

## SUORTE ORGANIZACIONAL E OPORTUNIDADE DE ALCANCE DOS VALORES PESSOAIS NO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE BANCÁRIOS<sup>12</sup>

### Organizational support and Opportunity to achieve personal values at work from the perspective of bank employees

**Marcela Giuliani Denardin**<sup>3</sup> 

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)<sup>4</sup>  
Santa Maria, RS, Brasil.

**Luis Felipe Dias Lopes**<sup>5</sup> 

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Santa Maria, RS, Brasil.

**Nuvea Kuhn**<sup>6</sup> 

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Santa Maria, RS, Brasil.

**Beatriz Leite Gustmann de Castro**<sup>7</sup> 

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Santa Maria, RS, Brasil.

**Denise Johann**<sup>8</sup> 

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)  
Santa Maria, RS, Brasil.

### Resumo

Este estudo tem como objetivo realizar um comparativo de gênero no que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional e à Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho para bancários. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com uma abordagem quantitativa. Utilizou-se o protocolo de pesquisa composto pela Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO-R) de Queiroga, Brandão e Borges Andrade (2015), e pela Medida de Oportunidades no Trabalho (MOT) de Paschoal (2008). Os instrumentos foram aplicados para

<sup>1</sup> Editora responsável pela avaliação: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Liliam Deisy Ghizoni. Editora de Leiaute: Beatriz Albarello. Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel.

<sup>2</sup> Copyright © 2023 Denardin, Lopes, Kuhn, Castro & Johann. Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons. Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

<sup>3</sup> [marceladenardi@gmail.com](mailto:marceladenardi@gmail.com)

<sup>4</sup> Av. Roraima, 1000 - 4303 - Cidade Universitária, Santa Maria - RS, Brasil

<sup>5</sup> [lflopes67@gmail.com](mailto:lflopes67@gmail.com)

<sup>6</sup> [nuveak@gmail.com](mailto:nuveak@gmail.com)

<sup>7</sup> [beatriz.castro@unochapeco.edu.br](mailto:beatriz.castro@unochapeco.edu.br)

<sup>8</sup> [johanndenisee@gmail.com](mailto:johanndenisee@gmail.com)



uma amostra de 144 trabalhadores do setor bancário. Os principais resultados encontrados apontam que o suporte organizacional dos respondentes foi mediano e adequado, enquanto que a percepção da oportunidade no trabalho dos respondentes foi de mediana para alta. Embora não houvesse diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros, os homens perceberam maior suporte organizacional em relação às mulheres na maior parte dos fatores. Observou-se que o gênero não foi uma variável comparável na relação entre a oportunidade de alcance dos valores pessoais no trabalho e a percepção de suporte organizacional, para este estudo em específico.

**Palavras-chave:** Gênero. Suporte Organizacional. Trabalho. Valores Pessoais.

---

### **Abstract**

This study aims to carry out a gender comparison with regarding the Perception of Organizational Support and the Opportunity to Achieve Personal Values at Work for bank employees. This is a descriptive research, with a quantitative approach. The research protocol was used, consisting of the Scale of Perception of Organizational Support (EPSO-R) by Queiroga, Brandão and Borges Andrade (2015), and the Measure of Opportunities at Work (MOT) by Paschoal (2008). The instruments were applied to a sample of 144 workers in the banking sector. The main results found indicate that the respondents' organizational support was medium and adequate, while the respondents' perception of opportunity at work was medium to high. Although there were no statistically significant differences between genders, men perceived greater organizational support in relation to to women in most factors. It was observed that gender was not a comparable variable in the relationship between the opportunity to achieve personal values at work and the perception of organizational support, for this specific study.

**Keywords:** Gender. Organizational Support. Work. Personal Values.

---

### **Introdução**

O setor bancário é reconhecido pelas cobranças exacerbadas e pela constante demanda pelo atingimento de metas, o que acaba repercutindo tanto na vida pessoal quanto profissional dos trabalhadores que atuam nestes setores (Perrone, Santos & Dias, 2018). É um setor reconhecido pela falta de equidade de gênero nos espaços laborais bem como na ocupação de determinados cargos hierárquicos (Pinno, Massocatto, Grave & Battisti, 2019).

A ampliação da diversidade e da complexidade nas organizações desponta-se em novos tipos de contradições e assimetrias nesses espaços de interação social, como as demandas acerca das relações de gênero. Nesta conjuntura, as organizações passam a ser o palco de novas formas de conflitos, exigindo diálogos e compreensão, bem como necessitando de adaptações das práticas de gestão (Andrade et al., 2002; Beltramini, Cepellos & Pereira, 2022).

Para Noland, Moran e Kotschwar (2016), a presença de mulheres na liderança de empresas pode melhorar a lucratividade das empresas. Essa afirmação está pautada em

características específicas, como o alto índice de desempenho das mulheres nas avaliações de matemática, a relativa ausência de atitudes discriminatórias, o reconhecimento da competência e abnegação delas ao trabalho, são alguns dos enfoques observados que auxiliaram na obtenção de melhores resultados em termos financeiros. Ao estudar 265 empresas brasileiras, demonstraram que somente 9% das companhias possuem participação feminina nos conselhos de administração e 9% em cargos executivos. Ainda, autores como Hryniewicz e Vianna (2018) demonstraram que para serem reconhecidas, muitas vezes precisam se esforçar mais que os homens no ambiente de trabalho.

Os estudos de Buitendijk, Curry e Maes (2019) evidenciam que apesar dos avanços em igualdade, diversidade e inclusão, muitas formas de desigualdade e discriminação continuam marcando as relações laborais, e uma dessas formas de exclusão envolve o gênero. Esse tipo de discriminação está interseccionalmente relacionado à raça, etnia, orientação sexual e status socioeconômico, muitas vezes é sutil e implícito (Merma-Molina, Ávalos-Ramos & Martínez Ruiz, 2022).

Sob a percepção de Hirata e Kergoat (2021), a centralização do trabalho é o pressuposto para compreender as sociedades atuais e seu avanço, principalmente em termos, de gênero. Assim, surge atualmente a divisão sexual do trabalho, em que nesse novo contexto as modalidades das formas de labor se transformaram, porém, sua estrutura é notavelmente perene. Diante desse contexto percebe-se a importância de estudar construtos que estejam relacionados à disparidade existente entre os gêneros (Hirata & Kergoat, 2021; Santos, Ottonicar, de Souza & Damian 2018), sendo objeto deste estudo o suporte e as oportunidades de alcance dos valores pessoais no trabalho.

Pesquisas demonstram que quando uma organização oferece suporte ao seu quadro de trabalhadores tende a retê-los. No entanto, quando são baixas as percepções sobre o suporte, maiores são as probabilidades de absenteísmo, bem como intenção em deixar a organização (Cappelozza, Crispim, Venelli-Costa & dos Santos Claro, 2021).

Deste modo, o objetivo que norteia este estudo consiste em realizar um comparativo de gênero no que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional e à Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho para bancários.



## 2 Revisão da literatura

### 2.1 *Suporte Organizacional*

O suporte organizacional na percepção do trabalhador se refere à forma como este compreende aspectos do seu trabalho, como apoio, assistência e atenção em relação às suas necessidades e expectativas (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Formiga, Paula & Silva, 2022). Pode ser compreendido como um conjunto de “crenças nutridas por empregados que se posicionam mentalmente como receptores ou beneficiários de doações organizacionais durante o intercâmbio social” (Siqueira, 2005, p. 85).

Para Paschoal, Torres e Porto (2010), o suporte organizacional engloba todas as características do trabalho que possam influenciar na carga emocional do empregado.

Neste quesito, a mensuração do suporte organizacional mostra-se como um instrumento capaz de valorizar as contribuições do quadro de pessoal, criando uma relação de reciprocidade entre os objetivos organizacionais e os objetivos pessoais de cada indivíduo (Fernandes, Siqueira & Vieira, 2014).

Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015) propuseram uma versão reduzida da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO), sendo composta por 28 itens, a partir da versão original de Castro (1999), e das versões reduzidas de Brandão (2009), e de Queiroga (2009).

Cabe aqui destacar que o suporte organizacional consiste em reconhecer os esforços individuais de cada trabalhador por meio de um bom ambiente de trabalho, uma chefia agradável, elogios, premiações, benefícios, entre outros aspectos tangíveis e intangíveis da relação entre a organização (Cardoso, Folini & Dias, 2019). Para Cappellozza et al. (2021) e Moreira, Oliveira, Lopes e Pantoja (2018), a percepção do suporte incide na retenção de talentos, o que de certa forma acaba balizando a intenção de rotatividade e/ou absenteísmo.

Na concepção de Moreira et al. (2018), a percepção do suporte abarca aspectos que direcionam ao desempenho no trabalho, como carga horária, suporte material, e percepção das práticas financeiras realizadas pela organização.

No que tange às práticas financeiras, percebe-se que o setor bancário ainda possui disparidades existentes entre os gêneros. Silva, Rodrigues, Andrade Neto e Queiroz (2018), por exemplo, constataram que as mulheres possuem maior escolaridade em relação aos homens no setor bancário. Porém, quando se trata de rendimentos financeiros, os homens acabam ocupando uma posição privilegiada e de prestígio, recebendo assim, salários mais elevados.

Neste sentido, Pinno et al. (2019) mostraram que as mulheres predominam nos cargos de caixa e os homens em posições hierárquicas superiores.

Ademais, além da questão financeira, o suporte de uma forma geral também é percebido de forma diferente entre os gêneros. Em uma pesquisa com 228 trabalhadores brasileiros, Oliveira, Paula, da Silva Barreto, Formiga e da Silva (2021) evidenciaram que os homens percebiam um maior suporte e qualidade de vida em relação às mulheres. Mostraram que há necessidade de práticas voltadas ao suporte, principalmente no setor público.

## 2.2 *Oportunidades de alcance dos valores pessoais no trabalho*

A Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho permeia a condição ou característica do trabalho que pode contribuir para a consecução de valores pessoais (Paschoal, 2008).

Schwartz (1992) enfatizou os valores pessoais a partir da década de 80, desenvolvendo a Teoria de Valores Pessoais. Na teoria em questão, os valores se conectam formando um círculo. Quanto mais distante, maior o conflito entre os valores.

Considerando o conceito de valores, o autor apontou que existem dez valores básicos que podem ser encontrados em qualquer grupo social e contexto cultural, que correspondem a: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodeterminação ou autodireção, universalismo, benevolência, tradição, segurança e conformidade (Schwartz, 1992).

Os valores estão divididos em dimensões de ordem superior: autodeterminação, conservação, autotranscendência e abertura à mudança. A conservação promove a estabilidade e as práticas tradicionais, ao passo que a abertura à mudança estimula o pensamento livre – o que configura as dimensões como tipos motivacionais conflitantes. Da mesma forma, a autotranscendência e a autodeterminação também são diametralmente opostos, de forma que a primeira enfatiza o bem-estar dos outros e a segunda tende a legitimar a busca pelos interesses pessoais (Schwartz, 1992).

A partir da Teoria de Valores Pessoais de Schwartz (1992), Paschoal (2008) desenvolveu um instrumento para medir as Oportunidades de Alcance de Valores Pessoais no Trabalho. Por meio da versão reduzida do *Portrait Value Questionnaire* (PVQ), escala elaborada por Schwartz, em que constam somente os valores, elaborou sentenças que representassem o instrumento, sendo aplicada com trabalhadores do setor público brasileiro.

Cabe especificar que os valores podem ser caracterizados como crenças pessoais que predizem as atitudes individuais e direcionam às ações. As oportunidades no trabalho, são,

portanto, condições para que o indivíduo alcance seus valores pessoais no trabalho (Gomes, 2019; Paschoal, 2008; Soraggi & Paschoal, 2011).

O estudo realizado por Soraggi e Paschoal (2011), foi um dos primeiros a atentar às questões voltadas ao impacto dos valores pessoais e das oportunidades de alcance dos valores pessoais com trabalhadores brasileiros em organizações privadas. Por conseguinte, Estivalet e Andrade (2012) buscaram compreender essa influência para trabalhadores do setor bancário público e privado no âmbito brasileiro.

### **2.3 Mulher e mercado de trabalho: alguns apontamentos**

Pelo viés de Hirata e Kergoat (2021), a consideração do trabalho feminino é central para assimilar o funcionamento das sociedades desenvolvidas atuais. As autoras ressaltam que há princípios que regem a divisão sexual do trabalho, sendo perceptível na sociedade contemporânea que “existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres” – assim sob a perspectiva da hierarquização “um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher” (Hirata & Kergoat, 2007, p. 599). Assim, as dimensões ideológicas mantêm-se expressivas para a reprodução das formas de dominação e de desigualdade.

Conforme os estudos de Emídio e Castro (2021) e de Rocha-Coutinho (2007), a história do trabalho feminino é composta por avanços, retrocessos e permanências. Preliminarmente, as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, sobretudo por uma necessidade de mão de obra na conjuntura do mercado de trabalho, essencialmente por uma necessidade de mão de obra na Primeira Revolução Industrial (Século XVIII) e, mais adiante (final do século XIX e início do século XX), retiraram-se desse espaço em função de um “movimento da construção da figura da mãe higiênica, que zela pela saúde da família, retomando, sob novos imperativos, seu espaço construído no ambiente doméstico” (Emídio & Castro, 2021, p. 2).

Fundamentado nos estudos de Hirata (2015), há uma permanência da divisão sexual do trabalho no cenário corrente, abrangendo quatro modelos: a de um modelo tradicional, a qual as mulheres são cuidadoras e os homens são provedores; o modelo de parceria, direcionado para o compartilhamento de tarefas domésticas entre homens e mulheres, o modelo da delegação, tendo as tarefas domésticas como centralidade designando profissionais para sua execução e cuidados, e o modelo de conciliação, sendo que as mulheres buscam conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Percebe-se que a condição da mulher está estreitamente ligada à sua situação econômica, dependendo da oportunidade de participação em atividades econômicas (Biswas & Banu,

2023). No contexto brasileiro a participação das mulheres no mercado de trabalho é inferior à dos homens – indicando que somente 42% é destinada à participação feminina (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2022).

Mishra (2023) elucida em sua pesquisa que as mulheres enfrentam sérios problemas relacionados ao trabalho, como insegurança no trabalho, falta de assistência médica e de acidentes, discriminação salarial e racial, relação de trabalho insalubre, falta de instalações sanitárias básicas, assédio moral e sexual.

Ademais, ao tecer sobre o mercado de trabalho e mulher é de suma importância apontar que esse tema foi incluído em nível global nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com o intuito de alcançar o pleno emprego, remuneração igualitária de gênero, alcançando a capacitação laboral para mulheres e meninas (United Nations, 2020). A partir da explanação, denota-se a relevância da temática bem como a primazia da continuidade dos estudos e pesquisas.

### **3 Aspectos Metodológicos**

Por meio de uma pesquisa por conveniência (Hair, Babin, Money & Samouel, 2005), foram convidadas a participar deste estudo instituições bancárias localizadas no município de Santa Maria, no estado do Rio Grande do Sul, que são signatárias dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women's Empowerment Principles*, 2020).

Com o objetivo de realizar um comparativo de gênero no que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional e à Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho para bancários, foi enviado um questionário pelo *Google Forms*, sendo disponibilizado aos participantes por e-mail pelos gestores dos bancos. Participaram 144 profissionais, sendo 43 homens e 101 mulheres, atuantes nos níveis operacional, gerencial e tático de instituições bancárias públicas e privadas.

A pesquisa possui aprovação no Comitê de Ética, sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) de nº. 34340420.8.0000.5346, em que os participantes foram esclarecidos sobre os principais riscos e benefícios em realizar a pesquisa.

O protocolo de pesquisa foi composto por duas partes: a) Escala de Percepção de Suporte Organizacional - versão reduzida (EPSO-R) de Queiroga, Brandão e Borges Andrade (2015), e b) Medida de Oportunidades no Trabalho (MOT), de Paschoal (2008).

A escala ESOP-R de Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015), contém 28 itens distribuídos em quatro fatores, sendo estes: a) Suporte Material ao Desempenho (SUMA) (itens

1-6); b) Práticas de Promoção e Recompensa (PPR) (itens 7-14); c) Carga de Trabalho (CATR) (itens 15-21); e d) Práticas de Gestão de Desempenho (PGD) (itens 22-28).

As questões foram disponibilizadas por meio de uma escala de *Likert* que varia 1 “discordo totalmente” a 5 “concordo totalmente”. Valores entre 1 e 2,9 demonstram a percepção de suporte organizacional inadequado, entre 3 e 3,9, suporte organizacional mediano e acima de 4, configura suporte organizacional adequado (Queiroga, Brandão & Borges-Andrade, 2015).

A fim de melhor analisar os percentuais encontrados em cada uma das respostas, somou-se o obtido nos pontos 1 e 2 (percepção de suporte organizacional inadequado/ baixa percepção de suporte organizacional) e os obtidos nos pontos 4 e 5 (percepção de suporte organizacional adequado/alta percepção de suporte organizacional). Convencionou-se, no presente estudo, utilizar o parâmetro de uma diferença percentual acima de 10% para configurar uma distinção significativa na percepção de suporte organizacional entre os grupos feminino e masculino.

Por seguinte, utilizou-se a Medida de Oportunidades do Trabalho (MOT), de Paschoal (2008). Trata-se de uma escala baseada nos valores de Schwartz (1992), composta por vinte itens e quatro tipos de oportunidades (Abertura à Mudança, Autopromoção, Conservação e Autotranscendência). Foram excluídos dois itens (“ajudar as pessoas ao meu redor” e “contribuir para a preservação do meio ambiente”), após análise fatorial. Assim, os quatro tipos de oportunidades no trabalho foram agrupados em dois fatores: a) Oportunidade de Abertura à Mudança e Oportunidade de Autopromoção (AMOA), com 12 questões, e b) Oportunidade de Conservação e Autotranscendência (COAU), com 6 questões.

A escala utiliza uma variação de 1 a 4 pontos. Considera-se 1 para “não ocorre nunca em meu trabalho”; 2 “não ocorre frequentemente em meu trabalho”; 3 “ocorre frequentemente em meu trabalho”, e 4 “ocorre sempre em meu trabalho”. Para entender os percentuais encontrados em cada item, optou-se por definir três faixas de resultados relacionados à Medida de Oportunidades do Trabalho: de 1 a 1,9 pontos (baixa); de 2 a 2,9 pontos (média); e, por fim, de 3 a 4 pontos (alta). Desse modo, quanto mais próxima de 4 for a média, maior a oportunidade de o trabalhador alcançar seus valores pessoais no trabalho.

Os instrumentos foram aplicados durante os meses de agosto a outubro de 2020. As análises foram realizadas por meio de estatística descritiva, apresentadas em tabelas de frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp), sendo divididas em três grupos: gênero feminino, gênero masculino e amostra geral. Os dados foram organizados no *software Microsoft Excel*, sendo analisados com o apoio do *software Statistical Package for the Social Sciences*<sup>®</sup> (SPSS) versão 26.

#### 4 Apresentação dos resultados

Dados da Federação Brasileira de Bancos (2020) no Brasil, mostraram que o perfil dos trabalhadores bancários a nível nacional é composto de 51% por homens e 49% por mulheres. A Tabela 1 demonstra o perfil demográfico dos participantes deste estudo.

**Tabela 1.**

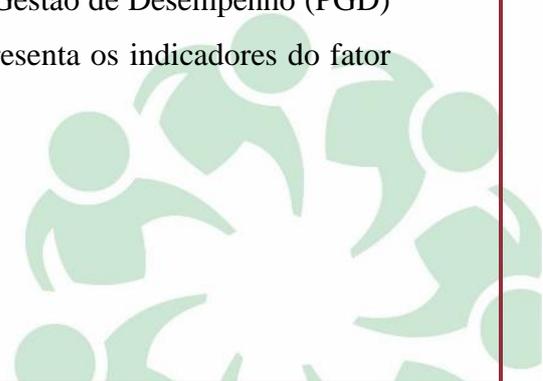
*Perfil sociodemográfico dos participantes*

Indicadores	Categorias	Frequência	%
Gênero	Feminino	101	70,14
	Masculino	43	29,86
Escolaridade	Ensino Médio completo	7	4,86
	Ensino superior completo	65	45,14
	Especialização	68	47,22
	Mestrado	65	2,78
Tempo de atuação (anos)	1 a 4	31	21,53
	5 a 10	35	24,31
	11 a 20	40	27,78
	21 a 30	25	17,36
	Mais de 30	13	9,03

Os apontamentos de Antunes e Alves (2004) e David (2022) demonstram que há uma tendência significativa no mundo do trabalho contemporâneo, sobretudo no aumento significativo da presença feminina nas diversas organizações, que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados.

Embora haja uma participação predominantemente feminina nesta pesquisa (Tabela 1), a realidade nacional demonstra uma equidade de gênero empregatício no setor bancário, bem como uma predominância de ensino superior por parte destes profissionais (Federação Brasileira de Bancos, 2020).

No que tange à Percepção do Suporte Organizacional (ESOP-R), serão apresentados na sequência os fatores: Suporte Material ao Desempenho (SUMA); Práticas de Promoção e Recompensa (PPR); Carga de Trabalho (CATR); e Práticas de Gestão de Desempenho (PGD) (Queiroga, Brandão & Borges-Andrade, 2015). A Tabela 2 apresenta os indicadores do fator SUMA.



**Tabela 2.***Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator SUMA*

Indicadores	Gênero*	Percentual**					$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4	5		
1. A organização em que trabalho fornece aos funcionários equipamentos, máquinas e materiais necessários ao desempenho eficaz de suas tarefas.	F	2,97	0,99	20,79	39,60	35,64	4,04	0,94
	M	2,38	2,38	9,52	40,48	45,24	4,24	0,91
	Geral	2,80	1,40	17,48	39,86	38,46	4,10	0,93
2. Nesta organização, as ferramentas de trabalho são de boa qualidade.	F	1,98	0,99	25,74	40,59	30,69	3,97	0,89
	M	0,00	4,76	11,90	45,24	38,10	4,17	0,82
	Geral	1,40	2,10	21,68	41,96	32,87	4,03	0,87
3. Esta organização oferece locais de trabalho com móveis, equipamentos e materiais em quantidade suficiente.	F	1,98	0,00	16,83	44,55	36,63	4,14	0,84
	M	0,00	4,76	14,29	30,95	50,00	4,26	0,89
	Geral	1,40	1,40	16,08	40,56	40,56	4,17	0,85
4. Nesta organização, os ambientes de trabalho são adequados ao desempenho eficaz das atividades.	F	1,98	0,00	23,76	39,60	34,65	4,05	0,88
	M	0,00	4,76	16,67	23,81	54,76	4,29	0,92
	Geral	1,40	1,40	21,68	34,97	40,56	4,12	0,89
5. Esta organização efetua regularmente a manutenção de máquinas e equipamentos de trabalho, conservando-os em plenas condições de uso.	F	2,97	0,99	21,78	40,59	33,66	4,01	0,93
	M	0,00	2,38	14,29	26,19	57,14	4,38	0,82
	Geral	2,10	1,40	19,58	36,36	40,56	4,12	0,92
6. Esta organização procura melhorar constantemente as condições físicas dos locais de trabalho.	F	1,98	1,98	22,77	45,54	27,72	3,95	0,88
	M	2,38	2,38	23,81	28,57	42,86	4,07	1,00
	Geral	2,10	2,10	23,08	40,56	32,17	3,99	0,91
Suporte Material ao Desempenho**	F	2,31	0,83	21,95	41,75	33,17	4,03	0,89
	M	0,79	3,57	15,08	32,54	48,02	4,23	0,89
	Geral	1,86	1,63	19,93	39,04	37,53	4,09	0,89

Nota: F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - concordo em parte; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente.

\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,334$ ).

Tal como é possível verificar na Tabela 2, todos os percentuais do fator SUMA foram predominantemente superiores a 4, sendo possível afirmar que os respondentes percebem um suporte organizacional adequado advindo da organização bancária em que trabalham. A média do fator SUMA foi de ( $\bar{x} = 4,03$ ;  $dp = 0,89$ ) para o gênero feminino e de ( $\bar{x} = 4,23$ ;  $dp = 0,89$ ),

entretanto não houve diferença significativa entre os gêneros pelo teste Mann-Whitney ( $p > 0,05$ ).

O fator SUMA obteve a maior avaliação geral para o item 3 “Esta organização oferece locais de trabalho com móveis, equipamentos e materiais em quantidade suficiente” com  $\bar{x} = 4,17$  ( $dp = 0,85$ ). Este resultado é satisfatório, pois se trata de profissionais que necessitam manter uma ergonomia adequada, principalmente no que diz respeito ao posto de trabalho informatizado (mesa, computador, ajuste da cadeira), pois isso reflete em sua postura bem como desenvolvimento de atividades e execução das tarefas (Arya & Kwatra, 2020; Gama et al., 2020).

Dentre os indicadores comparados entre os gêneros, destacaram-se os itens 1 “a organização em que trabalho fornece aos funcionários equipamentos, máquinas e materiais necessários ao desempenho eficaz de suas tarefas” e 2 “nesta organização, as ferramentas de trabalho são de boa qualidade”. De forma geral, verificou-se a média quanto ao fator SUMA masculina foi levemente superior à feminina para todos os indicadores apresentados. Tratam-se elementos que estão relacionados à ergonomia e própria segurança propiciada nos ambientes de trabalho (Fonseca, 2019). A Tabela 3 apresenta o fator Práticas de Promoção e Recompensa (PPR).

**Tabela 3.**

*Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator PPR*

Indicadores	Gênero	Percentual*					$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4	5		
7. As oportunidades de promoção e ascensão profissional oferecidas por esta organização são compatíveis com as aspirações dos funcionários.	F	2,97	14,85	31,68	29,70	20,79	3,50	1,07
	M	2,33	6,98	32,56	27,91	30,23	3,77	1,04
	Geral	2,80	12,59	32,17	29,37	23,08	3,57	1,06
8. Nesta organização, há muitas oportunidades de promoção e ascensão profissionais.	F	2,97	11,88	38,61	34,65	11,88	3,41	0,95
	M	2,33	4,65	46,51	25,58	20,93	3,58	0,96
	Geral	2,80	9,79	41,26	32,17	13,99	3,45	0,95
9. Nesta organização, os funcionários que se dedicam à formação têm mais oportunidades de ascensão profissional.	F	3,96	12,87	28,71	35,64	18,81	3,52	1,06
	M	0,00	16,28	41,86	25,58	16,28	3,72	1,01
	Geral	3,50	10,49	32,17	32,87	20,98	3,57	1,04
10. Na organização em que trabalho, os valores pagos ao funcionário a título de participação nos lucros e	F	5,94	7,92	25,74	36,63	23,76	3,64	1,11
	M	4,65	9,30	32,56	30,23	23,26	3,58	1,10
	Geral	5,59	8,39	27,97	34,97	23,08	3,62	1,10

resultados representam uma boa recompensa financeira.								
11. Na organização em que trabalho, o funcionário exemplar tem maiores chances do que os outros de receber recompensas.	F	4,95	11,88	38,61	31,68	12,87	3,36	1,02
	M	2,33	11,63	30,23	37,21	18,60	3,58	1,01
	Geral	4,20	11,89	36,36	33,57	13,99	3,41	1,01
12. Nesta organização, os salários pagos aos funcionários são compatíveis com as melhores remunerações praticadas no mercado financeiro para cargos similares.	F	0,00	11,88	42,57	35,64	9,90	3,44	0,83
	M	2,33	9,30	25,58	39,53	23,26	3,72	1,01
	Geral	0,70	11,19	37,76	36,36	13,99	3,52	0,89
13. A organização em que trabalho, ao avaliar o desempenho do funcionário, leva em conta o esforço que ele despendeu para atingir os resultados esperados.	F	8,91	9,90	42,57	24,75	13,86	3,25	1,10
	M	0,00	16,28	41,86	25,58	16,28	3,42	0,96
	Geral	6,29	11,88	42,66	25,17	13,99	3,29	1,05
14. A organização em que trabalho leva em consideração os interesses pessoais do funcionário, ao tomar decisões administrativas sobre ele.	F	4,95	31,68	26,73	28,71	7,92	3,03	1,06
	M	0,00	44,19	25,58	16,28	13,95	3,00	1,09
	Geral	3,50	34,97	26,57	25,17	9,79	3,03	1,07
Prática de Promoção e Recompensa**	F	4,33	14,10	34,40	32,17	14,97	3,39	1,03
	M	1,74	14,82	34,59	28,48	20,34	3,52	1,04
	Geral	3,67	13,89	34,61	31,20	16,60	3,43	1,04

Nota: F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - concordo em parte; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente.

\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,984$ )

O fator PPR atingiu uma média de 3,43 pontos, considerada por Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015), como uma percepção de suporte organizacional mediano. A média do fator PPR para o gênero feminino foi de  $\bar{x} = 3,39$  ( $dp = 1,03$ ) e para o gênero masculino de  $\bar{x} = 3,52$  ( $dp = 1,04$ ), todavia não houve diferença significativa entre os gêneros pelo teste Mann-Whitney ( $p > 0,05$ ).

Para o item 9 “nesta organização, os funcionários que se dedicam à formação têm mais oportunidades de ascensão profissional”, a diferença entre mulheres e homens na percepção de suporte organizacional foi de 12,59%, classificada como adequada (pontos 4 e 5), sendo que os participantes masculinos apresentaram um percentual maior. Os resultados corroboram com a pesquisa de Silva et al. (2018), que demonstrou que embora as mulheres bancárias possuem maior escolaridade em relação aos homens, estes geralmente ocupam cargos mais altos, tais como gerência e diretoria. Neste sentido, ressalta-se que o fomento à diversidade por meio da

presença de mulheres em cargos mais altos, como nos conselhos de administração das organizações, pode contribuir para aumentar o valor da empresa e melhorar o desempenho financeiro (Lazzaretti, Piekas & Julkovski, 2019; Schmiliver, Teixeira, Brandão, Andrade & Jucá, 2019).

Sabe-se que as mulheres que atuam no setor bancário possuem menores salários em relação aos homens (Silva et al., 2018), e que a maior parte destas ocupam cargos profissionais mais baixos hierarquicamente (Pinno et al., 2019). Neste viés, destacou-se o item 12 “nesta organização, os salários pagos aos funcionários são compatíveis com as melhores remunerações praticadas no mercado financeiro para cargos similares”, cujas respostas das mulheres mostram uma percepção adequada do suporte organizacional, no entanto foram de 17,25% inferiores às dos homens.

O trabalho bancário é fortemente marcado por metas e pressões excessivas (Perrone, Santos & Dias, 2018), situação que pode ser evidenciada pelo acúmulo de jornada de trabalho (Braga, Araújo & Maciel, 2019). A Tabela 4 apresenta o fator Carga de Trabalho (CATR).

**Tabela 4.**

*Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator CATR*

Indicadores	Gênero	Percentual*					$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4	5		
15. Na organização em que trabalho, há cobrança e pressão excessivas para o alcance de metas.	F	36,63	0,99	28,71	32,67	0,99	2,60	1,30
	M	47,62	0,00	38,10	11,90	2,38	2,21	1,24
	Geral	39,86	0,70	31,47	26,57	1,40	2,50	1,29
16. Esta organização sobrecarrega de trabalho os funcionários que possuem melhor desempenho.	F	21,78	1,98	28,71	47,52	0,00	3,02	1,17
	M	26,19	0,00	26,19	47,62	0,00	2,95	1,25
	Geral	23,08	1,40	27,97	47,55	0,00	3,01	1,18
17. Nesta organização, a sobrecarga de trabalho leva o funcionário frequentemente ao esgotamento físico e mental.	F	29,70	0,99	18,81	49,50	0,99	2,91	1,32
	M	0,00	0,00	11,90	61,90	26,19	3,07	1,22
	Geral	27,27	0,70	23,08	46,85	2,10	2,97	1,28
18. A organização em que trabalho frequentemente estabelece metas inatingíveis.	F	23,76	0,00	28,71	42,57	4,95	3,05	1,26
	M	16,67	0,00	16,67	64,29	2,38	3,36	1,14
	Geral	21,68	0,00	25,17	48,95	4,20	3,15	1,22
19. Esta organização só se interessa pelo alcance de metas, deixando de oferecer condições saudáveis de trabalho.	F	14,85	1,98	41,58	34,65	6,93	3,17	1,11
	M	7,14	0,00	42,86	38,10	11,90	3,48	0,97
	Geral	12,59	1,40	41,96	35,66	8,39	3,27	1,07
20. Esta organização estabelece prazos insuficientes	F	15,84	0,00	35,64	42,57	5,94	3,23	1,12
	M	11,90	0,00	47,62	30,95	9,52	3,26	1,06

para realização de trabalhos, sem considerar a disponibilidade de recursos financeiros, materiais e humanos necessários à sua execução.	Geral	14,69	0,00	39,16	39,16	6,99	3,24	1,10
21. Nesta organização, os funcionários são obrigados constantemente a fazer horas extras, sobrando pouco tempo para o descanso e o lazer.	F	5,94	0,00	20,79	57,43	15,84	3,77	0,93
	M	0,00	0,00	11,90	61,90	26,19	4,14	0,61
Carga de Trabalho**	Geral	4,20	0,00	18,18	58,74	18,88	3,88	0,86
	F	21,22	0,85	29,00	43,85	5,09	3,11	1,18
	M	15,65	0,00	27,89	45,24	11,22	3,21	1,21
	Geral	20,48	0,60	29,57	43,36	5,99	3,14	1,22

Nota: F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - concordo em parte; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente.

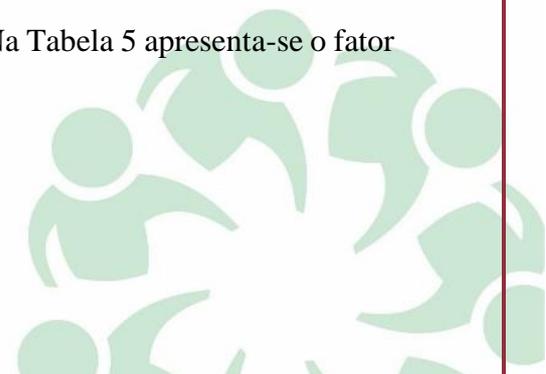
\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,558$ )

O fator CATR apresenta itens para serem avaliados de forma inversa, isto é, a percepção de suporte organizacional adequado corresponde à faixa de 1 e 2 pontos, e a percepção de suporte organizacional inadequado corresponde à faixa de 4 e 5 pontos na escala.

A média para o CATR foi de  $\bar{x} = 3,14$  ( $dp = 1,22$ ), isto é, percebe-se um suporte organizacional mediano para os respondentes, entretanto não houve diferença significativa entre os gêneros pelo teste Mann-Whitney ( $p > 0,06$ ).

Relativo ao item 15, “na organização em que trabalho, há cobrança e pressão excessivas para o alcance de metas”, analisou-se uma concentração de respostas masculinas, e que corresponderam a uma alta percepção de suporte organizacional (47,62%), assim como de respostas femininas (37,62%). Para o grupo de mulheres, a baixa percepção de suporte organizacional também foi bastante elevada (33,66%). Todavia, no que diz respeito ao item 18 “a organização em que trabalho frequentemente estabelece metas inatingíveis”, os homens apresentaram um nível bastante superior às mulheres (diferença de 19,14%).

Os resultados mostraram que as mulheres perceberam maior incidência de metas consideradas inatingíveis em comparação aos homens. Este é um ponto que carece de atenção visto que metas e cobranças elevadas no setor bancário por vezes causam sofrimento e comprometem a saúde mental (Perrone, Santos & Dias, 2018). Na Tabela 5 apresenta-se o fator Práticas de Gestão de Desempenho (PGD).



**Tabela 5.***Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator PDG*

Indicadores	Gênero	Percentual*					$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4	5		
22. Esta organização procura aprimorar constantemente os processos de trabalho, levando em consideração as sugestões dos funcionários.	F	4,95	19,80	43,56	23,76	7,92	3,10	0,97
	M	0,00	23,81	40,48	26,19	9,52	3,21	0,92
	Geral	3,50	20,98	42,66	24,48	8,39	3,15	0,94
23. Esta organização procura sanar as dificuldades encontradas pelo funcionário para o desempenho eficaz de suas atividades.	F	1,98	20,79	45,54	24,75	6,93	3,14	0,89
	M	0,00	28,57	40,48	23,81	7,14	3,10	0,91
	Geral	1,40	23,08	44,06	24,48	6,99	3,13	0,89
24. Esta organização leva em consideração propostas criativas feitas pelos funcionários para melhoria do trabalho.	F	2,97	17,82	40,59	34,65	3,96	3,19	0,88
	M	0,00	7,14	21,43	54,76	16,67	3,14	0,87
	Geral	2,10	19,58	41,96	31,47	4,90	3,18	0,87
25. Nesta organização, o funcionário recebe todas as orientações e informações necessárias à execução eficaz de suas atividades.	F	5,94	12,87	38,61	29,70	12,87	3,31	1,05
	M	2,38	11,90	47,62	23,81	14,29	3,36	0,96
	Geral	4,90	12,59	41,26	27,97	13,29	3,32	1,02
26. Nesta organização, são frequentes as manifestações de reconhecimento pelo trabalho bem feito.	F	2,97	21,78	43,56	21,78	9,90	3,14	0,97
	M	0,00	26,19	33,33	28,57	11,90	3,26	0,99
	Geral	2,10	23,08	40,56	23,78	10,49	3,18	0,98
27. Esta organização evita repreender os funcionários por pequenas falhas, ressaltando mais os aspectos positivos do que os negativos do seu desempenho.	F	2,97	25,74	46,53	17,82	6,93	3,00	0,92
	M	4,76	28,57	38,10	23,81	4,76	2,95	0,96
	Geral	3,50	26,57	44,06	19,58	6,29	3,00	0,91
28. Esta organização promove a capacitação de seus funcionários, oferecendo-lhes constantemente treinamentos segundo a área de atuação de cada um.	F	5,94	7,92	29,70	38,61	17,82	3,54	1,06
	M	0,00	7,14	21,43	54,76	16,67	3,81	0,80
	Geral	4,20	25,74	27,27	43,36	17,48	3,61	1,00
Práticas de Gestão de Desempenho**	F	3,96	18,10	41,16	27,30	9,48	3,20	0,97
	M	1,02	19,05	34,69	33,67	11,56	3,26	0,94
	Geral	3,10	19,08	40,26	27,87	9,69	3,22	0,97

Nota: F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo; 3 - concordo em parte; 4 - concordo; 5 - concordo totalmente.

\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,184$ )

O fator PGD obteve uma média de 3,22 pontos, considerada por Queiroga, Brandão e Borges-Andrade (2015), como uma percepção de suporte organizacional mediano. A média geral do fator PPR para o gênero feminino foi  $\bar{x} = 3,20$  ( $dp = 0,97$ ), e de  $\bar{x} = 3,26$  ( $dp = 0,94$ ) para o gênero masculino.

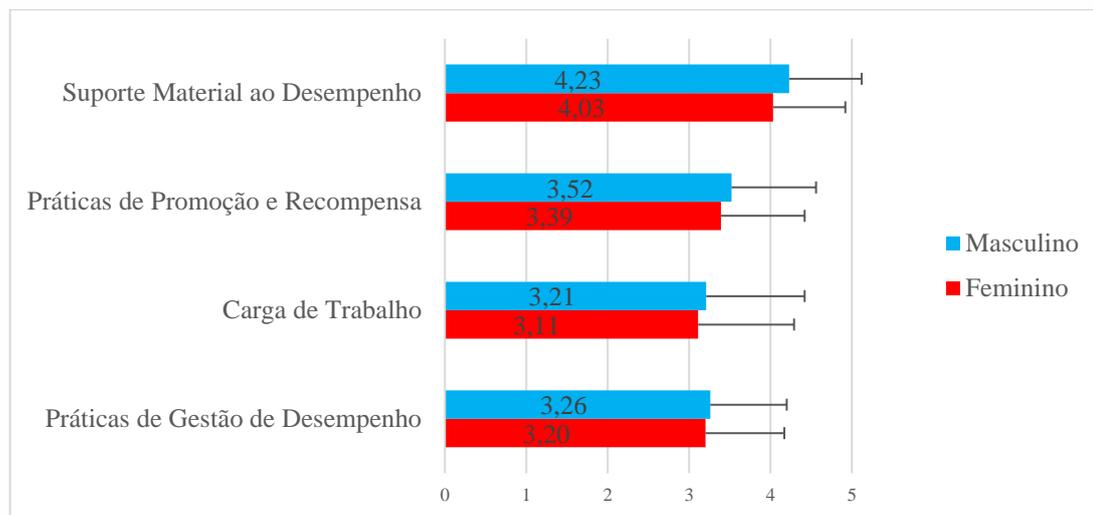
As questões 23 e 24, respectivamente, “esta organização procura sanar as dificuldades encontradas pelo funcionário para o desempenho eficaz de suas atividades”, e “esta organização leva em consideração propostas criativas feitas pelos funcionários para melhoria do trabalho”, foram as que mais se destacaram. Na primeira, as mulheres tiveram 19,17% mais respostas na percepção mediana de suporte organizacional; já na segunda, a baixa percepção foi 13,65% maior, e a alta percepção foi 32,81% menor para as mulheres em relação aos homens.

Em síntese, os resultados apontaram que as mulheres perceberam que têm menos dificuldades sanadas e que são menos ouvidas pelas instituições bancárias onde trabalham em relação aos homens. Neste sentido, tal como apontado por Batista, Araújo, Laricchia e Nepomuceno (2018), para que sejam ouvidas, muitas vezes as mulheres precisam se impor. Além disso, preconiza-se que em muitas situações as mulheres precisam se comportar como homens (Carvalho Neto, Tanure & Andrade, 2010). Constantemente, quando em posições estratégicas, as mulheres adaptam-se à comportamentos masculinos, como se comunicar de modo direto, vestir-se com tons escuros, e tentam gesticular menos, com a intenção de ganhar espaço de narrativa e respeito dos demais colegas de trabalho (Beltramini, Cepellos & Pereira, 2022). Na Figura 1 apresenta-se o resumo das estatísticas descritivas da escala ESOP-R.



**Figura 1.**

*Resumo da frequência, média e desvio padrão da Escala ESOP-R*



De uma forma geral, a percepção de suporte organizacional dos respondentes foi mediana e adequada, com baixo desvio padrão. Ademais, relativo aos quatro fatores da EPSO-R, os homens obtiveram as médias maiores em relação às mulheres, demonstrando haver uma maior percepção de suporte organizacional especialmente no fator CATR, cuja análise é feita de maneira inversa (menores médias significam maior percepção de suporte organizacional).

Cabe destacar que embora os resultados tenham evidenciado uma maior percepção de suporte pelos respondentes masculinos, vale ressaltar que as diferenças não foram significativas no fator como um todo.

A incidência de uma maior Percepção do Suporte Organizacional pelos homens vai ao encontro dos resultados encontrados por Oliveira et al. (2021), em uma pesquisa realizada com 228 trabalhadores de instituições bancárias públicas e privadas. Para tanto, assim como na pesquisa supracitada, neste estudo as mulheres também tiveram uma percepção mais baixa em relação ao suporte recebido, em destaque principalmente para o fator SUMA.

Na discussão a seguir apresenta-se as percepções no que tange à Oportunidade de Alcance de Valores Pessoais no Trabalho, por meio de dois fatores: Oportunidade de Abertura à Mudança e Oportunidade de Autopromoção (AMOA), e Oportunidade de Conservação e Autotranscendência (COAU) (Paschoal, 2008). A Tabela 6 apresenta os resultados alusivos ao fator AMOA.

**Tabela 6.***Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator AMOA*

Indicadores	Gênero	Percentual*				$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4		
1. Exercer minha criatividade	F	8,91	37,62	43,56	9,90	2,54	0,79
	M	0,00	50,00	38,10	11,90	2,62	0,70
	Geral	6,29	41,26	41,96	10,49	2,57	0,77
2. Ter prestígio	F	2,97	33,66	54,46	8,91	2,69	0,67
	M	0,00	45,24	42,86	11,90	2,67	0,69
	Geral	2,11	36,62	51,41	9,86	2,69	0,68
3. Mostrar minhas habilidades	F	1,98	29,70	47,52	20,79	2,87	0,76
	M	2,38	35,71	47,62	14,29	2,74	0,73
	Geral	2,10	31,47	47,55	18,88	2,83	0,75
4. Executar tarefas novas	F	3,96	33,66	46,53	15,84	2,74	0,77
	M	16,67	26,19	42,86	14,29	2,55	0,94
	Geral	7,69	31,47	45,45	15,38	2,69	0,83
5. Exercitar meu autocontrole	F	3,96	19,80	51,49	24,75	2,97	0,78
	M	4,76	9,52	59,52	26,19	3,07	0,75
	Geral	4,20	16,78	53,85	25,17	3,00	0,77
6. Considerar diferentes opiniões	F	1,98	30,69	57,43	9,90	2,75	0,65
	M	4,76	30,95	45,24	19,05	2,79	0,81
	Geral	2,80	30,77	53,85	12,59	2,76	0,70
7. Executar atividades que me agradam	F	4,95	35,64	51,49	7,92	2,62	0,71
	M	19,51	36,59	39,02	4,88	2,29	0,84
	Geral	9,09	35,66	47,55	7,69	2,54	0,77
8. Exercer minha autonomia	F	14,85	38,61	34,65	11,88	2,44	0,89
	M	4,76	35,71	50,00	9,52	2,64	0,73
	Geral	11,89	37,76	39,16	11,19	2,50	0,85
9. Ser admirado pelas pessoas	F	0,00	25,74	60,40	13,86	2,88	0,62
	M	0,00	45,24	30,95	23,81	2,79	0,81
	Geral	0,00	31,47	51,75	16,78	2,85	0,68
10. Ter desafios	F	0,99	9,90	50,50	38,61	3,27	0,68
	M	0,00	14,29	40,48	45,24	3,31	0,72
	Geral	0,70	11,19	47,55	40,56	3,28	0,69
11. Influenciar pessoas	F	1,98	26,73	56,44	14,85	2,84	0,69
	M	0,00	38,10	35,71	26,19	2,88	0,80
	Geral	1,40	30,07	50,35	18,18	2,85	0,72
12. Realizar tarefas prazerosas	F	4,20	39,86	39,86	16,08	2,60	0,78
	M	0,00	40,48	33,33	26,19	2,86	0,81
	Geral	5,94	39,60	42,57	11,88	2,68	0,79
Oportunidade de Abertura à Mudança e Oportunidade de Autopromoção**	F	4,37	31,20	47,52	16,91	2,77	0,89
	M	4,37	34,00	42,15	19,48	2,77	1,00
	Geral	4,37	30,12	49,75	15,76	2,77	0,92

Nota: F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - não ocorre nunca em meu trabalho; 2 - não ocorre frequentemente em meu trabalho; 3 - ocorre frequentemente em meu trabalho; 4 - ocorre sempre em meu trabalho.

\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,979$ )

Observa-se na Tabela 6 que o fator AMOA obteve uma média de  $\bar{x} = 2,77$  ( $dp = 0,92$ ) indicando que os indivíduos percebem que, em seus trabalhos, há razoável Oportunidade de Abertura à Mudança e de Autopromoção. Evidenciamos uma percepção mediana de alcance dos valores pessoais no trabalho no que tange a este fator, entretanto não houve diferença significativa entre os gêneros ( $p > 0,05$ ).

Em relação aos itens individuais, houve diferenças significativas entre os gêneros ( $p > 0,05$ ). No que concerne à participação das mulheres no item 1 “exercer minha criatividade”, nota-se que os homens concentraram suas respostas na faixa de 2 pontos, enquanto as mulheres tiveram mais respondentes na faixa de 3 pontos.

As mulheres também apresentaram os maiores índices (54,46%), no item 2 “ter prestígio”. Ainda, para o item 9, “ser admirado pelas pessoas”, nota-se que a diferença entre o gênero feminino e o masculino foi de 29,44% no ponto 3, prevalecendo o percentual de mulheres que acreditam ser admiradas frequentemente em seus trabalhos, o que corrobora com a perspectiva de Perrot (2017), que relaciona a beleza feminina com o poder, considerando não só uma questão de gênero, mas também um tipo de “poder social”.

Apesar destes altos índices apresentados, no item 8 “exercer minha autonomia” o percentual de homens que responderam que esta ação não ocorre nunca em seus trabalhos (ponto 1) foi 10,09% inferior às mulheres, enquanto aqueles que responderam que ocorre frequentemente em seus trabalhos (3), foi 15,35% superior. Assim, observou-se que as mulheres têm menos oportunidade de demonstrar sua autonomia do que os homens, ainda que percebam ter mais reconhecimento. Confirmando esses achados, Romariz, Votre e Mourão (2012) atestam que aspectos como autonomia, experiência e conhecimento são citados como fundamentais na carreira, porém, mesmo detendo esses atributos, as mulheres não são convidadas para dirigirem equipes profissionais, atestando a metáfora do “teto de vidro”.

No item 6, “considerar diferentes opiniões”, é possível verificar que a maioria das mulheres (57,43%) experimentam essa oportunidade frequentemente em seus trabalhos, porém este número diminui para 12,19% menos quando se trata dos homens (45,24%). Este aspecto reforça a noção de que as mulheres tendem a ser mais empáticas e compreensivas (Hryniewicz & Vianna, 2018).

Por fim, no que tange ao item 11, “influenciar pessoas”, os homens apresentaram maior percentual de respondentes no ponto 4 (11,34% de diferença em relação às mulheres),

apontando um comportamento de predominância. Este indicador apontou que, por mais que as mulheres tenham prestígio e sejam admiradas, muitas vezes elas não conseguem influenciar seus colegas de trabalho por meio de suas ações no contexto empresarial, o que exige um maior esforço (Hryniewicz & Vianna, 2018), e a constante busca por credibilidade nestes ambientes (Batista et al., 2018). Na Tabela 7 apresenta-se os indicadores do fator COAU.

**Tabela 7.**

*Frequência, média ( $\bar{x}$ ) e desvio padrão (dp) do fator COAU*

Indicadores	Gênero	Percentual*				$\bar{x}$	dp
		1	2	3	4		
13. Tratar as pessoas com igualdade	F	1,98	23,76	47,52	26,73	2,99	0,77
	M	4,76	21,43	40,48	33,33	3,02	0,87
	Geral	2,80	23,08	45,45	28,67	3,00	0,80
14. Desenvolver minhas tarefas num ambiente seguro	F	0,99	17,82	49,50	31,68	3,12	0,73
	M	2,38	4,76	64,29	28,57	3,19	0,63
	Geral	1,40	13,99	53,85	30,77	3,14	0,70
15. Realizar minhas atividades de maneira tradicional	F	2,38	16,67	61,90	19,05	2,83	0,71
	M	2,38	21,43	69,05	7,14	2,81	0,59
	Geral	2,80	24,48	60,14	12,59	2,83	0,67
16. Ter estabilidade	F	3,96	21,78	49,50	24,75	2,95	0,79
	M	0,00	40,48	38,10	21,43	2,81	0,77
	Geral	2,80	27,27	46,15	23,78	2,91	0,79
17. Ser leal aos meus colegas	F	0,00	8,91	50,50	40,59	3,32	0,63
	M	0,00	4,76	50,00	45,24	3,40	0,59
	Geral	0,00	7,04	50,70	42,25	3,34	0,62
18. Contribuir para preservação de costumes	F	0,99	27,72	54,46	16,83	2,87	0,69
	M	0,00	23,81	50,00	26,19	3,02	0,72
	Geral	0,70	26,57	53,15	19,58	2,92	0,70
Oportunidade de Conservação e Autotranscendência**	F	1,80	19,75	50,81	27,65	3,01	0,49
	M	1,59	19,44	51,98	26,98	3,04	0,49
	Geral	1,75	20,42	51,58	26,25	3,02	0,49

*Nota:* F = Feminino; M = Masculino

\* Percentual: 1 - não ocorre nunca em meu trabalho; 2 - não ocorre frequentemente em meu trabalho; 3 - ocorre frequentemente em meu trabalho; 4 - ocorre sempre em meu trabalho.

\*\* Teste Mann-Whitney para comparação entre gêneros ( $p = 0,753$ )

O fator COAU obteve uma média de  $\bar{x} = 3,02$  ( $dp = 0,49$ ), indicando que os indivíduos percebem que, em seus trabalhos, há uma alta oportunidade de conservação e autotranscendência. Todavia, como nos demais indicadores, também não houve diferença significativa entre os gêneros ( $p > 0,05$ ).

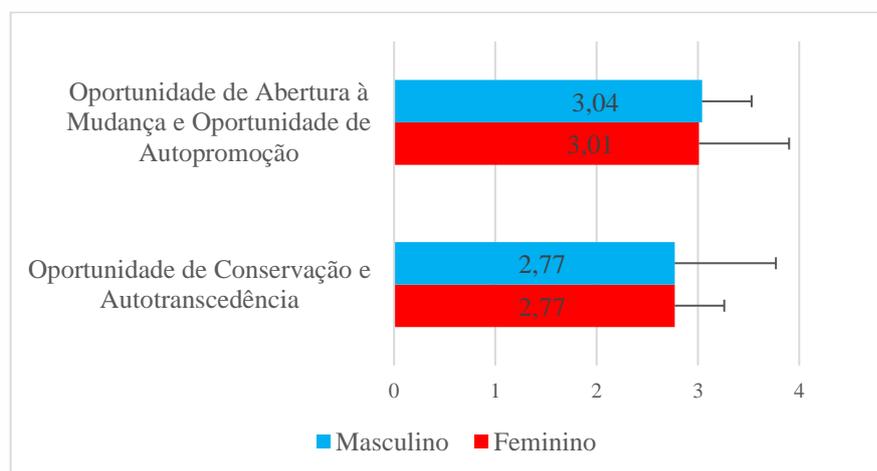
No que se refere ao item 14, “desenvolver minhas tarefas num ambiente seguro”, 64,29% dos respondentes do gênero masculino optaram pela opção 3, enquanto que 40,50%

das mulheres optaram pela opção 2 da escala, demonstrando as participantes se sentem inseguras em seus locais de trabalho. Esta insegurança pode ser respaldada por serem as principais vítimas de violência, assédio moral e sexual no trabalho (Freitas, 2001).

Tais resultados corroboram com a pesquisa realizada com 15 mulheres em cargos de liderança por Hryniewicz e Vianna (2018), e que apontou que embora “elogiadas” muitas vezes se trata de uma ofensa ou até mesmo de assédio. De acordo com Beltramini, Cepellos e Pereira (2022), mulheres em diversas fases da carreira vivenciam uma situação de insegurança em relação aos seus pares, por acharem que eles são superiores a elas. Na Figura 2 demonstra-se o resumo dos indicadores da Escala MOT.

**Figura 2.**

*Resumo da frequência, média e desvio padrão da Escala MOT*



A percepção da Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho dos respondentes foi de mediana para alta, com desvios padrão aceitáveis. Não houve diferenças significativas entre os gêneros para os fatores COAU e AMOA ( $p > 0,05$ ). Dessa forma, após a apresentação descritiva dos dados, a seção seguinte propõe uma discussão dos resultados.

## 5 Discussão dos resultados

Quanto aos quatro fatores da Percepção de Suporte Organizacional, sendo estes o “Suporte Material ao Desempenho”, as “Práticas de Promoção e Recompensa”, a “Carga de Trabalho”, e as “Práticas de Gestão de Desempenho”, observou-se não existir uma diferença significativa entre os gêneros para todos os fatores ( $p > 0,05$ ).

O Suporte Material ao Desempenho condiz aos recursos e condições de trabalho oferecidos aos trabalhadores tais como equipamentos, tecnologia, instalações e suporte (Queiroga, Brandão & Borges-Andrade, 2015). O fato de não haver uma distinção entre gêneros quanto a este fator neste estudo mostrou uma percepção positiva no que tange aos recursos materiais necessários para o desenvolvimento das atividades laborais (Arya & Kwatra, 2020; Gama et al., 2020).

Muitos bancos possuem políticas e procedimentos formais de Práticas de Promoções e Recompensa com intento igualitário para todos os trabalhadores, embora esta pesquisa não tenha apontado uma diferença significativa entre gêneros, o que evidencia um viés otimista no que tange aos participantes deste estudo, diversas pesquisas demonstraram que as mulheres têm menos oportunidade de serem promovidas em comparação aos homens (Curtin, Kerby & Dowding, 2023; Lundberg & Stearns, 2019).

Ainda existe um grande desafio quanto às perspectivas salariais igualitárias, neste sentido Oliveira e Wichmann (2022) constataram junto ao Banco Central do Brasil que a diferença salarial média entre os gêneros em cargos de gestão é de aproximadamente 24%, o que indica uma disparidade significativa na recomposição salarial.

Para o combate à essa disparidade, muitas empresas estão trabalhando em políticas de práticas que promovam a igualdade de remuneração entre gêneros, adotando processos de recrutamento e seleção mais inclusivos, políticas baseadas em desempenho e habilidades (Beltramini, Cepellos & Pereira, 2022; Camilo, Fortim & Souza Cruz, 2021; Collins & Bilge, 2021). Outras pesquisas apontam que as mulheres ainda sofrem preconceitos inconscientes e explícitos. A falta de representação feminina em comissões e a responsabilidade pelos cuidados com a família, limita sua disponibilidade para assumir funções de responsabilidade, ou seja, que demanda mais tempo nas atividades no trabalho (Li et al., 2020, James et al., 2023).

Quanto à prática de gestão de desempenho, não houve diferença significativa entre gêneros ( $p > 0,05$ ). Cabe destacar, que por se tratar de avaliação de desempenho individual, onde metas e objetivos são bem definidos, deve ser justo e imparcial e baseado em mérito e desempenho (Rynes, Gerhart & Parks, 2005). A promoção de uma cultura inclusiva e combate ao preconceito inconsciente são estratégias importantes para garantir uma gestão de desempenho justa e equitativa para ambos os gêneros (Sinha, 2020; Williamson, Carson & Foley, 2020).

As disparidades de gênero foram ainda mais evidenciadas no período pandêmico, segundo os dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021), cerca de sete milhões de mulheres deixaram seus postos de trabalho, dois milhões a mais do que o número de homens

nas mesmas situações. Ainda, Barbosa, Costa & Hecksher (2020) salientam que as mulheres, por sua vez, foram as mais afetadas pela crise sanitária, pois além de o setor de serviços ser o mais acometido pelo distanciamento social, a ausência de atividades escolares presenciais, aumentaram as atividades domésticas, e de cuidados.

Conforme os resultados apresentados, percebe-se que suporte organizacional contempla fatores importantes e que podem gerar a retenção de talentos (Moreira et al., 2018). Nesta linha de raciocínio, para Formiga, Paula e Silva (2022, p. 294), “uma organização que oferece apoio aos seus funcionários, terão menos danos laborais, seja tal um dano em sua forma geral, seja na sua especificidade de domínio”.

Observou-se uma igualdade de gênero no que tange à Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho para os bancários participantes deste estudo, e que contempla os dois fatores: “Oportunidade de Abertura à Mudança e Oportunidade de Autopromoção” e “Oportunidade de Conservação e Autotranscendência”.

Quanto à Oportunidade de Abertura à Mudança, que se refere à possibilidade que uma pessoa tem de experimentar novas oportunidades e adquirir habilidades e conhecimento, e no que diz respeito à Oportunidade de Autopromoção, que possibilita a uma pessoa avançar na sua carreira e alcançar posições de prestígio, liderança e poder (Paschoal, 2008), mostramos uma percepção de igualitariedade entre mulheres e homens participantes deste estudo.

Embora tenhamos encontrados resultados positivos, sabe-se que no ambiente bancário ainda ocorre uma diferença expressiva em posições de prestígio entre gêneros (Nery, 2022). Além do mais, nota-se um afunilamento hierárquico da participação feminina no ambiente laboral. Conforme aumentam as atribuições de liderança e comando, a proporção de mulheres diminui (Beltramini, Cepellos & Pereira, 2022).

Relativo às Oportunidades de Conservação e Autotranscendência, nossos resultados mostraram a mesma média entre gêneros, entretanto outros estudos demonstram uma realidade diferente à encontrada neste estudo. Por exemplo, em algumas culturas ou tradições, as mulheres sofrem uma limitação em suas escolhas e oportunidades bem como em sua participação em atividades comunitárias, espirituais e filantrópicas (Garçon, Nassif & Lima, 2022; Schönthaler, Hofer, Grinschgl & Neubauer, 2022).

## **6 Considerações finais**

Ao realizarmos um comparativo de gênero no que diz respeito à Percepção do Suporte Organizacional e à Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho para bancários



atuantes em instituições bancárias públicas e privadas, mostramos aspectos importantes que podem ser pensados em prol de promover um ambiente de trabalho mais igualitário.

Observou-se que ainda existem questões voltadas à desigualdade de gênero. As mulheres ainda enfrentam desafios em termos de representatividade em cargos de liderança, oportunidade de promoção, discriminação na contratação, desigualdade salarial, e são assediadas no local de trabalho. Ademais, tal como apontado neste estudo, possuem menos dificuldades sanadas e são menos ouvidas em relação aos homens.

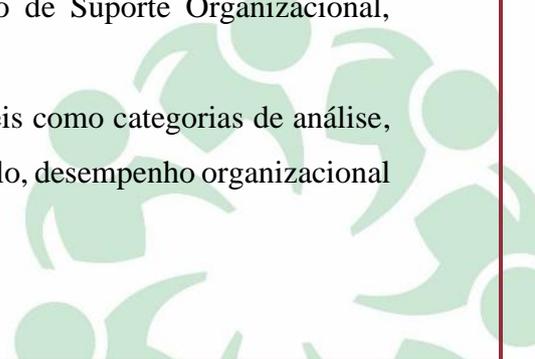
No que tange às Oportunidades de Alcance de Valores Pessoais no Trabalho, aspectos voltados à criatividade, prestígio e admiração tiveram uma pontuação mais alta para o gênero feminino, no entanto, demonstraram uma percepção de menos autonomia, bem como maior insegurança no ambiente de trabalho. Esses desafios são reflexos de uma cultura e estrutura social das organizações.

As descobertas deste estudo contribuem de forma teórica e prática, visto que podem colaborar para a ampliação da literatura no campo das temáticas citadas, bem como cooperar com as instituições bancárias para que possam elaborar políticas de igualdade de gênero em termos salariais, de oportunidade de ascensão profissional. Para promover igualdade de gênero é necessário implementar políticas e práticas que abordem essas questões: igualdade salarial, ações afirmativas para a contratação e promoção de mulheres, política de prevenção e combate ao assédio moral e sexual.

Quanto às limitações desta pesquisa, destaca-se o contexto de pandemia de Covid-19. Como muitas agências permaneceram fechadas por vários períodos e quando abriram estavam com atividades reduzidas, não foi possível manter um contato institucional formal. Assim, os respondentes foram contatados por e-mail e telefone. Entretanto, embora a pesquisa tenha sido realizada durante o contexto de pandemia, de forma surpreendente, contou com uma participação predominante feminina, o que demonstra o interesse das mulheres em responderem ao estudo.

Como sugestões para o desenvolvimento de novas pesquisas, além da utilização de uma abordagem qualitativa, estudos futuros também podem incluir a participação de instituições cooperativas de crédito. Ademais, indica-se o aprofundamento na relação entre a Oportunidade de Alcance dos Valores Pessoais no Trabalho e a Percepção de Suporte Organizacional, expandindo para outros setores da economia.

Recomenda-se ainda que sejam utilizadas outras variáveis como categorias de análise, e que sejam avaliados o confronto com outras escalas, por exemplo, desempenho organizacional e satisfação no trabalho.



## REFERÊNCIAS

- Andrade, Á. L. S., Cappelle, M. C. A., Brito, M. J. D., Paula Neto, A. D., & Vilas Boas, L. H. D. B. (2002). Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. *RAE eletrônica*, 1, 1-15.
- Antunes, R., & Alves, G. (2004). As mudanças no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25, 335-351.
- Arya, N., & Kwatra, S. (2020). Workstation assessment and suggestions to optimize comfort level for banks employees in Udham Singh Nagar district. *Pharma Innov. J.*, 9(8), 96-101.
- Barbosa, A. L. N. D. H., Costa, J. S. D. M., & Hecksher, M. D. (2020). Mercado de trabalho e pandemia da covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes? In: *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, n. 69, p. 55-63, Brasília, IPEA.
- Batista, M. S., Araújo, F. S., Laricchia, C. R., & Nepomuceno, V. A. (2018). Aspectos das influências do gênero nas relações de trabalho de engenheiras de produção formadas numa instituição federal. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 14(32).
- Beltramini, L. D. M., Cepellos, V. M., & Pereira, J. J. (2022). Mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. *Revista de Administração de Empresas*, 62.
- Biswas, B., & Banu, N. (2023). Economic empowerment of rural and urban women in India: A comparative analysis. *Spatial Information Research*, 31(1), 73-89.
- Braga, N. L., de Araújo, N. M., & Maciel, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: Uma revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 21(2).
- Brandão, H. P. (2009). *Aprendizagem, contexto, competências e desempenho: um estudo multinível*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília.
- Buitendijk, S., Curry, S., & Maes, K. (2019). Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. *LERU Position Paper*.
- Camilo, J., Fortim, I., & de Souza Cruz, M. T. (Eds.). (2021). *Gestão de pessoas: práticas de recrutamento e seleção por competências*. Editora Senac São Paulo.
- Cappellozza, A., Crispim, I. A. S., Venelli-Costa, L., & dos Santos Claro, J. A. C. (2021). Relações entre percepção de justiça, suporte organizacional, defesa da imagem e intenção de rotatividade. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(3).
- Cardoso, H. F., Forlini, J. B., & Dias, J. P. (2019). Clima e suporte organizacional: avaliação e relação entre as temáticas. *CES Psicología*, 12(2), 65-82.
- Carvalho Neto, A. M. D., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE eletrônica*, 9.
- Castro, G. D. O. (1999). *Um modelo integrado de avaliação do impacto do treinamento no trabalho-IMPACT*. (Tese) Doutorado em Psicologia, Universidade de Brasília, p. 262.

- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). *Interseccionalidade*. Boitempo Editorial.
- Curtin, J., Kerby, M., & Dowding, K. (2023). Sex, gender, and promotion in executive office: Cabinet careers in the world of Westminster. *Governance*, 36(1), 233-254.
- David, C. S. (2022). *Desigualdades de Género no Mercado de Trabalho* (Doctoral dissertation). Universidade de Beira Interior, Portugal.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. e Sowa, D. (1986) Apoio Organizacional Percebido. *Jornal de Psicologia Aplicada*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees. *American Psychological Association*.
- Emídio, T. S., & Castro, M. F. D. (2021). Entre Voltas e (Re) voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41.
- Estivaleta, V. D. F. B., & Andrade, T. D. (2012). A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 13, 214-244.
- Federação Brasileira de Bancos. (2020). *Relatório anual de 2020*. [https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Febraban\\_RA\\_2020\\_final.pdf](https://cmsarquivos.febraban.org.br/Arquivos/documentos/PDF/Febraban_RA_2020_final.pdf)
- Fernandes, C. M., Siqueira, M. M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: o papel moderador da liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8(4), 140-162.
- Fonseca, K. A. D. C. (2019). *O Clima Organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos*. [Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação/Administração Educacional]. Instituto Politécnico de Santarém (Portugal).
- 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*, 12(2), 280-302.
- Freitas, M. E. D. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de administração de Empresas*, 41, 8-19.
- Gama, E. da S., de Oliveira, H. A. L., Lopes, J. F., de Jesus, L. G., & Fernandez, K. V. (2020). Análise ergonômica do trabalho em serviços de manutenção de terminais de autoatendimento. *Brazilian Journal of Development*, 6(2), 7801-7813.
- Garçon, M. M., Nassif, V. M. J., & Lima, T. J. S. D. (2022). Individual social entrepreneurial orientation in Brazil: measurement and the predictive role of personal values and attitude toward social change. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 14(2), 340-360.
- Gomes, S. C. (2019). Inter-Relações entre Valores Pessoais e Valores Laborais de Jovens Universitários na Cidade de São Paulo. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 21(1), 99-121.

- Hair, J., Babin, B., Money, A., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Bookman Companhia Ed.
- Hirata, H. (2015). Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparada. *Friedrich Ebert Stiftung Brasil*, 7.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho*, [SL], (53), 22-34.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos Ebape. BR*, 16, 331-344.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Estatística de Gênero – Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021). Conjuntura e análise. *Boletim Mercado de Trabalho*, 27(71).
- James, R., Fisher, J. R., Carlos-Grotjahn, C., Boylan, M. S., Dembereldash, B., Demissie, M. Z., ... & Butt, N. (2023). Gender bias and inequity holds women back in their conservation careers. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 2644.
- Lazzaretti, K., Piekas, A. A. S., & Julkovski, D. J. (2019). Características dos conselhos de Administração e desempenho das firmas brasileiras de capital aberto. *Revista Gestão Organizacional*, 12(3).
- Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in economics: Stalled progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 3-22.
- Merma-Molina, G., Ávalos-Ramos, M. A., & Martínez Ruiz, M. Á. (2022). Gender stereotypes: persistence and challenges. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(7), 1112-1135.
- Mishra, P. (2023). Evaluating the Degree of Awareness of Social Security Measures and the Challenges Faced by Women Workers in the Informal Sector of Jharkhand. *Indian Journal of Human Development*.
- Moreira, G. E., Oliveira, M. A. M., Lopes, A. V., & Pantoja, M. J. (2018). Concepção de suporte organizacional e intenção de rotatividade com base na literatura. *Sociedade e Cultura*, 21(1), 219-231.
- Nery, F. C. S. (2022). *Desafios da equidade de gênero na área tributária: a representatividade de mulheres nas mais altas posições em organizações brasileiras*. [Dissertação de Mestrado em Gestão e Negócios]. Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Brasil).
- Noland, M., Moran, T., & Kotschwar, B. R. (2016). Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. *Peterson Institute for International Economics Working Paper*.

- Oliveira, H. C. C., Paula, N. H. M. M., da Silva Barreto, L. K., Formiga, N. S., & da Silva, A. K. L. (2021). Estudo correlacional entre suporte organizacional, danos relacionados ao trabalho e qualidade de vida em trabalhadores brasileiros. *Research, Society and Development, 10*(8).
- Oliveira, V. M. C., & Wichmann, R. M. (2022). Desigualdade de gênero no Brasil: uma análise das diferenças salariais e estrutura hierárquicas nas instituições financeiras em 2020. *Revista Debates em Economia Aplicada-REDEA, 2*(4).
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de Doutorado.
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea, 14*, 1054-1072.
- Perrone, C. M., dos Santos, A. S., & Dias, A. C. G. (2018). “As cobranças são pesadas, a gente sofre muita pressão”: as metas na vida de bancários. *Trabalho (En) Cena, 3*(2), 44-64.
- Perrot, M. (2017). *Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros*. Editora Paz e Terra.
- Pinno, B., Massocatto, M., Grave, F., & Battisti, J. (2019). Mulheres nas Instituições Financeiras: Pesquisa sobre Equidade de Gênero na Hierarquia Empresarial. *Revista Mundi: Sociedades e Humanidades*. Curitiba, PR, 4.
- Queiroga, F. (2009). *Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos*. [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações]. Universidade de Brasília (Brasil).
- Queiroga, F., Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala de percepção de suporte organizacional—versão reduzida. In: Puente-Palacios, K. & Peixoto, A.L.A. (Org.), *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 272-283.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Família e emprego: conflitos e expectativas de mulheres executivas e de mulheres com um trabalho. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Família e Casal: Saúde, trabalho e modos de vinculação* (pp. 203-228). Casa do Psicólogo.
- Romariz, S. B., Votre, S. J., & Mourão, L. (2012). Representações de gênero no voleibol brasileiro: a imagem do teto de vidro. *Movimento, 18*(4), 219-237.
- Rynes, S. L., Gerhart, B., & Parks, L. (2005). Personnel psychology: Performance evaluation and pay for performance. *Annu. Rev. Psychol., 56*, 571-600.
- Santos, B. R. P., Ottonicar, S. L. C., de Souza, L. P. P., & Damian, I. P. M. (2018). A questão de gênero como diversidade cultural nas empresas: impactos das mulheres e LGBT's na gestão do conhecimento. *REVES-Revista Relações Sociais, 1*(3), 0429-0445.
- Schmiliver, A. L., Teixeira, M. S., Brandão, M. D., Andrade, V. D., & Jucá, M. N. (2019). A presença de mulheres cria valor às empresas? *Revista Pretexto, 83-97*.

- Schönthaler, E. M., Hofer, G., Grinschgl, S., & Neubauer, A. C. (2022). Super-men and wonder-women: the relationship between the acceptance of self-enhancement, personality, and values. *Journal of Cognitive Enhancement*, 6(3), 358-372.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). Academic Press.
- Silva, P., Rodrigues, F., Andrade Neto, A., & Queiroz, S. D. (2018). Mulheres bancárias no mercado de trabalho brasileiro. *Revista da ABET (ONLINE)*, 17, 135-153.
- Sinha, C. (2020). Women in the Bahrain Financial Sector: Opportunities, Challenges and Strategic Choices. *Social Change*, 50(1), 44-60.
- Siqueira, M. M. M. (2005). Esquema mental de reciprocidade e influências sobre afetividade no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 10, 83-93.
- Soraggi, F., & Paschoal, T. (2011). Relations between work well-being, personal values and opportunities of achieving personal values at work. *Estudos e Pesquisas e Psicologia*, 11(2), 614-632.
- United Nations. (2020). *Gender equality: Why it matters*. [https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5\\_Why-It-Matters-2020.pdf](https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-It-Matters-2020.pdf)
- Williamson, S., Carson, L., & Foley, M. (2020). Representations of new public management in Australian public service gender equality policies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(2), 235-250.
- Women's Empowerment Principles. (2020). *Companies*. <https://www.weeps.org/companies>

<b>Contribuições dos autores</b>	
Autor 1	Definição do tema e problema de pesquisa. Escrita – Primeira Redação. Proposição da metodologia. Coleta dos dados e análise dos resultados. Considerações finais.
Autor 2	Definição dos aspectos metodológicos. Tratamento e análise dos dados. Apresentação e discussão dos resultados. Considerações finais.
Autor 3	Desenvolvimento da introdução e do referencial teórico. Apresentação e discussão dos resultados.
Autor 4	Desenvolvimento da introdução e do referencial teórico.
Autor 5	Discussão dos resultados.