

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

Danielli Rocha Barros

Maternidade e carreira: O impacto dos vieses implícitos de papéis de gênero

Uberlândia

2021

Danielli Rocha Barros

Maternidade e carreira: O impacto dos vieses implícitos de papéis de gênero

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

Orientadora: Prof. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

Uberlândia

2021

Danielli Rocha Barros

Maternidade e carreira: O impacto dos vieses implícitos de papéis de gênero

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

Orientadora: Prof. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva

Uberlândia, 26 de maio de 2021

Banca Examinadora

Profa. Dra. Lígia Carolina Oliveira Silva
Universidade Federal de Uberlândia
Professora Orientadora – Presidente da Banca Examinadora

Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga
Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia/MG

Prof. Dr. João Fernando Rech Wachelke
Universidade Federal de Uberlândia

Uberlândia

2021

Dedico este trabalho a todas as mulheres brasileiras.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente às pessoas que me possibilitaram chegar a conclusão deste trabalho.

Pai, Mãe, Vó e Rômulo, sem o apoio, carinho e ajuda de vocês, eu não conseguiria.

Ao Rômulo, obrigada por todo acolhimento, paciência e suporte durante todo esse tempo.

À minha querida orientadora Lígia, pelo carinho, atenção, orientação e por tudo que pode me ensinar durante toda esta trajetória.

Às minhas colegas do Trabalhando com as Marias, por todas as discussões que tivemos ao longo destes anos.

À todas as mulheres brasileiras.

*“Aqui defendo que façamos acontecer, que sejamos
ambiciosas em nossas metas, quaisquer que sejam.”*

(Sheryl Sandberg, Faça Acontecer)

Resumo

O conflito frequentemente vivenciado pelas mulheres entre a maternidade e a carreira muitas vezes exige renúncia de parte ou da carreira como um todo. Estudos mostram que esse conflito tem origem na construção sociocultural de papéis de gênero, que resulta das associações implícitas dos papéis de gênero que existem na sociedade. No cenário brasileiro, tal questão é especialmente crítica, uma vez que o Brasil ocupa a 95ª posição no ranking de igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial. Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo analisar os vieses implícitos em relação à maternidade e carreira através de dados do Project Implicit, comparando as diferenças entre pais e mães brasileiros. Para tanto, foi usado um banco de dados secundário originado do Teste de Associação Implícita gênero-carreira. Os participantes deste estudo foram 3029 brasileiros, maiores de 18 anos, recrutados por meio do site www.implicit.harvard.edu. Os resultados demonstraram que os dados implícitos e explícitos são positivamente correlacionados. Além disso, identificou-se que as mulheres e mulheres-mães apresentam associações implícitas de gênero-carreira mais tradicionais que os homens. Por fim, foi evidente a importância do domínio "família" para as mulheres, que apresentaram percepções mais fortes de deveres no cuidado com os filhos.

Palavras-chave: IAT; Maternidade; Papéis de gênero; Estereótipos;

Abstract

The conflict often experienced by women between motherhood and career often requires resignation of part or career as a whole. Studies show that this conflict originates in the sociocultural construction of gender roles, which results from the implicit associations of gender roles that exist in society. In the Brazilian scenario, this issue is especially critical, since Brazil ranks 95th in the world economic equality ranking of the World Economic Forum. Thus, the present study aims to analyze the implicit biases in relation to motherhood and career through Project Implicit data, comparing the differences between Brazilian fathers and mothers. For this, a secondary database originated from the Gender-Career Implicit Association Test was used. The participants of this study were 3029 Brazilians, over 18 years of age, recruited through the www.implicit.harvard.edu. The results showed that implicit and explicit data are positively correlated. In addition, it was identified that women without children and women mothers have implicit gender-career associations more traditional than men. Finally, the importance of the "family" domain for women, who presented stronger perceptions of duties in childcare, was evident.

Key Words: IAT; Motherhood; Gender Roles; Stereotypes;

Sumário

1	Introdução	9
1.1	O papel dos vieses implícitos de gênero	11
1.2	Teste de associação implícita (TAI)	13
1.3	Associações implícitas e os papéis de gênero.....	15
2	Método.....	20
2.1	Amostragem.....	20
2.2	Instrumento	20
2.3	Procedimentos.....	22
2.4	Análise de dados	24
3	Resultados.....	24
4	Discussão	27
5	Considerações Finais	31
6	Referências	32

1 Introdução

A participação feminina no mercado de trabalho vem aumentando com o decorrer dos anos, conforme o relatório do *The Global Gender Gap Report* (World Economic Forum, 2018). O aumento da qualificação profissional, o advento dos métodos contraceptivos, as inovações tecnológicas e a globalização são apontadas como elementos decisivos para a entrada das mulheres no mercado de trabalho (Machado & Neto, 2016; Pazello & Fernandes, 2004, Ceribeli & Silva, 2017). No entanto, o aumento da representatividade feminina não significou um desaparecimento das barreiras na carreira, reforçadas pelos papéis sociais femininos. Dados mostram que há desigualdades evidentes na ascensão e permanência na carreira das mulheres, além de salários mais baixos, preconceitos e a dificuldade da conciliação entre a carreira e a vida pessoal (Souza et al., 2016).

De acordo com o World Economic Forum (2018), o Brasil ocupa a 95ª posição no ranking de igualdade de gênero, sendo que nos âmbitos de participação econômica e empoderamento político, numa escala de 0 a 1 (em que 1 corresponde à paridade entre gêneros), o país pontua respectivamente 0,654 e 0,101. Por outro lado, Irlanda e Noruega ocupam os primeiros lugares, com 0,793 e 0,806, respectivamente, no quesito participação econômica. Em relação à participação política, a Irlanda pontua 0,674 e a Noruega, 0,593. Além disso, análises das diferenças de gênero no desemprego brasileiro, considerando a quantidade de filhos por família, mostram que as taxas de desemprego e inatividade feminina crescem quando as mulheres viram mães (Cunha, 2017).

Logo, por mais que sejam perceptíveis os avanços das mulheres na carreira ao redor do mundo, constata-se que os tradicionais papéis sociais atribuídos a elas permanecem contribuindo para a manutenção das desigualdades (Barros & Silva, 2018). Neste contexto, faz-se necessário abordar algo que constitui, a priori, um dos aspectos mais frequentemente mencionados como dificultador da ascensão das mulheres profissionalmente: a maternidade. O

impacto da maternidade na carreira é um assunto complexo, perpassado por consequências profundas na vida da mulher, sendo estas diretamente influenciadas por atitudes implícitas de papéis de gênero (Paustian-Underdahl, Eaton, Mandeville, & Little, 2019).

Na perspectiva dos papéis sociais, cada gênero desempenha na sociedade papéis que obedecem a uma construção social do que cabe ao homem e do que cabe à mulher, qual educação receber e quais locais seria permitido a cada um ocupar (Barros & Silva, 2018). Estudos apontam que os mecanismos de exclusão das mulheres estão associados aos vieses implícitos de gênero, que perpassam os diferentes níveis de formação e fases da carreira (Carli et al, 2016; Lane, Goh, & Driver-Linn, 2011). Tais vieses, além de dificultar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, especialmente em áreas predominantemente masculinas ou STEM (*Science, Technology, Engeneering & Math*), influenciam o suporte da família à carreira, afetam as decisões de contratação e as avaliações do desempenho, conduzindo a menores remunerações (Tavares & Parente, 2015; Lane et al., 2011).

Embora as mulheres superem os homens no percentual de matrículas na graduação considerando todas as áreas, em STEM elas são menos propensas a se formar e/ou seguir carreira (UNESCO, 2018). Além disso, as mulheres dessas áreas vivenciam mais assédio sexual, discriminação de gênero e sexismo do que as mulheres das áreas de ciências sociais, por exemplo (Carli et al., 2016). Tal movimento de exclusão horizontal feminina pode ser atribuído aos efeitos negativos dos vieses implícitos baseados em gênero (Reuben et al., 2014), os quais persistem em todos os níveis de formação acadêmica (Barros, 2018).

Os vieses implícitos influenciam negativamente e, principalmente, a carreira das mães, que constantemente se deparam com o conflito família-trabalho e com vieses implícitos de papéis de gênero tradicionais (Endendijk, Dersk, & Mesman, 2018). Contudo, percebe-se uma lacuna de discussões acerca dos vieses implícitos nos papéis de gênero na maternidade ou parentalidade, uma vez que para se entender as teorias de papéis sociais, é necessário investigar

as atitudes e diferenças femininas e masculinas relacionadas aos papéis esperados durante a gestação e na criação dos filhos (Paustian-Underdahl et al., 2019). Uma vez que os vieses implícitos de papéis de gênero afetam negativamente a trajetória acadêmica e o desenvolvimento de carreira das mulheres (Barros, 2018), investigar a relação entre vieses implícitos de gênero, carreira e maternidade é importante para que se possa pensar em estratégias mais eficientes para avaliação de produtividade, melhoria na estrutura e condições de trabalho, além subsidiar alterações basilares das estruturas laborais. Logo, o presente estudo tem como objetivo analisar os vieses implícitos em relação à maternidade e carreira através de dados do Project Implicit, comparando as diferenças entre pais e mães brasileiros.

1.1 O papel dos vieses implícitos de gênero

A construção sócio-cultural dos vieses implícitos de gênero expressa a forma com que cada sociedade significa o que é o feminino e o masculino, sendo essas concepções baseadas na perspectiva das diferenças entre os sexos. A partir desse enquadre, a sociedade estabeleceria funções, tarefas e responsabilidades a homens e mulheres, fundamentada na lógica cultural (Jaime, 2011). Distanciando-se de justificativas biológicas, estudos apontam que os vieses implícitos de gênero são concepções socioculturais embasadas em crenças, valores e opiniões construídos ao longo de toda a vida (Barros, 2018). Logo, o que é apresentado como uma característica “natural” da mulher, por exemplo, seria apenas uma de suas possibilidades dentro das condições sociais.

Apesar de o corpo da mulher ser historicamente associado às funções de reprodução e amamentação (Bitencourt, 2011), a atribuição às funções de cuidado e criação talvez não sejam assim tão “naturais”. A associação de mulheres a atividades como alimentação, maternidade, cuidado e educação está embasada em um processo de estereotipização de gênero (Vianna, 2013). Tal processo representa o componente cognitivo da categorização, ou seja, a atribuição

generalizada de características a indivíduos, de acordo com o grupo a que pertencem (Fiske & Tablante, 2015).

A consequência disto é que às mulheres são impostas possibilidades profissionais alicerçadas nos vieses implícitos de gênero, desincentivando o ingresso e permanência em áreas predominantemente masculinas (Cunha, 2017). As assimetrias sociais encontradas em relação à maternidade e ciência, por sua vez, encontram respaldo sobre as reproduções dos estereótipos de papéis femininos e masculinos (Barros, 2018). Neste sentido, tanto homens quanto mulheres têm vieses implícitos que associam, por exemplo, cientistas de sucesso a características masculinas (Carli et al., 2016).

Adicionalmente, tem-se o fato de que a atividade científica se constituiu em cima de um caráter androcêntrico, excluindo as mulheres que outrora também produziam conhecimentos (Tavares & Parente, 2015). Por mais que, atualmente, as mulheres participem de maneira crescente do meio científico, permanece a circulação de vieses implícitos quanto às suas capacidades, principalmente quando se trata de mulheres atuando em áreas predominantemente masculinas (Casagrande & Souza, 2017).

Nesse mesmo sentido, o desequilíbrio da presença feminina também se estende para os papéis desempenhados no mercado de trabalho. Ao se tomar como exemplo o departamento de recursos humanos e os setores de produção e finanças, percebe-se que o primeiro é ocupado, principalmente, por mulheres, como se elas fossem as “mães” responsáveis por cuidar dos funcionários; por outro lado, os homens ocupam o ambiente financeiro, assumindo um papel de provedor do lar, evidenciando, dessa forma, a presença dos vieses implícitos de gênero nos ambientes de trabalho (Jaime, 2011). Acerca disso, Souza et al. (2016, p. 779) afirmam que “a tradição cultural, a organização e a estrutura do mercado de trabalho também modelam o trabalho profissional, ao restringirem o ingresso delas em outros setores”, o que contribui para

perpetuar os papéis sociais ao estabelecer funções da maternidade e cuidado às mulheres, mesmo fora do âmbito privado.

As expectativas relacionadas ao gênero, bem como o desempenho esperado de cada um, podem ser mensuradas a partir do Teste de Associação Implícita (TAI), que é capaz de medir vieses implícitos e prever crenças acerca de determinados objetos sociais (Reuben, Sapienza & Zingales 2014). Evidências apontam que uso de testes de cognição implícita são melhores na descrição de construções psicológicas sociais, como as atitudes, estereótipos e preconceitos, em virtude de as medidas implícitas serem menos afetadas pelo autojulgamento e pela introspecção, além de predizerem melhor os comportamentos estereotipados do que as medidas explícitas (Nosek, Hawkins & Frazier, 2011). Sendo assim, para o estudo dos papéis de gênero em relação à maternidade, o uso de medidas implícitas é importante por se tratar de um conteúdo socialmente sensível, comumente influenciado pelo autorrelato.

Para se coletar dados sobre as medidas implícitas, Greenwald, Banaji e Nosek fundaram em 1998 o *Project Implicit*, colaboração entre pesquisadores de cognição social implícita. Esse projeto não tem fins lucrativos e é de colaboração internacional, além disso tem como intuito educar o público sobre os vieses implícitos e fornecer para pesquisadores um “laboratório virtual” para coletar dados na internet. Os testes abertos para a realização do público são conhecidos como *Implicit Association Test (IAT, TAI em tradução)*, em que são apresentadas palavras de duas categorias que avaliam o grau da associação entre as mesmas. Para o presente estudo, foi considerado o TAI de gênero e carreira.

1.2 Teste de associação implícita (TAI)

A ideia central do TAI iniciou-se no meio do século XIX com Donders (1868), segundo o qual o tempo de reação de uma pessoa mostra algo fundamental do modo de funcionamento da mente humana. Com base nisso, em 1994, Greenwald e Banaji conceberam a primeira ideia

do TAI, que representou um importante avanço no estudo das cognições sociais. No entanto, apenas em 1998 Greenwald, Banaji e Nosek publicaram o primeiro artigo, explicando o método de mensuração de atitudes implícitas por meio da análise do tempo de reação das associações entre categorias (Lane, Banaji, Nosek, & Greenwald, 2007). O TAI mostra associações robustas, que geralmente diferem-se das atitudes e crenças explícitas (Lane et al., 2007). Logo, o TAI é um instrumento de avaliação de atitudes às quais a priori não teríamos acesso, uma vez que tais atitudes “medeiam sentimentos, pensamentos ou ações favoráveis ou desfavoráveis em relação a objetos sociais” (Greenwald & Banaji, 1995, p.8).

Por mais que as cognições implícitas e explícitas sejam frequentemente tratadas separadamente e aparentem representar construções distintas, elas estariam relacionadas (Nosek & Smyth, 2007). No entanto, foi constatado que as atitudes implícitas preveem melhor comportamentos estereotipados e preconceituosos do que as medidas explícitas (Lane et al., 2011). Portanto, o uso do TAI é importante, uma vez que ele permite analisar associações e intenções de comportamentos acerca de tópicos que não são socialmente acolhidos ou explícitos, como se é o caso dos preconceitos e estereótipos. Além disso, o TAI permite acesso a causas psicológicas de percepções sociais, julgamentos e ações que não são acessíveis à introspecção nem a medidas autorrelatadas, permitindo, desta maneira, a eliminação de limitações causadas pela motivação, inacessibilidade do conteúdo por meio da introspecção e incapacidade de traduzir os conteúdos mentais em relatórios (Nosek, Hawkins, & Frazier, 2011; Lane et al., 2011).

Ressalta-se a importância em considerar que a presença de um viés implícito não necessariamente leva a um comportamento, uma vez que o vínculo entre o comportamento e o viés implícito é atenuado por fatores como motivação e a capacidade de controlar o comportamento (Olson & Fazio, 2004). Nos estudos de Fazio e Olson (2003), demonstra-se que a motivação tem papel moderador entre os comportamentos e os vieses implícitos, apresentando

evidências de que os indivíduos tendem a corrigir suas atitudes preconceituosas ativadas automaticamente. No entanto, para que haja essa correção, é necessário que os indivíduos estejam cientes das suas próprias associações implícitas.

A respeito das mulheres e do impacto da maternidade na carreira, o TAI *gender-career* (gênero-carreira) mostra as associações implícitas entre carreira e gênero, considerando os tempos de reação entre dois pares de categorias associadas entre si e vice-versa. Quanto mais rápida a associação entre os conceitos, mais forte a associação entre ambas (Greenwald, Nosek & Banaji, 2003). A partir dos vieses implícitos de gênero no conflito maternidade-trabalho, verifica-se não só a importância da elaboração deste estudo, mas também a justificativa para o uso das atitudes implícitas. A partir das diferenças entre as atitudes implícitas e explícitas sobre o mesmo objeto social, o presente estudo utilizou o banco de dados secundário do TAI *gender-career* (gênero-carreira) para medir atitudes implícitas, a fim de se estudar, numa amostra brasileira, as associações implícitas de gênero (masculino e feminino) e seus papéis atribuídos na criação dos filhos e na vida profissional (família e carreira).

1.3 Associações implícitas e os papéis de gênero

De acordo com os papéis de gênero tradicionais, a mulher é identificada como principal responsável pelos cuidados da prole, enquanto que o homem é associado ao sustento da família (Bitencourt, 2011). Essa divisão de tarefas vem sofrendo transformações explícitas com o avançar dos anos, como pode ser observado com o crescimento da participação econômica feminina. No entanto, estudos como os de Maurer, Plack e Rane (2004) e Endendijk et al. (2018) demonstraram que a maternidade evidencia a divisão implícita de tarefas de gênero, uma vez que ambas pesquisas mostraram que a figura masculina associa si mesmo explicitamente ao papel de sustento financeiro do lar, enquanto as mulheres se identificam com o de cuidado da prole.

Do ponto de vista explícito, o estudo de Bitencourt (2011) mostra que a percepção de deveres no cuidado da prole é maior para as mulheres, mesmo quando a mulher não apresenta um gosto especial por essa função, pois negar o protagonismo diante desta responsabilidade se caracteriza como um comportamento antagonista ao padrão tradicional de papéis de gênero. Neste mesmo sentido, Casagrande e Souza (2017) observam que a maternidade em si não impede que a mulher também assuma outros papéis sociais, no entanto, a percepção da pressão social para que se dedique exclusivamente ao cuidado dos filhos e do lar é uma barreira para a manutenção da carreira, principalmente dentro das áreas STEM.

Similarmente, a paternidade tem influência na carreira masculina. Enquanto há pressão para que as mulheres coloquem suas carreiras em segundo plano, para os homens, existe a percepção de maiores deveres junto à carreira, visando prover o sustento do lar (Casagrande & Souza, 2017; Carvalho, 1999). Tendo isso em vista, com base nos papéis de gênero tradicionais, para as figuras masculinas existe menor percepção de deveres com o cuidado da prole, uma vez que seu papel implícito primário é com a carreira. Com base em tais evidências, sugere-se para esta pesquisa as seguintes hipóteses:

H1a. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, mais alta é percepção explícita de deveres na criação dos filhos para mulheres.

H1b. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, mais baixa é percepção explícita de deveres na criação dos filhos para homens.

Em termos de empregabilidade, o estudo de Windsor e Auyeung (2004) demonstrou que os pais são vistos como mais empregáveis do que as mães, uma vez que socialmente considera-se que a atenção da mulher-mãe estaria comprometida pela maternidade, em função da expectativa de que a carreira estaria em segundo plano e os filhos, em primeiro. Este resultado reforça os achados por Ceribeli e Silva (2017) e Paustian-Underdahl et al. (2019), visto que diz respeito ao movimento de ser “puxada para fora” da carreira, devido ao conflito maternidade-

carreira. Já para os homens, é considerado o oposto: a paternidade faz com que eles aparentem ser pessoas estáveis e comprometidas com o trabalho, conforme a expectativa social de um “bom pai de família”.

Segundo evidências (Windsor & Auyeung, 2004; Ceribeli & Silva, 2017; Paustian-Underdahl et al., 2019; Hakim, 2000), dentro da dicotomia das associações implícitas tradicionais de papéis de gênero, espera-se que o domínio família tenha uma importância explícita mais forte para as mulheres do que para os homens. Por outro lado, para os homens a importância recai sobre o domínio “carreira”, em conformidade com a percepção social dos homens-pais serem mais comprometidos com o trabalho do que as mulheres-mães. Como consequência, o domínio oposto a cada gênero teria uma importância secundária, logo, a maternidade exerceria uma influência maior sobre a carreira feminina do que sobre a masculina, visto que se espera que elas abandonem o trabalho remunerado para se dedicar ao domínio “família” (Casagrande & Souza, 2017). Em vista disto, propõe-se as seguintes hipóteses:

H2a. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, maior a importância explícita do domínio “família” para mulheres.

H2b. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, menor a importância explícita do domínio “família” para homens.

H2c. Quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, maior a importância explícita do domínio “carreira” para os homens.

H2d. Quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, menor a importância explícita do domínio “carreira” para as mulheres.

Para além dos impactos na continuidade da carreira, o conflito maternidade-carreira também apresenta impactos financeiros, uma vez que, além de frequentemente abandonarem a carreira, seja temporária ou definitivamente, as mulheres são vistas como menos empregáveis, mais propensas a aceitar salários menores (Windsor & Auyeung, 2004). No estudo de Tavares

e Parente (2015), constata-se que os tradicionais papéis de gênero são observados explicitamente na ausência de suporte de membros da família e da sociedade a carreira feminina. Essa discriminação dificulta a progressão na carreira e em casos de interrupção da carreira devido a maternidade, penaliza o retorno das mulheres ao mercado de trabalho com duplas jornadas de trabalho e menos ofertas de trabalho. Logo, a soma destes fatores apresentaria impactos na contribuição financeira por parte das mulheres para as finanças domésticas (Tavares & Parente, 2015).

Devido às duplas jornadas de trabalho, as mulheres-mães costumam também optar por reduções na jornada de trabalho para conciliar maternidade e a carreira, tendendo a procurar empregos com cargas horárias menores (Pazelo & Fernandes, 2004). Com isso, pode-se constatar que as mulheres sem filhos costumam ter maiores cargas horárias dedicadas à carreira do que as mulheres-mães. Neste contexto, sugere-se as seguintes hipóteses:

H3a. Quanto maior a contribuição anual para as finanças domésticas por parte das mulheres, mais fraca a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira.

H3b. Quanto maior a contribuição anual para as finanças domésticas por parte dos homens, mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira.

A partir das diferenças entre mulheres sem filhos e mulheres-mães, Endedijk et al. (2018) constataram que, após a chegada dos filhos, as associações implícitas de papéis de gênero se tornam mais tradicionais. Além disso, as mães têm associações implícitas mais tradicionais que os homens e os pais. Consoante o estudo de Bianchi (2000), esse efeito ocorre devido ao fato de as mães experienciarem rotinas com mais responsabilidades domésticas, sendo assim, estão mais expostas aos papéis tradicionais de gênero por serem, com frequência, mais responsáveis pelo cuidado da prole e do lar. Portanto, considerando os resultados dos estudos em amostras internacionais, sugere-se analisar as seguintes hipóteses com base nos dados brasileiros:

H4a. Mães demonstram associações implícitas entre mulheres e família e homens e carreira mais fortes do que mulheres sem filhos.

H4b. Pais demonstram associações implícitas entre mulheres e família e homens e carreira mais fortes do que homens sem filhos.

H5. Mulheres apresentam associações implícitas mais fortes que os homens entre mulheres e carreira do que homens.

As áreas STEM, por serem consideradas campos predominantemente masculinos, apresentam maiores entraves para a entrada das mulheres e garotas, com inúmeras barreiras de gênero na manutenção da carreira, menos suporte familiar e menor grau de contratação e progressão de carreira (Lane et al., 2007). Além disso, ao se analisar as horas de trabalho dedicadas à casa e aos cuidados infantis de docentes homens e mulheres da área STEM que tiraram licença parental, os homens participavam menos do que as mulheres nos cuidados infantis, entretanto trabalhavam significativamente mais fora de casa (Ward & Wolf-Wendel, 2012). Observou-se, ainda neste estudo, que mesmo durante a licença maternidade, as mulheres continuam trabalhando, chegando ao ponto em que algumas nem chegavam a desfrutar do direito à licença maternidade, no intuito de evitar preconceitos no ambiente de trabalho ou até mesmo demissões (Ward & Wolf-Whendel, 2012).

Considerando-se estas evidências e tendo em vista que as carreiras em STEM sofrem influência das associações implícitas de gênero, o que pode acarretar em associações mais tradicionais, busca-se investigar as hipóteses:

H6a. Mulheres das áreas STEM e militares têm associações mais fortes entre mulheres e carreira do que pessoas de áreas não-STEM.

H6b. Homens das áreas STEM e militares têm associações mais fortes entre mulheres e carreira do que pessoas de áreas não-STEM.

Como já citado anteriormente pelo estudo de Nosek et al. (2011), Lane et al. (2011) e Nosek e Smyth (2007), as medidas implícitas são mais eficazes para medir conteúdos estereotipados e preconceituosos do que as medidas explícitas, o que pode acarretar em divergências entre o que é narrado pelo indivíduo e pelo resultado do TAI. Portanto, devido às evidências das diferenças das medidas implícitas e explícitas, propõe-se a seguinte hipótese:

H7: A associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira apresenta correlação positiva com a associação explícita entre homens e carreira, e negativa com homens e família, tanto para mulheres quanto para homens.

2 Método

2.1 Amostragem

Os participantes deste estudo são 3029 voluntários brasileiros, de ambos os sexos (sendo 45,8% masculino, 54,2% feminino), com e sem filhos (28,8% com filhos e 71,2% sem filhos), que completaram o TAI *gender-career* no site do Projeto Implícito (www.implicit.harvard.edu) no período entre 1 de janeiro de 2017 e 31 de dezembro de 2019. Quanto à escolaridade, há uma predominância de participantes com pós-graduação (48,5%), seguido pelos do ensino superior completo (32%), do ensino superior incompleto (11,8%) e do ensino médio (6,6%). Quanto a área de atuação, a maior parte da amostra ocupa áreas não-STEM (75,2%), enquanto 24,8% dos participantes ocupam alguma área STEM ou militar. Foram excluídos os participantes que não eram brasileiros, que não indicaram identidade de gênero, os menores de 18 anos, os que não completaram a tarefa e os que não indicaram se tinham ou não filhos.

2.2 Instrumento

Segundo o processo de construção da medida implícita relatado por Greenwald et al. (2003), foram escolhidos 5 nomes associados ao grupo masculino (Ben, Paul, Daniel, John, Jeffrey) e feminino (Rebecca, Michelle, Emily, Julia, Anna). Ambos os grupos de palavras são

conhecidos como categorias-atributo, uma vez que serão associadas a palavras dos grupos das categorias-alvo. Para as categorias-alvo, Greenwald et al. (2003) escolheram sete palavras para associar a carreira (carreira, corporação, salário, escritório, profissional, gerenciamento, negócios) (no original: *career, corporation, salary, office, professional, management, business*) e família (casamento, matrimônio, pais, parentes, família, casa, crianças) (no original: *wedding, marriage, parents, relatives, family, home, children*).

O funcionamento do TAI se baseia, primeiramente, na mensuração da força da associação entre as categorias, para logo depois comparar as forças associativas, por meio da aplicação de sete blocos de teste de associação. Isso quer dizer que, em sete blocos, testa-se o quanto o/a participante associa as categorias-atributo (palavras pertencentes aos grupos masculino e feminino) às palavras das categorias-alvo (palavras pertencentes aos grupos de carreira e família).

Durante os sete blocos de teste, há uma medição computadorizada do intervalo de tempo que os participantes demoram para classificar cada estímulo na categoria-alvo que lhe corresponde. É importante ressaltar que os sete blocos de teste são divididos da seguinte forma: bloco (1) aprendizagem dos conceitos das categorias-alvo (carreira e família); bloco (2) aprendizagem dos conceitos das categorias-atributo (masculino e feminino); bloco (3) treino no qual os conceitos-alvo e conceitos-atributo, apresentados nos dois primeiros blocos, aparecem agora simultaneamente de forma combinada; bloco (4) ocorre o teste crítico da primeira fase do TAI e são extraídos os primeiros dados do teste; bloco (5) apresenta os mesmos conceitos-alvo (família e carreira) e estímulos do bloco inicial, invertendo a posição em que apareciam anteriormente; bloco (6) é idêntico ao terceiro, com a exceção de exibir uma combinação inversa de compatibilidade entre os dois pares de categorias, resultante da troca de posição dos categorias-alvo e, por fim, o bloco (7), quando ocorre a retirada dos dados da combinação inversa da primeira tarefa e os conceitos-alvo trocam de lugar (Lane et al., 2007).

A mensuração do algoritmo D1 ocorre embasado nos tempos de reação dos blocos 3, 4, 6 e 7, em que se compara a força da associação entre palavras masculinas e femininas com palavras referentes a carreira e família. Os valores de D1 positivos indicam uma associação entre homem e carreira, enquanto os valores negativos indicam associação entre mulher e carreira (Lane, 2007). Além disso, o TAI traz a força da associação, ou seja, o quanto mais perto de +1 o valor de D1 se encontra, mais forte a associação entre homem e carreira. Por conseguinte, D1 próximo a -1 mostra associação forte entre a figura feminina e carreira (Lane et al., 2011). A validade do TAI gender-career é satisfatória, uma vez que seu alpha de Cronbach é igual a 0,78 (Lane et al., 2007), e a fidedignidade teste-reteste, medida em um ano de estudo, é igual a 0,25 (Dasgupta & Asgari, 2004). Portanto, o instrumento para medir atitudes implícitas pode ser considerado confiável.

2.3 Procedimentos

O TAI é divulgado por meio do site do Project Implicit, sendo mais divulgado no ambiente acadêmico por meio de aulas, workshops e treinamentos. O procedimento para realização de todo o TAI e os questionários levam de 5 a 10 minutos. Primeiramente, os respondentes recebem um termo sobre o que é o TAI e clicam em um link no final, caso desejem participar. Em seguida, os respondentes podem escolher qual TAI realizar. Neste estudo, consideramos apenas os que realizaram o TAI *gender-career*, que são brasileiros e residem no Brasil. Ao iniciar o teste, é permitido ao participante indicar a língua que deseja realizar o mesmo, havendo a opção de Português (Brasil). É importante ressaltar que qualquer pessoa no mundo pode participar livremente do estudo por meio do laboratório virtual. Para responder ao teste, as pessoas, por livre iniciativa, acessam pelo celular ou computador o site do Project Implicit (<https://implicit.harvard.edu/implicit/>) e seguem as orientações apresentadas. Ao final do teste, é fornecido um resultado, no qual consta, em formato de texto explicativo, o grau de

associação implícita do respondente em relação a gênero e carreira, indo do fraco ao forte. Tal resultado é calculado automaticamente pelo algoritmo do site.

Os participantes são diretamente questionados acerca das suas atitudes em relação a carreira e família logo no início do teste. Em seguida, o próprio teste requisita dados sociodemográficos como idade, identidade de gênero, se tem ou não filhos. Além disso, foram consideradas na análise questões relevantes para o presente estudo, que são explicitamente questionadas durante o teste, sendo elas: o quanto o respondente associa carreira e família às figuras masculinas ou femininas, a quanto carreira e família são domínios importantes, o quanto a pessoa assume da criação dos filhos, quem era a pessoa responsável pela criação do respondente em sua juventude e se essa pessoa tinha algum trabalho fora de casa. O TAI inicia-se mostrando as palavras pertencentes a cada categoria, quando o participante decide prosseguir, é pedido a ele que pressione a barra de espaço ao fim de cada bloco e classifique a palavra em cada categoria, apertando as teclas “E” e “I” no teclado. No final, o site disponibiliza o resultado do respondente e questiona o que o participante achou da experiência.

Os resultados dos voluntários que completaram o TAI *gender-career* podem ser consultados no site osf.io/f7jzb. Neste site, é possível encontrar os dados de todos os TAI ao longo dos anos, bem como seus *codebooks*, métodos e medidas. Sendo assim, no presente estudo foi utilizado um banco de dados secundário, obtido neste site, em que foi analisado estatisticamente as variáveis identidade de gênero, idade, se tem ou não filhos menores de 18 anos, o quanto cada voluntário percebe que gasta de tempo para cuidado dos filhos e o quanto gostaria de gastar, além do resultado do TAI.

Os bancos de dados utilizados para a pesquisa são públicos e estão disponíveis online (<https://osf.io/y9hiq/>). Segundo a Resolução N° 510, de 7 de abril de 2016, não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP:

II – pesquisa que utilize informações de acesso público, nos termos da Lei no

12.527, de 18 de novembro de 2011;

V - pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual.

Uma vez que foram utilizados dados relativos a informações de acesso público (<https://osf.io/y9hiq/>), além de que os referidos bancos de dados apresentam informações agregadas sem possibilidade de identificação individual, justifica-se a ausência de submissão ao sistema CEP/CONEP. Maiores informações podem ser encontradas no site <https://implicit.harvard.edu/implicit/research/>.

2.4 Análise de dados

Para a caracterização da amostra, foram realizadas análises descritivas e de tendência central. Para o teste das hipóteses H1, H2, H3, H6 e H7 foram realizadas correlações bivariadas e análises de regressão múltipla linear, com segmentação das amostras de homens e mulheres. Para o teste das hipóteses H4 e H5, foi realizado o Teste-T de amostras independentes, visando analisar as diferenças de médias entre os grupos.

3 Resultados

A respeito da relação entre o resultado do TAI e a resposta explícita sobre percepção de deveres na criação dos filhos, os resultados da análise de regressão múltipla indicaram haver relação significativa entre as variáveis ($R^2 = 0,10$, $\beta = 0,101$, $p = 0,003$). Isso significa que, quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira (associação mais tradicional), mais alta é percepção explícita de deveres na criação dos filhos.

Entretanto, quando analisado por gênero, a relação entre a medida implícita e a explícita para a amostra masculina não apresentou significância, refutando a H1b. Ao contrário da amostra feminina, que apontou que, quanto mais se associa o gênero feminino à família e o

masculino à carreira, mais alta é a percepção explícita de deveres na criação dos filhos ($R^2 = 0,010$, $\beta = 0,102$, $p = 0,039$). Logo, pode-se afirmar que a hipótese H1a foi corroborada.

As análises de regressão linear também indicaram que, para as mulheres, quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, maior é a importância do domínio familiar ($R^2 = 0,017$, $\beta = 0,129$, $p = 0,000$) e menor é a importância do domínio carreira ($R^2 = 0,008$, $\beta = - 0,090$, $p = 0,000$). Para a amostra masculina, não foi encontrada relação significativa entre a medida implícita do TAI e a medida explícita de importância do domínio “família”, mas para o domínio “carreira”, pode se observar uma relação significativa e positiva ($R^2 = 0,004$, $\beta = 0,064$, $p = 0,018$).

Portanto, as hipóteses H2a, H2c e H2d foram corroboradas. Conclui-se que quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira (associação mais tradicional), maior a importância explícita do domínio “família” para mulheres. Por outro lado, quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, maior a importância explícita do domínio “carreira” para os homens. Por fim, quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, menor a importância explícita do domínio “carreira” para as mulheres.

Quanto à hipótese H3a, não foram encontradas relações significativas entre a contribuição financeira anual por parte das mulheres para o sustento da casa e as associações implícitas delas. No entanto, para a amostra masculina, a hipótese H3b recebeu suporte, ou seja, existe uma relação positiva e significativa entre a contribuição financeira e maior força da associação implícita entre homens e carreira ($R^2 = 0,011$, $\beta = 0,104$, $p = 0,000$).

Quando comparadas as médias das associações implícitas de gênero e carreira entre mães e mulheres sem filhos, utilizando o Teste T, encontrou-se resultados significativos de que mães possuem associações implícitas mais fortes entre mulheres e família e homens e carreira do que mulheres sem filhos ($F = 6,940$, $p = 0,009$). A mesma análise foi feita com pais e homens

sem filhos, no entanto não foi encontrada relação significativa. Por essa razão, apenas a H4a foi corroborada. Similarmente, identificou-se que as mulheres apresentam associações implícitas mais fortes entre mulheres e família do que a amostra masculina ($F = 0,920$, $p = 0,003$), sendo a hipótese H5a corroborada. Sobre a relação entre a força da associação implícita de gênero e carreira e a área de atuação do respondente, as análises das hipóteses H6a e H6b não se mostraram significativas, por essa razão não é possível concluir algo a respeito delas.

Por fim, as análises de correlação apresentaram evidências positivas para a hipótese H7, o que significa que a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira apresenta relação positiva com a associação explícita entre homens e carreira ($r = 0,128^{**}$) e negativa com homens e família ($r = -0,095^{**}$), tanto para mulheres quanto para homens. A síntese dos resultados obtidos para cada hipótese se apresenta na Tabela 1.

Tabela 1. Síntese dos resultados obtidos para as hipóteses

Hipótese	Resultado
H1a. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, mais alta é percepção explícita de deveres na criação dos filhos para mulheres.	Corroborada
H1b. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, mais baixa é percepção explícita de deveres na criação dos filhos para homens.	Não significativo
H2a. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, maior a importância explícita do domínio “família” para mulheres.	Corroborada
H2b. Quanto mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira, menor a importância explícita do domínio “família” para homens.	Não significativo
H2c. Quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, maior a importância explícita do domínio “carreira” para os homens.	Corroborada
H2d. Quanto mais forte a associação implícita entre família e mulheres e homens e carreira, menor a importância explícita do domínio “carreira” para as mulheres.	Corroborada
H3a. Quanto maior a contribuição anual para as finanças domésticas por parte das mulheres, mais fraca a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira.	Não significativo
H3b. Quanto maior a contribuição anual para as finanças domésticas por parte dos homens, mais forte a associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira.	Corroborada

H4a. Mães demonstram associações implícitas entre mulheres e família e homens e carreira mais fortes do que mulheres sem filhos.	Corroborada
H4b. Pais demonstram associações implícitas entre mulheres e família e homens e carreira mais fortes do que homens sem filhos	Não significativo
H5a. Mulheres apresentam associações implícitas mais fortes que os homens entre mulheres e carreira do que homens.	Corroborada
H6a. Mulheres das áreas STEM e militares têm associações mais fortes entre mulheres e carreira do que pessoas de áreas não-STEM.	Não significativo
H6b. Homens das áreas STEM e militares têm associações mais fortes entre mulheres e carreira do que pessoas de áreas não-STEM.	Não significativo
H7: A associação implícita entre mulheres e família e homens e carreira apresenta correlação positiva com a associação explícita entre homens e carreira e negativa com homens e família e família tanto para mulheres quanto para homens.	Corroborada

4 Discussão

Com base nos resultados obtidos, observou-se que as associações implícitas mais fortes relacionando carreira ao homem e família à mulher predizem maior percepção de deveres na criação dos filhos para o público feminino, conforme previsto pela H1a. Isto demonstra que quanto mais tradicionais são as associações implícitas, mais as mulheres percebem ter deveres na criação dos filhos. Tal achado conversa com os estudos de Bitencourt (2011) e Carvalho (1999), os quais afirmam que, apesar das transformações nos papéis sociais, a função de cuidado da prole ainda é majoritariamente identificada como responsabilidade feminina. Portanto, é possível perceber que a maternidade teria um peso maior na vida das mulheres, do que a paternidade na vida dos homens.

Os resultados também convergem com os de Barros (2018) e Maurer et al. (2004). Apesar dos esforços para se manter uma divisão de cuidados igualitária, no estudo de Barros (2018) verifica-se que o papel atribuído à figura masculina no cuidado dos filhos, geralmente, está relacionado a atividades lúdicas e de lazer. Ademais, outra função que os pais se identificam é como sustentadores financeiros, conforme Maurer et al. (2004) encontraram em seus estudos, ou seja, em casais com filhos pequenos, as mulheres relatam identificação com as

funções de cuidado das crianças, enquanto que os homens se identificam como sustentadores financeiro e proporcionadores de atividades de lazer.

Em relação a H2a, H2c e H2d, quanto mais tradicionais as associações implícitas, maior a importância explícita do domínio “família” para mulheres e menor o domínio “carreira”. Esse resultado pode ser associado aos de Hakim (2000), que mostra que as mulheres são mais propensas a priorizar a família, enquanto os homens tendem a priorizar mais a carreira. Isto converge com os achados da presente pesquisa, tendo em vista que os resultados encontrados demonstram que associações implícitas mais tradicionais estão relacionadas à maior importância do domínio carreira para o homem.

Estes achados reforçam a preservação da divisão tradicional dos papéis de gênero na maternidade e conversam com os estudos de Casagrande & Souza (2017), em que se constata que as mulheres se sentem pressionadas pela sociedade a assumir a educação dos filhos e as obrigações do lar, a fim de que os companheiros possam se dedicar mais à carreira. Neste sentido, os resultados da presente pesquisa reforçam isso, uma vez que quanto mais tradicionais as associações implícitas, maior a importância explícita do domínio “carreira” para os homens.

Além disso, os resultados encontrados podem ser relacionados com os de Ceribeli e Silva (2017), uma vez que evidenciam que o conflito de conciliação carreira-família influencia no movimento de saída do emprego para a mulher. Identifica-se, de um lado, a falta de incentivos à permanência da mulher no trabalho, e do outro, a pressão social para que assuma integralmente o cuidado dos filhos, como “boa mãe”. Diante de tal conflito, possivelmente, a parte das mulheres tende a priorizar a família e optam pela saída de seus empregos, o que é reforçado pelos resultados atuais, visto que o domínio família tem maior relevância para este público do que a carreira. Para o público masculino, o oposto acontece, já que não é incomum que as empresas incentivem sua permanência principalmente quando o homem se torna pai

(Ceribeli & Souza, 2017). Logo, isto converge com os resultados aqui apresentados, nos quais o domínio “carreira” é importante para os homens com divisões de papéis mais tradicionais.

Já na H3, os resultados que comparam renda com as atitudes implícitas em relação à família e carreira demonstraram que só a atitude implícita dos homens foi significativa. Isto faz sentido uma vez que, mesmo contribuindo em grande escala para a renda familiar, as mulheres ainda são as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e criação dos filhos, o que gera as duplas e triplas jornadas, conforme observado por Tavares e Parente (2015). Uma possível explicação para tal constatação é também trazida por Pazello e Fernandes (2004), quando afirmam que para conciliar as atividades familiares e de carreira, as mulheres com filhos aceitam remunerações mais baixas a fim de terem horários mais flexíveis. Adicionalmente, o resultado da presente pesquisa também conversa com os de Windsor e Auyeung (2004), que demonstram que, após o nascimento do filho, os homens são vistos como mais empregáveis, enquanto que as mulheres são vistas como mais descompromissadas com o trabalho. Espera-se que elas priorizem o domínio família e, conseqüentemente, que o domínio financeiro não tenha tanta importância, visto que há pressão social por optarem pela dedicação parcial ou integral à família.

Conforme evidências de Endendijk et al. (2018), as mães dedicam mais tempo ao cuidado dos filhos que os pais, adicionalmente ao fato de que, com a maternidade, diminuem suas horas de trabalho, o que gera diminuição da sua contribuição para a renda doméstica. Tais achados se alinham com os resultados encontrados tanto para a H3 e H4, uma vez que na quarta hipótese, identificou-se que as mães apresentam associações implícitas mais tradicionais do que as mulheres sem filhos.

Este resultado também reforça o estudo de Endendijk et al. (2018), que analisaram longitudinalmente as associações implícitas de casais holandeses antes e depois de terem filhos, constatando que a maternidade apresenta impacto no aumento das associações tradicionais de

papéis de gênero. Aqui, percebe-se que uma das possíveis explicações consiste no fato de que, uma vez que as mulheres-mães apresentam maior propensão a, no seu dia a dia, experienciar papéis de gênero mais tradicionais, isso reflete em atitudes implícitas também mais tradicionais do que as de mulheres sem filhos. Também é possível que as mudanças nas associações implícitas estejam influenciadas pela maior demanda de cuidados das crianças pequenas, de maneira que, quando as crianças atingem a idade escolar e as mulheres-mães retornam às horas de trabalho anteriores, ocorra uma readequação das associações implícitas das mulheres mães (Bianchi, 2000). Para isso, sugere-se novos estudos, principalmente aqueles que analisem se as horas de trabalho dedicadas ao cuidado têm influência nas associações de papel de gênero, ou se o padrão estabelecido após o nascimento da criança gera um ciclo de automanutenção dos estereótipos.

Na H5, observa-se que mulheres, de forma geral, têm associações implícitas mais tradicionais do que os homens. Este resultado reforça não só o estudo de Endendijk et al. (2018), comentado anteriormente, que encontrou o mesmo cenário na população holandesa, mas também o de Stryker e Burke (2000), que encontraram evidências de que as pessoas que se identificam mais com o seu papel social e se comportam conforme o mesmo estão mais propensas a incorporar tais experiências aos seus estereótipos de gênero. Portanto, é possível que as mulheres apresentem associações mais tradicionais, devido à separação de papéis de gênero e maior pressão pela priorização da maternidade. Entretanto, para maior respaldo destes cenários são necessárias novas pesquisas com foco nestes aspectos.

Assim como no estudo de Nosek et al (2011), os resultados aqui obtidos, na hipótese H7, correlacionam as variáveis implícitas e explícitas de maneiras similares. Em ambos foram encontradas concordâncias entre as associações implícitas e explícitas, o que significa que quanto mais tradicional a avaliação da associação implícita, também mais tradicional a avaliação explícita.

5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo analisar os vieses implícitos em relação à maternidade e carreira através de dados do banco secundário *Project Implicit*, comparando as diferenças entre brasileiros e brasileiras, com e sem filhos, sendo tal objetivo alcançado. Consoante Barros e Silva (2018), apesar dos avanços em termos de diminuição das atribuições tradicionais de papéis de gênero e desigualdade entre os sexos, ainda se constata a manutenção dos mesmos, principalmente após o nascimento dos filhos. Com isso, o impacto na carreira feminina pode ser visto a partir das associações implícitas de papéis de gênero, como identificado no presente estudo, o que reforça que o impacto da maternidade na carreira é influenciado por atitudes implícitas de papéis de gênero (Paustian-Underdahl et al, 2019).

As atitudes tradicionais de gênero podem gerar consequências negativas na carreira das mulheres mães, por se depararem constantemente com o conflito família-trabalho, decorrente de vieses implícitos de papéis de gênero tradicionais. Tal cenário, muitas vezes, leva estas mulheres a compulsoriamente deixarem a carreira de lado por um tempo, o que pode afetar sua autoestima e empregabilidade. Sendo assim, observa-se a importância deste estudo para a criação de estratégias que contribuam para a manutenção das mulheres em suas carreiras, principalmente após o nascimento dos filhos.

Uma possível implicação prática do presente estudo é a revisão de estratégias para avaliação de produtividade, melhoria na estrutura e condições de trabalho, o que subsidiaria alterações basilares das estruturas laborais. Logo, o estudo pode contribuir para a discussão de melhorias no sistema das políticas de licença maternidade e paternidade, assim como em medidas de facilitação no reingresso das mulheres no mercado de trabalho após a maternidade. Ademais, para além de se pensar no impacto das políticas de equidade de gênero, também se sugere medidas para expandir as responsabilidades dos pais para além do sustento e das

atividades lúdicas e de lazer, assim como a necessidade de revisar os meros 5 dias de licença paternidade que constam na legislação brasileira.

Entretanto, o presente estudo não foi sem limitações. Uma vez que os dados foram coletados de maneira transversal, sugere-se para os próximos estudos um acompanhamento longitudinal de pais e mães, de maneira a avaliar os impactos de antes e depois da chegada dos filhos, assim como as diferenças entre filhos crianças e adolescentes. Outra limitação digna de nota é que a aplicação do TAI ocorre por meio do website e por livre vontade do respondente, portanto não se teve controle do ambiente de aplicação do teste nos participantes. Além disso, alguns nomes como Jeffrey não são de cultura brasileira, o que pode impactar no tempo de associação. Por fim, vale notar que, apesar de a maioria das hipóteses terem sido corroboradas, os coeficientes de regressão podem ser considerados baixos. Porém, tais coeficientes se aproximaram daqueles obtidos em outros estudos que envolvem o TAI (e.g.: Endendijk et al., 2018; Zitelny, Shalom, & Bar-Anan, 2017).

Para os próximos estudos, sugere-se investigar as influências dos diversos formatos familiares e as associações implícitas de papéis de gênero. Além disso, outro ponto a ser estudado é a relação de horas dedicadas a família ou carreira e sua influência nas associações implícitas e explícitas de papéis de gênero. Sugere-se também estudos a respeito do resultado das associações implícitas femininas serem mais tradicionais e o impacto da pressão social no resultado demonstrado no presente estudo.

6 Referências

Barros, S.C.V. (2018). *Mulheres pesquisadoras: estereótipos de gênero, desenvolvimento profissional e conciliação trabalho-família*. Dissertação de Doutorado, Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Rio de Janeiro, Brasil. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v25i0.46325>

- Barros, S.C.V. & Silva, L.M.C. (2018). Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*; Rio de Janeiro, 71 (2): 68-83. <http://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.68-83>
- Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37, 401–414. <https://doi.org/10.1353/dem.2000.0001>
- Bitencourt, S.M. (2011). *Candidatas à ciência: a compreensão da maternidade na fase do doutorado*. Dissertação de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.
- Carli, L.L.; Alawa, L.; Lee, Y.; Zhao, B. & Kim, E. (2016). Stereotypes about gender and science: women ≠ scientists. *Psychology of women quarterly*, p. 1 - 17. <https://doi.org/10.1177/0361684315622645>
- Carvalho, M. P. (1999). *No coração da sala de aula: gênero e trabalho docente nas séries iniciais*. São Paulo: Fapesp/Xamã.
- Casagrande, L.S. & Souza, A.M.F.L. (2017). Percorrendo Labirintos: trajetórias e desafios de estudantes de engenharias e licenciaturas. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), p. 168-200. <https://doi.org/10.1590/198053143658>
- Ceribeli, H.B. & Silva, E.R. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11, p. 116-139. <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i2.841>
- Cunha, R.D. (2017). *Estereótipos femininos: Competência e amabilidade em avaliações implícitas, explícitas e de empregabilidade*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 642–658. doi:10.1016/j.jesp.2004.02.003.
- Donders, F.C. (1868). On the speed of mental process. *Acta Psychologica*, 30, 413-421. DOI: 10.1016/0001-6918(69)90065-1
- Endendijk, J.J., Derks, B. & Mesman, J. (2018). Does parenthood change implicit gender-role stereotypes and behaviors? *Journal of Marriage and Family*, 80, p. 61-79. <https://doi.org/10.1111/jomf.12451>
- Fazio, R.H. & Olson, M.A. (2003). Implicit measures in social cognition research: their meaning and use. *Annu. Rev. Psychol.*, 54, p. 297–327. DOI:10.1146/annurev.psych.54.101601.145225
- Fiske, S. T., & Tablante, C. B. (2015). Stereotyping: Processes and content. In: E. Borgida & J. A. Bargh (Eds.), *Handbook of Personality and Social Psychology, vol.1: Attitudes and Social Cognition*, p. 457-507. <https://doi.org/10.1037/14341-015>
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27. DOI: 10.1037/0033-295X.102.1.4

- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 197–216. doi:10.1037/0022-3514.85.2.197.
- Hakim, C. (2000). Competing family models, competing social policies. *Family Matters, 64*, p. 52-61.
- Jaime, P. (2011). Para além das pink collars. Gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. *Civitas - Revista de Ciências Sociais, 11*(1), 135-155. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2011.1.6811>
- Lane, K.A; Banaji, M.R.; Nosek, B.A. & Greenwald, A.G. (2007). Understanding and using the Implicit Association Test: IV. What we know (so far) In: B.Wittenbrink & N.S.Schwarz (Ed.) *Implicit measures of attitudes: procedures and controversies*. New York: Guilford Press.
- Lane, K. A., Goh, J. X., & Driver-Linn, E. (2011). Implicit science stereotypes mediate the relationship between gender and academic participation. *Sex Roles, 66*, 220–234. doi:10.1007/s11199-011-0036-z
- Machado, C. & Neto, V.R.D.P. (2016). *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Fundação Getulio Vargas.
- Maurer, T.W., Pleck, J.H., & Rane, T.R. (2004). Parental Identity and Reflected-Appraisals: Measurement and Gender Dynamics. *Journal of Marriage and Family, 63*: 309-321. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00309.x>
- Nosek, B.A., Hawkins, C.B. & Frazier, R.S. (2011). Implicit social cognition: From measures to mechanisms. *Trends Cogn Sci; 15*(4): 152–159. doi:10.1016/j.tics.2011.01.005
- Nosek, B. A., & Smyth, F. L. (2011). Implicit social cognitions predict sex differences in math engagement and achievement. *American Educational Research Journal, 48*, 1125–1156. doi:10.3102/0002831211410683
- Olson, M. A., & Fazio, R. H. (2004). Trait inferences as a function of automatically-activated racial attitudes and motivation to control prejudiced reactions. *Basic and Applied Social Psychology, 26*, 1–11. doi:10.1207/s15324834basp2601_1.
- Organização das Nações Unidas. (2018). *Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM)*. Brasília: UNESCO.
- Pazello, E. & Fernandes, R. (2004). A maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Economia (Anpec), 31*. João Pessoa - PB.
- Paustian-Underdahl, S. C., Eaton, A. A., Mandeville, A., & Little, L. M. (2019). Pushed Out or Opting Out? Integrating Perspectives on Gender Differences in Withdrawal Attitudes During Pregnancy. *Journal of Applied Psychology 104*(8), 985–1002. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000394>

- Reuben, E.; Sapienza, P & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women's careers in science? *PNAS*, *111* (12), p. 4403 - 4408. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>
- Sandberg, S. (2013). *Faça acontecer: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Souza, L.K.C.S; Campos, F.M.; Kraemer, F.B.; Machado, P.AN.; Carvalho, M.C.V.S. & Prado, S.D. (2016). Gênero e formação profissional: considerações acerca do papel feminino na construção da carreira de nutricionista. *Demetra*, *11*(3), p. 773-788. DOI: 10.12957/demetra.2016.23426
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, *63*, 284-297. <https://doi.org/10.2307/2695840>
- Tavares, A.S. & Parente, T.G. (2015). Gênero e carreira científica: um estudo a partir dos dados das universidades federais da região Norte do Brasil. *Revista Ártemis*, *10*, p. 66-75.
- Vianna, C. P. (2013). A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: Yannoulas, S. C. (Coord.) *Trabalhadoras: análise da feminização das Profissões e ocupações*. Brasília: Editorial Abaré.
- Ward, K. & Wolf-Wendel, L. (2012). *Academic motherhood: How faculty manage work and family*. New Brunswick: Rutgers Univeristy Press.
- Windsor, C. & Auyeung, P. (2004). The effect of gender and dependent children on professional accountants' career progression. *Critical Perspectives on Accounting*, *17*, p. 828-844. DOI:10.1016/j.cpa.2004.11.007.
- World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Acesso em 01/12/2019 em http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Zitelny, H., Shalom, M., & Bar-Anan, Y. (2017). What Is the Implicit Gender-Science Stereotype? Exploring Correlations Between the Gender-Science IAT and Self-Report Measures. *Social Psychological and Personality Science*, *8*(7), 719–735. <https://doi.org/10.1177/1948550616683017>