



## **IMPLICAÇÕES DA MATERNIDADE NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DE MULHERES GESTORAS EM BANCOS PRIVADOS DO RIO DE JANEIRO**

Mirian Cristina Vidal da Rocha<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidade do Grande Rio, [mirianala@yahoo.com.br](mailto:mirianala@yahoo.com.br)

Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Universidade do Grande Rio, [ana.motta@unigranrio.edu.br](mailto:ana.motta@unigranrio.edu.br)

### **Propósito**

As mulheres enfrentam múltiplas jornadas (Schneider, 2020), sendo pressionadas a conciliar suas responsabilidades profissionais com as demandas familiares sem o devido reconhecimento ou suporte. Este cenário é agravado pela persistência de estigmas e preconceitos no ambiente de trabalho, além das barreiras impostas pelo patriarcalismo, refletidas nos chamados "teto de vidro" (Madalozzo, 2011) e "efeito tesoura" (Rossiter, 1982), que limitam o avanço das mulheres em suas carreiras.

A divisão desigual de responsabilidades domésticas e de cuidado (Goldin, 2021), principalmente após a maternidade, repercute na carreira feminina. Este estudo pretende investigar os obstáculos que mulheres gestoras enfrentam no setor bancário devido à sua identidade de gênero, promovendo, portanto, uma reflexão sobre os desafios que contribuem para suas dificuldades no mercado de trabalho em comparação com os homens nos principais bancos privados do Rio de Janeiro.

Ao evidenciar essas desigualdades, a pesquisa visa contribuir para uma maior conscientização sobre a importância de compartilhar as responsabilidades domésticas de forma equitativa entre os gêneros, além de sugerir medidas que possam minimizar os impactos da maternidade nas carreiras das mulheres bancárias. Espera-se que os resultados desta pesquisa possam subsidiar políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias no ambiente de trabalho, promovendo assim uma sociedade mais justa e igualitária.

### **Revisão da literatura**

No ambiente profissional, dois conceitos-chave são fundamentais para compreender as dinâmicas de gênero: o "teto de vidro" e o "efeito tesoura". O teto de vidro refere-se à barreira

invisível que impede as mulheres de alcançar posições de liderança, mesmo quando têm desempenho igual ou superior aos homens (Madalozzo, 2011). Já o efeito tesoura destaca a diminuição desproporcional da presença feminina conforme se avança nas hierarquias organizacionais (Rossiter, 1982).

Apesar de alguns progressos, as diferenças salariais entre os gêneros persistem. Um levantamento conduzido pelo Governo Federal no 1º Relatório de Igualdade Salarial (Brasil, 2024), indica que as mulheres no Brasil recebem remuneração 19,4% inferior à dos homens. Em posições de liderança e gerência, essa disparidade salarial atinge 25,2%, com base em informações fornecidas por quase 50 mil estabelecimentos comerciais. Além disso, a responsabilidade pela administração das tarefas domésticas recai primordialmente sobre as mulheres. A conquista da igualdade de gênero no mercado de trabalho permanece como um desafio a ser superado.

Esses fenômenos resultam em segregação vertical e limitam as oportunidades de progressão na carreira para as mulheres. Além disso, a maternidade se torna uma barreira, pois interrompe a continuidade do trabalho e pode reduzir as chances de promoção (Madalozzo, 2011). A sobrecarga da dupla jornada, enfrentada pelas mulheres que conciliam trabalho remunerado e responsabilidades familiares, agrava ainda mais essas disparidades (Hirata & Kergoat, 2008).

### **Procedimentos metodológicos**

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, realizando entrevistas com mulheres que ocupam cargos de gestão em bancos e são mães, com ênfase no impacto da socialização de gênero e no conflito entre trabalho e família. Esta escolha permite uma compreensão profunda das experiências vividas por essas profissionais no contexto específico do Rio de Janeiro.

A pesquisa de campo possibilita uma análise abrangente, indo além das limitações da análise bibliográfica. A abordagem qualitativa é adequada para a natureza exploratória do estudo, permitindo a compreensão das nuances das experiências das mulheres bancárias diante dos desafios da maternidade e o impacto da maternidade na carreira, considerando as múltiplas jornadas (Schneider, 2020) que, por diversas vezes, são impostas para as mulheres.

Haverá uma etapa inicial de testagem que servirá como base para ajustes e incrementação de perguntas para a entrevista final. A coleta de dados será feita por meio de entrevistas semiestruturadas, haverá uma análise detalhada das experiências das entrevistadas. A entrevista será realizada de forma

presencial e o público-alvo será de mulheres que atuam em cargos de gestão e são mães, e que trabalham em instituições bancárias localizadas no estado do Rio de Janeiro.

### **Resultados esperados**

Os resultados esperados desta pesquisa visam contribuir com a reflexão sobre a equidade de gênero, com possíveis efeitos na redução de disparidades nas responsabilidades domésticas e nas carreiras das mulheres no setor bancário. Ao destacar essas desigualdades, busca-se aumentar a conscientização sobre a importância de uma distribuição equitativa das responsabilidades domésticas entre os gêneros. Este objetivo não só revela os desafios enfrentados pelas mulheres nesse contexto, mas também incentiva uma reflexão mais profunda sobre as questões de gênero enraizadas na sociedade.

Além disso, a pesquisa visa sugerir medidas práticas para minimizar os impactos adversos da maternidade nas carreiras das mulheres bancárias. Isso envolve identificar obstáculos à progressão na carreira, oportunidades de desenvolvimento profissional limitadas e formas potenciais de discriminação no local de trabalho. Ao compreender melhor esses desafios específicos enfrentados pelas mulheres, espera-se que as recomendações resultantes da pesquisa possam contribuir para políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias no ambiente de trabalho.

Outro aspecto abordado nesta pesquisa é a realidade da dupla jornada enfrentada pelas mulheres gestoras nos bancos do Rio de Janeiro. Muitas vezes, essa dupla jornada impede que as mulheres dediquem tempo para se qualificar através de cursos ou programas de desenvolvimento profissional, pois a sociedade ainda mantém a ideia de que o papel do pai se limita apenas a ajudar na criação dos filhos, em vez de uma divisão equitativa das responsabilidades domésticas. Além disso, existe também a percepção equivocada de que, ao se tornarem mães, as mulheres não se dedicarão mais ao desenvolvimento de suas carreiras, o que leva à falta de oportunidades e ao preconceito no ambiente de trabalho.

Portanto, os resultados esperados desta pesquisa buscam não apenas evidenciar esses desafios enfrentados pelas mulheres gestoras, mas também sugerir medidas práticas para minimizar esses impactos adversos. Isso inclui identificar obstáculos à progressão na carreira, promover oportunidades de desenvolvimento profissional acessíveis e combater formas de discriminação baseadas na maternidade. Com uma compreensão mais profunda dessas questões específicas e suas



implicações, espera-se que as recomendações resultantes da pesquisa possam contribuir para a formulação de políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias no ambiente de trabalho bancário.

### **Implicações da pesquisa**

A pesquisa se baseia em conceitos fundamentais, como o "teto de vidro" e o "efeito tesoura", que destacam as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de alcançar posições de liderança e a diminuição desproporcional de sua presença conforme avançam nas hierarquias organizacionais. Além disso, ela destaca as disparidades salariais persistentes e a sobrecarga da dupla jornada que recai sobre as mulheres, especialmente após a maternidade.

Ao destacar essas questões fundamentais, a pesquisa busca não apenas informar, mas também motivar mudanças na cultura organizacional dos bancos, promovendo uma sociedade mais justa e igualitária. Ela reconhece a importância de explorar a diversidade na maternidade e busca apoio legislativo e sindical para garantir os direitos das mulheres trabalhadoras.

Em última análise, a pesquisa visa contribuir para uma transformação positiva no ambiente bancário e na sociedade como um todo, na qual homens e mulheres tenham oportunidades equitativas de sucesso profissional e pessoal, independentemente de sua escolha de tornarem-se mães.

### **REFERÊNCIAS**

Brasil. (2024). *Relatório de Igualdade Salarial*. Recuperado de:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWwidiCI6IjNlYzkyOTY5LTZhNTEtNGYxOC04YWw5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>.

Goldin, C. (2021). *Career and family: women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.



Hirata, H., & Kergoat, D. (2008). Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In A. O. Costa et al. (Eds.), *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Editora FGV.

Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000100008>.

Rossiter, M. W. (1982). *Women scientists in America: Before affirmative action, 1940-1972*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Schneider, Élen Cristina. (2020). A violência das múltiplas jornadas de trabalho atribuídas às mulheres. In R. C. Tonatto (Ed.), *Por elas e por nossas lutas: Igualdade e justiça nos debates de gênero e diversidade nas sociedades contemporâneas*, pp. 26-40. Foz do Iguaçu: Editora CLAEAC.