

## Microagressões de Gênero e Intenção de Rotatividade: Papel Mediador do Suporte Organizacional

### *Gender Microaggressions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Organizational Support*

### *Microagresiones de Género e Intenciones de Rotación: Papel Mediador del Apoyo Organizacional*

Estudo empírico

**Gabriela Trevisan Pizarro**<sup>1,2</sup>

<https://orcid.org/0009-0009-5413-0568>

E-mail: gabtpizarro@gmail.com

**Pricila de Sousa Zarife**<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-0187-0425>

E-mail: pricila.zarife@ufu.br

<sup>1</sup> Universidade Federal de Uberlândia (UFU),  
Uberlândia, Minas Gerais (MG), Brasil.

<sup>2</sup> Nonino Brasil, Bebedouro, São Paulo (SP),  
Brasil

**Editor Associado Responsável:**

Alexsandro Luiz De Andrade

<https://orcid.org/0000-0002-0187-0425>

#### Como citar:

Pizarro, G. T. & Zarife, P. S. (2026).  
Microagressões de Gênero e Intenção  
de Rotatividade: Papel Mediador do  
Suporte Organizacional. *Revista  
Psicologia: Organizações e Trabalho*,  
26, e25505.  
<https://doi.org/10.5935/rpot/2025.25505>

**Resumo:** Apesar da ampla literatura sobre discriminações e agressões abertas contra as mulheres em diferentes contextos, poucos estudos investigam microagressões de gênero no trabalho e sua relação com outras variáveis. 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 à Escala de Microagressões de Gênero no Trabalho (EMAGT), Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO) e Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). Os resultados indicaram que o suporte organizacional desempenha papel de mediador parcial, diminuindo o impacto das microagressões de gênero no trabalho na intenção de rotatividade. Isto sugere que o 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 das mulheres.  
**Palavras-chave:** microagressão, rotatividade de pessoal, suporte organizacional.

**Abstract:** Despite the extensive literature on open discrimination and aggression against women in different contexts, few studies investigate gender microaggressions at work and their relationship with other 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 suggests organizational support perception plays a protective role against gender microaggressions at work, showing the importance of organizations investing in supportive environments to reduce women's turnover intention.  
**Keywords:** microaggression, employee turnover, organizational support.

**Resumen:** A pesar de la amplia literatura sobre discriminación y agresión abierta contra las mujeres en diferentes contextos, pocos estudios investigan las microagresiones de género en el trabajo y su relación con otras variables. Este estudio analizó el papel mediador del apoyo organizacional percibido en la relación entre las microagresiones de género en el trabajo y la intención de rotación. Participaron 273 mujeres, con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años ( $M=30,06$ ;  $DT=8,68$ ), que respondieron a la Escala de Microagresiones de Género en el Trabajo (EMAGT), la Escala de Percepción del Apoyo Organizacional (EPSO) y la Escala de Intención de Rotación (EIR). Los resultados indicaron que el apoyo organizativo desempeña un papel mediador parcial, reduciendo el impacto de las microagresiones de género en el trabajo sobre la intención de rotación. Esto sugiere que el apoyo organizacional desempeña un papel protector contra las microagresiones de género en el trabajo, lo que muestra la importancia de que las organizaciones inviertan en entornos de apoyo para reducir la intención de rotación de las mujeres.

**Palabras clave:** microagresión, rotación de personal, apoyo organizacional.

## Introdução

Nas últimas décadas, as mulheres vêm apresentando uma visível ascensão numérica no mercado de trabalho formal, fruto de muitas lutas sociais. Entretanto, mesmo sendo a maioria com nível superior (21,3% frente a 16,8% dos homens), as mulheres brasileiras ainda possuem uma taxa menor de participação no mercado de trabalho (53,3% perante 73,2% deles) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2024).

Discriminação em processos seletivos, menor remuneração e maior dificuldade de ascensão a cargos de liderança integram o cotidiano das mulheres no mercado de trabalho (Algner & Lorenz, 2022). Tais situações podem caracterizar um tipo de agressão velada, de difícil apreensão e facilmente caracterizada como não intencional, direcionada às mulheres e designadas microagressões de gênero no trabalho (Gartner et al., 2020).

As microagressões de gênero ainda são relativamente pouco estudadas na literatura quando comparadas com as discriminações e agressões abertas (Gartner et al., 2020). Todavia, elas mantêm um sistema de opressões velado, 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, influenciando o desejo de não permanecer no emprego (Basford et al., 2014).

Considerando o contexto discriminatório supracitado e suas consequências nocivas, é fundamental planejar e implementar estratégias para assegurar a igualdade de gênero no mercado de trabalho. 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 (ONU, 2015). A igualdade de gênero é um dos ODS, visando 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).

Para auxiliar o atingimento deste ODS, é essencial que as organizações invistam em aspectos protetores das mulheres no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a percepção de suporte organizacional, isto é, as crenças dos profissionais sobre o quanto a organização reconhece e cuida do bem-estar deles (Eisenberger et al., 1986), pode ser vista como uma variável preventiva e protetiva, quando tida como favorável (Bonaiuto et al., 2022; Cardoso et al., 2019). Isto porque, ao perceber que a organização fornece suporte, a pessoa tende a avaliar o ambiente profissional como positivo, ter níveis maiores de satisfação no trabalho e de intenção de permanência na organização (Boehs et al., 2019). Diante disso, este trabalho buscou analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade.

### *Microagressões Gerais e 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, intersexuais, agêneros e assexuais, pansexuais, não-binárias e mais classificações), pessoas com deficiência, minorias étnico-raciais e mulheres. Elas podem ocorrer em diferentes contextos, como educacional (Young & Anderson, 2018), serviços de saúde (Piccinelli et al., 2020; Shaburdin et al., 2022) e organizações (Basford et al., 2014; Melo & Zarife, 2022; Zarife & Ribeiro, 2023).

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 membro de determinado grupo minorizado. Microinsultos são comunicações grosseiras, rudes e insensíveis que depreciam a vítima. 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 vivencia microagressões particulares, ao passo que estas se relacionam com os estereótipos que lhes são atribuídos. Por isso, além da taxonomia para microagressões gerais, foram desenvolvidas taxonomias para microagressões baseadas em estereótipos (Kim et al., 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 de seu caráter velado, as microagressões de

gênero tendem a ser difíceis de serem detectadas e comprovadas. Com isso, são 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 foi justificada pela natureza pouco velada 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 e autoeficácia ocupacional, e positivamente com intenção de rotatividade.

Apesar de contribuir para a 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). Tendo em vista a recência da proposição da EMAGT, são necessários estudos adicionais para investigar suas evidências de validade, como a relação com variáveis externas.

Apesar de breve, a literatura tem indicado que 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 et al., 2005), saúde mental e autoestima (Martins et al., 2020). E, positivamente, intenção de rotatividade (Algner & Lorenz, 2022) e sintomas depressivos (Lillian, 2020). Dado o exposto, apresenta-se a primeira hipótese desta pesquisa.

*Hipótese 1.* Microagressões de gênero no trabalho predizem positivamente a intenção de rotatividade das mulheres.

Considerando a importância e o potencial impacto negativo das microagressões de gênero 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 entendida como 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 et al., 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 é um modelo econômico de avaliação de custos e benefícios, segundo o qual as pessoas avaliam seus relacionamentos considerando sua percepção sobre 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 et al., 2021).

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 (Correio & 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 materiais, 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 et al., 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). Todavia, a percepção da ocorrência de microagressões de gênero no ambiente de trabalho pode ser interpretada pelas colaboradoras como uma violação da reciprocidade por parte da organização, desgastando sua confiança (Priya & Sreejith, 2025), o que leva à segunda hipótese desta pesquisa.

*Hipótese 2.* Microagressões de gênero no ambiente de trabalho predizem negativamente a percepção de suporte organizacional das mulheres.

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 (Ceribeli & Barbosa, 2019), rotatividade (Hayton et al., 2011), intenção de rotatividade (Formiga et al., 2022) e *bullying* (Buriro et al., 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 entendida 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 elas são alvos mais frequentes de discriminação (Gacilo et al., 2018; Yousuf et al., 2021).

#### *Intenção de Rotatividade*

A rotatividade, ou *turnover*, é um conceito dinâmico que envolve a movimentação de colaboradores em uma empresa. Mais especificamente, é 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 ocorrer tanto por 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 & Moraes, 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 um 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 salários, problemas com a cultura organizacional, inseguranças, más condições no ambiente de trabalho e *burnout* (Tessema et al., 2022). A pandemia do COVID-19, evento simultâneo à Grande Resignação, também impactou as intenções e saídas de colaboradores, já que alterou a configuração dos trabalhos, relações interpessoais, prioridades e 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 et al., 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 et al., 2022) e, como tal, impacta negativamente a organização e as relações com os colaboradores (Eliyana et al., 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), levando à formulação da terceira hipótese desta pesquisa.

*Hipótese 3.* Percepção de suporte organizacional prediz negativamente a intenção de rotatividade das mulheres.

Considerando seu caráter preventivo e protetivo (Cardoso et al., 2019), este trabalho buscou analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade, o que leva à quarta hipótese desta pesquisa.

*Hipótese 4.* 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

### Participantes

Para participar da pesquisa, era necessário possuir 18 anos ou mais, identificar-se como mulher e possuir vínculo empregatício de, pelo menos, 3 meses na mesma empresa. Como critérios de exclusão, não poderiam participar da pesquisa mulheres sem acesso à internet e vinculadas a empresas que atuavam fora do Brasil.

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% 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, construída por Melo e Zarife (2022), avalia as experiências de microagressões vivenciadas por mulheres em seus ambientes de trabalho. No presente estudo, a versão original de 55 itens foi submetida à análise fatorial exploratória, que culminou na eliminação de 12 itens: 9 itens apresentaram cargas fatoriais inferiores a 0,40, 1 item apresentou cargas cruzadas com diferença inferior a 0,10 e 2 itens não apresentaram semelhança semântica com os demais itens do fator. Assim, a EMAGT ficou composta por 43 itens (ex.: “Ter minhas opiniões consideradas menos relevantes do que as apresentadas por colegas de trabalho homens”), distribuídos em uma estrutura penta-fatorial (Suposições de inferioridade, Papéis de Gênero e Negação do Sexismo, Objetificação sexual, Microagressões ambientais e Linguagem sexista e perda de oportunidades), com correlações de até 0,70. Diante desse padrão de correlações, um modelo bifatorial foi testado, no qual cada item foi especificado como indicador simultâneo do fator geral e de seu respectivo fator específico, sendo os fatores ortogonais entre si. O modelo apresentou índices de ajuste adequados ( $RMSEA = 0,057$ ;  $CFI = 0,99$ ;  $TLI = 0,99$ ) e evidenciou que o fator geral explica a maior parte da variância comum entre os itens ( $ECV = 0,71$ ), com elevada confiabilidade ( $\omega_H = 0,91$ ). Considerando o objetivo deste estudo, o escore geral da EMAGT foi adotado como medida das microagressões de gênero no trabalho. Para resposta, utiliza-se uma escala de frequência de 5 pontos: de 1 (nunca) a 5 (muito frequentemente).

**Escala de Intenção de Rotatividade – EIR.** A EIR, elaborada por Siqueira et al. (2014), busca avaliar o grau em que a pessoa planeja sua saída da organização em que trabalha. A escala é composta por três itens (ex. item: “Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho”), uma estrutura unidimensional e boa consistência interna ( $\alpha = 0,95$  na versão original e  $\alpha = 0,96$  e  $\omega = 0,96$  no presente estudo). Neste estudo, a EIR apresenta índices de ajuste adequados ( $RMSEA = 0,00$ ;  $CFI = 1,00$ ;  $TLI = 1,00$ ). Para resposta, tem-se uma escala de frequência de 1 (nunca) a 5 (sempre).

**Escala de Percepção de Suporte Organizacional – EPSO.** A EPSO, 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 (ex. item: “Esta empresa realmente preocupa-se com meu bem-estar”) e estrutura unidimensional, com boa consistência interna ( $\alpha = 0,86$  na versão original e  $\alpha = 0,86$  e  $\omega = 0,85$  no presente estudo). Neste estudo, a EPSO apresenta índices de ajuste adequados ( $RMSEA = 0,00$ ;  $CFI = 1,00$ ;  $TLI = 1,00$ ). Para resposta, tem-se uma escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

### *Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos*

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.

### *Procedimentos de Análise de Dados*

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 sugerem que a relação entre variáveis (previsora e resultado) seja testada pelo acréscimo de uma terceira (mediadora) (Field, 2020). A análise da mediação foi executada no SPSS Process Macro, com intervalo de confiança de 95%, reamostragem 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. Considerando que as correlações entre as variáveis foram significativas, todas elas foram inseridas no modelo.

**Tabela 2**

*Análises de Correlação de Pearson entre as Variáveis do Modelo*

| Variável                             | M    | DP   | Suporte organizacional | Intenção de rotatividade | Microagressões de gênero no trabalho |
|--------------------------------------|------|------|------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Suporte organizacional               | 4,61 | 1,44 | -                      |                          |                                      |
| Intenção de rotatividade             | 2,70 | 1,41 | -0,55**                | -                        |                                      |
| Microagressões de gênero no trabalho | 2,24 | 1,02 | -0,41**                | 0,43**                   | -                                    |

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

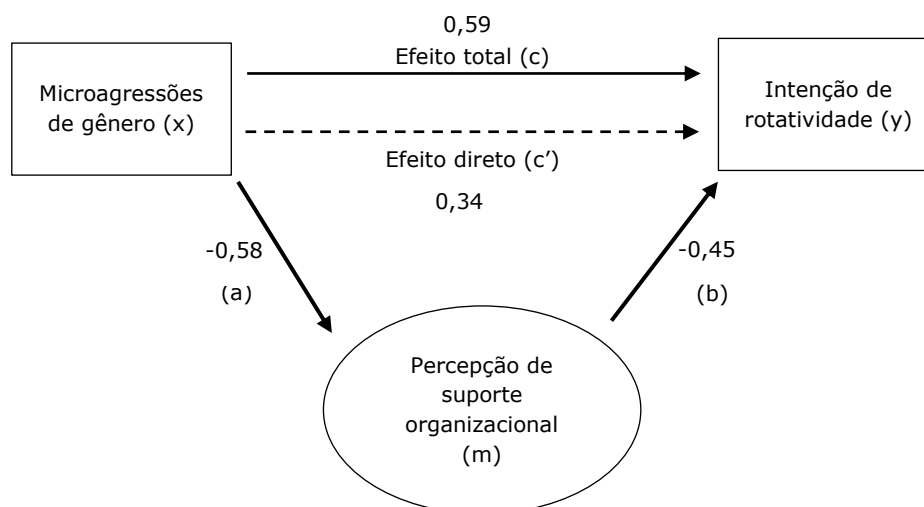
Para investigar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre microagressões de gênero no trabalho e intenção de rotatividade, foram verificados os quatro pressupostos deste tipo de análise. O efeito total (c) das microagressões de gênero na intenção de rotatividade das colaboradoras, sem a ação da mediadora (Figura 1), 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*



*Nota.* O intervalo de confiança Bias-Corrected and Accelerated (BCa) foi estimado pela técnica do Bootstrapping (5.000, re-amostragens). 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 o 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 é que, ao se depararem com situações de microagressões de gênero no ambiente de trabalho, que se configuram como experiências negativas, as mulheres percebem a omissão ou desinteresse da organização em coibi-las ou minimizá-las. As mulheres possivelmente identificam que a empresa não se interessa por seu bem-estar. Isso implica 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 et al., 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 et al. (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 et al., 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 como 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 na minimização de custos tangíveis e intangíveis futuros (Cardoso et al., 2013; Siqueira et al., 2014). Por último, ao perceber que o suporte organizacional atenua os efeitos das microagressões de gênero na intenção de rotatividade das funcionárias, os resultados deste estudo fornecem subsídios para a criação de políticas e práticas organizacionais que busquem alcançar o ODS de igualdade de gênero.

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 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

- Aligner 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, 809862. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.809862>
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Sommers, R. M. (2021). *Social psychology*. Pearson Education Limited.
- 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>
- 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]. <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/4680>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. 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*. [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Set2022/1-sumarioexecutivo.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Set2022/1-sumarioexecutivo.pdf)
- 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 Psicología*, 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>
- 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*. 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), 101-112. <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.iiedeen.2019.05.001>
- Field, A. (2020). *Descobrimos a estatística usando o SPSS*. 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, R. O. O., Beserra, T. K. P., 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>
- 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. (2024). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil* (3ª ed.). [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_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? Em G. C. Torino, D. P. Rivera, C. M. Capodilupo, K. L. Nadal, & D. W. Sue. (Ed.), *Microaggression theory: Influence and implications* (pp. 159-177). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119466642.ch10>
- 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>
- 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* [Tese de Doutorado, Alliant International University Hong Kong]. <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*. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Nadal, K. L. (2010). Gender microaggressions: Implications for mental health. Em M. A. Paludi (Ed.), *Feminism and women's rights worldwide, mental and physical health* (Vol. 2, pp. 155-175). 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. Em I. F. Barbosa, S. L. Barbosa, & M. R. M. Araújo (Org.), *Contrassensos contemporâneos do mundo do trabalho* (pp. 181-200). Criação Editora.

- Organização das Nações Unidas (2015). *Transformando nosso mundo: A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>
- Organização das Nações Unidas (2023). *Objetivos de desenvolvimento sustentável. 5 - Igualdade de gênero*. <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*. State University Press.
- Priya, P., & Sreejith, S. S. (2025). Are workplace gender microaggressions a quiet contributor to quiet quitting? A conceptual framework. *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4645>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- 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.ibusres.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>
- Shaburidin, 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]. <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://doi.org/10.18256/2237-7956/raimed.v4n3p314-329>
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes do comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M. & Gomide, S. J. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Org.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 316-349). Artmed.
- Siqueira, M. M. M., Gomide, S. J., Oliveira, A. F., & Polizzi, A. F. (2014). Intenção de rotatividade. Em M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 209-216). Artmed.
- Sue, D. W. & Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. Em D. W. Sue & D. Sue (Eds.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (pp. 105-130). 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>
- 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>
- Zarife, P. S. & Ribeiro, C. (2023). Adaptação e evidências de validade da Escala de Experiências de Microagressões LGBT no Trabalho para o Brasil. *Ciencias Psicológicas*, 17(2), e3053. <https://doi.org/10.22235/cp.v17i2.3053>
- Young, K. S., & Anderson, M. R. (2018). Microaggressions in higher education: Embracing educative spaces. Em G. C. Torino, D. P. Rivera, C. M. Capodilupo, K. L. Nadal, & D. W. Sue (Eds.), *Microaggression theory: Influence and implications* (pp. 291-306). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119466642.ch18>
- 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>

### Contribuições:

Gabriela Trevisan Pizarro: curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, visualização, redação do manuscrito original, redação - revisão e edição.

Pricila de Sousa Zarife: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, supervisão, visualização, redação do manuscrito original e redação - revisão e edição.

### Disponibilização de dados:

Os dados da pesquisa estão disponíveis mediante solicitação às autoras correspondentes.

### Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

---

*Recebido: 16 de julho de 2024*  
*Revisado: 20 de maio de 2025*  
*Aceito: 21 de maio de 2025*  
*Publicado: 6 de agosto de 2026*