências de validade apresentadas por Miziara e Zarife (2023), avalia as experiências de microagressões vivenciadas por mulheres em seus ambientes de trabalho. É composta por 43 itens distribuídos em 5 fatores de primeira ordem (Suposições de inferioridade, Papéis de gênero e negação do sexismo, Objetificação sexual, Microagressões ambientais e Linguagem sexista e perda de oportunidades) e um fator geral de segunda ordem (Microagressões de gênero no trabalho). No presente estudo, foi utilizada a versão referente ao fator geral de segunda ordem, que apresenta uma boa consistência interna ($\omega=0,98$; $\alpha=0,98$) (Miziara &

Zarife, 2023). Para respostas, utiliza-se uma escala de frequência de 5 pontos: de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente).

Escala de Intenção de Rotatividade - EIR

A EIR (Anexo B), elaborada por Siqueira, Gomide, Oliveira & Polizzi (2014), busca avaliar o grau em que a pessoa planeja sua saída da organização em que trabalha. A escala é composta por três itens e uma estrutura unidimensional, com consistência interna de 0,95. Para resposta, tem-se uma escala de frequência de 1 (nunca) a 5 (sempre).

Escala de Percepção de Suporte Organizacional - EPSO

A EPSO (Anexo C), construída por Eisenberg et al. (1986) e adaptada para o contexto brasileiro por Siqueira e Gomide (2008), investiga a crença dos(a) colaboradores(a) acerca da preocupação da organização com seu bem-estar. A versão reduzida brasileira possui 6 itens e estrutura unidimensional, com consistência interna de 0,86. Para resposta, tem-se uma escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Procedimentos

Este estudo é parte integrante de um projeto de pesquisa maior, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Uberlândia (CEP, CAAE: 52476221.0.0000.5152). A coleta dos dados foi realizada no formato online, com a divulgação da pesquisa em diferentes mídias sociais (Instagram e LinkedIn), por meio da disponibilização de um *link* que direcionava ao Google Forms. Para participar da pesquisa, era necessária a leitura e o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constavam todas as informações pertinentes sobre a pesquisa.

Os dados coletados foram tabulados e analisados no *software* SPSS (versão 25.0). Para caracterizar a amostra e identificar os níveis de percepção de microagressões de gênero no trabalho, percepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade das mulheres participantes, foram calculadas as estatísticas descritivas (percentual, média e desvio padrão).

Em seguida, foram realizadas as análises de correlação entre as variáveis do modelo, considerando as classificações baixa (entre 0,10 e 0,29), moderada (entre 0,30 e 0,49) ou alta (entre 0,50 e 1) (Cohen, 1988). Para testar as relações hipotetizadas no modelo proposto, foram realizadas análises de mediação, que propõem que a relação entre variáveis (previsora e resultado) seja testada pelo acréscimo de uma terceira variável (mediadora) (Field, 2020). A análise da mediação foi executada no SPSS Process Macro, com intervalo de confiança de 95%, re-amostragem de 5.000 amostras e a técnica de *bootstrapping*, para a verificação da existência de efeitos indiretos.

Resultados

Inicialmente, foram realizadas as análises de correlação para verificar a relação entre microagressões de gênero, percepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade (Tabela 2). Todas as correlações encontradas na pesquisa foram significativas, variando entre moderadas ou altas. A maior correlação foi encontrada entre percepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade ($r = -0,553$; $p < 0,01$), consistindo em correlação negativa, alta e significativa. Microagressões de gênero no trabalho e percepção de suporte organizacional apresentaram uma correlação negativa, moderada e significativa ($r = -0,409$; $p < 0,01$), enquanto a correlação observada entre as microagressões de gênero no trabalho e a intenção de rotatividade foi positiva, moderada e significativa ($r = 0,427$; $p < 0,01$). Considerando as correlações significativas entre as variáveis, todas elas foram inseridas no modelo de mensuração.

Tabela 2.

Análises de correlação de Pearson entre as dimensões de microagressões de gênero, percepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade

	<i>M</i>	<i>DP</i>	Suporte organizacional	Intenção de rotatividade	Microagressões de gênero no trabalho
Suporte organizacional	4,61	1,44	-		
Intenção de rotatividade	2,70	1,41	-0,553**	-	
Microagressões de gênero no trabalho	2,24	1,02	-0,409**	0,427**	-

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão; ** = $p < 0,01$.

Para investigar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade, foram verificados os quatro pressupostos deste tipo de análise. O efeito total (c) das microagressões de gênero na intenção de rotatividade das colaboradoras, sem a ação da mediadora, foi significativa ($b = 0,59$; IC de 95% [0,44, 0,74]; $t = 7,77$; $p < 0,0001$; $R^2 = 0,18$), explicando 18% da variância e corroborando a Hipótese 1.

Em seguida, foi verificado o impacto das microagressões de gênero no trabalho na percepção de suporte organizacional (a), cujo resultado indicou uma relação significativa ($b = -0,58$; IC de 95% [-0,73, -0,43]; $t = -7,37$; $p < 0,0001$; $R^2 = 0,17$), explicando 17% da variância e corroborando a Hipótese 2. O impacto da percepção de suporte organizacional na intenção de rotatividade das colaboradoras (b) também se mostrou significativo ($b = -0,45$; IC de 95% [-0,55, -0,34]; $t = -8,50$; $p < 0,0001$), corroborando a Hipótese 3.

Por fim, o efeito direto do impacto das microagressões de gênero no trabalho em intenção de rotatividade das colaboradoras (c'), controlado pela percepção de suporte organizacional ($b = -0,34$; IC de 95% [0,19, 0,48]; $t = 4,50$; $p < 0,000$; $R^2 = 0,35$) explicou 35% da variância. Em relação ao efeito indireto, verificado a partir do procedimento de

bootstrapping, o resultado foi estatisticamente significativo ($b = 0,26$; IC de 95% BCa [0,17, 0,35]), reforçando a existência da variável mediadora e corroborando a hipótese 4. De acordo com a Figura 1, a variável percepção de suporte organizacional mediou aproximadamente 42,37% da relação entre microagressões de gênero e intenção de rotatividade. Os resultados encontrados corroboraram o modelo proposto neste estudo.

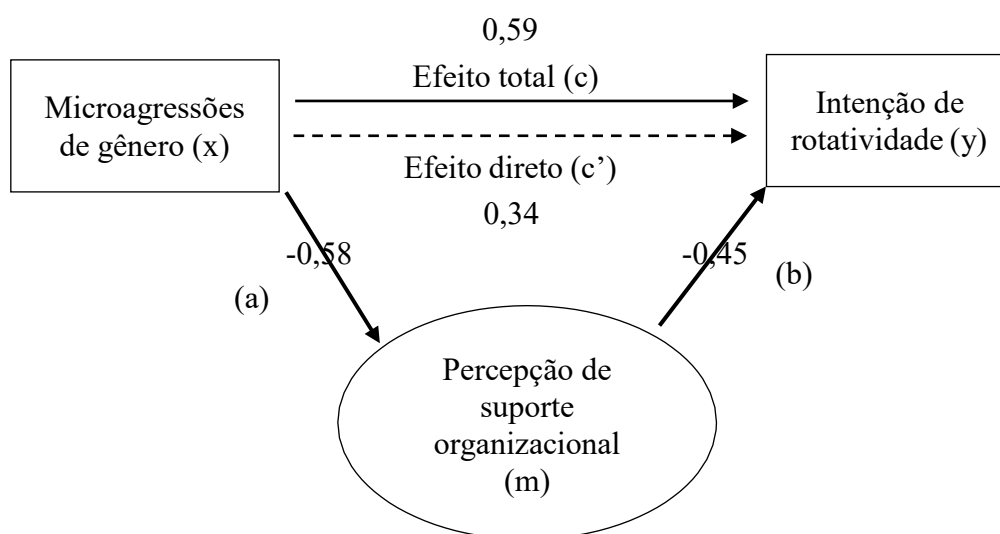


Figura 1. *Modelo de microagressões de gênero como preditora de intenção de rotatividade, mediada pela percepção de suporte organizacional das colaboradoras. O intervalo de confiança Bias-Corrected and Accelerated (BCa) foi estimado pela técnica do Bootstrapping (5.000, re-amostragens). Nota. Parâmetros não padronizados.*

Discussão

Este trabalho teve como objetivo analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade. Para tanto, foram realizadas análises descritivas, de correlação e mediação, considerando quatro hipóteses.

A primeira hipótese de pesquisa previa que microagressões de gênero no trabalho predizem positivamente a intenção de rotatividade das mulheres, de forma que quanto mais microagressões de gênero no trabalho são percebidas pelas mulheres, maior sua vontade de

deixar a organização (H1). Tal hipótese foi corroborada, com explicação de 18% da variância.

Este resultado está em consonância com a literatura, como no estudo de Algner e Lorenz (2022) que identificou que as mulheres pensam muitas vezes em deixar seu emprego atual, apontando as microagressões como um dos motivos para tal escolha. Ainda, a literatura indica que aspectos negativos do ambiente de trabalho tendem a aumentar a intenção de rotatividade dos colaboradores (Diógenes et al, 2016; Oliveira et al., 2018) e, sendo as microagressões de gênero consideradas estímulos aversivos no ambiente de trabalho, ou seja, uma variável negativa, há a justificativa do resultado encontrado.

A segunda hipótese da pesquisa previa que as microagressões de gênero no ambiente de trabalho predizem negativamente a percepção de suporte organizacional das mulheres. Isto implica que, a presença de microagressões de gênero no ambiente de trabalho aumentaria a percepção de que a organização não oferece o suporte organizacional a elas (H2). Esta hipótese foi corroborada, com explicação de 17% da variância.

Uma possível explicação para este resultado envolve o fato de que, ao se depararem com situações de microagressões de gênero no ambiente de trabalho, que se configuram como experiências negativas, e identificarem que a organização não interfere nelas ou não demonstra interesse em promover ações para coibi-las ou minimizá-las, as mulheres possivelmente identificam que a empresa não se interessa por seu bem-estar, implicando em uma baixa percepção de suporte organizacional. Isto porque a percepção de suporte organizacional é fortalecida diante de experiências de trabalho positivas que os colaboradores acreditam representar decisões voluntárias e intencionais da organização (Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001).

A terceira hipótese de pesquisa previa que a percepção de suporte organizacional prediz negativamente a intenção de rotatividade das mulheres (H3), de modo que, ao verificar

a existência de suporte da organização, as mulheres tenderiam a possuir menor vontade de deixá-la. Tal hipótese foi corroborada e este achado está em consonância com a pesquisa de Silva, Cappellozza e Costa (2014), que analisaram o impacto da percepção de suporte organizacional e comprometimento organizacional afetivo na intenção de rotatividade de colaboradores do estado de São Paulo, sem o recorte de gênero. Seus resultados indicaram que ambas as variáveis preditoras tiveram impacto negativo significativo na intenção de rotatividade dos participantes. Os resultados obtidos por Oliveira et al. (2018) indicaram que, na medida em que o colaborador percebe o suporte vindo da organização, menor é a sua intenção de deixar a organização, caso contrário, o melhor caminho seria o desligamento voluntário do empregado e a busca por outra organização.

Por fim, a quarta hipótese da pesquisa previa que, na presença da percepção de suporte organizacional como variável mediadora, haveria uma diminuição da relação entre as microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade (H4). Tal hipótese foi corroborada e este achado pode ser explicado pelo papel preventivo e protetivo do suporte organizacional, haja vista que ele tende a proporcionar um ambiente de trabalho agradável, bem-estar e qualidade de vida no trabalho (Cardoso et al., 2019). Mais especificamente, mesmo diante de um problema grave como as microagressões de gênero no trabalho, ao identificarem que a organização lhes valoriza e se preocupa com seu bem-estar, há uma atenuação de seu impacto sobre a vontade de sair da organização.

A literatura aponta que uma organização que oferece o apoio necessário aos seus funcionários, tende a possuir menores danos, sejam eles físicos, psíquicos ou sociais (Formiga et al., 2022). Organizações que fornecem mais suporte organizacional são mais propensas a possuir colaboradores mais satisfeitos com o trabalho e mais comprometidos com a organização (Riggle, Edmondson, & Hansen, 2009), o que tende a diminuir a vontade de sair da empresa. Por esse motivo, faz-se necessário que as organizações desenvolvam

programas e estratégias organizacionais com o objetivo de prevenir, diagnosticar e promover a saúde dos colaboradores (Formiga et al., 2022), de modo a fornecer todo o suporte necessário.

Considerando que rotatividade é um dos principais problemas enfrentados pelos profissionais de RH nas organizações (Oliveira et al., 2018), esta pesquisa contribui ao indicar um possível caminho para dirimir ou minimizar a ocorrência deste fenômeno entre as colaboradoras, ao indicar variáveis preditoras de intenção de rotatividade. Vale destacar que a literatura aponta a intenção de rotatividade com um importante preditor de rotatividade propriamente dita (Bajaba et al., 2022). Logo, é essencial identificar suas variáveis preditoras, bem como estratégias de prevenção e proteção.

Outra contribuição do trabalho reside na investigação de microagressões de gênero no trabalho e sua relação com outras variáveis no contexto brasileiro, ao atuar como preditora de intenção de rotatividade e de suporte organizacional. Tal variável constitui um tema recente e ainda pouco explorado na literatura nacional e esta pesquisa contribui ao apresentar evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), instrumento cuja proposição foi recentemente realizada por Melo e Zarife (2022).

Ao corroborar o modelo de mediação proposto, este trabalho salienta a importância da variável percepção de suporte organizacional para minimizar o impacto das microagressões de gênero no trabalho sobre a intenção de rotatividade. Tais resultados são indicativos de que é primordial que as organizações direcionem esforços para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e que ofereçam suporte às mulheres, buscando auxiliá-las a lidar com as microagressões de gênero no trabalho, mas também modificando seu ambiente a partir do suporte. Desta forma, ao fornecer suporte ao colaborador, a empresa também poderia se beneficiar com a possível redução na rotatividade de colaboradores, que impactaria na perda

de talentos e a minimização de custos tangíveis e intangíveis futuros (M. Cardoso, J. Cardoso & Santos, 2013; Siqueira et al., 2014).

Apesar das contribuições supracitadas, é necessário considerar algumas limitações do estudo. Em relação à amostra da pesquisa, ela se caracteriza, em sua maioria, por mulheres brancas, cisgênero, heterossexuais, residentes na região Sudeste, sem filhos e com ensino superior completo, o que não representa a maior parte das mulheres do país. Outra limitação se refere à coleta de dados no formato *online*, visto que esse tipo de coleta, mesmo que útil na atração de mais participantes, em menor tempo e baixo custo, acaba dificultando a participação de pessoas sem acesso à internet.

Como agenda de pesquisa, faz-se necessária a ampliação da amostra da pesquisa, para verificar se os resultados encontrados se replicam em mulheres com características mais diversas, como mulheres trans, não binárias, assim como em negras e pretas, com filhos e diferentes níveis de escolaridade. Nesta pesquisa, a versão unidimensional da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT) foi utilizada. Contudo, em próximos estudos, recomenda-se também o uso da versão com cinco dimensões de primeira ordem, com o propósito de verificar se os resultados encontrados se sustentam.

Referências

- Algner M., & Lorenz, T. (2022). You're prettier when you smile: Construction and validation of a questionnaire to assess microaggressions against women in the workplace. *Frontiers in Psychology, 13*, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809862>
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2018). *Psicologia Social*. Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Bajaba, S., Azim, M. T., & Uddin, M. A. (2022). O apoio social e a intenção de rotatividade de pessoal: O papel mediador do conflito trabalho-família. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 24*(1), 48-65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Baptista, M. N., Soares, T. F., Raad, A. J., & Santos, L. M. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 19*(1), 564-570. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>
- Basford, T. E., Offermann, L. R., & Behrend, T. S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly, 38*(3), 340-349. <https://doi.org/10.1177/0361684313511420>
- Bizzi, L. (2013). *O bem-estar no trabalho e suas relações com suporte e comprometimento organizacional afetivo: Estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria). Recuperado de <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/4680>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Boehs, S. T. M., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2019). Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 19*(3), 653-661. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310>
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: The role of psychosocial

- variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418-436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>
- Buriro, T. A., Anand, V., Qureshi, M. N., & Shah, S. S. A. (2022). The role of perceived organizational support: Evidences from the horizontal and vertical workplace bullying. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34, 41-54. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09378-y>
- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (2022). *Estatísticas mensais do emprego formal de setembro de 2022*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- Candido, W. P., & Canguçu, L. R. (2021). Análise da ODS5: Igualdade de gênero nas organizações. *Brazilian Journals of Business*, 3(3), 2349-2363. <https://doi.org/10.34140/bjbv3n3-024>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2015). Escala de Suporte Laboral: Correlação com suporte social, estresse e suporte organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 374-383. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.631>
- Cardoso, H. F., Forlini, J. B., & Dias, J. P. (2019). Clima e suporte organizacional: Avaliação e relação entre as temáticas. *Revista CES Psicologia*, 12(2), 65-82. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.6>
- Cardoso, M. F., Cardoso, J. F., & Santos, S. R. D. (2013). O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: Um estudo em uma indústria gaúcha. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 3(1), 107-121. <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/253>
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2009). Desigualdade de gênero no trabalho: Reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, 45(1), 70-83. <https://doi.org/10.1590/S0080-21072010000100006>

- Ceribeli, H. B. & Barbosa, R. M. (2019). Análise da relação entre suporte organizacional percebido, exaustão e comprometimento organizacional. *REUNA*, 24(3), 1-19. <https://doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Correio, F. M. M., & Correio, B. F. B. A. (2017). Uma análise das relações entre suporte organizacional e comprometimento duplo de empregados no modelo outsourcing. *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 44-56. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p44>
- Diógenes, L. C., Paschoal, T., Neiva, E. R., & Meneses, P. P. M. (2016). Intenção de rotatividade e percepção de suporte organizacional em um órgão público federal. *Revista do Serviço Público*, 67(2), 147-172. <https://doi.org/10.21874/rsp.v67i2.655>
- Drehmer, S., & Morais, R. T. R. (2019). Análise do processo de desligamento pessoal sob a percepção de gestores e funcionários remanescentes: Estudo de caso em uma empresa de construção civil no vale do Paranhana/RS. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE*, 10, 232-252. <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1356>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-12. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 565-573.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics, 25*(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Field, A. (2020). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre, RS: Penso.
- Foley, S., Hang-Yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of discrimination and justice: Are there gender differences in outcomes? *Group & Organization Management, 30*(4), 421-450. <https://doi.org/10.1177/1059601104265054>
- Formiga, N. S., Freire, B. G. O., Grageiro, S. R. A., Paula, N. H. M. M., Almeida, L. A. L., Tomé, A. M., & Fernandes, A. (2020). Invariância associativa entre percepção do suporte organizacional e capital social organizacional em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development, 9*(5), 1-24. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i5.3110>
- Formiga, N. S., Nascimento, F. S., Franco, J. B. M., Oliveira, H. C. C., Valin, C. G. P., Prochazka, G. L., ... Lima, E. A. S. A. (2021). Verificação empírica da escala de intenção a rotatividade: Validade de construto, de estrutura fatorial e invariância fatorial em trabalhadores. *Research, Society and Development, 10*(3), 1-13.
<https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13084>
- Formiga, N. S., Paula, N. H. M. M., & Silva, A. K. L. (2022). Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: Um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. *Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe), 12*(2), 280-302.
<https://doi.org/10.23925/recape.v12i2.50236>

- Gacilo, J., Steinheider, B., Stone, T. H., Hofmeister, V., Jawahar, I. M., & Garrett, T. (2018). The double-edged sword of having a unique perspective: Feelings of discrimination and perceived career advantages among LGBT employees. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(3), 298-312. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0060>
- Gartner, R. E., Sterzing, P. R., Fisher, C. M., Woodford, M.R, Kinney M. K., & Bryan, V. G. (2020). A scoping review of measures assessing gender microaggressions against women. *Psychology of Women Quarterly*, 44(3), 1-24. <https://doi.org/10.1177/0361684320920834>
- Gil, A. C. (2022). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo, SP: Atlas.
- Hayton, J. C., Carnabuci, G., & Eisenberger, R. (2011). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235-249. <https://doi.org/10.1002/job.755>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2. ed. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf
- Kim, J. Y. J., Nguyen, D., & Block, C. (2018). The 360-degree experience of workplace microaggressions: Who commits them? How do individuals respond? What are the consequences? In G. C. Torino, D. P. Rivera, C. M. Capodilupo, K. L. Nadal, & D. W. Sue. (Ed.), *Microaggression theory: Influence and implications* (pp. 159-177). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

- Leal, E. A. (2019). Levantamentos de dados: Survey. In: Casa Nova, S. P. C., Nogueira. Leal, E. A., & Miranda, G. J. (Orgs.), *TCC, trabalho de conclusão de curso: Uma abordagem leve, divertida e prática* (pp. 153-165). São Paulo, SP: Saraiva.
- Lillian, Y. S. L. (2020). *Exploration of relationships among gender microaggressions, psychological distress, self-silencing and self-esteem in a sample of females in Hong Kong* (Doctoral dissertation, Alliant International University Hong Kong, Hong Kong). Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/9887650ff3391994f0b43f0bab48f7a5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Martins, T. V., Lima, T. J. S., & Santos, W. S. (2020). O efeito das microagressões raciais de gênero na saúde mental de mulheres negras. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2793-2802. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.29182018>
- Melo, R. A. & Zarife, P. S. (2022). Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho: Construção e evidências de validade de conteúdo. *Revista de Administração Unimep*, 19(10), 1-19. <https://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1867/0>
- Microsoft. (2021). *The next great disruption is hybrid work: Are we ready? Work Trend Index: Annual Report*. Retrieved from <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Miziara, O. P. P., & Zarife, P. S (2023). Evidências de validade de estrutura interna da Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT). [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal de Uberlândia.
- Nadal, K. L. (2010). Gender microaggressions: Implications for mental health. In M. A. Paludi (Ed.), *Feminism and women's rights worldwide, mental and physical health* (pp. 155-175). Santa Barbara, CA: Praeger.

- Oliveira, A. F., Gomide, S. J., Poli, B.V. S., & Oliveira-Silva, L. C. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Trends in Psychology*, 26(2), 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18Pt>
- Oliveira-Silva, L., & Lopes, A. B. M. (2021). Mulheres e liderança: Barreiras, estereótipos e estratégias frente a uma visão androcêntrica. In I. F. Barbosa, S. L. Barbosa, & M. R. M. Araújo (Org.), *Contrassensos contemporâneos do mundo do trabalho* (pp. 181-200). Aracaju, SE: Criação Editora.
- Organização das Nações Unidas (2023). *Objetivos de desenvolvimento sustentável. 5 - Igualdade de gênero*. Recuperado de: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>
- Piccinelli, E., Martinho, S., & Vauclair, C. M. (2020). Che tipo di microaggressioni sperimentano le donne in ambito sanitario? *La Camera Blu. Rivista Di Studi Di Genere*, 22, 140-171. <https://doi.org/10.6092/1827-9198/6706>
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: State University Press.
- Resnick, C. A. & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-36. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Richardson, R. J. (2017). *Pesquisa social: Métodos e técnicas*. São Paulo, SP: Atlas.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>

- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: Mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Serenko, A. (2023). The great resignation: The great knowledge exodus or the onset of the great knowledge revolution? *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1042-1055.
<https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>
- Shaburdin, Z. M., Bourke, L. Mitchell, O., & Newman, T. (2022). ‘It’s a cultural thing’: Excuses used by health professionals on providing inclusive care. *Health Sociology Review*, 31(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/14461242.2020.1846581>
- Silva, D. L. da (2018). *Intenção de rotatividade, comprometimento, percepção de suporte e identificação organizacional: Um estudo na AGU* (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília). Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35145>
- Silva, R. S., Cappellozza, A., & Costa, L. V. (2014). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. *Revista de Administração IMED*, 4(3), 314-329. <https://core.ac.uk/download/pdf/233172467.pdf>
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide, S. J. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Org.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 316-349). Porto Alegre, RS: Artmed.

- Siqueira, M. M. M., Gomide, S. J., Oliveira, A. F., & Polizzi, A. F. (2014). Intenção de rotatividade. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 209-216). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Sue, D. W. & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue & D. Sue (Eds.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (pp. 105–130). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- Tamayo, M. R. & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 7(1), 37-46. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Tessema, M. T., Tesfom, G., Faircloth, M. A., Tesfagiorgis, M., & Teckle, P. (2022) The “great resignation”: Causes, consequences, and creative HR management strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(1), 161-178. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.101011>
- Young, K. S., & Anderson, M. R. (2018). Microaggressions in higher education: Embracing educative spaces. In G. C. Torino, D. P. Rivera, C. M. Capodilupo, K. L. Nadal, & D. W. Sue (Eds.), *Microaggression theory: Influence and implications* (pp. 291-306). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Yousuf, A., Khan, N. R., Khan, M. R., Ali, A., & Shaikh, S. A. (2022). Perceived national culture and perceived organizational support effect on transgender employees job

satisfaction. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34, 487-513.

<https://doi.org/10.1007/s10672-021-09395-x>

Anexo A

Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT)

A seguir é apresentada uma lista de situações que as mulheres podem vivenciar ou presenciar em seu local de trabalho. Por favor, leia cada uma com atenção e responda à seguinte pergunta: Durante os últimos meses em seu local de trabalho, com que frequência você vivenciou ou presenciou estas situações com colegas de trabalho ou clientes?

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Muito Frequentemente

1. Ouvir insinuações de que ocupo meu cargo por ter mantido relações sexuais com superiores.	1	2	3	4	5
2. Ter funções atribuídas no trabalho por hipersexualizarem meu corpo.	1	2	3	4	5
3. Ouvir insinuações de colegas, superiores ou clientes acerca de meu desempenho sexual por causa de meu corpo.	1	2	3	4	5
4. Ter meu corpo tocado por colegas, superiores ou clientes, de forma inapropriada e sem minha permissão.	1	2	3	4	5
5. Ouvir comentários sexuais de colegas, superiores ou clientes acerca do meu corpo.	1	2	3	4	5
6. Ver colegas, superiores ou clientes encarando meu corpo.	1	2	3	4	5
7. Ser desconsiderada para uma promoção, mesmo tendo qualificações superiores à de colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
8. Ter superiores que não se lembram dos nomes das funcionárias, mas que lembram dos nomes dos funcionários homens.	1	2	3	4	5
9. Não ser convidada para as confraternizações após o horário de trabalho, mesmo que meus colegas homens frequentemente se reúnam.	1	2	3	4	5
10. Ter meu trabalho menos valorizado, mesmo que eu desempenhe as mesmas tarefas que meus colegas homens.	1	2	3	4	5
11. Ser interrompida por colegas e clientes homens quando apresento minhas ideias no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
12. Ter que elevar meu tom de voz para não ser interrompida quando apresento minhas opiniões no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
13. Ter colegas de trabalho e clientes homens querendo me explicar sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	2	3	4	5
14. Ter colegas de trabalho e clientes homens supondo que não sei sobre assuntos dos quais tenho domínio igual ou maior do que eles.	1	2	3	4	5
15. Ter minhas opiniões consideradas menos relevantes do que as apresentadas por colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
16. Receber menos destaque do que colegas de trabalho homens ao apresentar minhas ideias.	1	2	3	4	5
17. Ter que elevar meu tom de voz para que minhas opiniões sejam ouvidas no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
18. Ter minhas ideias indevidamente apropriadas por colegas de trabalho homens.	1	2	3	4	5
19. Ter um colega de trabalho homem repetindo minhas	1	2	3	4	5

ideias e, diferente de mim, ser considerado brilhante.					
20. Ter minha capacidade de realizar meu trabalho questionada por ser mulher.	1	2	3	4	5
21. Ter colegas de trabalho homens que se consideram mais competentes do que eu em minha área de atuação, mesmo não sendo a área deles.	1	2	3	4	5
22. Ouvir colegas de trabalho e clientes homens me explicarem como devo fazer meu trabalho, sem que eu tenha solicitado.	1	2	3	4	5
23. Ter colegas de trabalho homens querendo me ajudar a realizar tarefas por julgarem que eu não conseguiria sozinha, mesmo que eu não tenha solicitado ajuda.	1	2	3	4	5
24. Ouvir que o machismo não existe mais no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
25. Ouvir que, como existem mulheres em cargos de chefia, não existe machismo no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
26. Ouvir que as mulheres têm oportunidades iguais aos homens no mercado de trabalho.	1	2	3	4	5
27. Ouvir que a reação das mulheres é exagerada em relação ao machismo no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
28. Ouvir que hoje as mulheres confundem elogios com machismo.	1	2	3	4	5
29. Ouvir que não se pode mais elogiar as mulheres no ambiente de trabalho, porque vão dizer é machismo.	1	2	3	4	5
30. Ouvir que hoje em dia tudo para as mulheres é machismo.	1	2	3	4	5
31. Ver mulheres serem questionadas se não vão se arrepender por escolherem a carreira ao invés de ter filhos.	1	2	3	4	5
32. Ser esperado que eu apresente um comportamento discreto no ambiente de trabalho, por ser mulher.	1	2	3	4	5
33. Ser criticada por ter uma postura firme no local de trabalho, pois isso não condiz com o esperado de uma mulher.	1	2	3	4	5
34. Ver mulheres terem seus comportamentos questionados por ocuparem cargos predominantemente masculinos.	1	2	3	4	5
35. Ver mulheres não serem convocadas para realizar viagens a trabalho, apenas por serem mulheres.	1	2	3	4	5
36. Ser desconsiderada para uma promoção, por considerarem que minhas responsabilidades com a família são barreiras para o comprometimento profissional.	1	2	3	4	5
37. Ouvir colegas de trabalho ou clientes se referirem a alguma mulher com nomes como “vadia” ou “vagabunda”.	1	2	3	4	5
38. Ser chamada de “gostosa” por um colega de trabalho, cliente ou superior no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
39. Ser chamada de “louca” por colega de trabalho, cliente ou superior durante um conflito no trabalho.	1	2	3	4	5
40. Ouvir colegas de trabalho afirmarem não que discriminam as mulheres, mas preferem trabalhar com homens em suas equipes.	1	2	3	4	5
41. Receber salários menores do que colegas homens que realizam as mesmas atividades.	1	2	3	4	5
42. Ter mais homens do que mulheres ocupando altos cargos na empresa.	1	2	3	4	5
43. Ter a maior parte da alta liderança da empresa formada por homens.	1	2	3	4	5

Anexo B

Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)

A seguir estão três frases que podem representar alguns pensamentos seus. Dê suas respostas assinalando em cada frase aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1. Penso em sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
2. Planejo sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5
3. Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho.	1	2	3	4	5

Anexo C

Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO)

Abaixo estão listadas várias frases sobre a empresa onde você trabalha. Assinale em cada uma das frases o número (de 1 a 7) correspondente ao quanto você concorda ou discorda dela.

1	2	3	4	5	6	7
Discordo totalmente	Discordo moderadamente	Discordo levemente	Nem concordo nem discordo	Concordo levemente	Concordo moderadamente	Concordo totalmente

1. É possível obter ajuda desta empresa quando tenho um problema.	1	2	3	4	5
2. Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar.	1	2	3	4	5
3. Esta empresa estaria disposta a ampliar suas instalações para me ajudar a utilizar minhas melhores habilidades no desempenho do meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. Esta empresa está pronta a ajudar-me quando eu precisar de um favor especial.	1	2	3	4	5
5. Esta empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho.	1	2	3	4	5
6. Esta empresa preocupa-se mais com seus lucros do que comigo.	1	2	3	4	5