

Avaliação de Medidas Implícitas e Explícitas de Carreira e Gênero

Manoela Ziebell de Oliveira
Paola Vargas Barbosa
Gustavo Gauer

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Porto Alegre, RS, Brasil*

RESUMO

Mudanças recentes no mundo do trabalho apontam a existência simultânea de padrões de carreira e gênero tradicionais e modernos. Como consequência há uma discrepância entre as rápidas transformações e as menos ágeis mudanças nas atitudes sobre esses temas. Porém nem sempre é possível acessar tais atitudes através de medidas explícitas. O presente estudo teve por objetivo criar e validar uma medida de associação implícita de carreira e gênero, além de comparar atitudes implícitas e explícitas em relação a esses temas. Cinquenta universitários (29 mulheres) com média de 22 anos responderam o teste de associação implícita (TAI) carreira-gênero e duas questões abertas sobre o papel de homens e mulheres no mercado de trabalho. Os resultados indicaram que o TAI é capaz de identificar vieses associando mulheres e carreiras modernas e homens e carreiras tradicionais, além de caracterizar diferenças de vieses entre homens e mulheres, com e sem experiência prévia de trabalho.

Palavras-chave: Carreira; gênero; teste de associação implícita.

ABSTRACT

Evaluating Implicit and Explicit Measures of Career and Gender

Recent changes in the world of work have shown the existence of simultaneous patterns of traditional and modern career and gender. As a consequence there is a gap between the rapid transformations and the less agile changes in attitudes about those themes. However, not always is possible to access those attitudes through explicit measures. The present study had the objective to create and validate an implicit association measure of career and gender, and also to compare implicit and explicit attitudes related to those themes. Fifty undergraduate students (29 women) with an average of 22 years old answered the test of implicit association (IAT) career-gender, and two open questions about the roles of men and women in the work market. The results indicated that the IAT is capable to identify tendencies associating women and modern career and also men and traditional career. It was also possible to characterize differences of tendencies between men and women, with and without work experience.

Keywords: Career; gender; implicit association test.

RESUMEN

Evaluación de las Medidas Implícitas y Explícitas de Carrera y de Género

Cambios recientes en el mundo laboral señalan que existen al mismo tiempo padrones de carrera y género tradicionales y modernos. Como consecuencia hay una divergencia entre las rápidas transformaciones y los cambios menos ágiles que ocurren en las actitudes sobre estos temas. Sin embargo, no siempre se puede tener acceso a dichas actitudes a través de medidas explícitas. Así, el presente estudio tuvo como objetivo crear y validar una medida de asociación implícita de carrera y género, además de comparar actitudes implícitas y explícitas con relación a estos temas. Cincuenta estudiantes universitarios (29 mujeres) con media de 22 años respondieron al test de asociación implícita (TAI) carrera-género y a dos preguntas abiertas sobre el papel de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Los resultados indican que el TAI es capaz de identificar sesgos, percibiendo la asociación de la mujer and la carrera moderna, y los hombres y la carrera tradicional, además de caracterizar diferencias de sesgo entre hombres y mujeres, con y sin experiencia previa de trabajo.

Palabras clave: Carrera; género; test de asociación implícita.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, diversos estudos têm explorado as mudanças no mundo do trabalho. Muitos deles apontam a existência simultânea de padrões de carreira tradicionais e de padrões modernos. As carreiras modernas se caracterizam por uma nova forma de contrato entre empregador e empregado, que já não envolve a promessa de um emprego para a vida toda, ou de um desenvolvimento de carreira linear e seguro, como nas carreiras tradicionais (Arthur e Rousseau, 1996). Como consequência, exige-se um compromisso cada vez maior dos profissionais com a realização de uma série de atividades autogerenciadas, a fim de criar opções de atuação que lhes permitam atingir seus objetivos de carreira e garantam sua empregabilidade (Hall e Moss, 1998).

Por um lado, a mudança nas relações de emprego demanda profissionais mais proativos e adaptáveis às necessidades do mercado de trabalho (i.e., que antecipem as necessidades da organização ou do mercado sem que haja demandas externas), exigindo uma mudança de atitude dos profissionais em relação à própria trajetória de carreira (Briscoe, Hall e DeMuth, 2006). Por outro lado, enfatiza-se uma flexibilização das rotinas e empregos ao valorizar a tomada de decisões de carreira orientadas por valores pessoais (i.e. equilíbrio entre vida pessoal e trabalho) e permitir maior mobilidade física e psicológica (Hall, 2002). Tal flexibilização foi um dos facilitadores para o aumento do número de mulheres ingressando nas organizações e assumindo cargos de chefia e gestão, ainda que estes ainda sejam ambientes dominados principalmente por homens (Hewlett e Luce, 2005; Schwartz, 1992).

Apesar das mudanças atuais nessa configuração, muitas empresas contemporâneas ainda se organizam de acordo com a estrutura familiar tradicional dos anos 50 (Burke, 1999; Schneer e Reitman, 2006). Nela, o homem bem sucedido atende plena e integralmente às demandas de seu emprego (Schein, 1993, 2007) e delega responsabilidades do lar e da família à mulher (Drew e Murtagh, 2005). Como resultado, muitas profissionais não conseguem satisfazer as demandas das organizações e dedicar-se integralmente ao trabalho, enquanto que os homens assumem posições de maior destaque e com atribuições mais complexas na maioria das organizações (Hewlett e Luce, 2005; Schwartz, 1992). Pode-se pensar que essa complexidade e contradição se relacionem com a discrepância entre as rápidas transformações da realidade e as menos ágeis mudanças nos estereótipos e atitudes que homens e mulheres têm sobre o trabalho e os papéis sociais.

Em geral, atitudes são descritas como conjuntos de crenças sobre o mundo social (profissionais, colegas de trabalho, organizações e seus atributos) capazes de influenciar o comportamento através de predisposições (influência implícita) para agir (influência explícita) de acordo com essas crenças. Devido a essa capacidade, as atitudes podem sustentar uma classificação da realidade social a se estabelecer na forma de estereótipos e preconceitos, que muitas vezes não acompanham as mudanças da contemporaneidade, mas que ainda assim orientam ações e pensamentos. O termo atitude refere-se aos estados mentais de prontidão, organizados pela experiência, que exercem uma influência diretiva ou dinâmica sobre a resposta de um indivíduo aos objetos e situações com os quais ele se relaciona (Allport, 1935). Uma definição mais recente abrange as avaliações sobre objetos de pensamento, dos mais mundanos aos mais abstratos, variando de coisas e ideias a indivíduos e grupos (Bohner e Dickel, 2011).

Compreender como as atitudes se constroem e se transformam diante de mudanças sociais como o ingresso das mulheres no mercado de trabalho e os papéis assumidos por homens e mulheres no trabalho e na família, demanda a realização de estudos sobre as relações entre gênero e carreira. Embora alguns estudos (Burke, 1999; Drew e Murtagh, 2005; Forret, Sullivan e Mainiero, 2010) tenham contemplado estas temáticas, a maioria dos trabalhos desenvolvidos baseia-se exclusivamente nos autorrelatos de profissionais sobre suas atitudes explícitas em relação à carreira. Em outras palavras, as pesquisas têm acesso às avaliações positivas ou negativas sobre as carreiras de homens e mulheres que são materializadas no discurso e que, com frequência, podem ser intensificadas em ambas as direções.

Nos últimos anos, uma alternativa promissora às medidas explícitas começou a surgir por meio de testes que medem vieses no tempo de reação decorrido para a aprendizagem de associações entre conceitos e atributos. Os conceitos são apresentados como categorias dicotômicas, tais como homem × mulher (para medir discriminação de gênero), velho × jovem (discriminação por idade), ou Eu × Outro (autoconceito). Já os atributos correspondem às características que podem ser associadas, de forma explícita ou implícita, àquelas classes de conceitos. Os atributos consistem geralmente em adjetivos ou expressões qualificadoras ou valorativas, por exemplo: bom/ótimo/belo e ruim/péssimo/feio são grupos de estímulos de valor respectivamente positivo e negativo. Esses paradigmas são classificados como Testes de Associação Implícita (TAI) e têm sido utilizados em um número considerável de estudos sobre atitudes e

preconceitos (Cunningham, Preacher, e Banaji, 2001; Egloff, Schwerdtfeger e Schmukle, 2005; Greenwald e cols., 2002; Fazio e Olson, 2003; Greenwald, Nosek, e Banaji, 2003).

O TAI é uma medida de atitudes por associação implícita, aferida através dos tempos de reação em uma tarefa de categorização de estímulos. O objetivo do teste é avaliar a força de associações construídas nas experiências sociais dos indivíduos, mesmo que eles não tenham clareza dessas associações. Para tanto, o TAI mede associações implícitas, ou seja, “sentimentos ou pensamentos que existem fora de uma atenção ou controle consciente” (Smith e Nosek, 2010, p. 803). A tarefa de associação parte do princípio de que será mais fácil associar dois elementos (conceitos, objetos, imagens, pessoas) se já houver uma relação previamente construída entre eles (Smith e Nosek, 2010). A interpretação dos tempos de reação considera que as pessoas respondem mais rapidamente quando a associação entre os conceitos é forte do que quando é fraca.

Além dos aspectos intrínsecos à produção da evidência por autorrelato, dados sobre a dissociação entre atitudes implícitas e explícitas têm motivado novas abordagens na pesquisa desses fenômenos. O investimento em tais abordagens deve-se à crença de que apesar de nem todas as atitudes encontrarem-se disponíveis à consciência, elas são capazes de influenciar o comportamento. Nesse sentido, Greenwald e Barnaji (1995) definiram atitudes implícitas como traços de experiência passada que, embora não sejam identificáveis por introspecção (ou identificados inaccuradamente), medeiam sentimentos, pensamentos ou ações referentes a objetos sociais. Assumindo que existam atitudes que influenciam o comportamento mesmo que não sejam relatadas ou sequer identificáveis pelo indivíduo, impõe-se o desafio metodológico de avaliá-las. As medidas implícitas de atitudes possibilitam, por um lado, minimizar vieses de resposta como a desejabilidade social e por outro, investigar eventuais aspectos de atitudes que não estejam disponíveis à introspecção (Bohner e Dickel, 2011).

Testes de Associação Implícita vêm sendo utilizados por um número considerável de pesquisadores no exterior, em estudos sobre diferentes temáticas. A maior parte deles combina essas medidas e outras explícitas e tem como resultados correlações baixas entre elas (Greenwald, Nosek, e Banaji, 2003; Greenwald e Farnahan, 2000; Egloff, Schwerdtfeger, e Schmukle, 2005). Foram encontrados TAIs associando as temáticas de gênero e área de estudo (Ciências Humanas e Exatas) ou de gênero e família ou trabalho. No Brasil apenas um estudo foi publicado com esse teste (Victória e Soares,

2008), com o objetivo de medir o nível de estabilidade do TAI-Ansiedade, ao comparar seus resultados com instrumentos explícitos. A amostra foi composta por 51 estudantes de psicologia de uma universidade no Rio de Janeiro e os resultados indicaram correlações fracas (entre 0,11 e 0,06) do TAI-Ansiedade com as medidas de auto-avaliação, confirmando dados de pesquisas anteriores sobre o tema.

Considerando o contexto de mudanças no mercado de trabalho faz-se importante identificar vieses em relação a atitudes de carreira e gênero. Dessa forma o presente estudo teve um caráter notadamente metodológico, visto que seu principal objetivo foi criar e validar uma medida de associação implícita (TAI carreira-gênero) no domínio de atitudes de carreira contemporânea e tradicional em relação à categoria gênero. Também teve por objetivo comparar a medida de atitudes implícitas de carreira com uma medida explícita baseada em autorrelato sobre carreira e gênero, levantada através de questões abertas. Os resultados do presente estudo pretendem demonstrar a utilidade e a relevância do emprego de medidas implícitas de carreira e gênero em processos de seleção e avaliação de pessoas. O uso deste instrumento em tais processos permitiria conhecer conjuntos de crenças sobre o mundo social que usualmente não são revelados pelos profissionais e que podem influenciar suas atitudes em relação à carreira.

MÉTODO

Participantes

Participaram desse estudo 50 estudantes, 29 mulheres e 21 homens, recrutados por conveniência no curso de psicologia de uma Universidade Federal do sul do Brasil. A média de idade foi de 22 anos (DP = 5,46), e apenas 17 participantes haviam tido experiências prévias de trabalho. O tamanho da amostra foi determinado a partir das recomendações de Greenwald, Nosek e Banaji (2003). Estes autores indicaram que para obter resultados confiáveis e significativos no teste de associação implícita seriam necessários pelo menos 39 participantes. Por se tratar de uma investigação sobre gênero e carreira, buscou-se um equilíbrio entre o número de homens e mulheres que compuseram a amostra. Além disso, a seleção de alunos de um mesmo curso de graduação teve por objetivo eliminar variabilidade em função do curso.

Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos para conhecer as atitudes sobre carreira e gênero no grupo participante, que serão descritos a seguir:

Teste de Associação Implícita – Carreira e Gênero

Construído para o presente estudo a partir do modelo flexível criado por Greenwald, McGhee e Schwartz (1998). Trata-se de um instrumento de medida implícita que é respondido no computador através de um software para realização de experimentos psicológicos – PXLab (Irtel, 2002). A tarefa consiste em associar, no menor tempo possível, palavras que aparecem no centro da tela do computador a uma das categorias fixas e predeterminadas que aparecem na parte superior esquerda ou direita da tela. Caso a associação feita pelo participante seja errada, aparecerá um X vermelho ao centro da tela, e a resposta deverá ser corrigida.

O teste é dividido em sete blocos. O primeiro, o segundo e o quinto blocos exigem que o participante faça uma discriminação simples entre estímulos. Para tanto são apresentadas uma categoria na parte superior esquerda e uma na parte superior direita da tela (carreira tradicional e moderna) e uma palavra no centro, que deve ser classificada de acordo com alguma das categorias utilizando as teclas E (para indicar que a palavra pertence à categoria à esquerda da tela) ou I (para indicar que a palavra pertence à categoria à direita da tela) do computador. Em cada bloco 12 palavras são exibidas separadamente (tentativas) e devem ser classificadas de acordo com as categorias fixas.

A tarefa do Bloco 1 consiste em discriminar as palavras apresentadas entre duas categorias de Carreira. A categoria Carreiras Modernas foi composta pelas palavras: Flexível, Mudança, Autonomia, Proatividade, Adaptável e Mobilidade. A categoria Carreiras Tradicionais foi composta pelas palavras: Estável, Permanente, Obediente, Hierarquia, Continuidade e Segurança.

Os nomes atribuídos às categorias de carreira foram escolhidos com o objetivo de diferenciar ao máximo as categorias. Compreende-se que a nomeação de carreiras sinuosas (Richardson, 1996), em ziguezague (Gersick e Kram, 2002), caleidoscópicas (Mainiero e Sullivan, 2005), proteanas (Crowley-Henry e Weir, 2007) e sem-fronteiras (Forret, Sullivan e Mainiero, 2010) são as mais adequadas e usuais na literatura da área, porém, julgou-se que nem todos os participantes conheceriam esses conceitos, o que comprometeria a execução da tarefa. Dessa forma, optou-se por chamar a categoria de Carreiras Modernas.

A escolha das palavras descritivas de cada grupo foi feita com base na literatura, utilizando os descritores mais comumente utilizados em artigos relacionados a cada estilo de carreira. A seguir as palavras foram

avaliadas por um grupo de 10 juízes, alunos de diferentes cursos de graduação. Este procedimento teve como objetivo garantir que as palavras escolhidas para compor o teste seriam compreendidas e facilmente categorizadas como carreiras modernas ou tradicionais. O bloco 5, apresenta a mesma tarefa do bloco 1, porém de forma invertida.

A tarefa do Bloco 2, por sua vez, consiste em discriminar as palavras apresentadas entre duas categorias de gênero. A categoria Homem foi composta pelas palavras Dele, Eles, Ele, Homens, Masculino e Funcionário. A categoria Mulheres foi composta pelas palavras Dela, Elas, Ela, Mulheres, Feminina e Funcionária.

Os blocos 3, 4, 6 e 7 apresentam uma tarefa de discriminação complexa, com um par de categorias no canto superior esquerdo, um par no canto superior direito e uma palavra no centro. Nestes blocos o participante é orientado a discriminar se a palavra que aparece no centro da tela pertence à categoria de gênero quando ela é relativa a gênero ou à categoria de carreira quando ela é relativa à carreira. Não faz parte da tarefa, portanto, associar palavras de gênero a categorias de carreira e vice-versa.

Os blocos um e dois têm 12 tentativas cada. Os blocos três e quatro, assim como os blocos seis e sete, têm um conjunto de 72 tentativas cada, sendo 24 de teste (tentativas de ensaio – blocos três e seis) e 48 críticas (tentativas consideradas – blocos quatro e sete). O bloco cinco tem 24 tentativas. No total, o teste tem 192 tentativas, com 192 medidas tempos de reação, como descrito na Tabela 1.

Medida explícita

Consistiu em A) um questionário sociodemográfico composto de 12 perguntas sobre os participantes (sexo, idade, se já teve experiência de trabalho ou com o teste TAI, dentre outras); B) três questões abertas apresentadas separadamente a cada participante. A primeira e a terceira questão solicitavam que os participantes referissem cinco palavras relacionadas aos estímulos indutores (Oliveira, Marques, Gomes e Teixeira, 2005): “características da mulher no mercado de trabalho” e “características do homem no mercado de trabalho”. A terceira questão aberta “Qual é, em sua opinião o perfil de profissional ideal para o mercado de trabalho atualmente?” tinha por objetivo impedir uma comparação direta entre as respostas das questões previamente descritas.

Procedimento

Os dois instrumentos (TAI – carreira e gênero e questionários explícitos) foram aplicados de

TABELA 1
Caracterização dos Blocos do TAI – Carreira e Gênero

	<i>Descrição</i>	<i>Categorias</i>	<i>Exemplos</i>	<i>Tentativas</i>
Bloco 1	Discriminação do conceito de carreiras	Carreiras Tradicionais (E) Carreiras Modernas (D)	Hierarquia (E) Estável (E) Autonomia (D) Proatividade (D)	12
Bloco 2	Discriminação do conceito de gênero	Mulheres (E) Homens (D)	Feminina (E) Dela (E) Masculino (D) Dele (D)	12
Bloco 3 e 4	Dupla discriminação dos conceitos de carreira e gênero	Carreiras Tradicionais (E) Mulher (E) Carreiras Moderna(D) Homens (D)	Flexível (E) Ela (E) Segurança (D) Ele (D)	24+48=72
Bloco 5	Discriminação do conceito de carreira <i>invertido</i>	Carreiras Modernas (E) Carreiras Tradicionais (D)	Mudança (E) Mobilidade (E) Permanente (D) Obediente (D)	12
Bloco 6 e 7	Dupla discriminação dos conceitos de carreira e gênero <i>invertido</i>	Carreiras modernas (E) Mulheres (E) Carreiras tradicionais (D) Homens (D)	Adaptável (E) Mulheres (E) Continuidade (D) Homens (D)	24+48=72

(D) lado superior direito da tela do computador. (E) lado superior esquerdo da tela do computador.

forma controlada: metade da amostra respondeu primeiramente o TAI e em seguida o questionário explícito e a outra metade respondeu os instrumentos na ordem inversa. Foram realizadas aplicações individuais e coletivas no laboratório de informática da universidade, que duraram em média 15 minutos. Não foram identificados efeitos de ordem ou de forma de aplicação (coletiva ou individual). A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética da Universidade onde foram realizadas as coletas e os estudantes que concordaram em participar do estudo assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A análise dos dados do TAI seguiu as orientações de Greenwald, Nosek, e Banaji (2003) para o cálculo do algoritmo “D”. A medida “D” consiste em valores de variação padronizada de diferenças de médias. Trata-se do cálculo da média das diferenças entre as médias de latência dos grupos de blocos considerados críticos (Média do Bloco 4 – Média do Bloco 3; Média do Bloco 6 – Média do Bloco 7), dividida por seus respectivos desvios padrões. Por se tratar de uma medida padronizada, a medida “D” varia de -2 a 2, tendo o valor 0 como a ausência de interpretação, ou seja, a não diferença de forças entre os pares de associação medidos no teste (Greenwald, Nosek,

e Sriram, 2006). Todos os procedimentos de ajuste necessários para o cálculo da medida “D” propostos por Greenwald, Nosek e Banaji (2006) foram observados. Os resultados obtidos pelos participantes na medida “D” foram categorizados em seis grupos de viés: Negativo Alto (-2 a -1,32), Negativo Médio (-1,31 a -0,67), Negativo Baixo (-0,66 a 0), Positivo Baixo (0,01 a 0,66), Positivo Médio (0,67 a 1,31) e Positivo Alto (1,32 a 2). Além do cálculo do algoritmo “D” foram realizados testes t para comparação de médias entre os grupos de blocos críticos, entre grupos de homens e mulheres e de participantes que já haviam (ou não) tido experiências prévias de trabalho.

A análise dos dados provenientes das questões abertas (1 e 3) consistiu em 6 passos: 1) criou-se uma lista com todas as palavras citadas para cada questão e contabilizou-se o número total de palavras ou expressões; 2) buscou-se agrupar as palavras da lista inicial que tivessem significados semelhantes, construindo categorias temáticas até enquadrarem-se a maioria das citações (o critério estabelecido foi de classificar, pelo menos, 70% do total das citações); 3) a partir da lista de palavras agrupadas e com as prováveis categorias elaboradas, iniciou-se o procedimento de redução a partir do significado da intenção do uso da

palavra, julgado independentemente por dois juízes; 4) uma vez obtidas as categorias finais, foram selecionadas as que incluíam o maior número de citações ou expressões. Observou-se que as categorias que apresentavam, ao menos, 10 citações reuniam o maior número de expressões classificadas, e que as categorias restantes estavam dispersas, contendo no máximo 5 palavras ou expressões cada. Dessa forma, esse foi o critério utilizado para decidir quais as categorias seriam incluídas na análise; 5) selecionadas as categorias com 10 ou mais citações ou expressões, os juízes retomaram independentemente as evocações de cada participante e classificaram sua resposta de acordo com a citação (ou não) de cada uma das categorias selecionadas obtendo índice Kappa (k) de 0,91 entre as classificações; 6) foram realizados testes de associação (qui-quadrado) entre citar as categorias e ser homem ou mulher, haver ou não trabalhado anteriormente, apresentar vieses altos ou baixos de resposta no teste de associação implícita de acordo com a medida D e de acordo com a diferença de latência entre os blocos 4 e 7.

Os dados de autorrelato obtidos por meio do questionário explícito foram analisados através de uma análise de conteúdo quantitativa. Foram identificadas categorias de respostas e contadas as suas frequências a fim de se estabelecer comparações entre grupos de participantes.

RESULTADOS

Medida Implícita

Os participantes apresentaram um número de acertos adequado (menos de 20% de erros) (Greenwald e Farnham, 2000). A análise do algoritmo D indicou que, em média, os participantes demonstraram latências maiores no bloco 4 do que no bloco 7. Esse dado indica uma leve tendência ($D=-0,15$) a associar mais fortemente mulheres a Carreiras Tradicionais e homens a Carreiras Modernas.

Os resultados dos testes t para amostras pareadas indicaram que a comparação da latência média dos participantes nos blocos críticos 7 ($M=1035,11$; $dp=257,93$) e 4 ($M=1144,77$; $dp=310,02$) indicou uma diferença significativa [$t(49)=3,29$; $p<0,01$, $d=0,39$]. Este resultado evidencia que, em média, os participantes tiveram latências mais altas no bloco que pareava os estímulos de mulher e Carreiras Modernas e homem e Carreiras Tradicionais (bloco 4). Isso significa que tiveram maior dificuldade e, portanto, levaram mais tempo para responder aos estímulos apresentados neste bloco.

Ao analisar a latência média dos participantes agrupados por gênero verificou-se que os homens

levaram significativamente mais tempo para classificar as palavras apresentadas no bloco 4 ($M=1250,35$; $dp=353,66$) do que para classificar as palavras apresentadas no bloco 7 ($M=1073,59$; $dp=231,20$) [$t(20)=3,22$; $p<0,01$, $d=0,60$]. Não houve diferença significativa entre as latências nos blocos 4 e 7 para o grupo de mulheres [$t(28)=1,53$; $p>0,05$].

Ao analisar a latência média dos participantes agrupados por experiência de trabalho (já trabalhou X não trabalhou) verificou-se que os participantes que já haviam trabalhado levaram significativamente mais tempo para classificar as palavras apresentadas no bloco 4 ($M=1161,82$; $dp=334,27$) do que para classificar as palavras apresentadas no bloco 7 ($M=1017,24$; $dp=252,62$) [$t(16)=3,95$; $p<0,01$, $d=0,49$]. Não houve diferença significativa entre as latências nos blocos 4 e 7 para o grupo de participantes que não tiveram experiências profissionais prévias [$\chi^2(28)=1,53$; $p>0,05$].

Medidas Explícitas

Através das perguntas abertas obteve-se um total de 245 citações (palavras ou expressões) que descreviam as “Características da mulher no mercado de trabalho” e 245 citações que descreviam as “Características dos homens no mercado de trabalho”. A tabela 2 indica o percentual de citação de cada categoria.

A seguir, serão descritas todas as categorias com mais de 10 citações. Para a caracterização das mulheres no mercado de trabalho obteve-se nove categorias, agrupando um total de 60% das citações (147 palavras ou frases). Para as descrições das características dos homens no mercado foi possível construir sete categorias, que agrupavam um total de 44,49% das citações (109 expressões).

Para descrever as mulheres as nove categorias encontradas, em ordem de frequência, foram: Desigualdade (25 citações): incluía citações que se referiam à desigualdade de salários, oportunidades e cargos experimentada pelas mulheres no mercado de trabalho; Batalhadora (23 citações): incluiu citações que caracterizavam o esforço da mulher para ingressar e se manter no mercado de trabalho, como batalhadora, força da mulher, guerreira, determinada e decidida; Preconceito (18 citações): incluiu expressões sobre a luta contra o preconceito e dificuldades ligadas à discriminação no trabalho; Características das Carreiras Modernas (18 citações): essa categoria agrupou qualidades relativas ao perfil do trabalhador que apresenta atitudes de carreiras modernas como independência, autonomia, proatividade, flexibilidade; Múltiplos papéis (16 citações): referiu-se a citações que diziam respeito ao acúmulo de funções da mulher

TABELA 2
 Categorias, número e percentual de citações para as perguntas abertas

<i>“Características da mulher no mercado de trabalho”</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>“Características do homem no mercado de trabalho”</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Desigualdade*	25	10,2	Carreiras tradicionais*	41	16,7
Batalhadora*	23	9,4	Racional*	15	6,1
Preconceito*	18	7,3	Batalhador*	12	4,9
Carreira modernas*	18	7,3	Dedicado*	11	4,5
Múltiplos papéis*	16	6,5	Competitivo*	10	4,1
Eficiente*	13	5,3	Subsistência da família*	10	4,1
Aparência*	12	4,9	Pensa no dinheiro*	10	4,1
Responsável, dedicada*	12	4,9	Dinamismo	7	2,9
Organizada*	10	4,1	Profissões	7	2,9
Sensível	8	3,3	Foco no trabalho	6	2,4
Conquista de espaço	8	3,3	Autonomia	6	2,4
Relacionamento interpessoal	7	2,9	Sucesso	6	2,4
Dinâmica	6	2,4	Qualificação	5	2,0
Profissões	6	2,4	Competente	5	2,0
Sucesso	5	2,0	Pouco flexível	5	2,0
Competitiva	5	2,0	Aparência	5	1,6
Educação	5	2,0	Empreendedor	4	2,0
Solteira	4	1,6	Experiente	4	1,6
Novidade	4	1,6	Preconceito	4	1,6
			Seriedade	4	1,6
			Liderança	4	1,6
			Necessidade	4	1,6

Nota: A tabela indica o número de citações (n) e a frequência (%) com que as categorias foram citadas, considerando o número total de citações. As categorias indicadas com * foram referidas pelo menos 10 vezes pelos participantes e foram consideradas nas análises.

no trabalho e na família. Competente (13 citações): agrupou citações que descreviam a competência e eficiência da mulher no trabalho; Aparência (12 citações): essa categoria aglomerou citações que se referiam a aparência, beleza ou sensualidade da mulher no trabalho; Dedicada (12 citações): agrupou expressões como dedicada, responsável, responsabilidade; e finalmente, Organizada (10 citações) incluiu palavras e expressões que remetiam à organização e disciplina da mulher no trabalho.

Os homens, por sua vez, foram descritos em sete categorias, a saber: Características das Carreiras Tradicionais (41 citações): agrupou qualidades relativas ao perfil do trabalhador nas carreiras tradicionais como a estabilidade, hierarquia e salário; Racional (15 citações): foi constituída por palavras que remetiam à racionalidade e a praticidade do homem no trabalho e inclui palavras como pragmático e racional; Batalhador (12 citações): similar à categoria Batalhadora nas citações sobre mulheres, referiu-se a características como ser batalhador e esforçado; Dedicado (11 citações): agrupou expressões como

dedicado, responsável, responsabilidade; Competitivo (10 citações): dizia respeito à competição, ambição e agressividade no trabalho; Família (10 citações): incluiu citações como família, filhos, sustento da família; e finalmente, Pensa no dinheiro (10 citações): organizou citações que descreviam que a prioridade do trabalho é o dinheiro ou a ambição pelo dinheiro.

O percentual de palavras que foram classificadas de acordo com as categorias criadas evidencia uma maior dificuldade de organizar as “Características dos homens no mercado de trabalho”. Este conjunto de palavras apresentou maior dispersão, o que gerou a necessidade de criar um maior número de categorias para abranger os conteúdos trazidos pelos participantes e, conseqüentemente, um menor número de palavras por categoria. É interessante notar que algumas das categorias, como Batalhador(a) e Dedicado(a), se repetiram na descrição de homens e mulheres. Além disso, as categorias de descrição das características do perfil do trabalhador moderno e tradicional aparecem de forma antagônica para mulheres e homens, respectivamente.

Os testes de associação qui-quadrado indicaram que 42,9% dos homens citaram palavras ou expressões pertencentes à categoria Aparência [$\chi^2(1)=11,823$, $p<0,01$] enquanto apenas 3,4% das mulheres referiram a mesma categoria. A maior parte dos participantes do grupo “D” Viés Negativo Baixo (86,8%) também referiu palavras ou expressões que pertenciam a esta categoria [$\chi^2(1)=7,237$, $p<0,05$]. Os testes qui-quadrado indicaram ainda que 76,3% dos participantes do grupo “D” Viés Negativo Baixo também citaram palavras ou expressões pertencentes à categoria Dinheiro [$\chi^2(1)=7,410$, $p<0,05$]. As demais categorias não se associaram significativamente com as variáveis analisadas.

DISCUSSÃO

As principais questões sobre papéis de gênero apresentadas na literatura estiveram presentes nas citações dos participantes. Alguns exemplos são as características associadas ao masculino e ao feminino (Trindade, Menandro, e Silva, 2009), a responsabilidade de cuidar da casa e da família atribuída como tarefa às mulheres, e do trabalho e da subsistência aos homens, e as diferenças de oportunidades oferecidas a cada sexo (Richardson, 1996; Schneer e Reitman, 2006).

Os principais conjuntos de citações utilizados para caracterizar as mulheres no mercado de trabalho as descrevem como trabalhadoras eficientes, competentes e dedicadas, mas que ainda precisam se esforçar para superar o preconceito e a desigualdade de oportunidades e salários. Em contrapartida, o principal conjunto de citações que caracterizaram os homens no mercado de trabalho diz respeito às carreiras tradicionais, como a hierarquia, melhores cargos e salários, entre outros. É interessante notar que este conjunto de citações, a categoria Carreiras Tradicionais, é representativamente maior do que as demais categorias usadas para descrevê-los. Da mesma forma, chama a atenção que as categorias que descreveram os homens apresentam maior variabilidade quando comparadas às categorias que descrevem as mulheres. Este dado pode indicar que a representação do homem no mercado de trabalho, na perspectiva dos participantes, gravita principalmente em torno das características tradicionais e que outros aspectos que o descrevem são menos representativos para o grupo de participantes tendo ficado mais dispersos e tendo sido referidos com menor frequência.

O oposto ocorreu com as categorias que descreveram as mulheres, cujas palavras e expressões apresentaram menor dispersão e foram referidas com frequências mais próximas. Este dado sugere que sua descrição no mercado de trabalho necessite englobar os múltiplos

papéis assumidos pela mulher, no trabalho e na família. A associação da mulher a categorias referentes ao perfil do profissional das Carreiras Modernas talvez se deva também a essa complexidade de papéis, visto que as características como flexibilidade, autonomia (características que compõe a categoria Carreiras Modernas) são as habilidades necessárias para que ela possa competir com os homens por posições no mercado de trabalho e ainda assim dar conta de seus múltiplos papéis.

Ao realizar os testes de associação entre os grupos e a citação ou não das categorias de palavras, encontrou-se resultados que contribuem para esta discussão, como o fato de os participantes com “D” viés baixo negativo (a favor da associação de mulher a carreiras modernas) referirem, com maior frequência, a preocupação com o dinheiro e a ganância como características do grupo “característica dos homens no mercado de trabalho” [$\chi^2(1)=7,410$, $p<0,05$]. Este dado pode ser entendido como uma preocupação masculina com o ganho financeiro, uma vez que, para os participantes, parece ter havido consenso quanto ao fato de que caberia ao homem o cuidado com a subsistência da família.

Este grupo também atribuiu palavras da categoria Aparência ao grupo “características das mulheres no mercado de trabalho” [$\chi^2(1)=7,237$, $p<0,05$] com mais frequência, da mesma forma que os homens da amostra [$\chi^2(1)=11,823$, $p<0,01$]. Este dado sugere que os participantes associam as mulheres a características físicas ou à sensualidade. Pode-se pensar sobre o significado da sensualidade para o trabalho feminino tanto de forma pejorativa, ou seja, como “arma” para galgar posições e oportunidades que não seriam derivadas de sua competência, quanto a uma característica observada, apenas descrevendo aspectos que diferenciam o homem da mulher, sem que haja uma valoração.

Em relação aos resultados das medidas implícitas é importante salientar que o TAI carreira-gênero foi capaz de indicar os vieses de resposta dos participantes, ainda que, em média, estes tenham sido baixos ($D=-0,15$) a favor da associação entre mulheres e Carreiras Modernas e homens e Carreiras Tradicionais. Esta tendência também pode ser evidenciada pela diferença significativa nas latências médias dos participantes nos blocos críticos 7 e 4 obtida pelos testes t [$t(49)=3,29$; $p<0,01$, $d=0,39$]. A mesma análise separada por sexo indicou que os homens apresentaram maior média de latência no bloco 4 do que no bloco 7 [$t(20)=3,22$; $p<0,01$, $d=0,60$] quando comparado com as mulheres, ou seja, maior viés para associar mulheres e Carreiras Modernas e homens e Carreiras Tradicionais. Os participantes que haviam tido experiência de trabalho

prévia apresentaram o mesmo viés [$t(16)=3,95$; $p<0,01$, $d=0,49$), o que não se verificou entre os participantes que não haviam trabalhado.

A maior facilidade e prontidão para associar mulheres a carreiras modernas e homens a carreiras tradicionais ilustra a possibilidade de mapeamento das crenças e sugere quais atitudes possivelmente serão adotadas por homens e mulheres considerando o embate gênero X carreira. Um exemplo bastante discutido por acadêmicos e profissionais é o abandono ou a redução de carga horária de trabalho das mulheres, mas não dos homens, que tem filhos (Burke, 1999). Ao reduzir a carga horária de trabalho ou abandonar um emprego tradicional, muitas mulheres assumem atitudes de carreiras mais flexíveis e permitem a seus companheiros manter padrões de atitudes de carreira mais tradicionais, por exemplo.

Estes resultados corroboram as pesquisas na área (Crowley e Weir, 2007; Forret, Sullivan, e Mainiero, 2010; Gersick e Kram, 2002; Kirchmeyer, 2002; Mavin, 2001; O'Neil e Bilimoria, 2005; Ruderman, Ohlott, Panzer e King, 2002; Schein, 1993), que associam mulheres a características que descrevem a Carreira Moderna, provavelmente pela necessidade de assumir os múltiplos papéis de trabalhadora, mãe e esposa. Nos mesmos estudos, os homens são apresentados de forma tradicional, descritos como racionais, batalhadores e competitivos, características geralmente atribuídas aos papéis sociais tradicionais de gênero (Ribeiro, 2000; Trindade, Menandro, e Silva, 2009). Também são fortemente associados à carreira tradicional, corroborando trabalhos científicos na área (Martins, Eddleston e Veiga, 2002; Ragins, Townsend, e Mattis, 1998; Richardson, 1996; Sullivan e Baruch, 2009; Valcour, Bailyn, e Quijada, 2007), sendo ligado à preocupação com cargos e salários. Em contra partida a categoria Família demonstra a ambiguidade entre esse papel tradicional (do homem como provedor da família) e do papel contemporâneo do homem como mais presente na família e junto aos filhos. É possível que esses resultados demonstrem a crescente mudança ocorrida na divisão dos papéis sociais de gênero.

Porém, essa mudança tem se dado lentamente. Os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem (como provedor) e à mulher (como responsável pela casa) foram histórica e culturalmente construídos e ainda levam à formulação de estereótipos de gênero. Influenciam desta forma, as crenças sobre o que é “papel de homem” e “papel de mulher” não só na família, mas também na sociedade e no trabalho. Tais crenças são grandemente responsáveis pelas atitudes e expectativas que as pessoas têm sobre quais devem ser suas ocupações e cargos, ou sobre o potencial

de desempenho de homens e mulheres no trabalho, podendo determinar inclusive as perdas salariais e de oportunidades que têm sido observadas para as mulheres neste contexto (Nelson, 1996).

Apesar dos avanços em direção a oportunidades mais igualitárias na educação e formação técnica em diversas áreas, ainda há discrepâncias relevantes no que diz respeito às diferenças salariais em diversas posições quando comparadas por gênero. Pesquisas demonstram que profissionais em funções vistas como femininas recebem menores salários e têm menos possibilidades de promoção (Busch e Holst, 2011). Em posições mais altas essa discrepância se torna ainda mais importante. Estudos demonstram a existência de uma barreira invisível – o teto de vidro – de onde mulheres podem visualizar posições de comando, mas são impedidas de alcançá-las (Wirth, 2001). Algumas hipóteses para tal fenômeno sugerem que a tendência das pessoas a interagir preferencialmente com outras pessoas com características similares, tem levado selecionadores e avaliadores (em sua maioria homens) a promover os seus iguais para posições de gerência (McPherson, Smith-Lovin, e Cook, 2001), tornando mais difícil a escalada feminina por posições de destaque. Além disso, quando as mulheres finalmente conseguem assumir tais posições, tendem a estar sujeitas a avaliações de desempenho mais rigorosas quando comparadas aos homens, o que aumenta suas chances de marginalização e perda de posições (Busch e Holst, 2011).

Essas desigualdades relatadas pela literatura, assim como os resultados do presente estudo, demonstram que a discriminação de gênero ainda existe, mesmo que sua expressão pública tenha se tornado reprimível ou “politicamente incorreta”. A discriminação de gênero se tornou, portanto, mais sutil e por isso, mais difícil de combater. A urgência pela construção de práticas menos preconceituosas e da superação dos estereótipos de gênero já foi apontada nas pesquisas (Busch e Holst, 2011). Sendo assim, acredita-se que um instrumento capaz de acessar crenças e atitudes, mesmo quando sutis, como o TAI gênero-carreira, pode ser uma ferramenta útil em direção à construção de políticas de contratação e progressão que busquem reduzir a segregação de gênero.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo explorar relações entre atitudes referentes a carreiras tradicionais e modernas e o fator gênero. A complexidade do problema geral das atitudes reflete-se, por um lado, na interface entre processos cognitivos individuais de associação e categorização da realidade, e por

outro, em um contexto social que ao mesmo tempo influencia e é influenciado por eles. Tendo em vista essa complexidade, lançou-se mão de uma combinação de métodos que avaliam atitudes explícitas e implícitas, no intuito de localizar possíveis vieses. Embora estes sejam importantes como potenciais influências sobre o comportamento, muitas vezes são encobertos na avaliação pelo efeito de desejabilidade social. Mais que isso, o próprio caráter implícito desses vieses pode torná-los pontos cegos no autoconceito e autoavaliação dos respondentes.

É importante destacar que duas peculiaridades da amostra podem ter interferido nos resultados obtidos: a maior parte dos participantes não havia tido experiências prévias de trabalho e todos os participantes eram estudantes de um mesmo curso de graduação em psicologia. Pode-se pensar que uma amostra com uma distribuição equilibrada dos participantes com e sem experiência de trabalho evidenciaria mais as diferenças entre grupos e seus vieses. Além disso, é possível que os resultados encontrados retratem as características de estudantes de um curso da área de saúde, cujos egressos são muitas vezes mulheres e profissionais autônomos que se identificam com atitudes de carreira mais flexíveis. Pode-se supor, portanto, que em cursos vistos como mais tradicionais ou com uma maior presença masculina (como Direito ou Engenharia) o viés encontrado fosse ainda mais claro. Cumpre ressaltar que o objetivo deste estudo, mais do que caracterizar preconceitos e discriminações entre gênero e carreira numa determinada amostra ou população, foi propriamente o de testar a sensibilidade do TAI como recurso metodológico para atribuições de atitudes de carreira a conceitos de gênero.

Embora com limitada capacidade de generalização em função dessas características da amostra, espera-se que os resultados obtidos com a combinação de medidas explícitas e do TAI carreira-gênero possam inspirar novas pesquisas nesta temática e com estes métodos. Um exemplo seria explorar como atitudes sobre gênero e carreira podem influenciar processos de gestão de pessoas em organizações, como no caso de uma seleção ou avaliação para promoção. Nestas situações é desejável que o viés de um selecionador ou gestor não seja o principal critério usado para escolher o profissional contratado ou promovido. O uso do TAI carreira-gênero permite identificar o viés do selecionador evitando que características objetivas e relevantes para o cargo sejam preteridas em detrimento de associações implícitas. Em suma, cabe salientar que o uso complementar de medidas implícitas e explícitas pode auxiliar pesquisadores e profissionais em busca de uma compreensão aprofundada do fenômeno

das atitudes e como elas podem se relacionar ao comportamento nos mais variados domínios das atividades e relações humanas.

REFERÊNCIAS

- Allport, G.W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.). *Handbook of Social Psychology*. Worcester, Mass: Clark University Press.
- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Bohner, G. & Dickel, N. (2011). Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 13, 1-13.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. & DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Burke, R.J. (1999). Are Families a Career Liability? *Women in Management Review*, 14(5), 159-163.
- Busch, A. & Holst, E. (2011). Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model. SOEppaper, 357; DIW Berlin Discussion Paper No. 1101.
- Crowley-Henry, M. & Weir, D. (2007) The international protean career: four women's narratives. *Journal of Organizational Change Management*, 20, 245-258.
- Cunningham, W.A., Preacher, K.J. & Banaji, M.R. (2001). Implicit attitude measures: Consistency, stability, and convergent validity. *Psychological Science*, 12(2), 163-170.
- Drew, E. & Murtagh, E.M. (2005). Work/Life Balance: Senior Management Champions or Laggards? *Women in Management Review*, 20(4), 262-278.
- Egloff, B., Schwerdtfeger, A. & Schmukle, S.C. (2005). Temporal Stability of the Implicit Association Test-Anxiety. *Journal of Personality Assessment*, 84(1), 82-88.
- Fazio, R.H. & Olson, M.A. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. *Annual Review of Psychology*, 54, 297-327.
- Forret, M.L., Sullivan, S.E. & Mainiero, L.A. (2010) Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 647-666.
- Gersick, C. & Kram, K. (2002). High Achieving Women at Midlife: An Exploratory Study. *Journal of Management Inquiry*, 11(2), 104-127.
- Greenwald, A.G., Nosek, B.A. & Sriram, N. (2006) Consequential validity of the Implicit Association Test: comment on Blanton and Jaccard (2006). *American Psychologist*, 61(1), 56-61.
- Greenwald, A.G., Nosek, B. & Banaji, M.R. (2003). Understanding and Using the Implicit Association Test: I. An Improved Scoring Algorithm. *Journal of Personality & Social Psychology*, 85, 197-216.
- Greenwald, A.G., Banaji, M.R., Rudman, L.A., Farnham, S.D., Nosek, B.A. & Mellott, D.S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review*, 109, 3-25.
- Greenwald, A.G., & Farnham, S.D. (2000) Using the Implicit Association Test to Measure Self-Esteem and Self-Concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1022-1038.
- Greenwald, A.G., McGhee, D.E. & Schwartz, J.K.L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.

- Greenwald, A.G. & Banaji, M.R. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, Winter, 26(3), 22-37.
- Hewlett, S.A. & Luce, C.B. (2005). Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success. *Harvard Business Review*, 83(3), 43-54.
- Irtel, H. (2002). *PXLab: The Psychological Experiments Laboratory* [Online]. <<http://www.uni-mannheim.de/fakul/psycho/irtel/pxlab/index.html>>.
- Kirchmeyer, C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 5-24.
- McPherson, J.M., Smith-Lovin, L. & Cook, J.M. (2001). Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*, 27, 415-444.
- Mainiero, L.A. & Sullivan, S.E. (2005). Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the opt-out revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-23.
- Martins, L.L., Eddleston, K.A. & Veiga, J.F. (2002). Moderators of the Relationship Between Work – Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Mavin, S. (2001). Women's Careers in Theory & Practice: Time for Change? *Women in Management Review*, 16(4), 183-192.
- Nelson, J.A. (1996). *Feminism, objectivity, and economics*. London/New York: Routledge.
- Oliveira, D.C., Marques, S.C., Gomes, A.M.T. & Teixeira, M.C.T.V. (2005). Análise das evocações livres: uma técnica de análise estrutural das representações sociais. In A.S.P. Moreira (Org.). *Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais* (p. 573-603). João Pessoa: UFPB/Editora Universitária.
- O'Neil, D.A. & Bilimoria, D. (2005). Women's Career Development Phases: Idealism, Endurance, and Reinvention. *Career Development International*, 10(3), 168-189.
- Ragins, B.R., Townsend, B. & Mattis, M. (1998). Gender Gap in the Executive Suite: CEOs and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling. *The Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Ribeiro, A.S.M. (2000). *Macho, adulto, branco sempre no comando?* Dissertação de Mestrado, não publicada. Instituto de Psicologia da UnB. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Richardson, C. (1996). Snakes and Ladders? The Differing Career Patterns of Male & Female Accountants. *Women in Management Review*, 11(4), 13-19.
- Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., Panzer, K. & King, S.N. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Schein, V.E. (1993). The Work – Family Interface: Challenging Corporate Convenient. *Women in Management Review*, 8(4), 22-27.
- Schein, V.E. (2007). Women in Management: Reflections and Projections. *Women in Management Review*, 22(1), 6-18.
- Schneer, J.A. & Reitman, F. (2006). Time out of work: Career costs for men and women U.S. managers. *Equal Opportunities International*, 13(4), 285-298.
- Schwartz, F.N. (1992). Women as a Business Imperative. *Harvard Business Review*, 70(2), 105-114.
- Smith, C.T. & Nosek, B.A. (2010). Implicit Association Test. In I.B. Weiner & W.E. Craighead (Eds.). *Corsini's Encyclopedia of Psychology* (4th ed.): (pp. 803-804). Wiley.
- Sullivan, S.E. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571.
- Trindade, Z.A., Menandro, M.C.S. & Silva, R.D.M. (2009). Representações sociais de masculinidade: hegemonia e possibilidades de ressignificação. In Z.A. Trindade, M.C.S. Menandro, L. de Souza & M.B. Cortez (Orgs.). *Juventude, masculinidade e risco*. Vitória: GM Gráfica.
- Valcour, M., Bailyn, L. & Quijada, M.A. (2007). Customized careers. In H. P. Gunz & M. A. Peiperl (Eds.). *Handbook of career studies* (pp. 188-210). Newbury Park, CA: Sage.
- Victoria, M.S. & Soares, A.B. (2008). Avaliação do Teste de Associação Implícita numa amostra de estudantes de Psicologia. *PSIC – Revista de Psicologia da Vêtor Editora*, 9(2), 211-218.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Genf: International Labour Organization.

Recebido em: 07.11.2011. Aceito em: 16.04.2012.

Autores:

Manoela Ziebell de Oliveira – Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.
 Paola Vargas Barbosa – Doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.
 Gustavo Gauer – Professor do Departamento de Psicologia do Desenvolvimento e da Personalidade e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

Enviar correspondência para:

Manoela Ziebell de Oliveira
 Rua Ramiro Barcelos, 2600, sala 123 – Bairro Santana
 CEP 90035-003, Porto Alegre, RS, Brasil
 E-mail: <manoela.ziebell@gmail.com>