

XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

ANÁLISE DAS DIFERENÇAS SOCIAIS E TRABALHISTAS ENTRE OS GÊNEROS NA ASCENÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES NO MUNICÍPIO DE TOLEDO/PR.

ANALYSIS OF SOCIAL AND LABOR DIFFERENCES BETWEEN GENDERS IN THE PROFESSIONAL ADVANCEMENT OF WOMEN IN THE MUNICIPALITY OF TOLEDO/PR.

ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SOCIALES Y LABORALES ENTRE LOS GÉNEROS EN EL ASCENSO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE TOLEDO/PR

Ariani Antonini Capinos¹
Crislaine Colla²

Área Temática: Economia Regional e Urbana.
JEL Code : J1, J16

Resumo: Este trabalho tem o objetivo é identificar e compreender as diferenças que impactam mais significativamente a progressão profissional das mulheres e as barreiras enfrentadas ao longo de suas trajetórias profissionais principalmente após constituição de família e decisão por filhos. Com uma metodologia de abordagem qualitativa, a pesquisa será realizada por meio de pesquisa primária utilizando um questionário estruturado. Também serão utilizados dados secundários, através de análise estatística descritiva, como taxas de promoção, salários e cargos ocupados para identificar padrões e tendências. A combinação das abordagens qualitativa e quantitativa permitirá uma análise abrangente das questões em pauta. A pesquisa busca proporcionar uma visão das experiências das mulheres dependendo de sua qualificação e trajetória profissional. Pretende-se identificar padrões, desafios e oportunidades que afetam a ascensão profissional das mulheres tendo como base as teorias do chão pegajoso, do teto de vidro e da síndrome da abelha rainha.

Palavras-chave: gênero; mercado de trabalho; família; carreira; filhos.

Abstract: This study aims to identify and understand the differences that significantly impact women's professional progression and the barriers they face throughout their career paths, especially after starting a family and deciding to have children. With a qualitative approach

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio – PGDRA da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE). Formada em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI). E-mail: ari_antonini@hotmail.com;

² Doutora em Demografia pelo Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais - Cedeplar (2018). Mestre em Desenvolvimento Regional e Agronegócio pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (2008). Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (2002). Coordenadora do Núcleo de Desenvolvimento Regional da Unioeste/Campus Toledo de 2019 a 2023. Professora Adjunta no curso de Ciências Econômicas da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus Toledo. Professora do Mestrado e Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio (PGDRA) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Campus Toledo. Pesquisas em andamento na área de Desenvolvimento econômico, Desenvolvimento Regional, Planejamento Regional e Urbano, Migração e Pendularidade, Demografia (mortalidade, fecundidade). E-mail: collacris@yahoo.com.br



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

methodology, the research will be conducted through primary research using a structured questionnaire. Secondary data will also be used, through descriptive statistical analysis, such as promotion rates, salaries, and positions held, to identify patterns and trends. The combination of qualitative and quantitative approaches will allow for a comprehensive analysis of the issues at hand. The research seeks to provide insight into women's experiences depending on their qualifications and career paths. The goal is to identify patterns, challenges, and opportunities that affect women's professional advancement based on the theories of the sticky floor, the glass ceiling, and the queen bee syndrome.

Keywords: gender; labor market; family; career; children.

Resumen: Este estudio tiene como objetivo identificar y comprender las diferencias que impactan significativamente la progresión profesional de las mujeres y las barreras que enfrentan a lo largo de sus trayectorias profesionales, especialmente después de formar una familia y decidir tener hijos. Con una metodología de enfoque cualitativo, la investigación se realizará a través de una investigación primaria utilizando un cuestionario estructurado. También se utilizarán datos secundarios, a través de análisis estadísticos descriptivos, como tasas de promoción, salarios y puestos ocupados, para identificar patrones y tendencias. La combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos permitirá un análisis integral de los temas en cuestión. La investigación busca proporcionar una visión de las experiencias de las mujeres dependiendo de sus calificaciones y trayectorias profesionales. El objetivo es identificar patrones, desafíos y oportunidades que afectan el avance profesional de las mujeres basándose en las teorías del suelo pegajoso, el techo de cristal y el síndrome de la abeja reina.

Palabras clave: género; mercado laboral; familia; carrera; hijos

Introdução.

A equidade de gênero no ambiente profissional é central nas discussões sobre igualdade e justiça social. Embora as mulheres tenham alcançado marcos importantes, ainda enfrentam disparidades históricas em ocupações e rendimentos, especialmente em posições de liderança. A busca por igualdade vai além do equilíbrio de oportunidades, exigindo uma análise crítica das barreiras enfrentadas pelas mulheres, conforme reforçado pela Constituição Federal de 1988 e pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

A Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade de gênero, garantindo direitos iguais entre homens e mulheres, enquanto os ODS, especialmente o objetivo n.º 5, buscam eliminar discriminação e violência contra mulheres, promovendo sua participação plena em todos os níveis de decisão. Dados do IBGE de 2018 mostram que, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais são ocupados por homens e 39,1% por mulheres. Na região Sul, entre 2012 e 2021, 35,6% dos cargos gerenciais foram ocupados por mulheres. Em Toledo/PR, o rendimento médio mensal das mulheres é aproximadamente 30% inferior ao dos homens. Essa desigualdade reflete a divisão histórica de papéis onde os homens eram associados à produção e as mulheres à reprodução e cuidados com a prole, o que ainda restringe muitas mulheres a atividades domésticas.



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

Mulheres em posições de liderança enfrentam estereótipos e preconceitos estruturais, além das teorias do Teto de Vidro, Chão Pegajoso e Síndrome da Abelha Rainha, que destacam as barreiras invisíveis e pressões sociais que limitam a ascensão e manutenção das mulheres em cargos elevados. Enfrentar esses desafios requer habilidades excepcionais e uma conscientização coletiva para dismantelar estruturas discriminatórias. Um desafio central para mulheres líderes é a decisão sobre maternidade e formação de família, que coincide com o período de ascensão na carreira, levando muitas a priorizar a carreira ou adiar a maternidade.

Procedimentos Adotados.

Com base no texto fornecido, a pesquisa será estruturada com um cunho de pesquisa de dados em segundo grau e hermenêutica. A pesquisa científica é um processo sistemático e rigoroso que visa não apenas produzir novos conhecimentos, mas também aprofundar a compreensão de fenômenos naturais e sociais. Utilizando métodos diversos, a pesquisa pode ser categorizada de acordo com sua natureza, objetivos, procedimentos técnicos e abordagem do problema. Cada método apresenta vantagens e limitações específicas, sendo selecionado com base na natureza do problema investigado e nos objetivos específicos da pesquisa. Foi realizada uma filtragem de trabalhos sobre o tema no site Google Scholar, com base de busca “diferenças sociodemográficas e trabalhistas entre os gêneros” que nos forneceu um total de 7.110 resultados dos quais foram utilizados, aproximadamente 70 trabalhos, bem como foi realizada uma busca de dados no site do IBGE, com o intuito de comparar com as teorias dos trabalhos.

Resultados e discussão.

A evolução dos direitos das mulheres é marcada por lutas históricas e conquistas significativas. Desde os movimentos sufragistas do final do século XIX e início do século XX, que garantiram o direito ao voto, até as batalhas contemporâneas por igualdade salarial, representação política e combate à violência de gênero, a busca pela equidade tem sido constante.

Essa evolução reflete mudanças legais, políticas, sociais e culturais que continuam a moldar o papel das mulheres na sociedade moderna. A Constituição Federal de 1988, a "Constituição Cidadã", foi um marco significativo na promoção da igualdade de gênero no Brasil, elaborada em um contexto de redemocratização com a participação ativa de diversos movimentos sociais, incluindo o movimento feminista (Brasil, 1988).

Apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos, especialmente em alcançar cargos de liderança, devido a normas tradicionais e crenças enraizadas que sustentam pilares misóginos nas sociedades e religiões. A economia convencional historicamente negligenciou a perspectiva de gênero, resultando em sub-representação das questões de gênero em suas análises (Fernandez, 2019).

A teoria do capital humano, desenvolvida por economistas como Theodore W. Schultz e Gary Becker (1964), destaca a importância dos investimentos em educação, treinamento e saúde na determinação dos rendimentos e produtividade. As disparidades de gênero no mercado de trabalho podem ser explicadas pela menor oportunidade histórica das mulheres em acessar educação e treinamento, embora isso tenha melhorado significativamente.



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

A teoria da discriminação aborda as diferenças de tratamento no mercado de trabalho não justificadas por habilidades ou produtividade. Valores enraizados na sociedade e preconceitos dos empregadores resultam em disparidades salariais e oportunidades desiguais para mulheres e minorias. Para muitas mulheres, equilibrar trabalho e responsabilidades familiares, junto com a falta de apoio institucional, limita sua participação no mercado de trabalho e as empurra para empregos de menor remuneração e maior flexibilidade (Zucchi e Hoffmann, 2004).

A conquista de posições de destaque pelas mulheres ainda enfrenta o peso do preconceito e das dinâmicas sociais/corporativas, resultando em menor representatividade feminina em cargos de liderança e salários mais baixos. A experiência das mulheres nas organizações reflete sua posição na sociedade, com suas habilidades frequentemente subestimadas e enfrentando uma carga de trabalho adicional devido às responsabilidades domésticas (Hryniewicz e Vianna 2018).

Além disso, a conexão entre remuneração e variáveis comportamentais como persistência, autonomia e inteligência emocional é crucial para funções de liderança, mas as mulheres enfrentam desafios adicionais. A expressão das próprias conquistas, comum e esperada nos homens, muitas vezes é desencorajada nas mulheres, gerando preconceitos. A entrada das mulheres no mercado de trabalho desde a década de 1950 foi motivada por necessidades econômicas e não por reconhecimento individual, resultando em uma liderança feminina continuamente questionada e testada. As expectativas comportamentais diferem para líderes mulheres e homens, com mulheres frequentemente vistas como emocionalmente descontroladas em situações de conflito, enquanto os homens são considerados enérgicos e dedicados (Maume, 2016).

O cenário apresentado destaca uma realidade preocupante: apesar das capacidades e habilidades das mulheres, muitas são direcionadas para ocupações alinhadas com estereótipos de gênero, como diaristas, secretárias e professoras da educação infantil. Essa segregação ocupacional limita o potencial de ascensão das mulheres no mercado de trabalho, perpetuando desigualdades de oportunidades e remuneração. A primeira barreira enfrentada por elas é o "piso pegajoso", que representa a dificuldade de ascender em funções associadas às atividades domésticas ou à "economia do cuidado". Além disso, a economia discriminatória atribui às mulheres tarefas não remuneradas, como o cuidado com filhos e manutenção do lar, resultando na exaustão por uma dupla ou tripla jornada de trabalho (Fernandez, 2019).

Outra barreira significativa é o "teto de vidro", uma segregação vertical que impede as mulheres de alcançar cargos de liderança. Essa barreira é reforçada por estereótipos de gênero, falta de oportunidades para adquirir experiência em cargos de gestão, culturas corporativas hostis e responsabilidades domésticas. A metáfora do "teto de vidro" reflete a sub-representação das mulheres nos mais altos escalões de liderança, em áreas como executiva, acadêmica, política e militar. Além disso, esse fenômeno contribui para a manutenção das disparidades salariais entre homens e mulheres, evidenciando uma desigualdade no retorno do investimento em educação e treinamento profissional (De Jesus, 2018).

O equilíbrio entre trabalho e família é definido como a distribuição equilibrada de tempo, energia e esforço entre os diferentes domínios da vida, visando à satisfação tanto no âmbito profissional quanto no pessoal. No entanto, as mulheres ainda enfrentam uma sobrecarga de responsabilidades, tanto no mercado de trabalho quanto na esfera privada, devido à persistência da divisão sexual tradicional do trabalho. Essa situação resulta em desigualdades de gênero, afetando o acesso a um trabalho decente, a vida familiar e o bem-estar das mulheres. Mesmo com a maior participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam a assumir a maior parte das



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

responsabilidades domésticas e de cuidado com os filhos, o que limita suas oportunidades de crescimento profissional e contribui para a perpetuação da desigualdade (Charraz, 2017).

A persistência dessa divisão tradicional é agravada pela desvalorização cultural e institucional das atividades de cuidado e domésticas, que são predominantemente femininas. Isso proporciona poucos incentivos para a participação masculina nessas tarefas, enquanto as mulheres são incentivadas economicamente a entrarem em áreas dominadas por homens. Além disso, mesmo quando as mulheres são as principais provedoras financeiras, elas ainda dedicam mais tempo ao trabalho doméstico do que seus cônjuges. Para que haja uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho, é necessária uma mudança significativa na divisão de responsabilidades domésticas, além de políticas públicas que promovam a igualdade, como licença parental compartilhada e programas de apoio ao cuidado infantil.

Considerações Finais.

Em conclusão, o equilíbrio entre trabalho e família permanece um desafio significativo para as mulheres, que ainda enfrentam uma sobrecarga de responsabilidades devido à divisão sexual tradicional do trabalho. Essa sobrecarga limita suas oportunidades de crescimento profissional e perpetua as desigualdades de gênero, afetando negativamente sua qualidade de vida e bem-estar. Apesar das mudanças nas normas culturais e do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres continuam a assumir a maior parte das tarefas domésticas e de cuidado, o que reforça a disparidade de gênero.

Para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho, é essencial promover uma mudança cultural que valorize igualmente as atividades de cuidado e domésticas, incentivando a participação masculina nessas tarefas. Políticas públicas eficazes, como a licença parental compartilhada e programas de apoio ao cuidado infantil, são fundamentais para aliviar a sobrecarga de trabalho sobre as mulheres. Além disso, práticas de trabalho flexíveis e o apoio à parentalidade ativa por parte das empresas podem contribuir para um ambiente mais equitativo, permitindo que as mulheres prosperem tanto em suas carreiras quanto em suas vidas pessoais.

Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CHARRAZ, A. S. P.; **Conciliação entre o trabalho e a família: Identificação das práticas organizacionais vigentes e contributos para a implementação de novas práticas de conciliação**. 2017. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora.

DE JESUS, J. C. *et al.* Trabalho doméstico não remunerado no Brasil: uma análise de produção, consumo e transferência. 2018.

FERNANDEZ, B. P. M. (2019) Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Cadernos de Campo** (UNESP), 26, 79-103, 2019.



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR**, 16(3), 331-344, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>

MAUME, D. J. Can men make time for family? Paid work, care work, work-family reconciliation policies, and gender equality. **Social Currents**, v. 3, n. 1, p. 43-63, 2016. MAVIN, S. Queen bees, wannabees and afraid to bees: no more 'best enemies' for women in management?. **British Journal of Management**, v. 19, p. S75-S84, 2008.

ZUCCHI, Juliana Domingues; HOFFMAN, Rodolfo. Diferenças de renda associadas à cor: Brasil, 2001. **Pesquisa & Debate Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política**, v. 15, n. 1 (25), 2004.

