

# Suporte à família, engajamento no trabalho e intenção de turnover: um estudo com mulheres com filhos pequenos

Family Support, Work Engagement and Turnover Intention: A study of Women with Young Children

Apoyo familiar, compromiso laboral e intención de rotación: un estudio con mujeres con hijos pequeños

 Fernanda Settecerze Rodrigues<sup>1</sup>  
 Larissa Maria David Gabardo-Martins<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade Salgado de Oliveira

Recebido: 05/05/2024

Aceito: 20/06/2025

## Correspondência

Fernanda Settecerze Rodrigues  
fernanda.settecerze@gmail.com

## Como citar:

Settecerze Rodrigues, F., & David Gabardo-Martins, L. M. (2025). Suporte à família, engajamento no trabalho e intenção de turnover: um estudo com mulheres com filhos pequenos. *Ciencias Psicológicas*, 19(2), e-4048. <https://doi.org/10.22235/cp.v19i2.4048>

## Disponibilidade de dados:

O conjunto de dados que embasa os resultados deste estudo não está disponível.

**Financiamento:** Este estudo não recebeu nenhum financiamento externo ou apoio financeiro.

**Conflito de interesse:** Os autores declaram não ter conflito de interesse.



**Resumo:** O trabalho para mulheres com filhos pequenos pode ser muito difícil. Logo, as políticas de suporte oferecidas pela organização podem representar para essas mulheres uma forma de apoio para que consigam equilibrar a família e o trabalho. Assim, objetivou-se testar as relações entre duas políticas de suporte organizacional (política de suporte trabalho-família e comportamento de suporte do supervisor de apoio à família) com a intenção de *turnover*, e a mediação do engajamento do trabalho nessas relações. Participaram do estudo 442 trabalhadoras brasileiras com filhos de até quatro anos. A Modelagem de Equações Estruturais evidenciou uma relação negativa das políticas de suporte organizacional com a intenção de *turnover*. Ademais, o engajamento no trabalho mediou totalmente as relações das políticas suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, bem como a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o comportamento de busca de emprego, e parcialmente a associação do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego. Concluiu-se que trabalhadoras com filhos pequenos que têm suporte organizacional se sentem mais engajadas em seu trabalho e tendem a não pensar em deixá-lo, o que pode trazer vantagens às empresas que adotam tais políticas.

**Palavras-chave:** licença-maternidade; políticas de suporte trabalho-família; engajamento no trabalho; suporte social

**Abstract:** Work for women with young children can be very difficult. Therefore, the support policies offered by the organization can represent a form of support for these women so that they can balance family and work. Thus, the objective was to test the relationships between two organizational support policies (work-family support policy and family support supervisor behavior) with turnover intention, and the mediation of work engagement in these relationships. A sample of 442 Brazilian workers with children up to four years old participated in the study. Structural Equation Modeling showed a negative relationship between organizational support policies and turnover intention. Additionally, work engagement fully mediated the relationships between work-family support policies and both contemplation of leaving the current job and job search behavior, as well as between family-supportive supervisor behavior and job search behavior. A partial mediation was also found in the association between family-supportive supervisor behavior and contemplation of leaving. It was concluded that workers with young children who have organizational support feel more engaged in their work and tend not to think about leaving it, which can bring advantages to companies that adopt such policies.

**Keywords:** maternity leave; work-family support policies; work engagement; social support

**Resumen:** El trabajo para mujeres con niños pequeños puede resultar muy difícil. Por tanto, las políticas de apoyo que ofrece una organización pueden representar una forma de apoyo a estas mujeres para que puedan conciliar familia y trabajo. Así, el objetivo de esta investigación fue probar las relaciones entre dos políticas de apoyo organizacional (política de apoyo trabajo-familia y comportamiento del supervisor de apoyo familiar) con la intención de rotación, y la mediación del compromiso laboral en estas relaciones. Participaron del estudio 442 trabajadoras brasileñas con niños de hasta cuatro años. El modelo de ecuaciones estructurales mostró una relación negativa entre las políticas de apoyo organizacional y la intención de rotación. Además, se identificó que el compromiso laboral medió totalmente las relaciones entre las políticas de apoyo trabajo-familia y la reflexión sobre dejar el empleo actual y el comportamiento de búsqueda de empleo, así como entre el comportamiento del supervisor de apoyo familiar y la búsqueda de empleo. También se observó una mediación parcial entre el comportamiento del supervisor y la reflexión sobre dejar el empleo. Se concluyó que las trabajadoras con hijos pequeños que cuentan con apoyo organizacional se sienten más comprometidas con su trabajo y tienden a no pensar en abandonarlo, lo que puede traer ventajas para las empresas que adopten este tipo de políticas.

**Palabras clave:** licencia de maternidad; políticas de apoyo trabajo-familia; compromiso en el trabajo; apoyo social

A entrada da mulher no mercado de trabalho se intensificou a partir da década de 1970, período definido pelo crescimento da economia, principalmente na indústria. Tal evolução da participação feminina no mercado de trabalho se deu até os anos 90, quando se começou a observar um aumento de mulheres desempregadas. Este cenário denota que o mercado não foi o suficiente para absorver toda a população economicamente ativa feminina (Alves, 2023). Porém, se for observado o perfil das mulheres que estavam no mercado de trabalho nos anos 1970, encontram-se em sua maioria mulheres jovens e solteiras, ao passo que nos anos 1990, passam a ser encontradas mulheres com mais de 25 anos e casadas (Bernardo, 2023). Tal fato indica que as mulheres começaram a ingressar no mercado de trabalho com o intuito de permanecer, independente do avançar da idade e da mudança de estado civil, indicando que elas dão prioridade a carreira profissional do que a engravidar e ter filhos (Salvagni et al., 2023). Machado e Penna (2022) atribuem essa tendência de permanência da mulher no mercado de trabalho às mudanças sociais e culturais que transformam a configuração familiar. Prova disso é a diminuição do número de filhos ao longo das décadas à proporção que cresce o número de famílias chefiadas por mulheres. Assim, entende-se que as mulheres passam a ter menos filhos em prol de suas carreiras.

Cumpramos registrar ainda que a participação da mulher no mercado de trabalho teve um caráter ambivalente: ao mesmo tempo que possibilitou à mulher equiparar-se ao homem na produção social, não significou que ela deixou de ser responsável pelo espaço doméstico e familiar, evidenciando a dupla jornada (Salvagni et al., 2023). Os filhos dessas mulheres são vistos como maiores empecilhos para atividade produtiva feminina, uma vez que demandam tempo e gasto de energia que poderiam estar empregadas no trabalho. Assim, trabalhadoras com filhos pequenos acabam tendo uma menor produtividade. No entanto, o papel doméstico da mulher acaba sendo invisível e desvalorizado aos olhos das organizações (De Oliveira Silva & Da Costa, 2022).

Outrossim, torna-se difícil para as mulheres conciliar as esferas da família e do trabalho. Tal fato também pode ser considerado mais um tipo de violência contra a mulher, o qual García e González (2022) definem como violência laboral. Mas, apesar da maternidade ser vista como ônus para as mulheres, elas não desistem de terem filhos e de manter-se engajadas em seus empregos, que também trazem sentimento de realização profissional e completude (Palma & da Silva Gonçalves, 2022).

Um período crítico para as mães que trabalham é quando se tem filhos pequenos, que demandam mais cuidados. Nesse período, as mulheres enfrentam dificuldades peculiares que podem atrapalhar o seu engajamento no trabalho, como a separação do filho (Salvagni et al., 2023), cansaço físico, preocupações, conflitos psicológicos, etc. (Garcia & Viecili, 2018). Ao passar por essas dificuldades, muitas mulheres não se sentem motivadas e optam por abandonar seus empregos (Lagunes-Córdoba et al., 2021). Isso porque mulheres com filhos encontram-se em um dilema: para serem consideradas boas mães, precisam colocar a família em primeiro lugar, em detrimento da carreira; já para exercerem bem o seu papel como mulher trabalhadora, devem dar prioridade ao trabalho, em vez da família. Diante dessas exigências conflitantes, muitas mães acabam se afastando do trajeto profissional convencional, fazendo pausas, reduzindo a jornada ou até abandonando o mercado de trabalho por tempo indeterminado, o que compromete suas oportunidades de crescimento na carreira (Torres et al., 2024).

Acerca da investigação sobre mulheres que trabalham e têm filhos, estudos vêm abordando políticas que podem ser desenvolvidas para fornecer suporte a essas mulheres (Campos-Garcia et al., 2021). Por exemplo, a investigação Riyono e Rezki (2022) demonstrou que o suporte organizacional é eficaz em reduzir o *burnout* em mães que trabalham. Ademais, pesquisas recentes (Aldrighi et al., 2021; Garcia & Viecili, 2018) comprovam que muitas mulheres, no momento de retornar da licença maternidade, sentem o peso da dupla jornada e por isso tem que escolher entre retornar para o trabalho ou exercer o papel de mãe. Nesse sentido, políticas de apoio organizacional podem ser eficientes ao proporcionar condições para que tais mulheres consigam se manter em seus empregos ao mesmo tempo em que exercem suas funções maternas.

Todavia, foi observado uma lacuna no que tange à pesquisa quantitativa acerca desse tema no Brasil. Isto pode ser explicado pela escassez de instrumentos adequados e validados para a temática. Todavia, um estudo quantitativo sobre a temática é justificado pela necessidade de avaliar um modelo teórico em uma amostra ampla e representativa, com dados padronizados, replicabilidade, precisão estatística e capacidade de generalização, aspectos essenciais para estudos confirmatórios e com implicações práticas direcionadas a políticas públicas e gestão organizacional. Nesse sentido, o presente estudo usou a Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família em Mulheres Trabalhadoras que foi recentemente adaptada ao contexto brasileiro (Rodrigues & Martins, 2024).

Um dos focos deste estudo foi a investigação de políticas de suporte à família em mulheres que têm filhos pequenos. Ademais, foi analisado se elas desistem da ideia de abandonar o emprego ou de buscar outra organização que se adeque ao seu novo estilo de vida, já que tais políticas de suporte podem facilitar a compatibilização da vida pessoal com a profissional, trazendo avanços na performance contextual e evitando o *turnover* (Segala, 2024). Para tal, a pesquisa utilizou, como principal referencial teórico, o Modelo JD-R (Job Demands-Resources; Bakker et al., 2023), segundo o qual os recursos do trabalho (*feedbacks*, autonomia, suporte social da organização, etc.) relacionam-se com o engajamento no trabalho e, consequentemente, com um processo motivacional, levando o indivíduo a experimentar resultados laborais positivos, tais como: melhor desempenho laboral, redução de absenteísmo e de intenção de sair da organização (Bakker et al., 2023).

Assim, o objetivo geral da presente investigação foi analisar as relações de duas políticas organizacionais de suporte para mulheres pós período de licença-maternidade (política de suporte trabalho-família e comportamento de suporte do supervisor de apoio à família) com a intenção de *turnover* (reflexão sobre sair do emprego atual e comportamento de busca de emprego). Ademais, buscou-se testar o papel mediador do engajamento do trabalho nessas relações.

### **Recursos do trabalho e intenção de *turnover***

Neste estudo foram testadas as relações preconizadas no Modelo JD-R que dizem respeito aos recursos do trabalho como de resultados laborais. O resultado laboral escolhido foi a intenção de *turnover*, visto que tal construto pode ser considerado um resultado relacionado ao trabalho, tal como o desempenho no trabalho. Nesse sentido, a redução da intenção do *turnover* pode ser considerada uma das consequências do processo motivacional preconizado no Modelo JD-R (Bakker et al., 2023).

Segundo o Modelo JD-R, os recursos do trabalho estão relacionados às características do trabalho como os aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais que propiciam o alcance de metas, melhoria do desempenho laboral e colaboram para o desenvolvimento pessoal, profissional e a aprendizagem do colaborador (Bakker et al., 2023). Foi adotado um recurso associado a um aspecto organizacional, qual seja a política de suporte trabalho-família, que consiste em políticas adotadas pela organização que oferecem apoio às mulheres após o período de licença-maternidade (Costantini et al., 2020).

A intenção de *turnover*, por sua vez, pode ser conceituada como a intenção de deixar a organização (Pratama et al., 2022), e apresenta diferentes dimensões, dentre as quais podem ser citadas: o comportamento de busca de emprego e a reflexão sobre sair do emprego atual. O comportamento de busca de emprego define-se como o comportamento ativo de procurar outro emprego (Santos & Oliveira-Silva, 2021). Já a reflexão sobre sair do emprego atual é a intenção de deixar seu emprego, causando efeito negativo na organização, seja pela perda da mão de obra, seja nos desvios comportamentais que tal ideia possa trazer (Kuhn et al., 2024).

Alguns estudos (Gonçalves & Neto, 2022; Duarte et al, 2021; Tews et al., 2020) abordam como as políticas de suporte trabalho-família podem ser importantes para o trabalhador, à medida que recebem suporte da organização para que consigam conciliar as esferas profissional e pessoal, principalmente no que se refere ao período de retorno da licença-maternidade. Conforme o Modelo JD-R, os recursos do trabalho são funcionais para atingir as metas de trabalho e são responsáveis por estimular o crescimento e o desenvolvimento pessoal. Por tal motivo, relacionam-se a um melhor resultado laboral, por exemplo, melhor desempenho no trabalho e menor nível de intenção de *turnover* (Bakker & Demerouti, 2017). Assim, seria de se esperar que em organizações onde há políticas de suporte trabalho-família, as trabalhadoras consigam conciliar as atividades do trabalho com a família e tenham menos intenção de *turnover*, sendo formulada a hipótese:

*Hipótese 1:* A política de suporte trabalho-família apresenta uma relação negativa com a intenção de *turnover* (reflexão sobre sair do emprego atual e comportamento de busca de emprego).

Outro recurso estudado nesta pesquisa refere-se ao comportamento do suporte do supervisor à família, que diz respeito a comportamentos do supervisor de apoio aos seus empregados, no que tange ao equilíbrio dos papéis laborais e familiares (Vieira & Gabardo-Martins, 2024). Essa variável foi selecionada para fazer parte do modelo investigado por ser uma das variáveis do contexto organizacional que proporcionam o equilíbrio do desenvolvimento de atividades laborais e familiares, que pode aumentar a qualidade de vida do funcionário em seu contexto laboral (Hammer et al., 2013). Nesse sentido, o comportamento de suporte do supervisor pode ser estudado como um recurso do trabalho, a referir-se a um aspecto positivo social que pode colaborar para o desenvolvimento pessoal e profissional do colaborador (Bakker & Demerouti, 2017). Outrossim, tal construto se associa ao bem-estar, à saúde e aos resultados organizacionais, e pode aumentar a competitividade das organizações em que tais supervisores estão inseridos. Em outras palavras, pode ser um fator de proteção para as mulheres equilibrarem o trabalho com a família (Hammer et al., 2013; Vieira & Gabardo-Martins, 2024).

Estudos precedentes (Campos-Garcia et al., 2021; Hammer et al., 2013; Vieira & Gabardo-Martins, 2024) revelam que o papel desempenhado pelo supervisor na organização pode refletir diretamente na vida pessoal e profissional do trabalhador. Ademais, o Modelo JD-R preconiza, conforme supracitado, que os recursos do trabalho se relacionam positivamente aos resultados laborais (Bakker & Demerouti, 2017). Portanto, se os supervisores fornecem apoio às questões familiares das trabalhadoras que têm filhos pequenos, eles fornecem a essas trabalhadoras flexibilidade para gerenciar as demandas de trabalho e familiares (Hammer et al., 2013). Em outras palavras, as trabalhadoras que percebem preocupação e simpatia do supervisor em relação a questões de sua vida doméstica tenderão a experimentar menor intenção de *turnover*, mesmo em momentos críticos de conflitos pessoais. Assim, a seguinte hipótese foi formulada:

*Hipótese 2:* O comportamento de suporte de supervisor à família apresenta uma relação negativa com a intenção de *turnover* (reflexão sobre sair do emprego atual e comportamento de busca de emprego).

### **O papel mediador do engajamento no trabalho**

Em conformidade com o modelo JD-R, o engajamento no trabalho foi adotado como mediador das relações entre recursos do trabalho com a intenção de *turnover*. Tal construto conceitua-se como um estado positivo que se manifesta em sentimentos de vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2006). Tal variável foi escolhida como mediadora, porque, além do que é preconizado no Modelo JD-R, é um importante construto para as organizações, uma vez que os empregados engajados possuem altos níveis de energia e entusiasmo, e ainda serem mais focados em suas responsabilidades de trabalho. Assim, eles costumam ir em busca de atividades que vão além de suas responsabilidades, por se sentirem capazes de abraçar novas metas, o que faz com que esses empregados não tenham intenção de *turnover*. O engajamento pode, portanto, melhorar o desempenho e a vantagem competitiva organizacional (Bakker et al., 2023).

Evidências empíricas anteriores (Lobburi, 2012; Paro et al., 2024; Tews et al., 2020; Yeosock, 2020) apontam que quando o local de trabalho oferece políticas de suporte ao trabalhador, este passa por um processo motivacional, experimentando níveis maiores de bem-estar no trabalho, tendo como indicadores a satisfação laboral e engajamento no trabalho. Segundo o Modelo JD-R, o engajamento no trabalho atua como mediador na relação entre os recursos do trabalho com o resultado laboral (Bakker et al., 2023). Ou seja, os recursos auxiliam na promoção da satisfação das necessidades básicas (físicas

ou psicológicas) no ambiente laboral e propiciam o engajamento, que é responsável por aumentar o resultado laboral, reduzindo a intenção de *turnover*.

Portanto, seria de se esperar que a mulher que tem o suporte do seu supervisor no trabalho e a família, exerce suas atividades laborais com mais vigor e sente-se mais absorvida em suas atividades. A tendência é que a mulher engajada em seu trabalho não pense em deixar ou trocar sua organização. Dessa forma, formulou-se as seguintes hipóteses:

*Hipótese 3:* O engajamento no trabalho medeia a relação da política de suporte trabalho-família com a intenção de *turnover*.

*Hipótese 4:* O engajamento no trabalho medeia a relação do comportamento de suporte do supervisor de apoio à família com a intenção de *turnover*.

## Método

### Procedimentos éticos e de coleta de dados

Inicialmente, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição das autoras, sendo aprovada pelo CAAE 52195721.4.0000.5289. Os respondentes manifestaram concordância em participar da pesquisa mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Um formulário foi criado no aplicativo Google Forms, com o TCLE e os instrumentos a serem utilizados. Os dados foram coletados entre os meses de maio de julho de 2022. Para controlar o viés comum do método, o questionário foi aplicado em dois tempos (Podsakoff et al., 2012). No tempo um, foram avaliadas as variáveis independentes e o questionário sociodemográfico. No tempo dois, foram testadas as variáveis mediadora e dependente. Para associar as respostas nos dois tempos, foi solicitado que as participantes indicassem *e-mail* e/ou telefone. Para a segunda parte da pesquisa, foram enviadas novas mensagens no WhatsApp ou no *e-mail*, com o *link* para acesso ao novo questionário.

### Participantes

Inicialmente responderam à pesquisa 565 trabalhadoras brasileiras. A segunda parte da pesquisa foi respondida por 442 trabalhadoras brasileiras, o que indicou uma perda amostral de 21,8 % entre os dois tempos de coleta. Desta forma, o tamanho amostral está acima do esperado, pois segundo Hair et al. (2009), a amostra precisa conter um total de, pelo menos, 10 pessoas por parâmetro. A amostra foi de conveniência, na qual participaram 442 trabalhadoras brasileiras, provenientes de 17 estados mais o Distrito Federal, com destaque para o estado de São Paulo (36,9 %) e Rio de Janeiro (18,1 %). No que tange ao estado civil, a maior parcela (91,3 %) era de mulheres casadas ou viviam como casadas. A média de filhos foi de 1,46 ( $DP = 1,67$ ). A maioria das entrevistadas possuía pós-graduação (57,0 %), seguidas pelas participantes graduadas (29,2 %). A idade das participantes variou de 20 a 47 anos ( $M = 33,5$  anos;  $DP = 4,77$ ). O tempo de serviço no emprego atual variou de 1 a 21 anos ( $M = 5,5$  anos;  $DP = 4,12$ ), e o tempo de serviço total de 1 a 26 anos ( $M = 11,4$  anos;  $DP = 5,64$ ). Como critérios de inclusão do estudo, pode-se citar: ser do sexo feminino, ter disponibilidade para participar do estudo, estar trabalhando no momento da pesquisa, ter retornado de período de licença-maternidade há quatro anos, no máximo e ter filho de até quatro anos.

### Instrumentos

*Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família* (Costantini et al., 2020; adaptada para o contexto brasileiro por Rodrigues e Martins, 2024). O referido instrumento é composto de 25 itens, divididos em cinco fatores de primeira ordem (Facilidades Organizacionais, Trabalho flexível, Políticas de parentalidade e gestação, Comunicação e apoio psicológico, Gestão de trabalho) e um de segunda ordem (Políticas de suporte trabalho-família). Os participantes deveriam informar se cada política apresentada está ou não disponível em suas organizações, em respostas dicotômicas. Exemplo de item: "Hora de almoço flexível". No presente estudo, os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega McDonald foram de 0,85 e 0,86 no fator geral.

*Versão breve da Medida de Comportamento do Suporte do Supervisor à Família* (Hammer et al., 2013; adaptada ao contexto brasileiro por Vieira e Gabardo-Martins, 2024). Trata-se de instrumento unifatorial composto por quatro itens, a serem respondidos em escala de resposta em formato tipo Likert de cinco pontos, variando de 1: *Discordo totalmente* a 5: *Concordo totalmente*. Exemplo de item: "Meu (minha) supervisor(a) me deixa à vontade para conversar com ele ou ela sobre meus conflitos

pessoais e do trabalho”. Os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega McDonald, foram iguais a 0,90, no presente estudo.

*Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho* (Schaufeli et al., 2006; adaptada ao contexto brasileiro por Ferreira et al., 2016), que é constituída de forma unifatorial por nove itens. Os itens foram respondidos em uma escala Likert de sete pontos, alternando de 1: *Nunca* a 7: *Sempre*. Exemplo de item: “Meu trabalho me inspira”. O índice de consistência interna, calculado pelo Alfa de Cronbach, foi igual a 0,92 nesta investigação.

Fatores “reflexões sobre sair do emprego atual” e “comportamento de busca de emprego” da *Escala Intenção de Turnover e Busca de Emprego*, Da Silva et al. (2018). Cada fator compõe-se de três itens. Utilizou-se uma escala de resposta tipo Likert de cinco pontos, variando de 1: *Nenhuma chance* a 5: *100% de chance*. Exemplo de item do fator reflexões sobre sair do emprego atual: ‘Eu pretendo pedir demissão de meu emprego atual’. Exemplo de item do fator comportamento de busca de emprego: ‘Eu tenho procurado outros empregos desde que eu entrei nesta organização’. O índice de consistência interna, calculado pelo Alfa de Cronbach, foram iguais a 0,95 (fator reflexões sobre sair do emprego atual) e 0,88 (fator comportamento de busca de emprego), no atual estudo.

Conjuntamente com as escalas, também foi aplicado um questionário sociodemográfico, buscando obter características descritivas da amostra.

### Procedimentos de análise de dados

As informações coletadas foram tabuladas no software estatístico Jamovi (versão 2.2.5), seguidas das análises por meio do software MPlus (versão 8). Na avaliação da confiabilidade de cada escala foram calculados os índices de consistência interna por meio do coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e do coeficiente Ômega McDonald ( $\omega$ ), seguindo o critério de  $\alpha \geq 0,70$  e  $\omega \geq 0,70$  como aceitáveis para pesquisas (Kalkbrenner, 2024).

Inicialmente, foi feita uma análise fatorial confirmatória para cada instrumento, a fim de verificar suas estruturas. Em seguida, foi realizada a análise do modelo estrutural para verificar as relações entre os construtos do estudo, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, que pode ser vista como uma combinação de análise fatorial e regressão, com foco na investigação de construtos latentes. O método de estimação de parâmetros utilizado foi o de WLSMV (Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted), no qual os itens foram declarados como variáveis categóricas. Para verificar se os dados se ajustam aos modelos teóricos propostos, foram adotados os seguintes índices de ajuste:  $\chi^2/df < 5$ ; CFI  $> 0,95$ ; TLI  $> 0,95$ ; RMSEA  $< 0,08$  (Goretzko et al., 2024).

### Resultados

Para avaliar a estrutura interna dos instrumentos utilizados, inicialmente foram realizadas análises fatoriais confirmatórias para cada escala e, em seguida, a análise do modelo de medidas. Os instrumentos tiveram sua estrutura confirmada, com obtenção de bons índices de ajuste. Ou seja, as seguintes estruturas foram encontradas como adequadas: Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família: 25 itens, divididos igualmente em cinco fatores de primeira ordem (Facilidades Organizacionais, Trabalho flexível, Políticas de parentalidade e gestação, Comunicação e apoio psicológico, Gestão de trabalho) e um de segunda ordem (políticas de suporte trabalho-família); Versão breve da Medida de Comportamento do Suporte do Supervisor à Família: 4 itens e um fator; Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho: nove itens e um fator; Escala Intenção de Turnover e Busca de Emprego: seis itens divididos igualmente em dois fatores (Reflexões sobre sair do emprego atual e Comportamento de busca de emprego). O modelo de medida também apresentou bons índices de ajuste e cargas fatoriais adequadas (0,43 a 0,98;  $M = 0,76$ ). Assim, os itens foram explicados por suas respectivas variáveis latentes (Tabela 1).

**Tabela 1**  
*Índices de ajuste e variação das cargas fatoriais dos modelos testados*

| Modelos                                                                                      | $\chi^2$ (GL) | CFI  | TLI  | RMSEA                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|------|----------------------|
| Escala de Políticas de suporte trabalho-família (5 fatores e um de segunda ordem – 25 itens) | 518,88 (264)  | 0,96 | 0,95 | 0,047 (0,04-0,053)   |
| Medida de Suporte do Supervisor à família (unifatorial e 4 itens)                            | 3,33 (2)      | 1    | 0,99 | 0,039 (0,000- 0,100) |
| Escala de Engajamento no Trabalho (unifatorial – 9 itens)                                    | 86,15 (22)    | 0,99 | 0,99 | 0,081 (0,064- 0,100) |
| Escala Intenção de <i>Turnover</i> e Busca de Emprego (2 fatores – 6 itens)                  | 25,42 (8)     | 0,99 | 0,99 | 0,081 (0,041- 0,100) |
| Modelo de medidas                                                                            | 1079,79 (876) | 0,99 | 0,99 | 0,023 (0,018- 0,027) |

Notas.  $\chi^2$ : qui-quadrado; GL: graus de liberdade; CFI: Comparative Fix Index; TLI: Tucker-Lewis Index; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation.

Foram analisadas, ainda, a correlação fatorial entre as variáveis. Conforme demonstrado na Tabela 2, houve correlação significativa ( $p < 0,001$ ) entre as variáveis do estudo. Ou seja, a hipótese nula, que afirma que não existe relação entre duas variáveis foi rejeitada, em todas as análises de correlação bivariada.

**Tabela 2**  
*Correlações entre as variáveis*

|                                                     | 1     | 2     | 3     | 4    |
|-----------------------------------------------------|-------|-------|-------|------|
| 1. Políticas de suporte trabalho-família            |       |       |       |      |
| 2. Comportamento de suporte do supervisor à família | 0,76  |       |       |      |
| 3. Engajamento no trabalho                          | 0,25  | 0,37  |       |      |
| 4. Reflexões sobre sair do emprego atual            | -0,21 | 0,33  | -0,63 |      |
| 5. Comportamento de busca de emprego                | -0,22 | -0,30 | -0,60 | 0,75 |

Nota. Todas as correlações  $p < 0,001$ .

Para o teste das hipóteses, de maneira inicial, foi testada a relação direta das variáveis independentes (VI: política de suporte trabalho-família e comportamento de suporte do supervisor à família) com as variáveis dependentes (VD: reflexões sobre sair do emprego atual e comportamento de busca de emprego). Os resultados, evidenciaram, porém, que na presença das duas VIs concomitantemente no modelo de pesquisa, somente o comportamento de suporte do supervisor à família apresentou relações significativas com as VDs. Tal resultado pode ter sido ocasionado pela correlação forte encontrada entre as VIs (0,76;  $p < 0,001$ ). Considerando, assim, que a alta colinearidade (Kondylis & Whittaker, 2010) entre as variáveis poderia estar impossibilitando que ambas apresentassem relações significativas com a VD, quando analisadas em conjunto, optou-se pelo uso de dois modelos distintos: um com a política de suporte trabalho-família como variável independente; e o outro com o comportamento de suporte do supervisor à família como variável antecedente.

No primeiro modelo (VI: política de suporte trabalho-família), sem a presença da variável mediadora (engajamento no trabalho), os resultados evidenciaram uma relação direta, negativa e significativa entre as políticas de suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, o que permitiu a confirmação da Hipótese 1 (Tabela 3). No outro modelo, o comportamento de suporte do supervisor à família também apresentou relação direta, negativa e significativa com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego. Tais achados possibilitaram a confirmação da Hipótese 2 (Tabela 4).

O passo seguinte consistiu em inserir a variável mediadora nos modelos de pesquisa. Na presença do engajamento no trabalho, a relação das políticas de suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual reduziu e deixou de ser significativa. O mesmo ocorreu na relação das políticas de suporte trabalho-família com o comportamento de busca de emprego (Tabela 3). Além disso, a associação do engajamento no trabalho com a reflexão sobre sair do emprego atual ( $\beta = -0,51$ ;  $p < 0,001$ ), e com o comportamento de busca de emprego ( $\beta = -0,48$ ;  $p < 0,001$ ) foram significativas. Outrossim, a relação das políticas de suporte trabalho-família com o engajamento no trabalho ( $\beta = 0,17$ ;  $p < 0,01$ ) e os efeitos indiretos e totais (políticas de suporte trabalho-família  $\rightarrow$  engajamento no trabalho  $\rightarrow$  reflexão sobre sair do emprego atual:  $-0,09$ ;  $p < 0,01$ ; total:  $-0,16$ ;  $p < 0,01$ ; políticas de suporte trabalho-família  $\rightarrow$  engajamento no trabalho  $\rightarrow$  o comportamento de busca de emprego:  $-0,08$ ;  $p < 0,01$ ; total:  $-0,17$ ;  $p < 0,01$ ) também foram significativos.

Tais resultados indicam que o engajamento no trabalho mediou totalmente as relações das políticas de suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, o que confirmou a Hipótese 3 do estudo. A Tabela 3 traz a síntese das relações encontradas. A Figura 1 apresenta a versão final do referido modelo, com os parâmetros padronizados.

Tabela 3

Resultados do modelo mediacional: VI – Política de suporte trabalho-família

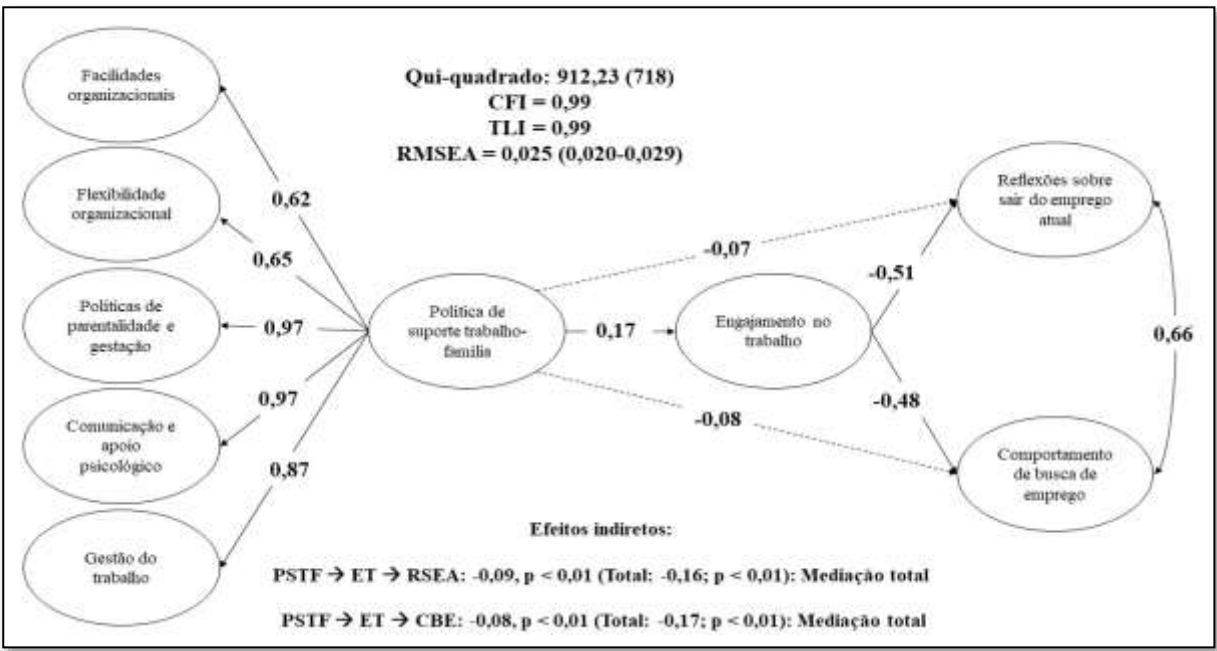
| VDs                                  | Direto sem VMed | Direto com VMed | Indireto | Total   | Mediação       |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|----------|---------|----------------|
| Reflexão sobre sair do emprego atual | -0,16*          | -0,07           | -0,09**  | -0,16** | Mediação total |
| Comportamento de busca de emprego    | -0,17**         | -0,08           | -0,08**  | -0,17** | Mediação total |

Nota. VDs: Variáveis dependentes; VMed: Variável Mediadora.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Figura 1

Versão final do primeiro modelo: VI – Política de suporte trabalho-família



Nota. As linhas contínuas representam as relações significativas ( $p < 0,05$ ). As linhas pontilhadas indicam relações não significativas ( $p > 0,05$ ).

No outro modelo, na presença a variável mediadora engajamento no trabalho, a associação do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego atual reduziu, porém continuou a ser estatisticamente significativa. Por outro lado, a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o comportamento de busca de emprego reduziu e deixou de ser significativa (Tabela 4). De mais a mais, a associação do engajamento no trabalho com a reflexão sobre sair do emprego atual ( $\beta = -0,50$ ;  $p < 0,001$ ) e do engajamento no trabalho com o comportamento de busca de emprego ( $\beta = -0,48$ ;  $p > 0,001$ ) foram significativas. O mesmo ocorreu com a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o engajamento no trabalho ( $\beta = -0,19$ ;  $p > 0,001$ ). Por fim, os efeitos indiretos da VI com as VDs e os efeitos totais (comportamento de suporte do supervisor à família  $\rightarrow$  engajamento no trabalho  $\rightarrow$  reflexão sobre sair do emprego atual:  $-0,10$ ;  $p < 0,001$ ; total:  $0,21$ ;  $0,001$ ; comportamento de suporte do supervisor à família  $\rightarrow$  engajamento no trabalho  $\rightarrow$  comportamento de busca de emprego:  $-0,09$ ;  $p < 0,001$ ; total:  $-0,19$ ;  $p < 0,001$ ) foram significativos.

Estes resultados indicam que a engajamento no trabalho mediou parcialmente a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego atual, e totalmente a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o comportamento de busca de emprego, o que evidencia que a Hipótese 4 foi corroborada. A Tabela 4 apresenta a síntese das relações encontradas. A Figura 2 traz a versão final do referido modelo, com os parâmetros padronizados.

Tabela 4

Resultados do modelo mediacional: VI – Comportamento de suporte do supervisor à família

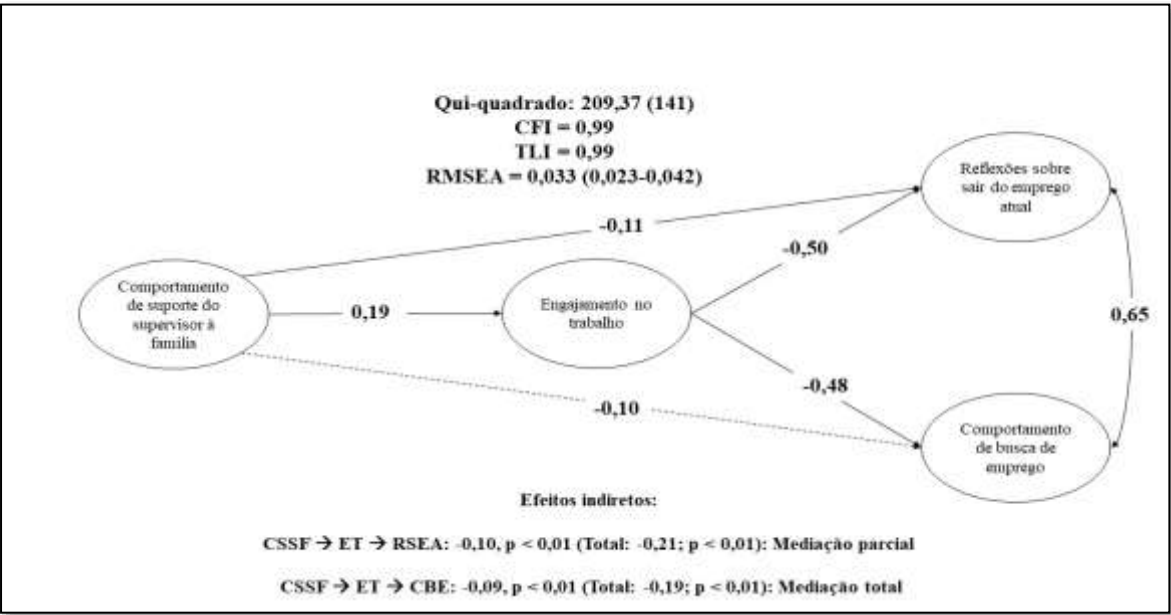
| VDs                                  | Direto sem VMed | Direto com VMed | Indireto | Total   | Mediação         |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|----------|---------|------------------|
| Reflexão sobre sair do emprego atual | -0,21**         | -0,11*          | -0,10**  | -0,21** | Mediação parcial |
| Comportamento de busca de emprego    | -0,19**         | -0,10           | -0,09**  | -0,19** | Mediação total   |

Nota. VDs: Variáveis dependentes; VMed: Variável Mediadora.

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,001$

Figura 2

Versão final do segundo modelo: VI – Política de suporte trabalho-família



Nota. As linhas contínuas representam as relações significativas ( $p < 0,05$ ). As linhas pontilhadas indicam relações não significativas ( $p > 0,05$ ).

## Discussão

O presente estudo avaliou, com base no Modelo JD-R, como as organizações podem oferecer suporte às mulheres que têm filhos de até quatro anos, por meio da análise das relações das políticas de suporte trabalho-família e do comportamento de suporte do supervisor à família com a intenção de *turnover*. Além disso, verificou o papel mediador do engajamento no trabalho nessas relações. Os resultados apontaram para a existência de uma relação direta e negativa das políticas de suporte trabalho-família e do comportamento de suporte do supervisor à família com a intenção de *turnover*. Ademais, evidenciaram que o engajamento no trabalho medeia tais relações. Tais evidências empíricas acarretam importantes implicações teóricas e práticas, uma vez que através deste estudo, as organizações e supervisores podem adotar uma postura de maior suporte as mulheres que estão retornando da licença maternidade, a fim de que elas desejem se manter na organização.

A contribuição principal desse estudo foi demonstrar que as mulheres que estão retornando da licença-maternidade podem optar por continuar em seus empregos, se tiverem um ambiente laboral que lhes forneça apoio. Então, uma das formas de impedir que tais mulheres deixem seus empregos é o aumento de políticas de suporte trabalho-família, como o oferecimento de horário flexível, possibilidade de home office ou ainda a presença de creches na instituição. Assim, os resultados evidenciaram uma relação negativa entre as políticas de suporte trabalho-família com a intenção de *turnover*, ou seja, quanto mais suporte trabalho-família a mulher recebe, menos ela tem a intenção de deixar sua empresa e seu trabalho. Tal relação forneceu sustentação empírica para a Hipótese 1. Tais resultados se assemelham aos encontrados em estudos anteriores (Gonçalves & Neto, 2022; Lobburi, 2012; Oliveira et al., 2018), que investigaram a relação entre políticas de suporte ao trabalhador e resultados laborais positivos. Os resultados fornecem ainda evidências empíricas de que quando a organização oferece políticas de suporte trabalho-família, ela possibilita que a mulher que tem filho pequeno consiga gerir sua carreira profissional, mesmo em um momento tão delicado emocionalmente (Costantini et al., 2020), o que por sua vez, reduz conflitos (Lemos et al., 2021) e proporciona um maior desejo de permanecer na organização, por esta ajudá-la em suas demandas (Costantini et al., 2020).

Outra maneira de evitar que as mulheres que retornam da licença-maternidade deixem seus empregos relaciona-se ao comportamento de suporte do supervisor à família, posto que foi encontrada uma relação negativa do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego atual e o comportamento de busca de emprego, possibilitando a confirmação da Hipótese 2. Estes achados reforçaram as conclusões anteriores (Campos-Garcia et al., 2021; Hammer et al., 2013) quanto à importância do suporte do supervisor à família para incentivar os trabalhadores a permanecerem em seus empregos. Ademais, as ações do supervisor podem realçar a maneira como as mulheres vivenciam a licença-maternidade, ocasionando que a mulher se sinta compreendida e acolhida e evita que ela deixe a organização (Lemos et al., 2021). Dessa maneira, o presente estudo fornece apontamentos adicionais aos pressupostos do Modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2017), que afirma que os recursos no trabalho são capazes de potencializar resultados positivos, uma vez que tais recursos são considerados responsáveis pelo processo motivacional extrínseco, no qual uma das consequências é a redução da intenção de *turnover* (Bakker et al., 2023).

Os desfechos deste estudo também demonstraram que a mediação do engajamento no trabalho, o que possibilitou a confirmação das Hipóteses 3 e 4 do estudo. Tais achados corroboram pesquisas anteriores (Lobburi, 2012; Tews et al., 2020; Yeosock, 2020), sobre o papel mediador do engajamento no trabalho nas relações de recursos do trabalho com a intenção de *turnover*. Outrossim, contribuem para a elucidação do papel crucial do engajamento no trabalho na vinculação de variáveis contextuais do trabalho aos resultados laborais. Nesse sentido, identificou-se que, além das políticas de suporte trabalho-família e do comportamento de suporte do supervisor à família possibilitarem a redução da intenção de *turnover* nas relações diretas, também são responsáveis por aumentarem o nível de engajamento no trabalho, o que, por sua vez, reduz a intenção de *turnover* (Yeosock, 2020).

Vale ressaltar, porém, que o engajamento no trabalho mediou totalmente as relações das políticas de suporte trabalho-família com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, bem como a relação do comportamento de suporte do supervisor à família com o comportamento de busca de emprego, e parcialmente a associação do comportamento de suporte do supervisor à família com a reflexão sobre sair do emprego.

Isso quer dizer que as políticas de suporte trabalho-família apresentam apenas relações indiretas com a reflexão sobre sair do emprego atual e com o comportamento de busca de emprego, a partir do engajamento no trabalho. Outrossim, o fator de o supervisor apoiar às questões familiares de mães de filhos de até quatro anos afeta apenas indiretamente o comportamento de busca de emprego, por meio do engajamento no trabalho (Rijnhart et al., 2021). Quando a organização apresenta políticas de apoio e o supervisor fornece apoio para que as mães de filhos pequenos consigam equilibrar suas questões laborais com suas questões familiares, elas tendem a se engajarem mais em suas atividades. E o fato de as mulheres estarem engajadas em suas atividades reduz a chance de elas buscarem, efetivamente, outro emprego (Yeosock, 2020).

Entretanto, quando o supervisor apresenta comportamento de apoio à família, como por exemplo, demonstrar confiança no trabalho dessas mulheres, elas tendem a não refletir sobre buscar outros empregos, independente do engajamento no trabalho, pois a relação direta foi significativa mesmo na presença do referido construto. Uma possível explicação é que quando um supervisor auxilia a mulher a equilibrar seus papéis profissionais e familiar, ele estimula uma obrigação psicológica para que essa mulher não reflita sobre deixar a organização (Campos-Garcia et al., 2021). Por exemplo, essa mulher pode pensar que é tão bem tratada pelo seu supervisor, que não seria justo deixar o seu cargo (Nguyen et al., 2020).

Os resultados referentes à mediação do engajamento no trabalho vão ao encontro do Modelo JD-R, onde os recursos do trabalho iniciam um processo motivacional que impulsiona o alcance de metas, desenvolvimento e crescimento pessoal, que se expressa em maiores níveis de engajamento, que por sua vez, leva a melhores resultados do trabalho e reduz a intenção de *turnover* (Bakker et al., 2023). Além disso, demonstram que com o funcionário mais engajado, as chances de *turnover* diminuem, pois ele se sente feliz com o atual emprego.

Com isso, a presente pesquisa sugere que empresas aumentem suas políticas de apoio e treinem seus supervisores para que eles sejam capazes de fornecer suporte às mulheres que têm filhos pequenos, de forma a reter o seu capital humano e deixá-lo mais engajado com o trabalho. Dessa forma, as empresas podem elaborar estratégias que proporcionem um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Quanto às limitações da presente investigação, cita-se a utilização de instrumentos de autorrelato, podendo ocasionar viés de resposta, dependendo do momento e do estado emocional em que o respondente se encontra. Assim, se as respostas não refletirem com precisão a realidade, os resultados podem não ser aplicáveis a outros contextos ou populações. Todavia, tal viés pode ter sido minimizado com a garantia do anonimato das respostas, além do fornecimento de informações da inexistência de respostas certas ou erradas. Outra limitação é de que a maioria das mulheres respondentes pertenciam à região Sudeste do Brasil, além de serem casadas e possuírem nível educacional superior. Dessa forma, não é possível generalizar os resultados para grupos distintos desses, limitando a extrapolação dos achados. Uma terceira limitação refere-se ao corte transversal do estudo. As conclusões podem não refletir dinâmicas de longo prazo, como flutuações na intenção de *turnover* em diferentes contextos temporais. No entanto, para minimizar tal efeito, este estudo foi realizado em dois tempos, de modo a tentar evitar a variância comum do método. Por fim, apesar do Modelo JD-R preconizar o uso de recursos do trabalho e pessoais e demandas do trabalho de forma concomitante, este estudo utilizou apenas recursos do trabalho, negligenciando, dessa maneira, o papel dos recursos pessoais e das demandas do trabalho na prevenção da intenção de *turnover*. Dessa forma, os resultados podem não ser aplicáveis a contextos onde recursos pessoais ou demandas laborais têm peso significativo.

No que tange às pesquisas futuras, sugere-se que investigações futuras adotem outros tipos de recursos do trabalho, além de analisar o papel de recursos pessoais e das demandas do trabalho no equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Para tal, sugere-se o uso de metodologia diferenciada da apresentada no presente estudo, por exemplo, de natureza longitudinal, em que os mesmos participantes são acompanhados em várias ondas de coleta ao longo do tempo, permitindo observar mudanças intra e interindividuais e inferir relações causais com maior precisão; e ainda com amostra distinta, visando ampliar a capacidade de generalização dos achados para além do grupo inicialmente analisado.

Além disso, recomenda-se investigar como fatores organizacionais, como cultura corporativa e políticas de recursos humanos, podem moderar os efeitos do modelo JD-R em mães que retornam da licença-maternidade. Por exemplo, verificar se a disponibilidade de políticas de retorno gradual, comunicação antes do retorno e suporte psicológico pode aumentar o engajamento no trabalho e a vontade de continuar trabalhando na empresa. Outro aspecto prático é estudar as práticas de retorno à rotina, como programas de *runway back* e dias *Keep in Touch*, que podem facilitar a reconexão com a empresa durante a licença, mitigando a sensação de isolamento e de estar desatualizada. Por fim, incluir variáveis como flexibilidade de turnos, trabalho remoto e mentorias com mães que já passaram pelo retorno pode revelar como esses recursos influenciam a motivação e a retenção nesse grupo específico.

### Considerações finais

Conclui-se que as políticas organizacionais de suporte trabalho-família e o comportamento de suporte de supervisor à família não são benéficos somente para a mulher que as recebe, mas sim para toda a organização. Tais ações melhoram as relações e as condições de trabalho, além de tornar a organização diferenciada pela presença de tais ações, podendo ser alvo de outras mulheres que procuram emprego.

### Referências

- Aldrighi, I. A. C., Lemes, R. S., & Da Silva, F. M. (2021). A mulher e o mercado de trabalho: uma discussão sobre a (re) inserção após a licença-maternidade. *Saber Humano: Revista Científica da Faculdade Antonio Meneghetti*, 11(18). <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>
- Alves, P. J. M. (2023). *A proteção ao trabalho da mulher e seu impacto adverso: reflexos da divisão sexual do trabalho* [Dissertação de mestrado]. Universidade Nove de Julho <https://bibliotecatede.uninove.br/handle/tede/3232>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bernardo, V. C. D. S. (2023). *Diferenciais raciais entre mulheres sem filhos ao final do período reprodutivo no mercado de trabalho nordestino em 2015* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal do Rio Grande do Norte <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/58293>
- Campos-Garcia, X., Guevara, R., & Idrovo-Carlier, S. (2021). The effect of family supportive supervisor behaviors and work-family culture on turnover intention and work-family conflict. *Management Science Letters*, 11(9), 2377-2390. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.003>
- Costantini, A., Dickert, S., Sartori, R., & Ceschi, A. (2020). Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions. *Gender in Management: An International Journal*, 36(1), 108-130. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>
- Da Silva, A. A., Machado, W. d. L., Souza, L. A. S. d., Barbosa, N. M. S., Assis, R. S. d., & Oliveira, M. Z. d. (2018). Adaptação e propriedades psicométricas da Escala de Intenção de Turnover e Busca de Emprego. *Avaliação Psicológica*, 17(4), 462-472. <https://doi.org/10.15689/ap.2018.1704.6.06>
- De Oliveira Silva, M. N., & Da Costa, A. B. (2022). O papel da mulher na produção e reprodução do trabalho no capitalismo à luz de alguns conceitos. *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*, 19(33), 180-195. <https://doi.org/10.22481/ccsa.v19i33.10474>
- Duarte, N., Jorge, M. S. B., da Silva, D. M. F., de Souza, D. B. C., Oliveira, R. S., Barroso, P., & Lourinho, L. (2021). Estratégias de promoção da saúde mental na atenção primária à saúde no contexto da Covid-19: uma revisão integrativa. *Research, Society and Development*, 10(11), 527-540. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i11.19527>
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. de C., Novaes, V. P., & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 21(4). <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Garcia, C. F., & Viecili, J. (2018). Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30, 271-280. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541>

- García, M. E. A., & González, A. M. V. (2022). Violencia de Género: Una Revisión de Instrumentos de Medida. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 5(66), 141-156. <https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.11>
- Gonçalves, P., & Neto, H. V. (2022). Condições psicossociais de trabalho em enfermeiros, médicos e assistentes operacionais de um serviço de internamento cirúrgico. *Cesqua-Cadernos de Engenharia de Segurança, Qualidade e Ambiente*, 1(5), 1-24.
- Goretzko, D., Siemund, K., & Sterner, P. (2024). Evaluating model fit of measurement models in confirmatory factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 84(1), 123-144. <https://doi.org/10.1177/00131644231163813>
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2009). *Multivariate data analysis 7th edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hammer, L. B., Ernst Kossek, E., Bodner, T., & Crain, T. (2013). Measurement development and validation of the family supportive supervisor behavior short-form (FSSB-SF). *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 285. <https://doi.org/10.1037/a0032612>
- Kalkbrenner, M. T. (2024). Choosing between Cronbach's coefficient Alpha, McDonald's coefficient Omega, and coefficient H: Confidence intervals and the advantages and drawbacks of interpretive guidelines. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 57(2), 93-105. <https://doi.org/10.1080/07481756.2023.2283637>
- Kondylis, A., & Whittaker, J. (2010). Adaptively preconditioned Krylov spaces to identify irrelevant predictors. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 104(2), 205-213. <https://doi.org/10.1016/j.chemolab.2010.08.010>
- Kuhn, P., Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2024). Intenção de abandono profissional em professores brasileiros: Revisão sistemática. *Revista Psicologia em Pesquisa*, 18(3), 1-27. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2024.v18.37834>
- Lagunes-Cordoba, E., Davalos, A., Fresan-Orellana, A., Jarrett, M., Gonzalez-Olvera, J., Thornicroft, G., & Henderson, C. (2021). Mental health service users' perceptions of stigma, from the general population and from mental health professionals in Mexico: A qualitative study. *Community Mental Health Journal*, 57, 985-993. <https://doi.org/10.1007/s10597-020-00706-4>
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Lobburi, P. (2012). The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. *Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93-104. <https://doi.org/10.19030/jabr.v28i1.6687>
- Machado, J. S. D. A., & Penna, C. M. D. M. (2022). As políticas públicas de saúde e a fragmentação do corpo feminino em útero e peito. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 32, 320-341. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312022320221>
- Nguyen, L. V., Haar, J., & Smollan, R. (2020). Family supportive supervisor behaviours and turnover intentions: testing a multiple mediation model in the New Zealand hospitality industry. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 30(2), 156-173. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1730674>
- Oliveira, Á. de F., Gomide Júnior, S., Poli, B. V. dos 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>
- Palma, E. D. S. B., & Da Silva Gonçalves, M. C. (2022). Mulheres de negócios: um estudo de caso sobre o desafio de gênero em João Pinheiro-MG. *Altus Ciência*, 14(14), 247-277. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6363670>
- Paro, M. L., da Silva, O. N., de Carvalho, R. R., Pizzio, A., & Rodrigues, W. (2024). Qualidade de vida no trabalho dos juízes de direito no Tocantins. *Conjecturas*, 24(1), 1-24. <https://doi.org/10.53660/CONJ-2127-2X01>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Klinger, R. L. (2012). Are we really measuring what we say we're measuring? Using video techniques to supplement traditional construct validation procedures. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 99. <https://doi.org/10.1037/a0029570>

- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *APTISI Transactions on Management*, 6(1), 74-82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Rijnhart, J. J., Lamp, S. J., Valente, M. J., MacKinnon, D. P., Twisk, J. W., & Heymans, M. W. (2021). Mediation analysis methods used in observational research: a scoping review and recommendations. *BMC Medical Research Methodology*, 21, 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12874-021-01426-3>
- Riyono, B., & Rezki, G. (2022). Burnout among working mothers: The role of work-life balance and perceived organizational support. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal*, 19(2), 109-121. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i2.31>
- Rodrigues, F. S., & Martins, L. M. D. (2024). Adaptação brasileira da Escala de Políticas de Suporte Trabalho-Família em Mulheres Trabalhadoras. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 25(1), 17-27.
- Salvagni, J., Azambuja, M., Reichert, F. M., & Veronese, M. V. (2023). Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras. *Confluências. Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito*, 25(1), 18-42. <https://doi.org/10.22409/conflu.v25i1.57084>
- Santos, K. M. D. O., & Oliveira-Silva, L. C. (2021). Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. *Cadernos Pagu*, 62. <https://doi.org/10.1590/18094449202100620021>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Segala, D. (2024). *Mapeamento das competências dos servidores Técnico-Administrativos em Educação lotados nos setores da gerência administrativa da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul* [Dissertação de mestrado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul <http://hdl.handle.net/10183/274491>
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Stafford, K. (2020). Social support and turnover among entry-level service employees: Differentiating type, source, and basis of attachment. *Human Resource Management*, 59(3), 221-234. <https://doi.org/10.1002/hrm.21989>
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The impact of motherhood on women's career progression: A scoping review of evidence-based interventions. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- Vieira, B. A., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2024). Medidas abrangente e reduzida de comportamento de suporte do supervisor à família. *Psico-USF*, 28, 799-810. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280411>
- Yeosock, A. (2020). *The mediating role of work engagement on the relationship between perceived supervisor support and turnover intention* [Tese de mestrado]. San Jose State University [https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8664&context=etd\\_theses](https://scholarworks.sjsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=8664&context=etd_theses)

**Contribuição de autores (Taxonomia CRediT):** 1. Conceitualização; 2. Curadoria de dados; 3. Análise formal; 4. Aquisição de financiamento; 5. Pesquisa; 6. Metodologia; 7. Administração do projeto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisão; 11. Validação; 12. Visualização; 13. Redação: esboço original; 14. Redação: revisão e edição.

F. S. R. contribuiu em 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13; L. M. D. G. M. em 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14.

**Editores científicos responsáveis:** Dra. Cecilia Cracco.