

Julia de Assis Soriani

**LGBT Climate Inventory (LGBTCI): evidências de validade baseadas na relação com
variáveis externas no contexto brasileiro**

Uberlândia

2023

Julia de Assis Soriani

**LGBT Climate Inventory (LGBTCI): evidências de validade baseadas na relação com
variáveis externas no contexto brasileiro**

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

Julia de Assis Soriani

**LGBT Climate Inventory (LGBT CI): evidências de validade baseadas na relação com
variáveis externas no contexto brasileiro**

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, 19 de junho de 2023

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

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

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

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.^a Me. Élen Sicolin Contro

Humano Mais - Desenvolvimento Organizacional

UBERLÂNDIA

2023

Resumo

O clima LGBT envolve o grau em que a organização é percebida como abertamente hostil ou ativamente apoiadora para profissionais LGBT. O instrumento de medida mais empregado internacionalmente para investigar o construto é o Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory (LGBTICI). Esta pesquisa tem como objetivo buscar evidências de validade do LGBTICI baseadas em sua relação com as variáveis externas satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Participaram 200 profissionais LGBT+, com idades entre 51 e 18 anos ($M=28,06$, $DP=5,42$), que responderam a versão do LGBTICI adaptada para o contexto brasileiro, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). Os dados coletados foram submetidos a cálculos de estatísticas descritivas e análises de correlação. Os resultados indicaram que o LGBTICI se correlacionou positiva e significativamente com todas as dimensões de satisfação no trabalho e negativamente com intenção de rotatividade, corroborando as hipóteses do estudo. Tais resultados implicam novas evidências para a adoção do LGBTICI para o contexto brasileiro, proporcionando uma ferramenta válida para realização de pesquisas científicas e diagnósticos organizacionais que possam embasar programas de promoção de clima favorável às pessoas LGBT nas organizações.

Palavras-chave: Clima Organizacional; LGBTQIA+; Intenção de rotatividade; Satisfação no trabalho; Diversidade sexual e de gênero.

Abstract

The LGBT climate involves the degree to which an organization is perceived as openly hostile or actively supportive towards LGBT professionals. The most widely used measurement instrument internationally to investigate this construct is the Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory (LGBTCI). This research aims to gather evidence of validity for the LGBTCI based on its relationship with the external variables of job satisfaction and turnover intention. The study included 200 LGBT+ professionals, ranging in age from 18 to 51 years old ($M=28.06$, $SD=5.42$), who completed the Brazilian-adapted version of the LGBTCI, the Job Satisfaction Scale (JSS), and the Turnover Intention Scale (TIS). The collected data were submitted to descriptive statistics calculations and correlation analysis. The results indicated the LGBTCI was positively and significantly correlated with all dimensions of job satisfaction and negatively correlated with turnover intention, thus supporting the study hypotheses. These findings provide new evidence for the adoption of the LGBTCI in the Brazilian context, offering a valid tool for conducting scientific research and organizational diagnostics that can inform programs aimed at promoting a favorable climate for LGBT individuals in organizations.

Keywords: Organizational Climate; LGBTQIA+; Turnover Intention; Job Satisfaction; Sexual and Gender Diversity.

Sumário

Introdução	7
Método	12
Participantes	12
Instrumentos	13
Procedimentos	14
Considerações éticas	15
Resultados	15
Discussão	17
Considerações finais	21
Referências	24
Anexo A	29
Anexo B	30
Anexo C	31

Introdução

A diversidade e a inclusão (D&I) têm despertado bastante interesse na academia, nas organizações, nas políticas públicas e na sociedade como um todo (Arbache & Guarany, 2021). Devido especialmente às tendências demográficas (Shore, Cleveland, & Sanchez, 2018) e à premissa de que uma abordagem estratégica do tema pode proporcionar mais lucros às organizações, seu debate tem recebido atenção inédita das organizações nacionais (Dantas & Gomes Filho, 2019) e internacionais (Shore et al., 2018; Rivero-Díaz, Agullo-Tomas, & Llosa, 2021).

Diversidade envolve, de forma geral, quaisquer diferenças entre as pessoas que fazem parte de uma organização (Roberson, Ryan, & Ragins, 2017), sendo que tais diferenças podem ocorrer em diversos atributos, como cor da pele, identidade de gênero, orientação sexual, idade e deficiências. Ou seja, uma organização diversa possui em seu corpo de trabalho pessoas com diferentes características, entre elas as pertencentes aos grupos minorizados, tradicionalmente marginalizados no mercado de trabalho, como pessoas pretas, mulheres, pessoas que se identificam como LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis, queers, intersexuais, assexuais, pansexuais, entre outros grupos e variações sexuais e de gênero), pessoas idosas, pessoas com deficiência e indígenas.

Inclusão diz respeito a processos e práticas que promovem ambientes de trabalho em que todas as pessoas entendem que podem ser elas mesmas (Ferdman, 2017), além de se sentirem pertencentes e tratadas de forma justa. Ocorre que, para haver inclusão, é necessária uma gestão da diversidade (Choi & Rainey, 2014), compreendida como um conjunto de esforços organizacionais voltados para coordenar as diferenças que coexistem nos grupos de trabalho (Jaiswal & Dyaram, 2019).

Considerando as vivências de profissionais membros de grupos minorizados, a literatura propõe que as organizações podem apresentar um clima para diversidade (Dwertmann, Nishii,

& Van Knippenberg, 2016). Este tipo de clima pode ser entendido como a percepção do ambiente organizacional como inclusivo e não discriminatório a grupos minorizados (Webster, Adams, Maranto, Sawyer, & Thoroughgood, 2017).

Dentre os diferentes grupos minorizados, parte da literatura sobre clima para diversidade costuma focar no clima LGBT (Webster et al., 2017). Este tipo específico de clima envolve o grau em que a organização é percebida como abertamente hostil ou ativamente apoiadora para profissionais LGBT (Liddle, Luzzo, Hauenstein, & Schuck, 2004).

Uma revisão da literatura, desenvolvida por Webster et al. (2017), indicou que o instrumento de medida mais empregado internacionalmente para investigar o clima LGBT é o Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory (LGBTICI), construído por Liddle et al. (2004). Para desenvolver a medida, foi adotado o método indutivo, coletando informações do público-alvo. Participaram desta etapa de pesquisa qualitativa 39 profissionais LGB de diferentes áreas de atuação e residentes nos Estados Unidos, que foram solicitados(a) a escrever frases curtas descrevendo como é ser um(a) profissional LGB em seu ambiente de trabalho. Foram elaboradas 341 frases pelos(a) respondentes, cujas análises pelo grupo de pesquisa levaram à identificação de unidades de significado que originaram 59 itens.

Somado a isso, foram analisados dados de uma pesquisa anterior (Liddle, Kunkel, Kick, & Hauenstein, 1998) realizada com 39 docentes de Psicologia que se identificavam como LGB. A análise qualitativa deste material levou à reformulação de alguns itens e a adição de um novo item. Ao todo, a versão inicial do LGBTICI ficou composta por 60 itens: 33 avaliando condições positivas e 27 itens com condições negativas (Liddle et al., 2004).

Tal versão do LGBTICI foi aplicada a uma amostra de 124 participantes, cuja análise fatorial exploratória sugeriu uma estrutura unidimensional com 20 itens que descreviam um ambiente de trabalho. Mais especificamente, na versão final, 12 itens mediam o apoio no ambiente de trabalho e 8 itens mediam experiências negativas e de hostilidade no ambiente de

trabalho. Os índices de consistência interna foram Alfa de Cronbach 0,96 e Lambda de Guttman de 0,97, indicando a utilização do instrumento (Liddle et al., 2004).

Um estudo buscou adaptar e apresentar evidências de validade de estrutura interna do LGBTCI para o contexto espanhol. As análises fatoriais exploratória e confirmatória e a modelagem de equações estruturais indicaram uma estrutura bidimensional (suporte e não hostilidade), com 15 itens. As propriedades psicométricas encontradas se mostraram adequadas: CFI=0,99; TLI=0,99; SRMR=0,025; RMSEA=0,023 (IC 90%=0,009-0,033) (Rivero-Díaz et al., 2021).

Recentemente, um estudo adaptou e buscou evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna do LGBTCI para o contexto brasileiro. Inicialmente, o LGBTCI foi traduzido para o português por dois tradutores profissionais bilíngues, cujas versões traduzidas foram analisadas pelos pesquisadores para obtenção de uma síntese. Em seguida, a síntese foi submetida a avaliação por quatro juízes experts, cujos índices de concordância obtiveram classificação adequada. O material também foi avaliado por quatro profissionais que se identificavam como LGBT (público-alvo do LGBTCI) e que sugeriram algumas poucas alterações no instrumento para proporcionar mais clareza. A versão foi retrotraduzida e aprovada pela primeira autora do LGBTCI. Na análise de estrutura interna, a estrutura unidimensional original foi corroborada, apresentando bons índices de confiabilidade ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda^6=0,98$) e correlações item-total entre 0,35 e 0,87 (Stacciarini Júnior & Zarife, 2022).

Além das evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna, é necessário investigar outros tipos de validade de um instrumento de medida, como a relação com variáveis externas. As evidências de validade baseadas nas relações com variáveis externas visam provar que uma ferramenta mede adequadamente os construtos que busca avaliar, valendo-se da investigação conjunta com outras ferramentas. Tais evidências são estabelecidas quando há identificação de relações entre as variáveis que estejam de acordo com

a direção e magnitude esperadas pela teoria e/ou identificadas em outros estudos empíricos (Freitas & Damásio, 2017).

Estudos internacionais apresentaram evidências de validade do LGBTCI baseadas na relação com variáveis externas (Liddle et al., 2004; Rivero-Díaz et al., 2021). Foram identificadas correlações moderadas com medidas de satisfação no trabalho e percepção de discriminação aos LGBTs, apoiando a afirmação de que esses instrumentos estão medindo construtos relacionados, mas não idênticos (Liddle et al., 2004). Um estudo mais recente identificou correlações positivas com ajuste pessoa-organização, ajuste pessoa-trabalho e satisfação no trabalho e satisfação com a vida, e correlações negativas com segurança no trabalho e intenção de rotatividade (Rivero-Díaz et al., 2021).

Apesar de a versão adaptada para o contexto brasileiro apresentar bons índices de confiabilidade, não foram identificados estudos que verificassem sua relação com as variáveis externas neste contexto. Diante desta lacuna, esta pesquisa tem como objetivo buscar evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCI) baseadas em sua relação com variáveis externas: satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.

A satisfação no trabalho se configura como uma importante variável no contexto organizacional, envolvendo a percepção de aspectos positivos e negativos e sendo crucial para a tomada de decisões e comportamentos no ambiente de trabalho (Pfister, Jacobshagen, Kalin, & Semmer, 2020). Investigar a satisfação no trabalho significa avaliar o quão um colaborador se sente satisfeito em relação a diferentes aspectos que a empresa oferece, como salário e promoção, relacionamento com colegas e gestores, e prazer no desempenho de suas tarefas (Siqueira, 2008). Apesar do crescente interesse nos temas de diversidade e inclusão nas organizações, tanto no contexto acadêmico quanto no organizacional, a literatura ainda pouco investiga os níveis de satisfação no trabalho de integrantes de minorias sexuais (Bayrakdar & King, 2022).

Os níveis de satisfação no trabalho impactam trabalhadores e organizações, predizendo negativamente comportamento contraproducente, rotatividade (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017), pedidos de demissão e mudança de empresa (Hora, Ribas Júnior, & Souza, 2018), e positivamente desempenho (Judge et al., 2017), orientação para o serviço, que diz respeito à produtividade e ao comprometimento dos colaboradores frente novos desafios (Hora et al., 2018). Diante de sua relevância, é essencial investigar variáveis que possam ser seus preditores (Pfister et al., 2020), de forma a implementar estratégias assertivas para sua promoção.

A satisfação é uma variável bastante sensível às políticas e práticas de gestão (Siqueira, 2008). Pesquisas anteriores indicam que a satisfação no trabalho é prevista positivamente por clima de trabalho de suporte a profissionais LGBT (Allan, Tebbe, Duffy, & Autin, 2015; Holman, Fish, Oswald, & Goldberg, 2019; Rivero-Díaz et al., 2021) e clima de trabalho não hostil a estes(a) profissionais (Rivero-Díaz et al., 2021). Assim, a primeira hipótese desta pesquisa é que o LGBTCI apresenta correlação positiva e significativa com satisfação no trabalho (validade convergente). A validade convergente é utilizada para avaliar o grau em que um instrumento de medida está relacionado a outras medidas semelhantes ou relacionáveis. Ela se baseia na ideia de que um instrumento válido deve apresentar relações em direção e magnitude esperadas com outras medidas que teoricamente medem o mesmo construto ou construtos relacionados (Freitas & Damásio, 2017).

Um dos grandes desafios das organizações atuais é a retenção de talentos (Guerra, Mattos, & Corrêa, 2020), haja vista os altos índices de rotatividade. Esta é uma realidade alarmante, tendo em vista as consequências negativas deste fenômeno, como aumento dos custos organizacionais tangíveis (a necessidade de realização de novos processos de recrutamento e seleção, ações de treinamento) e intangíveis (perda de capital humano e quebra

de fluxo de trabalho), além de afetar a economia como um todo (Siqueira, Gomide Júnior, Oliveira, & Polizzi Filho, 2014).

A intenção de rotatividade é um fenômeno psicológico referente à estimativa subjetiva da probabilidade de uma pessoa deixar a organização em que trabalha (Siqueira et al., 2014), ou seja, sua vontade de sair da organização. As pessoas deixarão suas organizações ou mudarão de trabalho tanto quanto lhes for confortável, sendo a intenção de rotatividade um importante preditor desta evasão (Belete, 2018).

Trabalhadores LGBT tendem a apresentar maior probabilidade de ter a intenção de rotatividade. As experiências de trabalho mais negativas e vivências com (ou medo de se deparar com) crenças negativas podem ajudar a explicar por que os trabalhadores LGBT são mais propensos do que seus colegas não-LGBT a considerar seriamente deixar sua organização no próximo ano (Cech & Rothwell, 2019).

Entretanto, grupos minorizados tendem a perceber menos discriminação em organizações que possuem políticas de não discriminação (Pichler & Ruggs, 2018), o que pode fazer com que eles tenham mais interesse em permanecer naquelas organizações (Roberson, 2018). Se as políticas de diversidade forem eficazes, elas tendem a melhorar o clima no ambiente de trabalho e estão associadas ao aumento da produtividade e competitividade, bem como à menor rotatividade dos trabalhadores (Allan et al., 2015). Com isso, a segunda hipótese desta pesquisa é que o LGBTCI apresenta correlação negativa e significativa com intenção de rotatividade (validade convergente).

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 200 profissionais que se identificavam como LGBT+, com idades que variavam entre 51 e 18 anos ($M=28,06$, $DP=5,42$) e tempo de empresa entre 3 meses e 18 anos ($M=2,34$, $DP=2,71$). Destes, apenas 26,5% ocupavam cargo de gestão na empresa.

Quanto à identidade de gênero, 60% se identificaram com o gênero masculino, 35% com o gênero feminino e 5% com o não-binário. Pessoas trans e travestis compuseram 12% da amostra, sendo que 8% afirmaram possuir nome social.

Quanto à orientação sexual, 51,5% se identificaram como gays, 26,5% como bissexuais, 12,5% como lésbicas, 4,5% como pansexuais, 4% como heterossexuais e 1% como assexuais. Quanto ao estado civil, 61,5% eram solteiros(a) e 38,5% vivem com companheiro(a), casado(a) ou em união estável. Quanto ao nível de escolaridade, 41,5% afirmaram possuir nível superior completo, 30% pós-graduação completa e 28,5% ensino médio completo.

Quanto à localização geográfica, 70% afirmaram residir no Sudeste, 16% no Sul, 6% no Centro-oeste, 4,5% no Nordeste e 3,5% no Norte do Brasil. A maioria residia em cidades do interior (46,5%).

Instrumentos

O *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory* (LGBTCL, Liddle et al., 2004, Anexo A) é um instrumento voltado à avaliação da percepção do grau em que uma organização fornece suporte ou hostilidade a pessoas que se identificam como LGBT. A versão original, em língua inglesa, possui 20 itens e estrutura unidimensional, com índice de confiabilidade de 0,96. O LGBTCL foi adaptado para o contexto brasileiro por Stacciarini Júnior e Zarife (2022), corroborando a estrutura unidimensional e apresentando boa confiabilidade ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda^2=0,98$). Para responder às assertivas do LGBTCL, a pessoa participante deve assinalar em uma escala de 4 pontos: (1) não descreve nada, (2) descreve pouco, (3) descreve bem, e (4) descreve muito bem.

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST, Siqueira, 2008, Anexo B), é uma medida multidimensional com o objetivo de avaliar o grau de contentamento da pessoa frente a seu trabalho. A EST possui 25 itens distribuídos em cinco dimensões: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do

trabalho e satisfação com as promoções, com índices de confiabilidade variando entre 0,82 e 0,92. Para responder ao instrumento, é solicitado que a pessoa respondente assinale uma escala de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito).

A Escala de Intenção de Rotatividade (EIR, Siqueira, Gomide Júnior, Oliveira, & Polizzi Filho, 2014, Anexo C) é uma medida destinada a avaliar o grau em que a pessoa pensa, planeja e tem vontade de, no futuro, deixar a empresa em que trabalha. Trata-se de uma escala unidimensional, composta por três itens e com índice de confiabilidade de 0,95. As respostas são dadas em uma escala de 5 pontos: 1 (nunca) a 5 (sempre).

O questionário de dados sociodemográficos investigou características como: região do país, idade, escolaridade, identidade de gênero, orientação sexual, renda e tempo de empresa.

Procedimentos

O presente estudo é parte integrante de um projeto de pesquisa maior, submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 49397521.5.0000.5152). A coleta de dados foi feita online por meio de um questionário disponibilizado na plataforma Google Forms. O *link* de acesso ao questionário foi divulgado em redes sociais (como Instagram, LinkedIn e Facebook).

As análises de dados foram realizadas no software JASP 16.1. Para caracterização da amostra, foram calculadas estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão e frequência). A normalidade da distribuição dos dados foi investigada através dos testes de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk, considerando valores $p > 0,05$. Para investigar as evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas, foram realizadas análises de correlação de Pearson, que considerou as classificações como baixa (entre 0,10 e 0,29), moderada (entre 0,30 e 0,49) ou alta (entre 0,50 e 1) (Cohen, 1988), investigando as relações entre clima LGBT, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade.

Considerações éticas

Esta pesquisa atendeu todas as exigências contempladas na Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional da Saúde (CNS), que dispõem sobre a realização de pesquisa envolvendo seres humanos. Para tanto, as pessoas participantes foram informadas acerca do objetivo da pesquisa, da participação voluntária no estudo, e da possibilidade de, a qualquer tempo e sem quaisquer ônus ou prejuízos, retirarem o consentimento de guarda e utilização das informações coletadas. Eles também foram informados de que os dados são confidenciais, não permitindo sua identificação.

Somente participaram da pesquisa aqueles que, de forma esclarecida e voluntária, assinalem seu aceite no TCLE, de modo confirmar o recebimento das informações supracitadas. A coleta, a análise, a utilização e o armazenamento dos dados foram de natureza restrita, sendo que somente as pesquisadoras responsáveis tiveram acesso a eles.

Resultados

Os resultados dos cálculos de estatística descritiva (média e desvio padrão) de cada variável investigada são apresentados na Tabela 1. As pessoas participantes apresentaram médias elevadas de clima LGBT, indicando que perceberam a existência de um clima de suporte em seus ambientes de trabalho. Os resultados referentes à satisfação no trabalho indicaram altos níveis (valores entre 5 e 7) apenas na dimensão satisfação com colegas, percepção de indiferença (valores entre 4 e 4,9) nas dimensões satisfação com a chefia e com a natureza do trabalho, e baixos níveis de satisfação (valores entre 1 e 3,9) e satisfação com o salário e com a promoção. Por fim, foi identificada uma baixa intenção de rotatividade entre as pessoas participantes (entre 1 e 2,9).

Tabela 1.

Estatísticas descritivas

Escala	Dimensão	Média	DP
LGBTCI	-	3,10	0,71
Satisfação no Trabalho	Colegas	5,11	1,47
	Salário	3,86	1,87
	Chefia	4,73	1,80
	Natureza do trabalho	4,53	1,55
	Promoção	3,96	1,75
Intenção de Rotatividade	-	2,80	1,33

Nota: M = média; DP = Desvio-padrão

Para analisar as evidências de validade do LGBTCI baseadas em sua relação com as variáveis externas, foram realizadas análises de correlação de Pearson (Tabela 2). Corroborando a hipótese 1, foi possível verificar que o LGBTCI se correlacionou positiva e significativamente com todas as dimensões de satisfação no trabalho. Isto implica que, quanto maior a percepção de clima LGBT (indicando um ambiente de trabalho de suporte), maior a satisfação no trabalho. Vale destacar que as dimensões que apresentaram maior correlação com o LGBTCI foram a satisfação com colegas e com a natureza do trabalho, tidas como correlações altas. As dimensões de satisfação com o salário, satisfação com a chefia e satisfação com a promoção apresentaram correlações moderadas com o LGBTCI.

O LGBTCI se correlacionou negativa, significativa e fortemente com a intenção de rotatividade, corroborando a hipótese 2. Isto implica que, quanto maior a percepção de clima LGBT, menor a intenção de rotatividade das pessoas participantes.

Tabela 2.

Análises de correlação entre as variáveis

	1	2	3	4	5	6	7
1. Clima LGBT	-						
2. Satisfação com os colegas	0,50**	-					
3. Satisfação com o salário	0,36**	0,46**	-				
4. Satisfação com a chefia	0,41**	0,67**	0,58**	-			
5. Satisfação com a natureza do trabalho	0,50**	0,63**	0,65**	0,80**	-		
6. Satisfação com as promoções	0,40**	0,58**	0,75**	0,67**	0,71**	-	
7. Intenção de rotatividade	-0,52**	-0,37**	-0,48**	-0,52**	-0,56**	-0,53**	-

Nota: ** = $p < 0,01$.

Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo buscar evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCL) baseadas em sua relação com as variáveis externas satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Para tanto, foram realizadas análises de estatística descritiva e de correlação de Pearson.

Acerca das estatísticas descritivas referentes à amostra do presente estudo, inicialmente, foi identificada uma alta percepção de clima LGBT, indicativo de percepção de suporte. Tal resultado se assemelha ao encontrado em um estudo realizado por Katz-Wise et al. (2022), com trabalhadores LGBT de um hospital dos Estados Unidos, no qual o clima LGBT foi visto como predominantemente positivo. De acordo com a literatura, os indicativos de que um colaborador LGBT percebe um clima organizacional como sendo de suporte incluem o apoio do supervisor (Rivero Díaz et.al., 2021) e apoio dos colegas (Liddle et. al, 2004).

Ambientes percebidos como mais apoiadores pelos trabalhadores LGBT tendem a fomentar um maior comprometimento organizacional (Ragins & Cornwell, 2001), um maior

ajuste entre pessoa e organização (Velez & Moradi, 2012), uma maior qualidade de vida (Rivero-Díaz et al., 2021) e menor vontade de deixar a organização (Velez & Moradi, 2012). Para promover tais percepções positivas, as organizações devem adotar políticas que coíbam a discriminação com base na orientação sexual, incluindo declarações de diversidade da empresa. Tais práticas podem ser realizadas por meio de treinamentos de diversidade, grupos de apoio a minorias sexuais e de gênero, e apoio público para questões LGBT (Holman et al., 2019).

Os resultados apresentados na presente pesquisa acerca da satisfação no trabalho indicaram que os participantes se sentem satisfeitos apenas com os colegas, estando indiferentes com a chefia e a natureza do trabalho, e insatisfeitos com o salário e a promoção. Isto indica que os participantes, em geral, não se percebem enquanto satisfeitos no trabalho. A literatura aponta que as pessoas LGBT tendem a relatar níveis significativamente mais baixos de satisfação no trabalho. Por vivenciarem mais experiências de trabalho negativas, profissionais LGBT tendem a perceber um tratamento mais negativo e menos satisfação no trabalho (Cech & Rothwell, 2019). Mais especificamente, em função da discriminação, profissionais LGBT costumam receber menores salários e ter menos oportunidades de promoção (Cech & Pahn, 2017), o que pode explicar sua baixa satisfação com estas dimensões na presente pesquisa. Tal realidade se compara com a de outros grupos minorizados. Por exemplo, a discriminação e diferença salarial de mulheres quando comparadas aos homens (Cavalieri & Fernandes, 2022), que ocorre por uma discriminação de gênero. Mesmo quando igualmente qualificadas, mulheres costumam ter uma remuneração inferior aos homens desempenhando a mesma função ou, muitas vezes, só são designadas a funções com salários inferiores (Araújo & Ribeiro, 2002).

Entretanto, a literatura tem indicado a importância das relações de apoio de colegas no ambiente de trabalho, especialmente para pessoas LGBT. Tais relações são recursos

interpessoais que podem influenciar as experiências de trabalho, principalmente para pessoas LGBT. Situações negativas de rejeição social e isolamento vivenciadas por eles podem ser atenuadas pelo apoio de outras pessoas, mesmo que não sejam LGBT. Este apoio pode vir dos colegas de trabalho e supervisores através de ações de preocupação, escuta e empatia com suas experiências de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho (Huffman et al., 2008). Os colaboradores LGBT também podem perceber maior satisfação no trabalho quando trabalham em ambientes que promovem a inclusão e a aceitação da diversidade sexual e de gênero (Katz-Wise et al., 2022).

A presente pesquisa também identificou uma baixa intenção de rotatividade entre os participantes, indicando que não buscam deixar seu emprego atual. Uma possível explicação para a baixa intenção de rotatividade pode estar no fato de os participantes terem percebido um Clima LGBT positivo em suas organizações, haja vista que ambientes percebidos como mais apoiadores tendem a estar relacionado com baixa vontade de deixar a organização (Velez & Moradi, 2012). Outra hipótese explicativa envolve uma possível dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. Candidatos LGBT constantemente são tidos como inferiores ou eliminados em processos seletivos, mesmo quando possuem qualificações semelhantes aos demais candidatos (Fric, 2017). Assim, tais dificuldades de reinserção podem afetar a intenção de rotatividade das pessoas LGBT, mesmo em contextos de trabalho que as deixam insatisfeitas.

Acerca do uso de instrumentos de medida no Brasil, ainda é comum que instrumentos internacionais não sejam submetidos a um processo de adaptação ou que sejam utilizados instrumentos que não apresentem evidências de validade, isto é, evidências de que a interpretação dos resultados tem por base investigações empíricas e modelos teóricos robustos (Bandeira & Hutz, 2020). As evidências de validade visam provar que um instrumento mede adequadamente o construto que busca avaliar (Freitas & Damásio, 2017).

Dentre os tipos de evidências de validade, tem-se aquelas baseadas na relação com variáveis externas que envolvem a utilização de outros instrumentos de medida para investigar a existência de associações teórica ou empiricamente esperadas. Este tipo de evidência de validade é importante, pois apresenta o grau em que todas as evidências auxiliam na interpretação dos resultados obtidos, podendo ser de validade convergente ou discriminante. Na validade convergente, existe uma relação significativa entre duas ou mais medidas de um mesmo construto ou de construtos relacionados, enquanto a discriminante consiste no grau em que uma medida não se correlaciona com outras. Assim, um instrumento apresenta evidências de validade baseadas na relação com medidas externas quando as associações entre seus escores e do(s) demais instrumento(s) seguem a direção e a magnitude indicadas na teoria e/ou em outros estudos empíricos (Freitas & Damásio, 2017).

Em se tratando das evidências de validade do LGBTCI baseadas na relação com medidas externas, foram investigadas duas hipóteses na presente pesquisa. A primeira delas sugeria que o LGBTCI apresentaria correlação positiva e significativa com satisfação no trabalho. Os resultados encontrados na pesquisa corroboraram esta hipótese, ao passo que foram identificadas correlações positivas, significativas e moderadas a altas entre os construtos. Isto indica que quanto maior o clima de suporte LGBT, maior a satisfação no trabalho percebida pelos colaboradores LGBT.

Este resultado está em consonância com a literatura, ao passo que diferentes estudos indicaram que um clima de trabalho favorável a pessoas LGBT está associado positivamente à satisfação no trabalho (Velez & Moradi, 2012, Rivero Díaz et. al., 2021, Katz-Wise et. al., 2022). Este resultado foi encontrado inclusive no estudo de construção do LGBTCI, identificando correlações moderadas com satisfação no trabalho (Liddle et al., 2004), e em sua adaptação para a população LGBT espanhola, apresentando correlações altas (Rivero-Díaz et al., 2021).

A segunda hipótese deste estudo indicava que o LGBTCI apresentaria correlação negativa e significativa com intenção de rotatividade. O resultado corroborou a hipótese, uma vez que foi identificada correlação negativa, alta e significativa entre os construtos. Isto indica que quanto maior o clima de suporte LGBT, menor a intenção de rotatividade dos colaboradores LGBT. O resultado se assemelha à literatura existente, como no estudo de adaptação do LGBTCI para o contexto espanhol (Rivero-Díaz et al., 2021), que identificou associação negativa e significativa entre clima LGBT e intenção de rotatividade dos trabalhadores.

Um estudo americano identificou que funcionários LGBT do Governo Federal dos EUA que se sentem apoiados em seu ambiente de trabalho relatam menor intenção de deixar a instituição (Sabharwal et al., 2019). Ocorre que, se uma organização possui políticas de diversidade eficazes, o clima no local de trabalho tende a melhorar, refletindo em aspectos como menor rotatividade (Pichler & Ruggs, 2018) e maior satisfação com o trabalho (Allan et al., 2015). Assim como identificado no presente estudo, tem-se que variáveis contextuais do local de trabalho, como o clima LGBT, estão associadas ao funcionamento do trabalho dos funcionários LGBT (Velez & Moradi, 2012). Isto reforça o potencial do clima LGBT e a importância de entender a relação entre tais variáveis para a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e equitativos (Katz-Wise et al., 2022).

Considerações finais

Os resultados deste estudo apresentaram as evidências de validade do LGBTCI baseadas na relação com as variáveis externas satisfação no trabalho e intenção de rotatividade. Tais resultados implicam novas evidências para a adoção do LGBTCI para o contexto brasileiro, proporcionando uma ferramenta válida para realização de pesquisas científicas e diagnósticos organizacionais que possam embasar programas de promoção de clima favorável às pessoas

LGBT nas organizações. Compreender o impacto desses ambientes para funcionários LGBT é crucial para desenvolver políticas e práticas que promovam o bem-estar.

Embora haja um aumento gradual no número de pesquisas e publicações acadêmicas internacionais sobre o tema, existe ainda uma lacuna em relação a estudos específicos sobre clima LGBT no contexto brasileiro. O presente estudo pode contribuir ao fornecer evidências empíricas sobre a relação entre o ambiente de trabalho mais apoiador ou hostil e as percepções de membros deste grupo minorizado.

Apesar das contribuições, o estudo possui limitações. Uma limitação envolve o possível viés de seleção da amostra, cujo nível de escolaridade foi alto e houve predominância de participantes do sudeste brasileiro. Isso significa que os participantes da amostra podem ter características ou experiências diferentes da população geral brasileira, o que pode comprometer a generalização dos resultados. Outra limitação envolve a divulgação da coleta de dados da presente pesquisa, que foi realizada especialmente em meios em que a causa LGBT já é fomentada, como grupos de discussão sobre o tema. Ao abarcar bastantes pessoas engajadas na causa LGBT, o estudo pode deixar de incluir perspectivas e experiências de pessoas LGBT que não são tão ativas ou visíveis na causa. Isso pode excluir vozes menos representadas e resultar em uma compreensão parcial vista como mais positiva do clima LGBT.

Semelhante à literatura, a atual pesquisa também teve como maioria dos participantes homens gays. Os estudos sobre ativismo LGBT relacionado ao ambiente organizacional no Brasil têm dado maior ênfase à população gay. Embora algumas publicações incluam outras identidades da sigla LGBT, essas outras identidades, principalmente trans e travestis, são frequentemente consideradas em menor número em comparação aos homens gays (Silva, Castro, & Siqueira, 2021).

Diante disso, sugere-se a realização de novos estudos de evidências de validade do LGBTCI no contexto brasileiro, compostos por amostras com diferentes níveis de escolaridade

e com participantes de outras regiões do país, assim como pessoas com diferentes identidades de gênero e orientação sexual. Isto porque as evidências de validade baseadas em medidas externas devem ser continuamente estudadas, pois estão intrinsecamente ligadas ao contexto em que são obtidas. Além disso, as evidências podem ajudar a expandir o referencial do construto sendo de suma importância para a adaptação de medidas internacionais.

Referências

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a calling, life satisfaction, and workplace climate among a lesbian, gay, and bisexual population. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 306–319. <https://doi.org/10.1002/cdq.12030>
- Araújo, V.F., & Ribeiro, E.P. (2002). Diferenciais de rendimento por gênero no Brasil: Uma análise regional. *Revista Econômica do Nordeste*, 33(2), 196-217.
- Arbache, A. P., & Guarany, G. P. B. (2021). *Responsabilidade social e diversidade*. São Paulo, SP: Editora FGV.
- Bandeira, D. R., & Hutz, C. S. (2020). Elaboração ou adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho: Cuidados psicométricos. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Orgs.), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2022). Job satisfaction and sexual orientation in Britain. *Work, Employment and Society*, 36(1), 21-39. <https://doi.org/10.1177/0950017020980997>
- Belete, A. K. (2018) Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *Journal Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1000253. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Cavalieri, C. H., & Fernandes, R. (2022). Diferenciais de salários por gênero e cor: Uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. *Brazilian Journal of Political Economy*, 18, 162-180. <http://doi.org/10.1590/0101-31572000-1295>
- Cech, E. A., & Rothwell, W. R. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: Intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations. *ILR Review*, 73(1), 25-60. <https://doi.org/10.1177/0019793919843508>

- Cech, E. A., & Pham, M. V. (2017). Queer in STEM organizations: Workplace disadvantages for LGBT employees in STEM related federal agencies. *Social Sciences*, 6(1), 12. <https://doi.org/10.3390/socsci6010012>
- Choi, S., & Rainey, H. G. (2014). Organizational fairness and diversity management in public organizations: Does fairness matter in managing diversity? *Review of Public Personnel Administration*, 34(4), 307-331. <https://doi.org/10.1177%2F0734371X13486489>
- Cohen, J.W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dantas, J. V. D., & Gomes Filho, A. D. S. (2019). Diversidade de gênero no mercado de trabalho. *ID on line Revista de Psicologia*, 13(48), 26-39. <https://doi.org/10.14295/idonline.v13i48.2234>
- Dwertmann, D. J., Nishii, L. H., & Van Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness & discrimination and synergy perspectives on diversity climate: Moving the field forward. *Journal of Management*, 42(5), 1136-1168. <https://doi.org/10.1177/0149206316630380>
- Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 235-263. <https://doi.org/10.1177/0021886317702608>
- Freitas, C. P. P. & Damásio, B. F. (2017). Evidências de validade com base nas relações com medidas externas: Contextualização e problematização. In B. F. Damásio & Borsa, J. C. (Org.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 101-117). São Paulo, SP: Vetor.
- Fric, K. (2017). Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 29(4), 319-361. <https://doi.org/10.1080/10538720.2017.1365671>
- Guerra, M. A. T. S., Mattos, C. A. C., & Corrêa, A. C. (2020). Políticas e práticas de gestão de pessoas e intenção de rotatividade: Um estudo no Instituto Federal do Pará (Brasil).

- ReCaPE. *Revista de Carreiras & Pessoas*, 10(3), 486-503.
<https://doi.org/10.20503/recape.v10i3.45130>
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT Climate Inventory: Understanding support and hostility for LGBTQ employees in the workplace. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 544-559.
<https://doi.org/10.1177/1069072718788324>
- Hora, G. P. R., Ribas Júnior, R. R., & Souza, M. A. (2018). Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: Uma revisão sistemática. *Temas em Psicologia*, 26(2), 971–986.
<https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16Pt>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237-253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Jaiswal, A., & Dyaram, L. (2019). Towards well-being: Role of diversity and nature of work. *Employee Relations*, 4(1), 158-175. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2017-0279>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Liddle, B. J., Kunkel, M. A., Kick, S., & Hauenstein, A. (1998). The gay, lesbian, and bisexual psychology faculty experience: A concept map. *Teaching of Psychology*, 25(1), 19-24.
https://doi.org/10.1207/s15328023top2501_6
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33-50. <https://doi.org/10.1177/1069072703257722>

- Pfister, I. B., Jacobshagen, N., Kälin, W., & Semmer, N. K. (2020). How does appreciation lead to higher job satisfaction? *Journal of Managerial Psychology*, 35(6), 465-479. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2018-0555>
- Pichler, S. & Ruggs, E. (2018). LGBT workers. In E. King & A. Colella (Eds.), *Oxford handbook on discrimination at work* (pp. 1-33). New York, NY: Oxford University Press.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Rivero-Díaz, M. L., Agulló-Tomás, E., & Llosa, J. A. (2021). Adaptation and validation of the LGBTCI to the Spanish LGBTCI working population. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 422-441. <https://doi.org/10.1177/1069072720982339>
- Roberson, Q. M. (2018). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69-88. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>
- Roberson, Q., Ryan, A. M., & Ragins, B. R. (2017). The evolution and future of diversity at work. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 483-499. <https://doi.org/10.1037/apl0000161>
- Katz-Wise, S. L., Boskey, E. R., Godwin, E. G., Thomson, K., Post, J., & Gordon, A.R. (2022). “We’re moving in the right direction. Still a long way to go”: Experiences and perceptions of the climate for LGBTQ+ employees at a pediatric hospital. *Journal of Homosexuality*, 69(13), 2286-2304. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1938468>
- Sabharwal, M., Levine, H., D’Agostino, M., & Nguyen, T. (2019). Inclusive work practices: Turnover intentions among LGBT employees of the US federal government. *The American Review of Public Administration*, 49(4), 482-494. <https://doi.org/10.1177/0275074018817376>

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Silva, D. W. G., Castro, G. H. C., Siqueira, M. V. S. (2021). Ativismo LGBT organizacional: Debate e agenda de pesquisa. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 20(3), 434-462. <https://doi.org/10.21529/RECADM.2021015>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Stacciarini Júnior, F. P., & Zarife, P. S. (2022). Adaptação do Inventário de Clima LGBT para o contexto brasileiro [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal de Uberlândia.
- Velez, B. L., & Moradi, B. (2012). Workplace support, discrimination, and person-organization fit: Tests of the theory of work adjustment with LGB individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 399. <https://doi.org/10.1037/a0028326>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>

Anexo A

Versão adaptada do LGBT Climate Inventory (LGBTCI)

Avalie os itens a seguir considerando o quão bem eles descrevem o clima de seu ambiente de trabalho para pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT), usando a escala a seguir.

1	2	3	4
Não descreve nada	Descreve pouco	Descreve bem	Descreve muito bem

1. Trabalhadores(a) lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT) são tratados(a) com respeito.	1	2	3	4
2. Trabalhadores(a) LGBT devem ser discretos(a).	1	2	3	4
3. Os colegas de trabalho têm a mesma probabilidade de fazer perguntas de maneira agradável e interessada sobre relacionamentos homossexuais quanto sobre relacionamentos heterossexuais.	1	2	3	4
4. As pessoas LGBT o consideram um ambiente agradável para trabalhar.	1	2	3	4
5. Trabalhadores(a) não LGBT se sentem confortáveis em fazer brincadeiras não ofensivas com trabalhadores(a) LGBT.	1	2	3	4
6. O clima para trabalhadores(a) LGBT é opressivo.	1	2	3	4
7. Trabalhadores(a) LGBT se sentem aceitos(a) pelos colegas de trabalho.	1	2	3	4
8. Colegas de trabalho fazem comentários que parecem indicar falta de consciência sobre questões LGBT.	1	2	3	4
9. Espera-se que trabalhadores(a) LGBT não ajam de maneira “muito gay”.	1	2	3	4
10. Trabalhadores(a) LGBT têm medo de perder o emprego por causa de sua orientação sexual.	1	2	3	4
11. Minha equipe de trabalho apoia colegas LGBT.	1	2	3	4
12. Trabalhadores(a) LGBT se sentem confortáveis em falar sobre suas vidas pessoais com colegas de trabalho.	1	2	3	4
13. Há pressão para que trabalhadores(a) LGBT “permaneçam no armário” (escondam sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero).	1	2	3	4
14. A identidade do(a) trabalhador(a) LGBT não parece ser um problema.	1	2	3	4
15. Trabalhadores(a) LGBT são hostilizados(a) de forma velada (por exemplo, olhares de desprezo ou tom de voz frio).	1	2	3	4
16. A empresa ou instituição como um todo fornece um ambiente de apoio para as pessoas LGBT.	1	2	3	4
17. Trabalhadores(a) LGBT são livres para serem eles(a) mesmos(a).	1	2	3	4
18. Pessoas LGBT têm menos probabilidade de receber mentoria (aconselhamento de carreira por profissional mais experiente).	1	2	3	4
19. Trabalhadores(a) LGBT se sentem livres para mostrar fotos de seu(sua) parceiro(a) do mesmo sexo.	1	2	3	4
20. O clima para trabalhadores(a) LGBT está melhorando.	1	2	3	4

Anexo B

Escala de Satisfação no Trabalho

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas assinalando em cada frase aquele número (de 1 a 5) que melhor representa sua resposta.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente insatisfeito	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	
3. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.	
4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.	
5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.	
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	
8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	
10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.	
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.	
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.	
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.	
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.	
16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.	
19. Com o entendimento entre eu e meu chefe.	
20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.	
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	
22. Com a maneira como meu chefe me trata.	
23. Com a variedade de tarefas que realizo.	
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	
25. Com a capacidade profissional do meu chefe.	

Anexo C

Escala de Intenção de Rotatividade

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