UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ – UNIOESTE

***CAMPUS* DE TOLEDO**

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL E AGRONEGÓCIO – PGDRA

MESTRADO

MAIRA PERLIN GIRARDI

TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DE TOLEDO - PR NOS ANOS DE 2002, 2010 E 2020: UMA PERSPECTIVA À OCUPAÇÃO FEMININA

TOLEDO

2024

MAIRA PERLIN GIRARDI

TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DE TOLEDO - PR NOS ANOS DE 2002, 2010 E 2020: UMA PERSPECTIVA À OCUPAÇÃO FEMININA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio - Mestrado, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/*Campus* de Toledo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Piacenti

Coorientadora: Profª. Dra. Crislaine Colla

TOLEDO

2024

MAIRA PERLIN GIRARDI

TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DE TOLEDO - PR NOS ANOS DE 2002, 2010 E 2020: UMA PERSPECTIVA À OCUPAÇÃO FEMININA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio - Mestrado, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE/*Campus* de Toledo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

COMISSÃO EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Carlos Alberto Piacenti
Universidade Estadual de Oeste do Paraná

_____

Profª. Dra. Crislaine Colla
Universidade Estadual de Oeste do Paraná

_____

Prof. Dr. Cristiano Stamm
Universidade Estadual de Oeste do Paraná

_____

Profª. Dra. Gabriela Gomes Mantovani
Universidade Estadual do Paraná

Toledo, 06 de setembro de 2024.

AGRADECIMENTOS

A conclusão desta dissertação não seria possível sem o apoio e incentivo de muitas pessoas especiais. Primeiramente, agradeço à minha mãe, Marlene, por ser um exemplo norteador em minha vida, sua sabedoria e força foram fundamentais para minha trajetória.

Aos meus familiares, por todo o carinho e suporte ao longo dessa jornada.

Ao meu marido, Marcelo Girardi, pela paciência e compreensão. Sua presença constante e apoio foram cruciais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

Aos meus filhos, Isabela e Gabriel Girardi, por serem a minha fonte de inspiração e alegria. Vocês me motivam a ser sempre melhor.

Aos meus sogros, pelo apoio e compreensão em momentos desafiadores.

À minha querida coorientadora, professora Dra. Crislaine Colla, por caminhar comigo nesta jornada. Sua orientação e apoio foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho, agradeço imensamente por se dispor em contribuir com essa etapa importante.

À querida Izabel Gimenez, peça fundamental neste processo, um anjo que entrou na minha vida. Com sua sabedoria e simplicidade, fez-me acreditar novamente e me guiou quando mais precisei.

Aos professores do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócios (PGDRA), pela dedicação, ensinamentos e maestria que enriqueceram minha formação.

Ao coordenador do PGDRA, professor Dr. Lucir Alves, pela liderança exemplar e dedicação ao longo deste percurso acadêmico, suas contribuições foram fundamentais para a realização deste trabalho.

À querida secretária acadêmica, Sra. Débora Saling Bebber, pela disposição em ajudar e simpatia que tornaram o processo mais leve e eficiente.

Aos meus queridos colegas, que me proporcionaram, além de amizades que quero levar para a vida, muitos momentos inesquecíveis: Alícia Frehner, Kristianno Fireman e Rosana Botelho.

À Sra. Daliana Uemura (Diretora do Departamento de Políticas de Cidadania e Desenvolvimento Humano), e Sra. Adriane Lenice Genari Dias (Coordenadora de Políticas para Mulheres), por me receberem e compartilharem o dia a dia do maravilhoso trabalho que desempenham. São mulheres que passei a admirar pelo

empenho e responsabilidade que demonstraram.

Ao Sr. Amir Kanitz (Diretor de Políticas de Emprego e Relações do Trabalho), Sr. Cristiano José da Silva (Coordenador de Qualificação da Agência do Trabalhador), Sr. Rafael Gustavo Cavalli (Analista em Administração) e Sra. Aline Bonetti Rubini – (Assistente em Administração), servidores da Agência do Trabalhador, pela disponibilidade e interesse em contribuir com esta pesquisa.

À Sra. Ana Nisiide, por compartilhar comigo informações valiosas sobre o NUMAPE.

À Sra. Andressa Paula Gea da Silva, servidora pública municipal, pelo compartilhamento de informações sobre as linhas de crédito para mulheres empreendedoras.

À Raiza C. Foletto, com quem pude contar em momentos muitos difíceis, seu apoio e cuidado foram fundamentais nessa jornada.

À Marilha Daniela da S. Lisowski, por acreditar mais do que eu mesma acreditei! Seu apoio, empatia e cuidado contribuíram para chegar até aqui. Obrigada pelo direcionamento, acolhimento, risos, lágrimas e incentivo.

A todos vocês, o meu mais sincero e profundo agradecimento.

GIRARDI, M. P. **TRANSFORMAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO DE TOLEDO - PR NOS ANOS DE 2002, 2010 E 2020: UMA PERSPECTIVA À OCUPAÇÃO FEMININA.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional e Agronegócio) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Toledo, 2024.

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar o mercado de trabalho formal do município de Toledo - PR, sob a perspectiva de gênero, observando as desigualdades do rendimento do trabalho entre mulheres e homens, relacionadas a escolaridade, idade, setor e ocupação, nos anos de 2002, 2010 e 2020. Busca-se identificar as mudanças ocorridas no que se refere ao gênero e qual a dimensão das disparidades do rendimento do trabalho formal feminino no tocante das variáveis acima mencionadas, além de verificar quais políticas públicas o município executa em combate às desigualdades de gênero. Para atingir esses propósitos, inicialmente é abordada uma revisão de literatura com o intuito de aprofundamento ao tema da pesquisa e discussões cabíveis a este. Em seguida, a pesquisa utiliza dados secundários coletados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE - RAIS/CAGED) para o período de estudo, em formato metodológico qualitativo e quantitativo, e pesquisa descritiva e exploratória. No tocante de investigar a existência de políticas públicas e iniciativas que objetivam reduzir as desigualdades, foram efetuadas entrevistas não estruturadas a servidores públicos municipais. Os dados obtidos comprovam o aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal de Toledo – PR, e que as disparidades salarias são mais acentuadas nos setores extrativo mineral, administração pública, serviços e comércio, o que resulta em um mercado de trabalho formal discriminatório no município. Foram identificadas políticas públicas e iniciativas que buscam reduzir as disparidades observadas, abordando ações como o enfrentamento da violência contra a mulher, a conscientização e o fomento ao empreendedorismo feminino. No entanto, ainda há muito a ser feito tanto pelo poder público como pela sociedade em geral.

Palavras-chave: mercado de trabalho formal; desigualdades; ocupação feminina; Toledo - PR.

GIRARDI, M. P. **TRANSFORMATIONS IN THE LABOR MARKET OF TOLEDO - PR IN THE YEARS 2002, 2010 AND 2020: A PERSPECTIVE ON FEMALE OCCUPATION.** Dissertation (Master's in Regional Development and Agribusiness) – State University of Western Paraná, Toledo, 2024.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the formal labor market in the city of Toledo - PR, from a gender perspective, observing inequalities in labor income between women and men, related to education, age, sector and occupation, in the years 2002, 2010 and 2020. The aim is to identify the changes that have occurred with regard to gender and the extent of the disparities in female formal work income in relation to the variables mentioned above, in addition to verifying which public policies the municipality implements to combat inequalities of gender. To achieve these purposes, initially a literature review is addressed with the aim of delving deeper into the research topic and appropriate discussions. Then, the research uses secondary data collected from the Ministry of Labor and Employment (MTE - RAIS/CAGED) for the study period, in a qualitative and quantitative methodological format, and descriptive and exploratory research. In terms of investigating the existence of public policies and initiatives that aim to reduce inequalities, unstructured interviews were carried out with municipal public servants. The data obtained prove the increase in female participation in the formal labor market in Toledo – PR, and that wage disparities are more pronounced in the mineral extraction, public administration, services and commerce sectors, which results in a discriminatory formal labor market in the municipality. Public policies and initiatives were identified that seek to reduce the observed disparities, addressing actions such as combating violence against women, raising awareness and promoting female entrepreneurship. However, there is still much to be done both by the public authorities and by society in general.

Keywords: formal job market; inequalities; female occupation; Toledo - PR.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da dissertação 18
Figura 2 - Curva de oferta de trabalho.....20
Figura 3 - Esquema das barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho 39
Figura 4 - Localização do Município de Toledo - PR 43
Figura 5 – Linha do tempo das iniciativas direcionadas à redução da desigualdade de gênero em Toledo - PR.....89

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Emprego formal por gênero em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 46
Gráfico 2 – Salário médio por gênero em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2022 48
Gráfico 3 – Empregos formais por setor e gênero em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 49
Gráfico 4 – Nível de escolaridade por gênero dos trabalhadores formais em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 52
Gráfico 5 – Empregos formais em Toledo - PR por faixa etária e gênero nos anos de 2002 - 2010 - 2020 54
Gráfico 6 – Empregos formais em Toledo - PR por ocupação e gênero no ano de 2002 57
Gráfico 7 – Empregos formais em Toledo - PR por ocupação e gênero nos anos de 2010 - 2020 58
Gráfico 8 – Comparativo total de empregos sob variável gênero do emprego formal em Toledo - PR no período de 2002 - 2020 74

LISTA DE TABELAS

T**abela 1** – Quantidade e proporção de empregos formais em Toledo - PR por gênero nos anos de 2002 - 2010 - 2020 47
T**abela 2** - Valores dos salários de homens e mulheres de acordo com a escolaridade em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 61
T**abela 3** - Diferença nos salários por gênero e faixa etária em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 64
T**abela 4** - Diferença nos salários por gênero e setor IBGE em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020 67
T**abela 5** - Diferenças de salários entre homens e mulheres no município de Toledo - PR - CBO Grandes Grupos 1994 no ano de 2002 70
T**abela 6** - Diferenças de salários entre homens e mulheres no município de Toledo - PR - CBO Grandes Grupos 2002 nos anos 2010 - 2020 72
T**abela 7** – Variação percentual dos empregos formais por gênero em Toledo - PR no período de 2002 a 2020 75
T**abela 8** - Variação da remuneração média por gênero em Toledo - PR - período de 2002 a 2020 77

LISTA DE SIGLAS

ACIT	Associação Comercial e Industrial de Toledo
BPM	Batalhão de Polícia Militar
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CEO	Chief Executive Officer
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CMDM	Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
CMEI	Centro Municipal de Educação Infantil
CODET	Conselho de Desenvolvimento Econômico de Toledo
COVID	Corona Vírus Disease
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
FAEP	Federação da Agricultura do Estado do Paraná
FMDM	Fundo Municipal dos Direitos da Mulher
IPCA	Índice de Preço ao Consumidor Amplo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPARDES	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEI	Microempreendedor Individual
MPE	Micro e Pequenas Empresas
MPU	Medida Protetiva de Urgência
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NUMAPE	Núcleo Maria da Penha
PCPR	Polícia Civil do Paraná
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEAB	Secretaria da Agricultura e do Abastecimento
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SMAS	Secretaria Municipal de Assistência Social
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná
VBP	Valor Bruto da Produção Agropecuária

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13
1.1 OBJETIVOS 16
1.1.1 Objetivo geral 16
1.1.2 Objetivos específicos 17
1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO 17
2 REVISÃO DE LITERATURA 19
2.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DO MERCADO DE TRABALHO 19
2.2 TEORIA DO CAPITAL HUMANO 20
2.3 SEGMENTAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO 24
2.4 DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE 29
2.5 DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO 33
2.6 SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, TEORIA DO TETO DE VIDRO E PISO PEGAJOSO 35
3 METODOLOGIA 41
3.1 PERFIL DO MUNICÍPIO DE TOLEDO 41
3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA 43
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 46
4.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO FORMAL EM TOLEDO - PR NO PERÍODO DE 2002, 2010 E 2020 46
4.1.1 Análise do emprego formal por gênero 46
4.1.2 Análise dos salários por gênero 48
4.1.3 Análise dos empregos formais por setor e gênero 49
4.1.4 Análise dos empregos formais por escolaridade e gênero 51
4.1.5 Análise dos empregos formais por grupo etário e gênero 54
4.1.6 Análise dos empregos formais por ocupação e gênero 56
4.2 ANÁLISE DE DIFERENCIAIS NOS RENDIMENTOS DO TRABALHO FEMININO 60
4.2.1 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação à escolaridade 60
4.2.2 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação aos grupos etários 63

4.2.3 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação ao setor de emprego 66
4.2.4 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação à ocupação.....70
4.3 ANÁLISE DAS MUDANÇAS (PERDAS OU GANHOS) EM EMPREGO FORMAL DE TOLEDO - PR POR GÊNERO EM RELAÇÃO AOS PERÍODOS DE CRISE ECONÔMICA 73
4.4 POLÍTICAS PÚBLICAS OU INICIATIVAS DIRECIONADAS À REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TOLEDO - PR.....78
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 90
REFERÊNCIAS.....93
ANEXO A – DESCRIÇÃO GRANDES GRUPOS CBO 1994 103
ANEXO B – DESCRIÇÃO GRANDES GRUPOS CBO 2002 105

1 INTRODUÇÃO

O Brasil, apesar de possuir uma abundante riqueza natural que o posiciona em situação de destaque e com perspectiva de potencial desenvolvimento econômico, é paradoxalmente reconhecido por suas desigualdades e muitos outros problemas econômicos e sociais. Com isso, também se observam adversidades no mercado de trabalho brasileiro, onde se identificam disparidades entre determinados grupos e suas características, nesse sentido, em busca de maior desenvolvimento do país, a redução das desigualdades se faz tema fundamental de averiguação e discussão.

A análise das dinâmicas do mercado de trabalho, averiguando como ocorrem as interações entre a oferta e a demanda de mão de obra e quais fatores são responsáveis por estas interações, contribui na busca de entendimento desse aspecto da sociedade, a fim de fornecer informações cruciais para a tomada de decisões políticas, empresariais e educacionais. Neste contexto, de acordo com Ehrenberg e Smith (2000), a oferta e demanda de mão de obra no mercado de trabalho são influenciadas diretamente conforme as orientações e necessidades dos consumidores por produtos e serviços, ou seja, pelo mercado consumidor.

Para Borjas (2012), o mercado de trabalho é composto por atores: os trabalhadores, como ofertantes de mão de obra, e as empresas, que demandam da mão de obra para produção de seus produtos e serviços. Isto posto, é cabível afirmar que estes “atores” têm interesses divergentes, ou seja, o trabalhador ofertante visa sempre receber maior rendimento quanto à mão de obra que oferece, e a empresa busca maior lucratividade dos seus negócios, de forma a adquirir mão de obra que venha suprir as suas necessidades produtivas pelo menor valor (ou custo) possível.

Consequentemente, no mercado de trabalho ocorrem diversas dinâmicas que se manifestam em formato de desigualdades, entre elas a produtividade, a discriminação e a segmentação. Sob a ótica da produtividade, as discrepâncias se revelam na preparação dos indivíduos para competir no mercado de trabalho, enquanto a discriminação e segmentação evidenciam as injustiças que ocorrem nos diversos setores e ocupações, uma vez que pessoas com níveis semelhantes de produtividade recebem remunerações diferentes. Isso ocorre com mais frequência

em relação a características específicas, sendo notáveis o gênero e a raça/cor, nos quais mulheres e indivíduos de grupos étnicos minoritários são desfavorecidos (Barros; Mendonça, 1995).

A contribuição da teoria do capital humano para o estudo do mercado de trabalho é fundamental, pois, conforme Schutz (1961), em países onde o investimento em capital humano é alto, a produtividade do trabalhador se eleva e, por consequência, os rendimentos do salário também se tornam maiores. A teoria auxilia a identificação de razões subjacentes pelas quais diferentes trabalhadores, com níveis variados de capital humano e habilidades, recebem diferentes níveis de remuneração. Essa compreensão busca contribuir para explicar as disparidades salariais observadas na sociedade no tocante a gênero, raça/cor, escolaridade e experiência, e grupos etários.

De acordo com Costa *et al.* (2020), especificamente a década de 1970 foi um período de expressiva importância tanto para a economia quanto para as questões sociais relacionadas a gênero e raça/cor, pois, durante esse período, testemunhou-se um aumento substancial na participação das mulheres no mercado de trabalho, impulsionado pelo crescimento da indústria, em consonância com a expansão da era tecnológica. No entanto, a partir dessa etapa de intensa integração, as mulheres têm enfrentado diversos preconceitos e desafios, pois pesquisas demonstram que continuam a receber os salários mais baixos em comparação com os homens (Gomes; Souza, 2018).

Um exemplo dos fatores que restringem a participação das mulheres no mercado de trabalho é a responsabilidade materna que algumas delas carregam, muitas vezes sendo as principais provedoras de suas famílias. No entanto, isso não diminui de forma alguma suas competências nas funções profissionais, e elas perseveram na busca por salários justos (Costa *et al.,* 2020).

Para Goldin (2021), as normas quanto a gênero, maternidade e carreira têm sido indícios de desigualdades salariais e da participação das mulheres em cargos de níveis hierárquicos mais altos. A autora utiliza o termo “*greedy work*” (“trabalho ganancioso”) para representar as atividades menos flexíveis e com mais horas de trabalho, assim, resultantes de maior remuneração. Esta abordagem de Goldin incentiva discussões que visam à redução dessas desigualdades, já que os chamados “trabalhos gananciosos” são aqueles que garantem melhores salários, estabilidade e possibilidade de promoções, no entanto, as mulheres ainda são as

maiores responsáveis pelo cuidado com os filhos e com as tarefas domésticas, portanto, grande parte delas tende a priorizar por jornadas de trabalho mais flexíveis e menos rentáveis.

Por conseguinte, é pertinente afirmar que a participação da mulher no mercado de trabalho se apresenta como um assunto de grande relevância na sociedade. Neste sentido, busca-se analisar o mercado de trabalho formal do município de Toledo - PR sob a perspectiva de gênero e também relacionar os rendimentos do trabalho, analisando as diferenças de rendimento do trabalho das mulheres em relação aos homens de acordo com a escolaridade, grupos etários, setor e ocupação, ocorridas nos anos de 2002, 2010 e 2020.

O município de Toledo - PR localiza-se na região Oeste paranaense, possui 737 indústrias, 466 estabelecimentos de construção civil, 1.839 estabelecimentos comerciais, 1.935 empresas de prestação de serviços e 408 empresas de agropecuária, somando assim 5.385 estabelecimentos ativos no Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), encerrando o ano de 2022 com mais de 60 mil empregos formais (MTE, 2024).

Para Colla *et al.* (2015), municípios do Oeste paranaense como Cascavel, Foz do Iguaçu e Toledo se tornaram polos regionais após o processo de modernização agropecuária brasileira e inovações tecnológicas, transitaram da agricultura de subsistência para uma orientada ao mercado e alterações na ocupação e perfila da divisão social do trabalho, principalmente no que se refere ao trabalho assalariado. Cabe, neste tocante mencionar que a industrialização da região Oeste é predominantemente composta por agroindústrias cooperativas especializadas no abate de suínos, bovinos e aves, concentradas em municípios como Cascavel, Toledo, Matelândia, Medianeira, Palotina, Cafelândia, entre outros.

O município possui considerada relevância econômica estadual, segundo Alves (2016), a reestruturação produtiva e desenvolvimento local de Toledo, foi resultado do crescimento nos setores industriais de alta tecnologia e conhecimento, exemplificados pela indústria farmacêutica, além do aumento geral no setor terciário. Essas transformações foram sustentadas por fatores endógenos, tais como mão de obra qualificada, investimentos empresariais, condições naturais favoráveis, incentivos e benefícios fiscais e colaboração com instituições acadêmicas, entre outros. Adicionalmente, fatores exógenos, como políticas setoriais federais, investimentos em nível nacional e estadual, presença de empresas externas, entre

outros, desempenharam um papel crucial nesse processo. O autor chama atenção para a necessidade de enfoque estratégico através de infraestruturas de ciência, tecnologia e inovação, visando potencializar um desenvolvimento territorial integrado e interescalar.

Rippel (2022) também observou as evoluções positivas de Toledo no decorrer dos 75 anos de sua emancipação nos indicadores de crescimento econômico, demográficos e de desenvolvimento, como expressivo aumento do Produto Interno Bruto (PIB) municipal, expansão dos empregos formais e avanços na qualidade de vida da população. O autor conclui que o município progrediu de maneira significativa ao longo do tempo.

A partir dos aspectos teóricos acima mencionados e da importância do município no cenário econômico estadual, questiona-se: quais foram as mudanças ocorridas no mercado de trabalho formal do município de Toledo, no que se refere a gênero, entre os anos de 2002, 2010 e 2020? Qual a dimensão das desigualdades do rendimento do trabalho da mulher, relacionados a escolaridade, idade, setor de trabalho e ocupação em relação aos homens?

Dessa forma, este trabalho se justifica pois busca evidenciar os dados mostrando a realidade no mercado de trabalho formal do município, de forma a contribuir para uma visão geral sobre as modificações ocorridas e também demonstrar as desigualdades encontradas, a fim de proporcionar uma reflexão sobre o tema e, consequentemente, a necessidade de políticas públicas que possibilitem maior igualdade entre os indivíduos que fazem parte da força de trabalho ativa na economia municipal, principalmente acerca da ocupação feminina.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Analisar o mercado de trabalho formal do município de Toledo - PR sob a perspectiva de gênero, observando as desigualdades do rendimento do trabalho entre mulheres e homens, relacionadas a escolaridade, idade, setor de trabalho e ocupação, nos anos de 2002, 2010 e 2020.

1.1.2 Objetivos específicos

a) Analisar a evolução do trabalho feminino no mercado de trabalho formal de Toledo entre 2002, 2010 e 2020.

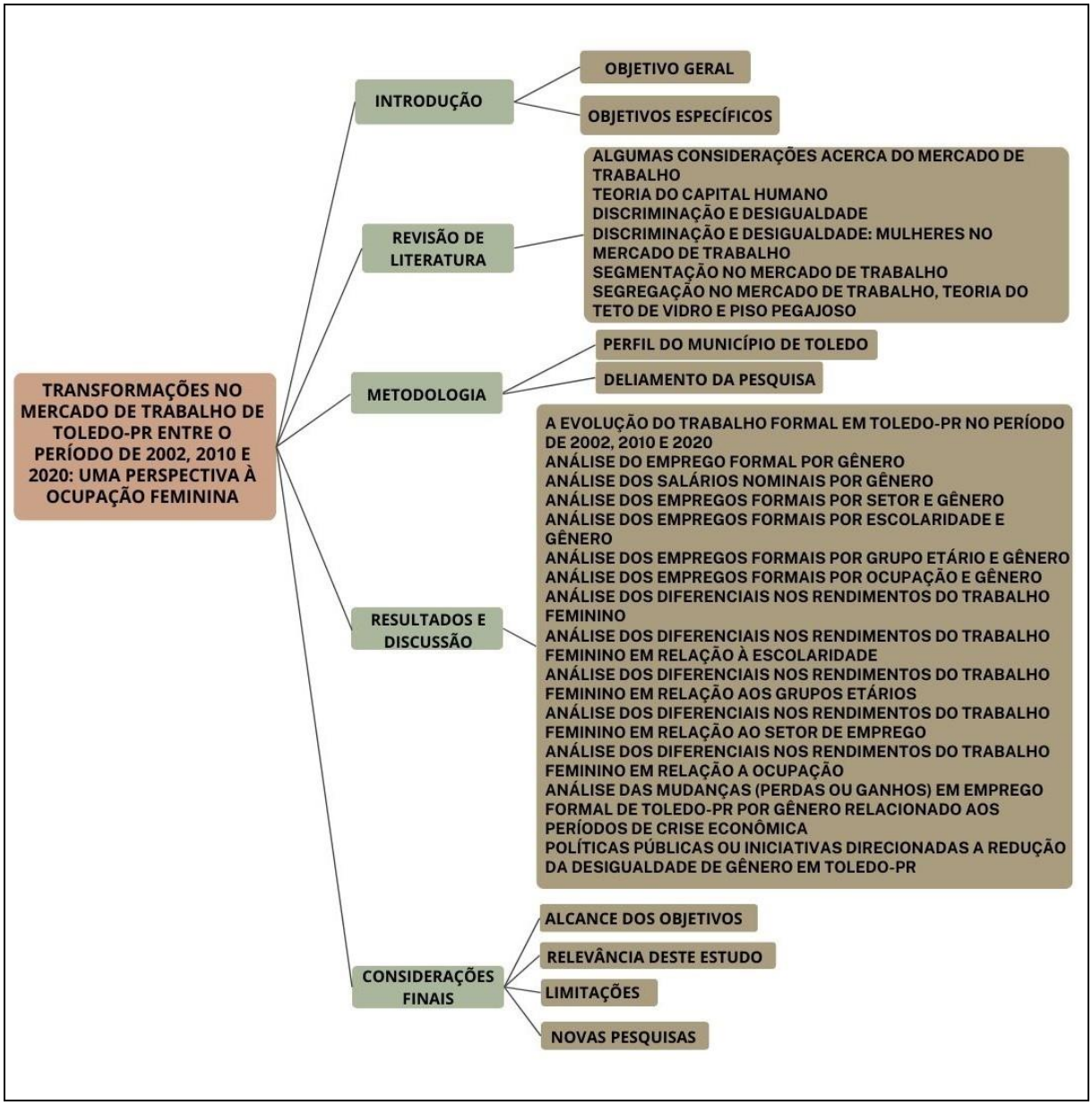
b) Observar os diferenciais do rendimento do trabalho para mulheres, relacionando com os fatores escolaridade, idade, setor e ocupação nos anos de 2002, 2010 e 2020.

c) Identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de gênero no município de Toledo - PR.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está dividida em cinco seções principais, conforme apresentado na Figura 1:

Figura 1 - Estrutura da dissertação



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A primeira seção corresponde à introdução, na qual é apresentado o problema de pesquisa juntamente com a justificativa, além do objetivo geral e dos objetivos específicos. Na segunda seção, será abordada a revisão bibliográfica; na terceira, a metodologia utilizada para o desenvolvido deste estudo; na quarta seção, serão apresentados os resultados esperados e, por fim, as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção, explora-se o entendimento de conceitos relacionados ao mercado de trabalho, seus fatores atuantes e como se comportam. Também será abordada a temática da teoria do capital humano, discriminação, segmentação e segregação no mercado de trabalho e seus aspectos ligados à perspectiva feminina.

2.1 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES ACERCA DO MERCADO DE TRABALHO

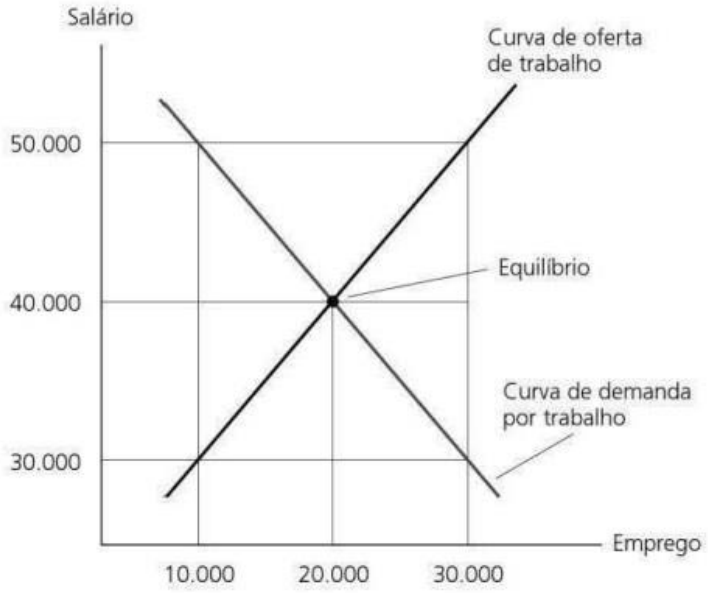
A economia do mercado de trabalho busca verificar o funcionamento e a dinâmica do mercado de trabalho assalariado, ou seja, a relação entre a oferta e demanda da mão de obra, essa relação é diretamente afetada pelo mercado de capitais e pelo mercado de produtos, nesse sentido, a dinâmica de mercado exige uma compreensão dos fatores e motivos que regem as interações entre consumidores, produtos e serviços, bem como a relação com a mão de obra disponível. É necessário estimar o quanto os consumidores estão dispostos a pagar por determinado produto/serviços, além de estimar por qual salário o trabalhador ofertará a mão de obra e mensurar o nível de trabalho ou mão de obra necessária para a produção (Ehrenberg; Smith, 2000).

Segundo Borjas (2012, p. 1),

> Os economistas do trabalho em geral atribuem papéis aos diversos ‘atores’ no mercado de trabalho. Por exemplo, normalmente vemos os trabalhadores como aqueles que se esforçam para conseguir o melhor emprego possível e as empresas como as que querem ganhar dinheiro. Assim, os trabalhadores e as empresas entram no mercado de trabalho com objetivos diferentes - os primeiros tentam vender sua mão de obra por um preço mais alto, enquanto as empresas procuram comprar a mão de obra pelo menor preço.

O que se percebe é que o mercado de trabalho é movido por interesses distintos; por um lado, os trabalhadores, que buscam melhores oportunidades de emprego, visando a salários mais altos, e, por outro lado, as empresas que buscam mão de obra com menor custo, de forma a maximizar seu lucro. Ainda conforme o autor, essas trocas econômicas, empresas *versus* trabalhadores, são limitadas pelas regras que o governo impõe, de forma a regulamentar esse processo.

Figura 2 - Curva de oferta de trabalho



Fonte: Borjas (2012).

Segundo a Figura 2, que representa o gráfico da curva de oferta de trabalho, de forma geral, a curva de oferta de mão de obra é intrinsicamente ligada à quantidade de pessoas/horas disponíveis ao valor do salário oferecido, assim sendo: salário maior, maior oferta de trabalho. Nesse sentido, como as empresas trabalham em função do consumidor, quanto maior o consumo, tanto maior será a necessidade de contratação de mão de obra. Como os trabalhadores buscam melhores salários e as empresas maiores lucros, a relação entre ambos torna-se conflituosa, esse conflito só se resolverá quando a oferta e a demanda se igualarem, havendo assim um equilíbrio.

Diversas teorias procuram explicar o funcionamento do mercado de trabalho e formação dos rendimentos do trabalho, diante disso, no próximo item deste trabalho são apresentadas algumas destas teorias que continuam sendo tema de discussões e estudos ao longo dos anos e em esfera tanto nacional como internacional.

2.2 TEORIA DO CAPITAL HUMANO

O conhecimento de determinadas teorias é essencial para a compreensão

dos princípios subjacentes ao funcionamento do mercado de trabalho. Schultz (1961) fez uma significativa contribuição para o campo dos estudos econômicos e do capital humano ao formalizar a teoria do capital humano em sua obra intitulada *Investment in Human Capital*. Nesse trabalho, ele buscou elucidar os fatores que levaram a Alemanha e o Japão a reconstruírem suas economias de maneira mais eficiente e em um período de tempo mais curto em comparação ao Reino Unido após a Segunda Guerra Mundial. A relação entre o sistema educacional e a taxa de crescimento econômico foi destacada, posteriormente, em 1964, quando Becker publicou *"Human Capital"*, expandindo as ideias apresentadas anteriormente por Schultz (1961), acerca da importância do investimento em capital humano.

A definição de capital humano de acordo com Schultz (1961) engloba o acúmulo de investimentos em treinamento, educação formal e outros fatores que aumentam a produtividade do trabalhador, consequentemente impactando sua remuneração. Nesse contexto, o trabalhador assume um papel de investidor, à medida que os gastos em educação e desenvolvimento de habilidades contribuem para o bem-estar individual e têm valor econômico. O autor argumenta que países que apresentam altas taxas de investimento em capital humano desfrutam de vantagem em termos de produtividade em relação a outros países.

Becker (1993) ressalta que um indivíduo buscará aumentar seu nível de escolaridade somente se o retorno esperado no futuro, em termos de ganhos, superar o custo de oportunidade de não trabalhar no presente e receber renda. Além disso, de acordo com Becker (1993), trabalhadores com maior nível de instrução e experiência tendem a ter taxas de desemprego mais baixas. Nesse cenário, o conceito de capital humano se torna crucial para a compreensão de algumas características fundamentais do mercado de trabalho em determinados países, como a elevada disparidade na distribuição de renda e o grau de rotatividade da mão de obra.

Em concordância, Morreto (2000) expõe que a relação causal entre o nível de educação e os rendimentos individuais, proposta pela teoria do capital humano e formalizada pela função de rendimentos de Mincer, tem sido corroborada por uma série de estudos presentes na literatura da economia do trabalho. Segundo ele, concorda com a perspectiva apresentada por Jacob Mincer, a qual sustenta que essa concepção não exclui a possibilidade de que a educação possa simultaneamente operar como um mecanismo de sinalização ou credenciamento

das aptidões individuais no âmbito do mercado de trabalho.

Mincer (1974) desempenhou uma investigação abrangente no âmbito econométrico relativo ao conceito de capital humano, desenvolvendo a “função minceriana de rendimentos”. Sua pesquisa pioneira desempenhou um papel crucial na análise das taxas de rendimento provenientes de investimentos no domínio educacional, concluindo que a distribuição dos ganhos entre distintas ocupações encontra-se intrinsecamente vinculada ao nível de investimento em capital humano que elas incorporam, sendo anos de escolaridade e experiência do trabalhador no mercado de trabalho variáveis destacadas na equação.

$$\ln Y_t = a + b_1 s + b_2 t + b_3 t^2 + v_i \qquad (1)$$

Onde *ln* é o logaritmo natural do salário, a variável *s* indica os anos de escolaridade, a variável *t* descreve o grau de experiência do trabalhador no mercado de trabalho e a variável t^2 representa a existência de retornos decrescentes da experiência do trabalhador no longo prazo, e, por fim, v_i representa um vetor de atributos pessoais do trabalhador (raça, gênero, região).

A formulação minceriana refinou significativamente a avaliação do período temporal que um indivíduo requer para alcançar seus objetivos profissionais, uma vez que revela que as disparidades salariais se relacionam com o período de anos que o indivíduo dedica ao estudo.

Na literatura científica, diversos estudos buscam mensurar o quanto o capital humano é responsável pela renda dos trabalhadores, segundo Cangussu, Salvato e Nakabashi (2010), em estudo que comparou duas formulações funcionais distintas da função de produção, aplicadas aos estados brasileiros, as quais foram propostas por Solow (1956) e por Mincer (1974). Paralelamente, foram conduzidas estimativas do retorno marginal associado à educação, acompanhadas de uma análise acerca da relevância do capital humano na determinação do Produto Interno Bruto (PIB) *per capita*, por meio da aplicação de métodos de estimação diversos, ao longo do período compreendido entre 1980 e 2002. Os resultados obtidos refutaram a formulação de cunho neoclássico que incorporava o conceito de capital humano, em detrimento da abordagem minceriana. Adicionalmente, a estimativa do retorno marginal da educação revelou-se em torno de 15%, corroborando empiricamente a teoria que atribui ao capital humano um papel preponderante na determinação do

nível de renda.

Para Dalberto e Staduto (2013), adicionalmente, a abordagem da teoria do capital humano de forma regionalizada em estudos desempenha um papel relevante no aprimoramento das investigações sobre o retorno educacional. Isso ocorre em virtude da influência de diversos fatores sociais e econômicos inerentes aos mercados de trabalho locais sobre os salários dos trabalhadores que neles operam. Comprovaram que em regiões metropolitanas, onde se desenvolvem indústrias com maior tecnologia, são necessários profissionais com melhores índices educacionais e, assim, recebem melhores salários, ao passo que, em regiões de interior e municípios menores, a especialização dos setores tradicionais necessita do uso intensivo de mão de obra de baixo nível educacional, que remunera com salários menores.

A reflexão a respeito da teoria do capital humano, que surgiu na década de 1970, e sua comparação com o conceito contemporâneo de empregabilidade são abordadas também por Fonseca e Santos Ferreira (2020). Os autores apresentam, através de revisão bibliográfica de obras de autores que investigaram a temática em questão, os resultados, os quais indicaram que a noção de empregabilidade pode ser considerada como a expressão contemporânea da teoria do capital humano. Embora essas teorias surjam em contextos históricos distintos, compartilham uma ideologia similar, destacando a importância da educação e da qualificação profissional como garantias de inserção e/ou manutenção no cenário laboral.

Em análise de profissionais com educação de ensino superior, a persistência nos investimentos em educação assegura elevação nos ganhos salariais. Indivíduos que tenham completado algum programa de pós-graduação, abrangendo especializações, mestrados ou doutorados, apresentaram uma remuneração média superior em 27,18% em comparação aos profissionais cujo ciclo educacional se encerrou com a obtenção do diploma de graduação. Conjuntamente, foi observado que as profissões de maior retorno financeiro (na região Sul do Brasil) são medicina, carreiras militares, odontologia e engenharias, e carreiras da educação apresentaram os menores rendimentos (Silva; Pontili; Staduto, 2023).

Outra abordagem à teoria do capital humano é observada no estudo de Silva e Silva (2020), que discordam das percepções sobre sucesso e desempenho à luz dessa teoria, destacando uma mentalidade que enfatiza a busca pelo sucesso individual, comparável à idolatria de atletas e empresários bem-sucedidos. Essa

perspectiva promove a imagem do indivíduo corajoso que alcança metas por meio de esforços persistentes, influenciando os jovens a acreditarem que estão dispostos a fazer o necessário para atingir o sucesso prometido. Também discorrem como, no contexto capitalista atual, essa teoria reforça a ideia do indivíduo como “acionista de capital humano”, contribuindo para a fragmentação da identidade e do pertencimento da classe trabalhadora ao enfatizar a separação entre objetivos individuais e os objetivos da sociedade como um todo. A escola é apontada no estudo como uma arena para a luta de classes, em que o movimento de reprodução-negação das ideias basilares da exploração na relação capital-trabalho reflete a complexidade das dinâmicas sociais.

Sob essa ótica, a teoria do capital expõe que o indivíduo se qualifica ao investir em educação formal ou treinamentos voltados para o mercado de trabalho, o que resulta em um aumento de conhecimento. Esse conhecimento, por sua vez, aprimora suas habilidades cognitivas e eleva sua produtividade, o que tende a gerar uma remuneração maior. No entanto, passou a ser criticada por autores como Lima (1980), Taubman; Wachter (1986), Savedoff (1990), Barros e Mendonça (1995), Barros, Franco e Mendonça (2007), Souza e Medeiros (2013) e Maciel e Oliveira (2018) e Nascimento de Jesus e Cruz Lima (2022). Segundo os estudos apresentados a seguir, observa-se que somente a teoria do capital humano não possibilita explicar em termos concretos as disparidades dos salários dos trabalhadores. Alguns desses autores afirmam que não somente a escolaridade e a experiência têm relação com a renda do trabalho, mas também outros fatores como segmentação e discriminação.

Portanto, os próximos subtítulos desta revisão de literatura objetivam apresentar textos que discutem a temática a partir do enfoque de diversos autores da área para assim colaborar com a formação de uma base sólida de conhecimento para a análise da perspectiva feminina do mercado de trabalho de Toledo - PR nos anos de 2002, 2010 e 2020.

2.3 SEGMENTAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A palavra ‘segmentar’ tem como significado dividir em segmentos, relativo a algo formado por segmentos. Sob essa ótica, Lima (1980) considera a existência de um mercado de trabalho segmentado ou dual (primário e secundário), em que o

primário é compreendido por postos de trabalho estáveis, dotado por progresso técnico, com salários e produtividade altos; no entanto, para o mercado secundário, configura-se por alta rotatividade de trabalhadores, baixa produtividade e baixos salários, além de inércia tecnológica.

A teoria da segmentação contempla três correntes que buscam identificar a motivação para a existência da mesma, sendo apresentadas nos estudos de Doeringer e Piore (1970), Vietorisz e Harrison (1973) e Reich, Gordon e Edwards (1973).

Para Doeringer e Piore (1970), a firma é composta por um “ajuste alocativo”, onde este inclui práticas que garantam a satisfação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho, seja por meio de treinamentos e rodízio dentro da empresa, seja por meio de estabilidade, benefícios e oportunidades de ascensão. Porém, em áreas de trabalho considerados “secundários”, a teoria sugere que os empregadores tendem a não investir na formação dos funcionários. Nestes setores, os trabalhadores ocupam cargos com menor prestígio e qualificações, muitas vezes limitados por características pessoais como raça, gênero, nível de escolaridade e origem social, que influenciam os tipos de carreiras que obtêm.

De maneira compatível Lima (1980), sustenta que por conta das situações adversas de trabalho, o seguimento informal descreve os seus atributos e comportamento dos trabalhadores, como a falta de pontualidade e a regularidade que vivenciam ser aceito pelos empregadores. Portanto, os atributos que definem esse mercado aumentam as diferenças salariais entre pessoas empregadas nas áreas centrais e circundantes, além disso, podem influenciar hábitos que se repetem em casa, levando a uma maior probabilidade de que os filhos destes são trazidos para o mercado secundário para perpetuar esse comportamento discriminatório.

Segundo Vietorisz e Harrison (1973), a segmentação no mercado de trabalho é essencialmente influenciada pelo desenvolvimento divergente do ciclo de produção técnica e faz diferenciais salariais entre atividades industriais. Outro fator é a baixa mobilidade, sendo endógena ao sistema decorrente de qualificações, treinamento específico e habilidades individuais, que se diferem entre vários segmentos do mercado de trabalho. Isso coloca mais ênfase em problemas estruturais dentro do sistema de mercado, servindo para destacar a demanda dualista como uma possível causa da segregação.

Assim, as empresas denominadas como de “centro” possuem características

monopolistas, que lhes permitem a atingir grandes lucros. Com o uso desses recursos, podem investir em equipamentos modernos, em estruturas administrativas focadas em promoções e no capital humano dos funcionários, dessa forma, a alta produtividade da força de trabalho nessas empresas está associada não apenas às qualificações e atributos pessoais dos trabalhadores, mas também ao uso do capital moderno (Vietorisz; Harrison, 1973).

Em conformidade Reich, Gordon e Edwards (1973), afirmam que a segmentação decorre do modelo econômico capitalista, que reverbera um dualismo tecnológico, onde as empresas primárias detém tecnologia, qualificação e recursos financeiros, e as empresas secundárias são detentoras de estagnação tecnológica, baixa qualificação e remuneração, e carecem de recursos financeiros, o que decorre na intensificação da segmentação no mercado de trabalho.

Em suma, ao analisar as três correntes, Lima (1980) conclui que a teoria de Doeringer e Piore (1970), expõe os impactos da força de trabalho da dinâmica proposta por Vietorisz e Harrison (1973), e estes últimos contemplam uma caracterização quanto ao processo histórico de segmentação apresentado por Reich, Gordon e Edwards (1973).

Outro autores também contribuem para a temática: Taubman; Wachter (1986) e Savedoff (1990), afirmam que a existência de uma diferenciação salarial precede na base nas categorias de ocupações, o que possibilita a classificação das pessoas em empregos caracterizados por alta produtividade, bem como empregos associados a baixa produtividade. Além disso, sugerem que a segmentação pode ser resultado de influências acumuladas ao longo do tempo, ocorrendo em uma determinada região por meio de padrões culturais e práticas arraigadas.

O dualismo tecnológico emerge como um produto do sistema capitalista, exercendo um papel reforçador na formação da segmentação do mercado de trabalho, em que os níveis salariais estão intrinsicamente conectados a fatores institucionais que determinam o poder de mercado de diferentes indústrias. Essa conexão ocorre de maneira direta e indireta. No caso direto, as indústrias que operam sob condições oligopolistas têm a capacidade de transferir a maior parcela dos aumentos de custos para os consumidores por meio de elevações nos preços de mercado. Por outro lado, indústrias competitivas, com margens de lucro reduzidas, são incapazes de efetuar tal transferência (ou absorvê-la internamente) para o mercado, quando confrontadas com aumentos significativos nos custos,

derivados de salários mais elevados (Lima, 1980).

Esse fenômeno impacta de maneira indireta, uma vez que o poder de mercado mantém uma relação direta com a intensidade de capital e as técnicas produtivas empregadas. Estas últimas, por sua vez, afetam os níveis salariais por meio da produtividade da mão de obra (Lima, 1980).

Para Barros e Mendonça (1995), para uma estimativa precisa do grau real de segmentação no mercado de trabalho, seria necessário realizar uma comparação entre os salários de trabalhadores com produtividade intrínseca idêntica, alocados em segmentos distintos. Os autores descrevem que existem três formas de segmentação no mercado de trabalho: diferenças salariais por ramo de atividade, diferenciais salariais entre formal e informal, e segmentação regional. No primeiro caso, observaram que esse tipo de segmentação corresponde a não mais 15% da desigualdade de renda no mercado de trabalho Brasil, chegando à conclusão de que esse tipo de segmentação não deve ser considerado como um dos principais geradores de desigualdade no país.

Sobre as diferenças salariais entre formal e informal, demonstram que, apesar de os diferenciais salariais entre trabalhadores que compartilham características observáveis idênticas em contextos de empregos formais e informais apresentarem magnitudes semelhantes aos diferenciais salariais por setor de atividade, a maior parte desses diferenciais decorre fundamentalmente do fato de os empregos informais estarem “super-representados” nos setores de baixa remuneração. Isso ocorre devido às discrepâncias na estrutura ocupacional entre os segmentos formal e informal da economia (Barros; Mendonça, 1995).

Quanto ao terceiro tipo de segmentação, a regional, Barros e Mendonça (1995) discorrem que os trabalhadores de origem preta e parda demonstram uma significativa presença desproporcional nas regiões caracterizadas por salários mais baixos, tais como Belém, Recife e Rio de Janeiro, enquanto ocorre o oposto em relação aos trabalhadores brancos e amarelos. Em outras palavras, no contexto da segmentação regional, observa-se uma interação significativa com a discriminação racial, uma vez que os grupos racialmente discriminados também enfrentam uma notável desvantagem em termos de localização geográfica.

Em outro estudo Barros, Franco e Mendonça (2007) investigam duas formas de discriminação (por cor e gênero) e três formas de segmentação (espacial, setorial e entre setores formal e informal), relacionado à desigualdade de salário e renda *per*

capita no Brasil. Os autores concluíram que, no período de 2001 a 2005, mesmo diante da diminuição nos níveis de discriminação e segmentação, diversos aspectos continuam a apresentar níveis consideravelmente elevados. Especificamente, os diferenciais salariais com base no gênero e a distinção entre setores formais e informais persistem de forma marcante. Em ambas as situações, verifica-se que a disparidade entre trabalhadores que compartilham características idênticas em funções laborais semelhantes ultrapassa a marca de 40%.

Souza e Medeiros (2013) contribuem com o estudo da segmentação de mercado relacionada as disparidades de renda, ao estimar a contribuição específica do diferencial salarial existente entre trabalhadores de características semelhantes no setor público e privado, no contexto da desigualdade na renda *per capita* domiciliar no Brasil, com dados oriundos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2009. Observaram que o diferencial salarial em questão corresponde a aproximadamente 17% da massa salarial dos servidores públicos, apresentando características regressivas e alta concentração, porém, seu impacto absoluto na renda total é reduzido (1%), contribuindo, portanto, com cerca de 3% da desigualdade global. Os autores exprimem que a diferenciação nos salários está em maior parte ligada a composição da força de trabalho (mais qualificada, com maior nível educacional) no setor público, portanto estes recebendo melhores salários, do que os efeitos provenientes da segmentação do mercado de trabalho entre os setores público e privado.

Outro ponto plausível de discussão encontra-se na análise da segmentação do mercado de trabalho quando nos estudos é apresentado o fator sexo. Maciel e Oliveira (2018), ao analisarem variações nos diferenciais de rendimentos entre o trabalho formal e informal ao longo da última década no Brasil, por meio de microdados dos censos demográficos de 2000 e 2010 e aplicação do método de decomposição desenvolvido por Machado e Mata (2005), apresentaram que o nível de desigualdade é mais acentuado entre as mulheres em comparação com os homens, sendo que o efeito de segmentação demonstrou ter impacto ainda mais substancial para o trabalho informal feminino na porção inferior da distribuição. Por outro lado, observou-se redução mais significativa no efeito de composição entre as mulheres ao longo de toda a distribuição embora essa discrepância persista em níveis inferiores em relação ao trabalho masculino.

Ao analisar a base de dados originada da PNAD 2015, os resultados obtidos

corroboram a suposição de segmentação nos mercados de trabalho das principais cidades metropolitanas do Brasil: o sexo feminino tem mais probabilidade de inatividade e desemprego em comparação com o sexo masculino; e indivíduos de raça/cor preta e parda apresentam chances significativas de estarem desempregados, em comparação com os de raça/cor branca. Este fato endossa a hipótese de vulnerabilidade dos lares chefiados por mulheres negras, considerando que há altas probabilidades de elas constituírem a única fonte de renda do domicílio (Nascimento de Jesus; Cruz Lima, 2022)

Em conformidade com o exposto, ao se investigar o processo de inserção ocupacional feminina nos mercados de trabalho das principais áreas metropolitanas do Brasil, verifica-se que, apesar de avanços na primeira década deste século, ainda se identificam mercados de trabalho segmentados, que exercem discriminação com base em gênero e raça/cor. Essa discriminação resulta em maior presença de grupos desfavorecidos em ocupações menos vantajosas e/ou com menor remuneração (Nascimento de Jesus; Cruz Lima, 2022).

2.4 DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE

A existência de atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias é inconsistente com os princípios estabelecidos no aparato legal do país. No entanto, existem evidências significativas sobre discriminação e desigualdades a que alguns grupos da sociedade são submetidos.

Um mecanismo da discriminação se dá quando os indivíduos demonstram aversão, em graus variados, a se envolverem com pessoas que apresentam características específicas, revelando a presença de preconceito. A chave conceitual para compreender a discriminação reside na noção de “desutilidade” que um agente econômico experimenta ao se deparar com alguém com uma característica que, devido à existência de preconceito, é considerada indesejável, e essa situação resulta na discriminação da pessoa ou grupo com tal característica (Arrow, 1980).

Conforme Barros e Mendonça (1995), a discriminação é definida como a prática de conceder tratamento desigual a indivíduos que compartilham características semelhantes, fundamentada no grupo, classe ou categoria a qual pertencem. A aplicação de tratamento diferenciado a indivíduos dotados de características idênticas representa uma significativa divergência do princípio de

igualdade de oportunidades.

Sob a ótica dos autores supracitados, duas formas de discriminação têm demonstrado relevância: a) a discriminação com base no gênero e b) a discriminação racial. Em relação ao determinante gênero, na década de 1980 as disparidades salariais foram de aproximadamente 40% entre gêneros, e representam uma constante na economia do Brasil, cuja origem não pode ser justificada em termos de produtividade ou composição ocupacional, assume-se que grande parte essa discrepância aparenta estar relacionada ao pagamento desigual entre homens e mulheres com características observáveis idênticas e desempenham funções ocupacionais semelhantes (Barros; Mendonça, 1995).

Acerca da discriminação racial: a análise dos resultados relativos à discriminação salarial por cor no Brasil ao longo das duas décadas, de 1960 e 1980, demonstra que, em 1960, homens não brancos com as mesmas características e inserção no mercado de trabalho que homens brancos recebiam salários cerca de 7% inferiores. No entanto, em 1980, essa disparidade aumentou, com os homens não brancos recebendo salários 14% mais baixos em comparação com os homens brancos de características e inserção semelhantes. O hiato salarial entre brancos e não brancos corresponde a aproximadamente 45% do salário dos brancos, sendo notável que uma parcela relativamente pequena desse diferencial possa ser atribuída à discriminação salarial (Barros; Mendonça, 1995).

O estudo considera qual seria a contribuição específica da discriminação salarial para a desigualdade salarial no Brasil, neste sentido, a eliminação completa da discriminação salarial por cor resultaria em uma redução da desigualdade salarial de apenas 2%, portanto, a discriminação salarial por cor, embora seja um fenômeno presente e significativo em termos de justiça social e igualdade de oportunidades, não desempenha um papel quantitativamente significativo na geração da desigualdade salarial no país (Barros; Mendonça, 1995).

Segundo Soares (2000), a discriminação no mercado de trabalho é um fenômeno social que afeta a distribuição de oportunidades e renda, além de perpetuar desigualdades sociais. Demonstra que, tanto para homens negros quanto para mulheres negras, existem maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho em comparação com mulheres brancas. Além disso, ela destaca a existência de uma segregação ocupacional que coloca os grupos minoritários em ocupações com menor remuneração e menos oportunidades de crescimento

profissional. Afirma que a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho está relacionada a fatores como estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias arraigadas na sociedade brasileira.

Em relação ao salário recebido, expõe que os trabalhadores homens brancos receberam rendimentos superiores aos trabalhadores homens negros, estes recebem rendimento de 5% a 20% menor que os homens brancos. Os trabalhadores homens negros também têm perda de 10% por trabalharem em setores inferiores ao dos trabalhadores brancos. Sob essa ótica se percebe que, segundo a sociedade, o trabalhador negro dever estar alocado em setores de trabalho manual em setores industriais poucos dinâmicos e sem a necessidade de alto grau de qualificação (Soares, 2000).

Hoffmann (2001) observa que aumentar o nível de educação é uma alternativa na busca pelo crescimento econômico e pela queda nas disparidades. Segundo ele, o rendimento do salário cresce de acordo com a escolaridade, e essa medida é simples de ser observada em modelos econométricos em relação aos demais aspectos. Talvez por isso a educação seja superestimada em relação ao combate às desigualdades e como resultado alavancagem de desenvolvimento. Nesse sentido, a educação propicia aos trabalhadores a ampla participação na sociedade e na economia.

O autor menciona inclusive, que políticas públicas contribuíram de forma significativa na redução da desigualdade no Brasil e em suas regiões, durante o período de análise (1997 a 2004); estas políticas foram particularmente eficazes nas regiões Nordeste e Norte do Brasil, que historicamente apresentavam maiores índices de desigualdade. De acordo com ele, ocorreram melhora nas condições de vida das famílias em situação de vulnerabilidade socioeconômica. No entanto, ressalta que, apesar dos avanços na redução da disparidade de renda, persistem desafios e limitações nas políticas de transferência de renda e observa a necessidade de abordar questões estruturais, como o acesso à educação e oportunidades de emprego para combater a desigualdade de forma mais abrangente e sustentável (Hoffmann, 2006).

Segundo Cacciamali e Hirata (2005), o mercado de trabalho brasileiro apresenta de forma clara discriminação principalmente contra mulheres e negros. Mesmo que as mulheres apresentem níveis educacionais superiores em comparação aos homens, independentemente de sua afiliação racial, os ganhos

financeiros obtidos por elas e as posições que ocupam no mercado de trabalho continuam manifestamente inferiores e desiguais em relação ao sexo masculino. A situação é ainda mais problemática quando se considera o contexto das mulheres negras, as quais enfrentam não apenas discriminação com base no gênero, mas também recebem remuneração substancialmente menor do que outras categorias devido à sua identificação racial.

Para Abramo (2006), os trabalhadores negros com estudo pós-secundários (11 a 14 e 15 anos e mais) recebem remuneração cerca de 30% inferior à dos trabalhadores brancos; quando a comparação é feita entre mulheres negras e homens brancos (ambos com a mesma faixa de estudos pós-secundários), a discrepância é ainda maior, o valor da hora trabalhada destas mulheres corresponde a 46% que a classe de vantagem comparativa recebe. Além de a escolaridade dos trabalhadores negros ser em média inferior dos trabalhadores brancos, questões socioestruturais têm sua contribuição na discriminação do mercado de trabalho a esses indivíduos.

Uma ótica da discriminação que similarmente chama atenção foi apresentada por Nunes e Santos (2016), que analisaram os fatores discriminatórios de empregadores negros e brancos no Brasil, com o título de “A desigualdade no ‘topo’: empregadores negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro”. Em conclusão, os autores demonstraram que, dentro da categoria dos empregadores, a disparidade afeta tanto as mulheres quanto os indivíduos negros; entretanto, como indica o desfecho do processo de decomposição, a parcela do diferencial salarial que pode ser atribuída à discriminação em favor dos homens em relação às mulheres supera a parte do diferencial de renda que pode ser associada à discriminação em favor dos brancos em relação aos negros (com a observação pertinente da singularidade das mulheres negras, grupo historicamente marginalizado em todas as estratificações de classe). Esse contexto reforça que a desigualdade entre brancos e negros, originada pela discriminação no contexto laboral, assume relevância não apenas quando se compara a distribuição racial entre as categorias ocupacionais e as posições sociais, mas também nos grupos ocupacionais e nas classes sociais. É pertinente destacar que, entre os empregadores, a disparidade racial e de gênero reflete a mesma tendência observada entre os empregados, especialmente considerando que este último grupo é geralmente mais heterogêneo, enquanto o primeiro apresenta requisitos mais

específicos.

Nesse sentido, Silveira e Siqueira (2021) denotam que as desigualdades em relação a raça/cor são evidenciadas nas relações de trabalho e quanto à remuneração dos salários. A desvantagem da população negra pode ser constatada tanto no setor de atividade quanto na formalidade da ocupação. Observa-se que trabalhadores brancos têm melhores remunerações e condições em empregos púbicos ou formais do que trabalhadores negros em outras ocupações em comparação a trabalhadores brancos.

No tocante ao tema, Freitas *et al*. (2022), ao utilizarem o modelo Oaxaca-Blinder em estudo para diagnosticar a discriminação racial entre nativos e migrantes por sexo e raça no estado do Rio de Janeiro no ano de 2015, constataram que, em média, as mulheres, tanto na população migrante quanto na não migrante, apresentaram maior experiência de trabalho e mais anos de estudo em comparação aos homens, no entanto, recebem remuneração inferior.

Com base na literatura citada anteriormente, evidencia-se que o ambiente de trabalho no Brasil continua marcado por persistentes disparidades associadas à raça/cor e ao gênero, as quais representam fontes de desigualdade e injustiça social. As evidências apresentadas demonstram que, apesar dos avanços em termos de redução dessas desigualdades, os diferenciais salariais e as condições ocupacionais entre grupos raciais e de gênero ainda subsistem de forma acentuada.

2.5 DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE: MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Pensa-se que seja importante mencionar que, mesmo com maior incremento do sexo feminino no mercado de trabalho, as mulheres ainda são a minoria, ocupam cargos inferiores e encaram maiores entraves de oportunidades, seja para entrada no mercado de trabalho, assim como para progressão em cargos de maior prestígio e maior remuneração do salário (Ometto, 1997; Baylão; Schettino, 2014; Castro; Staduto; Kreter, 2022).

Concomitantemente ao exposto, Souza e Guedes (2016) revelam que, embora haja um aumento na participação feminina no mercado de trabalho, as desigualdades perduram. A segregação ocupacional continua a ser um obstáculo, com mulheres concentradas em setores e ocupações tradicionalmente feminizadas e

com menor remuneração. Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres ainda é significativa, evidenciando a existência de discriminação salarial de gênero. Ainda segundo os autores, as assimetrias nas relações sociais entre os gêneros podem ser identificadas como um fator central na configuração da divisão sexual do trabalho, a qual estabeleceu um paradigma de homens como provedores e mulheres como cuidadoras. Nota-se, porém, que, em virtude das mudanças nos arranjos familiares contemporâneos, da crescente inserção feminina no mercado de trabalho, das exigências de contribuição econômica para o sustento familiar e do processo de envelhecimento populacional, essa dinâmica tradicional tem gradualmente se enfraquecido ao longo dos anos.

Segundo Maia *et al.* (2018), ao aplicar a análise de decomposição de Oaxaca-Blinder para medir a discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região Sul do Brasil nos anos de 2002 e 2013, a disparidade salarial entre gêneros, principalmente influenciada pelo fator discriminatório, foi mais acentuada do que a diferença entre trabalhadores brancos e não brancos, em que a diferença explicada teve um impacto maior. A disparidade salarial entre homens e mulheres aumentou ao longo do período devido à queda nos ganhos salariais femininos, considerando características produtivas idênticas aos homens, e à estabilidade do impacto discriminatório nas remunerações femininas. Entretanto, a superioridade das mulheres em termos produtivos manteve-se constante nos anos examinados.

Para Castro e Staduto (2019), os papéis sociais atribuídos com base no sexo conduzem a desigualdades significativas, pois, em média, as mulheres experimentam uma remuneração horária inferior, ocupam posições de menor prestígio social, enfrentam maior propensão a condições laborais precárias e lidam com a dupla jornada de trabalho, consequentemente, enfrentam maior exposição ao desgaste físico e mental. Nesse sentido, os autores argumentam que as disparidades observadas em indicadores de saúde (de acordo com o estudo por eles apresentado) estão predominantemente ligadas às desigualdades nas variáveis mencionadas anteriormente e expõem a necessidade de se direcionar esforços para intervir nessas áreas, com o intuito de diminuir a desigualdade de gênero.

Ainda em contribuição à discussão do tema, Mantovani *et al.* (2020), demonstraram a partir da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder, utilizando microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2015 que o ocorre maior discriminação contra mulheres entre profissionais em funções de

liderança, gestão e cargos executivos seniores, enquanto é menos evidente entre aqueles envolvidos em funções operacionais, de serviço e de produção. Isso indica que a categoria ocupacional com maior nível educacional e maior remuneração também é a que exibe mais discriminação, enquanto o grupo caracterizado por menores salários e educação demonstra menores níveis de preconceito contra mulheres.

O estudo inclusive indica que, caso as qualificações das mulheres fossem devidamente valorizadas, as mesmas por possuírem maior qualificação, obteriam salários maiores aos dos homens. Nesse sentido, se percebe que mesmo com o aporte de empoderamento feminino, a discriminação está presente na sociedade brasileira.

Em conformidade, na região Sul do Brasil, verificou-se que, no período de 2002 a 2015, as disparidades dos salários entre homens brancos, mulheres e homens não brancos apresentaram declínio. No entanto, a maior parcela da população ativa e com melhores salários ainda é ocupada por homens de cor branca. Um elemento considerável de análise se dá quando se compara o hiato salarial da porção de indivíduos de “maior vantagem”; os homens brancos, com o grupo de “maior desvantagem”; mulheres não brancas, neste caso ainda se observa um grau elevado de desigualdade, ocorrido através da discriminação de gênero (Catelan *et al.*, 2023).

Com o objetivo de reduzir essas disparidades destacam-se as políticas públicas e iniciativas voltadas para a promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho, incentivando a equidade salarial, além de ações para aumentar a presença das mulheres em setores masculinizados e o fortalecimento de programas de educação e qualificação profissional voltados para as mulheres (Souza; Guedes, 2016; Castro; Staduto; Kreter, 2022).

2.6 SEGREGAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, TEORIA DO TETO DE VIDRO E PISO PEGAJOSO

A palavra segregação tem como definição “ação de segregar”, “separar”, “afastar”, em caráter sociológico é descrita como:

> Forma de dissociação que se realiza quando unidades similares, obedecendo ao mesmo impulso, se concentram, distanciando-se, ao mesmo tempo, de outras unidades consideradas diferentes ou divergentes, em virtude de certos fatores biológicos e sociais, como raça, riqueza, educação, religião, profissão, nacionalidade etc (Segregação, 2024).

Para Bahia *et al.* (2009), o termo “segregação” no contexto do mercado de trabalho denota uma disparidade na seleção de indivíduos por parte das organizações, fundamentada em determinadas características, tais como gênero, raça, nacionalidade e aptidões profissionais, sob essa ótica essa disparidade na seleção dos indivíduos pode incentivar a formação de guetos ocupacionais.

Enriquez (2012) apresenta duas formas de segregação ocupacional por gênero: segregação horizontal, em que se percebe a disparidade de gênero nos setores econômicos: mulheres nos setores de serviços e domésticos (o que mais aproxima a categoria as similaridades do trabalho do lar), e homens nos setores primário e secundário, com melhores salários e condições de trabalho. E segregação vertical: quando os cargos de maior prestígio de determinada profissão são em sua maioria ocupados por homens, “*teoria do teto de vidro*”, sendo que inúmeras barreiras a ocupação feminina dessas vagas é imposta por estereótipos estabelecidos pela sociedade.

Quando das barreiras às mulheres aos cargos superiores, ocorrem dinâmicas de engessamento destas em cargos inferiores, a expressão “*piso pegajoso*” descreve as situações em que as mulheres vislumbram barreiras a romper com funções em que a precariedade do trabalho, informalidade, contratos a tempo determinado, baixa seguridade social e maior chances de desemprego são comuns (Fernandez, 2019).

Convergente com a segregação ocupacional a *“Teoria do teto de vidro”*, segundo Morrison, White, Velsor e The Center for Creative Leadership (1994), em uma das primeiras discussões e publicações sobre o tema, apresentaram em um estudo de 3 anos com 76 mulheres que ocupavam cargos de gerência geral, ou seja, as que romperam o *“teto de vidro”*, em empresas Fortune 100 e empresas do segmento de serviços como o mesmo tamanho de mercado. Foi comprovado que quando os cargos (gerência geral) são ocupados por mulheres, as exigências são maiores; esperasse delas que ocorram menos falhas, além da demanda de serem firmes sem serem “masculinas” e que devem manter a adaptabilidade sem apresentar fragilidades; apontam inclusive que estas mulheres sofrem com três

níveis de pressões, são elas: do próprio trabalhado, do pioneirismo (por serem poucas) e das obrigações familiares.

Do mesmo modo, no Brasil estudos demonstram que desde a década de 1970, segundo Madalozzo (2011), a participação feminina no mercado de trabalho vem aumentando; de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (citados pela autora), em 1970 havia menos de 30% de mulheres no mercado de trabalho, para o ano de 2007 esse número ultrapassou 50%. Ainda, ao avaliar 370 empresas que possuem Conselho de Administração, Madalozzo (2011) concluiu que ocorrem barreiras para a promoção de mulheres, já que os Conselhos de Administração são majoritariamente formados por homens, em que ocorre a tendência de alinhamento com as características do próprio Conselho, o resultado é de que a promoção feminina a um cargo de CEO (*Chief Executive Officer*) seja menor em 12% em relação à ocupação do mesmo cargo por um homem.

Nessa premissa, Araújo e Ribeiro (2001), a partir de dados da PNAD 1995, revelam que os salários masculinos são maiores que os femininos, a maior diferença salarial entre as regiões brasileiras foi observada nas regiões Sul e Sudeste, enquanto a menor foi constada nas regiões Norte e Nordeste. Neste estudo, os autores também apresentaram que uma predominância de grupos tradicionalmente associados aos gêneros masculino e feminino, enquanto poucos foram identificados como integrados, em diferentes regiões do Brasil. Essa constatação remonta à conclusão de que o acesso às ocupações não se caracteriza como universal, ou seja, que as diferenças de preferência são bastante evidentes para explicar o diferencial, explicando assim que a discriminação salarial por sexo ocorre por cunho próprio, pois, quando comparado aos termos produtivos de trabalhadores homens e trabalhadores mulheres, a produtividade dos indivíduos foi insignificante para explicar o diferencial salarial.

Posteriormente, Ribeiro e Araújo (2016), em estudo que analisou os índices da segregação ocupacional no Brasil segundo cor e nível de escolaridade no período de 2002 a 2012, apontam que os resultados obtidos são de que, entre os indivíduos homens com 15 ou mais anos de estudos, os brancos possuem vantagem em relação aos negros. Quando neste mesmo grau de escolaridade são avaliadas as mulheres, os índices de segregação se mostram menores, mas, como no caso anterior, demonstrando maior vantagem às mulheres de cor branca. Uma

abordagem conferida às autoras é de que mesmo com nível de escolaridade parecidos (entre brancos e negros), a qualidade da educação formal oferecida à população de baixa renda, em que a sua maioria ainda corresponde a pessoas negras, é de baixa qualidade, colaborando para esse tipo de segregação.

Leite (2017) em contribuição com o tema, em análise do período de 2004 e 2015, demonstra que, durante 2004 a 2012, as mulheres em comparação aos homens tiveram aumento de formalização de postos de trabalhos, aumento de renda e diminuição de desemprego (entre 2013 e 2014 os resultados se mantiveram e, em 2015, houve retração relaciona à crise econômica e política). No entanto, ela chama atenção para a persistência da segregação de gênero, em que mulheres continuam em atividades menos valorizadas e precárias, e admite que a segregação está ligada ao processo de formação dos papéis de gênero na sociedade, na qual o homem assume o papel de provedor e a mulher de atividades reprodutivas. A autora adverte para a necessidade de mudanças e discute a relevância da participação de medidas por meio do Estado, empresas, sindicatos e da sociedade civil organizada para redução dessas desigualdades tendo em vista a demanda às melhores condições de participação, manutenção e evolução da participação feminina no mercado de trabalho.

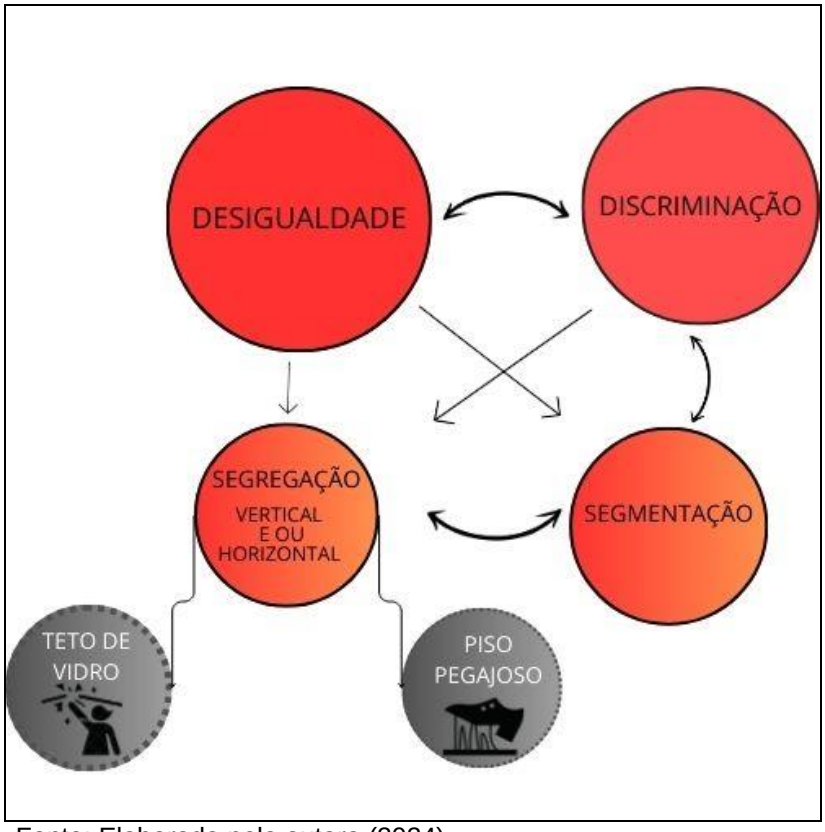
Em período similar de estudo, 2004 a 2015 (porém com metodologia diferente), Botassio e Vaz (2020) expõem que o nível de segregação ocupacional permaneceu substancialmente elevado no contexto nacional. Conforme indicado pelo índice de dissimilaridade derivado da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em nível domiciliar a dois dígitos, em que 44,7% das mulheres seriam requeridas a transitar de um subgrupo ocupacional predominantemente feminino para outro majoritariamente masculino, a fim de eliminar a segregação existente.

O resultado ajuda a explicar a dificuldade de tornar os rendimentos salariais mais homogêneos entre os sexos, já que, mesmo que uma parte da população feminina conquiste empregos de maior prestígio e remuneração, a grande maioria continua sob os “redutos históricos e sociais femininos” (conforme citam os autores), dos ditos empregos de cuidados: professoras, enfermeiras e babás, além de empregos precários e informais. Portanto, há necessidade de políticas públicas que busquem equidade, diminuição da barreira sexual das profissões, divisão do trabalho doméstico, maior oferta de creches e escolas primárias, proporcionado às mulheres autonomia de escolha individual, sem a necessidade de levar em

consideração uma dupla jornada de trabalho (Botassio; Vaz, 2020).

Em síntese, o que se pode observar de acordo com o apresentado anteriormente é a condizente realidade da segregação ocupacional de gênero no cenário nacional, e este resulta em grande parte na forma como as dinâmicas sociais e culturais estão organizadas. Nesse sentido, a adoção de medidas por parte de órgãos públicos, órgãos privados e da sociedade são necessárias pois se percebe a relevância da participação e manutenção feminina no mercado de trabalho.

Figura 3 - Esquema das barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Figura 3, apresenta as dificuldades enfrentadas pela maioria das mulheres no mercado de trabalho, demostrando perpetuação do enfoque central diretamente ligado com a desigualdade de gênero. Apresenta um padrão cíclico que cria um sistema que limita as oportunidades e o desenvolvimento profissional das mulheres, por meio da desigualdade, discriminação, segmentação e segregação.

No tocante, a desigualdade é apresentada como conceito inicial, influenciando e sendo influenciada pelos demais fatores apresentados na figura, a discriminação intensifica essa desvantagem onde atitudes e/ou práticas preconceituosas favorecem os homens em detrimento das mulheres. Em seguida, a segmentação, onde se identifica a divisão do mercado de trabalho em setores majoritariamente femininos e masculinos, onde as mulheres, frequentemente, estão em posições menos valorizadas ou em áreas com menores salários e oportunidades de ascensão.

Por fim, a segregação, que ocorre de maneira tanto vertical como horizontal, que separa as oportunidade conforme o gênero: verticalmente as mulheres encontram obstáculos ao alcance de cargos de maior hierarquia e prestígio, evidenciando o “teto de vidro”; e horizontalmente, onde o limitante às mulheres diz respeito as ocupações tradicionalmente femininas, assim o “piso pegajoso”.

A apresentação desta não visa manifestar protesto ou impor uma perspectiva, mas sim servir como instrumento para investigação, evidenciando a inter-relação dessas barreiras. Cabe ressaltar que, embora desigualdade e discriminação tenham conceitos distintos, elas integram uma cadeia que resulta em segmentação e segregação. Este último aspecto traz consigo dois obstáculos adicionais: a “teoria do teto de vidro” e do “piso pegajoso”, previamente abordados.

3 METODOLOGIA

Nesta seção serão abordados os métodos utilizados para o desdobramento deste estudo. Apresenta-se o tipo de pesquisa, bem como os procedimentos metodológicos.

3.1 PERFIL DO MUNICÍPIO DE TOLEDO

De acordo com a Figura 4, o município de Toledo está situado na região Oeste do estado do Paraná e faz divisa com dez municípios, sendo: ao norte com Maripá e Nova Santa Rosa; ao sul com Santa Tereza do Oeste e São Pedro do Iguaçu; ao leste com Assis Chateaubriand, Tupãssi, Cascavel; e ao oeste com Quatro Pontes, Marechal Cândido Rondon e Ouro Verde do Oeste.

Segundo histórico da Prefeitura Municipal (2022), o nome “Toledo” tem origem no Arroio Toledo, um rio que atravessava a região futura da cidade e que atualmente corta o centro urbano devido à sua expansão. Conforme relatos dos pioneiros, esse arroio foi denominado “Toledo” muitos anos antes da colonização do município. Naquela época, acampamentos conhecidos como “pousos” foram estabelecidos na área para a extração da erva-mate. Esta planta era coletada nesses locais e, posteriormente, transportada por embarcações ao longo do Rio Paraná em direção à Argentina.

Os primeiros núcleos de colonizadores foram organizados pelas famílias Ruaro e Dalcanale, as quais encarregaram-se de atrair outras famílias de origem gaúcha com o intuito de impulsionar o processo de colonização de Toledo, que foi elevado à categoria de município sem ter sido antes constituído como distrito, sendo desmembrado de Foz do Iguaçu no ano de 1951 e instalado oficialmente em 14 de dezembro de 1952.

O município de Toledo, de acordo com o censo de 2022 do IBGE, possui 150.470 habitantes, o salário médio mensal dos trabalhadores formais em 2022 é de 2,4 salários-mínimos, o percentual de população ocupada no ano de 2020 é de 49,47%, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal - IDHM (2010) para o município é 0,768 (IBGE, 2023).

O município de Toledo abriga 737 indústrias, conta com 1.839 estabelecimentos comerciais, 1.935 empresas de prestação de serviços, 466

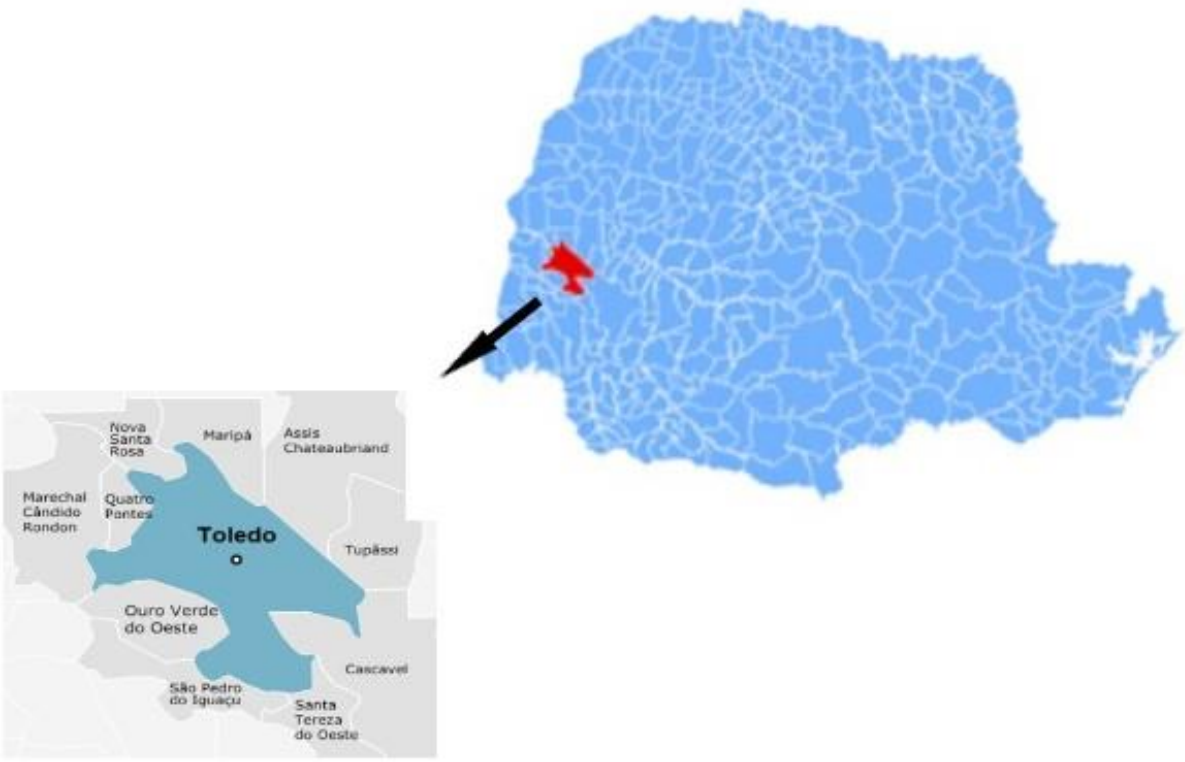
estabelecimentos de construção civil e 408 empresas do setor agropecuário, encerrando o ano de 2022 com 61.099 empregos formais ativos (Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, 2024).

Ocupa a 12ª posição do Estado em PIB (ano 2021) a preços correntes (R$ 7.482.485.007) e 101ª posição entre as cidades do Paraná em relação ao PIB *per capita*, com o valor correspondente a R$ 51.745,73. Responde pelo montante de R$ 4.592.013.664,21 de valor bruto da produção agropecuária (VBP) em 2023 (SEAB, 2024). Segundo a Prefeitura Municipal (2022) é o 3° maior produtor comercial de peixes (tilápia) do Estado, 1ª posição na produção estadual de suínos e frangos, é o 9º maior produtor de leite do Paraná, produzindo cerca de 62,8 milhões de litros/ano, possui 2.608 estabelecimentos rurais e quase 400 km de estradas rurais asfaltadas.

O município destaca-se por possuir instituições industriais e tecnológicas, incluindo: a BRF (Brasil Foods), a maior instalação de processamento de carne no Estado e também a maior da América Latina; Fiasul, uma indústria têxtil que atende tanto o mercado nacional quanto países da Europa e América do Sul; Prati-Donaduzzi, que se destaca como uma das principais empresas no setor de medicamentos genéricos do Brasil; e o Biopark, um parque tecnológico que consiste em um “ecossistema sinérgico”, reunindo indivíduos, empresas e centros de pesquisa e inovação que objetivam o desenvolvimento (Prefeitura Municipal de Toledo, 2022).

Considerando as características e a relevância de Toledo – PR no contexto econômico estadual, destacadas nos parágrafos anteriores, esse município foi selecionado como o tema central deste estudo. Essa escolha se justifica pela importância que Toledo desempenha na economia da região, o que proporciona um vasto campo de estudo e análise.

Figura 4 - Localização do Município de Toledo - PR



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados do IPARDES (2023).

3.2 DELINEAMENTO DA PESQUISA

A natureza de pesquisa do presente estudo é de pesquisa quali-quantitativa; quali pois busca interpretar e compreender fenômenos sociais e humanos, através da observação, descrição de experiências, opiniões, perspectivas e significados relacionados ao objeto de estudo. Segundo Gil (2008), a pesquisa qualitativa é um método de investigação que busca compreender os fenômenos sociais a partir de uma perspectiva mais interpretativa e contextual. Ele destaca que a pesquisa qualitativa é caracterizada pela coleta de dados descritivos e pela análise interpretativa destes. Enquanto na abordagem quantitativa, é um método de pesquisa que se utiliza do emprego da quantificação, como o próprio nome sugere (Richardson, 1999).

O método de investigação selecionado para a condução deste se caracteriza como sendo descritivo, que tem como finalidade registrar e elucidar os acontecimentos observados sem exercer influência sobre eles, com o objetivo de descrever as características manifestadas por uma determinada população ou evento, bem como a estabelecer correlações entre as variáveis pertinentes (Freitas;

Prodanov, 2013).

Sendo assim, este estudo busca analisar o mercado de trabalho formal do município de Toledo - PR sob a perspectiva de gênero, observando as desigualdades do rendimento do trabalho entre mulheres e homens, relacionadas à escolaridade e idade, nos anos de 2002, 2010 e 2020, por meio do uso de dados secundários oriundos da base de dados do Ministério do Trabalho – Relação Anual de Informações Sociais/ Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (RAIS/CAGED). De acordo com Mattar (2001), dados secundários correspondem aos que já foram coletados, tabulados e ordenados e encontram-se à disposição dos interessados.

Ademais, cabe mencionar que a escolha dos anos de 2002, 2010 e 2020, se deu pelo fato de que a base de dados RAIS/CAGED apresenta como primeiro ano disponível para a consulta, o ano de 2002. O ano final, 2020, foi selecionado pois era compreende ao ano mais recente de disponibilização de dados para o estudo, enquanto que o ano de 2010 foi escolhido como um ponto de comparação entre o ano inicial e o final na janela de tempo do estudo.

Para responder ao objetivo específico “a”, analisar a evolução do trabalho feminino no mercado de trabalho formal de Toledo entre 2002, 2010 e 2020, foram extraídos dados da RAIS/CAGED, em que é efetuada análise descritiva das seguintes variáveis: total de empregos classificados por gênero; valor médio dos rendimentos salariais classificados por gênero; total de empregos por setor de atividade classificados por gênero (são utilizados oito setores, segundo classificação do IBGE), sendo: 1 - Extrativista mineral, 2 - Indústria de transformação, 3 - Serviços industriais de utilidade pública, 4 - Construção civil, 5 - Comércio, 6 - Serviços, 7- Administração pública e 8 - Agropecuária, extração vegetal e pesca); total de empregos por escolaridade classificados por gênero; total de empregos por grupos etários classificados por gênero e total de empregos por ocupações (conforme grandes grupos da CBO 94 e CBO 2002) classificados por gênero.

Quanto ao objetivo específico “b”, observar os diferenciais do rendimento do trabalho para mulheres, relacionando com os fatores escolaridade e idade, nos anos de 2002, 2010 e 2020: foram obtidos dados da mesma fonte (RAIS/CAGED) a fim de se analisar os diferenciais de rendimento relacionando às seguintes variáveis: rendimento médio por sexo e escolaridade; rendimento médio por sexo e grupos etários; rendimento médio por sexo e setor econômico; rendimento médio por sexo e

ocupações, nos anos de 2002, 2010 e 2020.

A variável selecionada para levantamento dos rendimentos, foi “valor da remuneração média nominal”, onde para desenvolvimento, análise e interpretação dos dados, o valor dos rendimentos foi corrigido com base no ano de 2020, por meio de cálculo de deflação se utilizando como referência o Índice de Preço ao Consumidor Amplo (IPCA), que tem como finalidade medir a inflação de um conjunto de produtos e serviços comercializados no varejo, que se relacionam ao consumo pessoal das famílias com rendimentos que variam entre 1 e 40 salários mínimos, independentemente da fonte de renda (IBGE, 2023).

E por fim, o objetivo específico “c”, identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de sexo no município de Toledo: por meio de averiguação junto à Prefeitura Municipal, coleta de informações disponíveis no site da instituição, visita de setores e secretarias e entrevistas não estruturadas a servidores públicos municipais. Por entrevista não estruturada, Marconi e Lakatos (2003) descrevem que é uma técnica de coleta de dados sem um roteiro fixo, em que o entrevistador segue temas gerais, permitindo uma conversa mais espontânea e flexível, sendo especialmente útil em pesquisas qualitativas para compreender profundamente as perspectivas e experiências dos participantes.

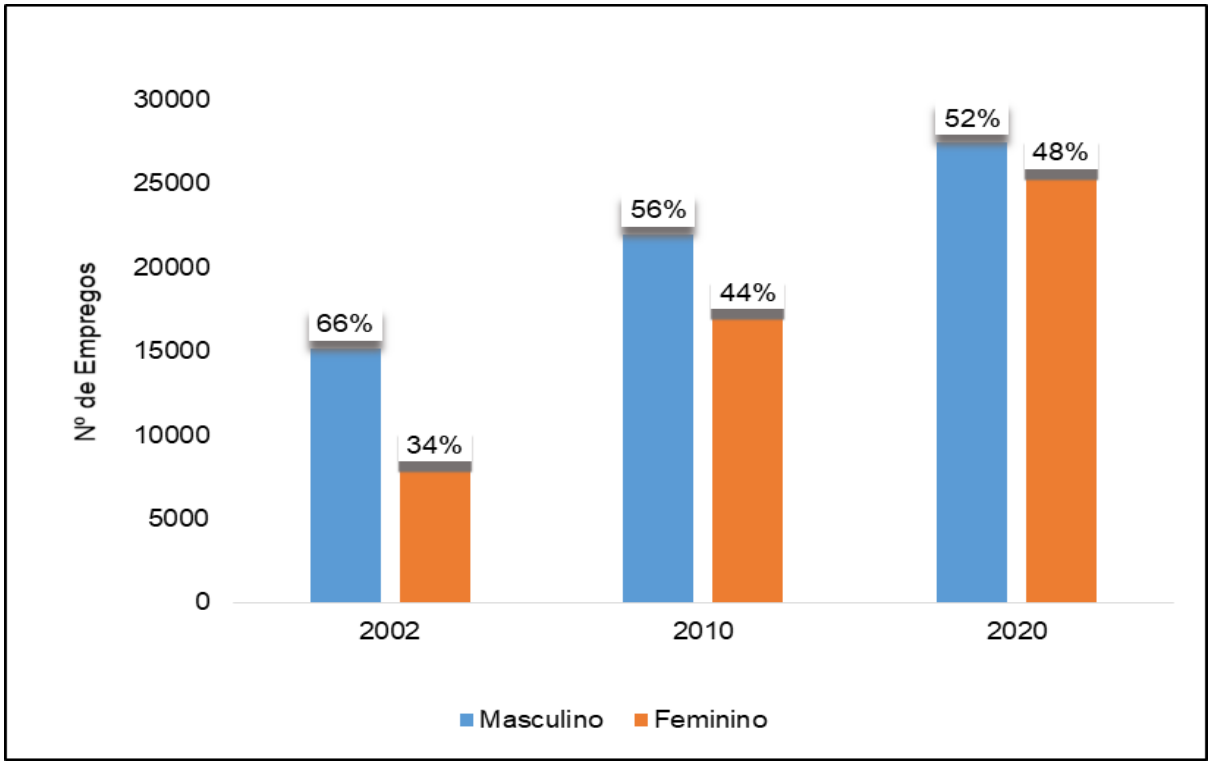
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO FORMAL EM TOLEDO - PR NO ANOS DE 2002, 2010 E 2020

4.1.1 Análise do emprego formal por gênero

Os dados a seguir revelam a evolução, comparação e análise do número de empregos formais para os gêneros masculino e feminino no município de Toledo - PR.

Gráfico 1 – Emprego formal por gênero em Toledo-PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Nos anos investigados, o emprego formal em Toledo - PR aumentou de forma geral (ambos os gêneros) em 128,57%, ou seja, de 23.127 empregos formais no ano de 2002 para 52.861 no ano de 2020. Para o gênero feminino, o avanço foi de 7.943 empregos formais para 25.425 empregos formais, resultando em um aumento de 220,09%, enquanto para o gênero masculino o aumento foi de 15.184

empregos formais em 2002, para 27.436 empregos formais em 2020, resultando em um crescimento de 80,69%. Nesse sentido, verifica-se principalmente uma evolução expressiva dos postos de trabalho formais no município para o gênero feminino, que apresentou maior crescimento em comparação com o gênero masculino. Como verificado no estudo de Madalozzo (2011) e Costa *et al.* (2020), a partir da década de 1970, o Brasil passou por aumento significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho, devido ao crescimento da indústria juntamente com a difusão da tecnologia.

Tabela 1 – Quantidade e proporção de empregos formais em Toledo - PR por gênero nos anos de 2002 - 2010 - 2020

Gênero	**2002**		**2010**		**2020**		**Variação de 2002 a 2020 %**
	Total empregos	**%**	**Total**	**%**	**Total**	**%**	
Feminino	7.943	34	17.027	44	25.425	48	220,09
Masculino	15.184	66	21.967	56	27.436	52	80,69
Total	23.127	100	38.994	100	52.861	100	128,57

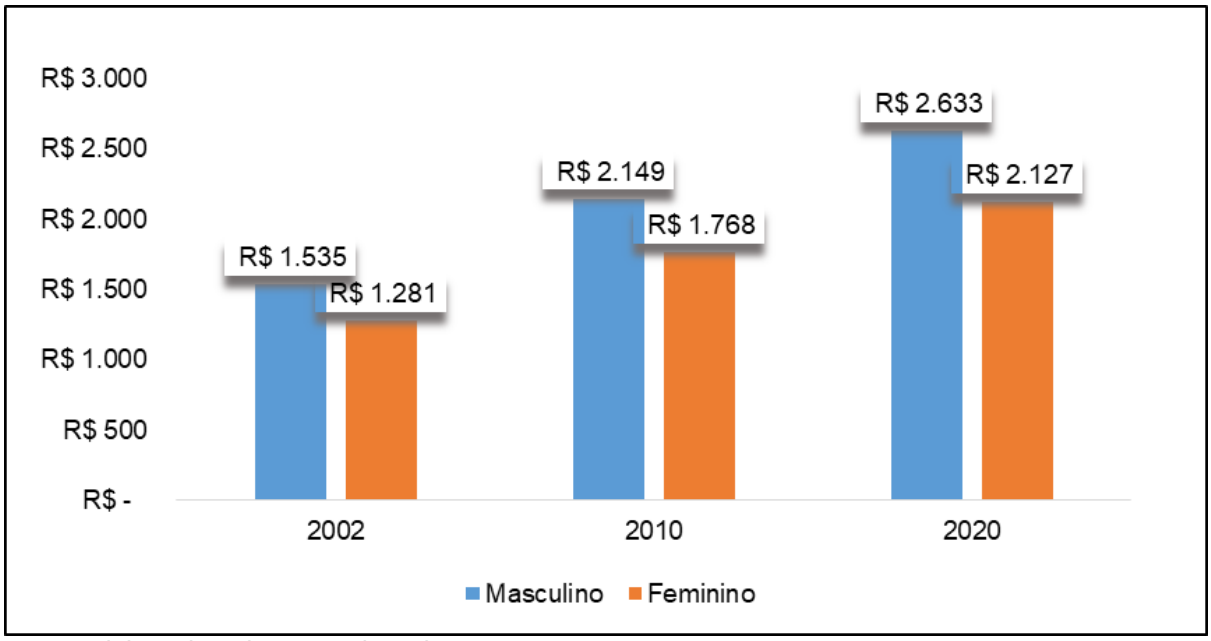
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Segundo a Tabela 1, os empregos formais femininos em Toledo - PR, nos anos do estudo, apresentam significativo crescimento: no ano de 2002, 34% do total de empregos formais eram femininos e 66% masculinos; no ano de 2010, ocorre o aumento de 10% nos empregos formais femininos e decréscimo na mesma proporção masculina, sendo assim, 44% são femininos e 56% masculinos; e para o ano de 2020 se observa comportamento semelhante, porém com menor variação, 48% do total de empregos formais são femininos, e 52% do total são masculinos Estes dados corroboram com o artigo de Carvalho e Viego (2023), que apontam por meio de análise *shift-share* o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro entre o período dos anos 2003 a 2018. Segunda as autoras, o emprego formal masculino aumentou 46%, no período de estudo, e o emprego feminino cresceu 74%.

4.1.2 Análise dos salários por gênero

Neste tópico, é apresentada a evolução nos valores dos salários sob a perspectiva de gênero, na janela de tempo dos anos de 2002, 2010 e 2020.

Gráfico 2 – Salário médio por gênero em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2022



Fonte: Elaborado pela autora (2024).
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.

De acordo com os dados apresentados no Gráfico 2, no ano de 2002, o salário masculino foi 19,83% maior que o feminino. Para o ano de 2010, a disparidade foi de 21,55% de maior rendimento para o salário masculino em relação ao feminino, e, no ano de 2020, os homens receberam em média cerca 23,76% a mais que as mulheres no município de Toledo.

Embora no geral a renda média dos trabalhadores venha aumentando, ainda persiste desigualdade significativa entre homens e mulheres, visto que no ano de 2010 para o ano de 2020 a diferença foi de 2,21%, enquanto no de 2002 para o ano 2010, foi de 1,72%. Sob essa ótica, os dados apresentados demonstram que, apesar do crescimento no número de empregos formais para as mulheres no município de Toledo, as desigualdades entre os rendimentos salariais também aumentaram.

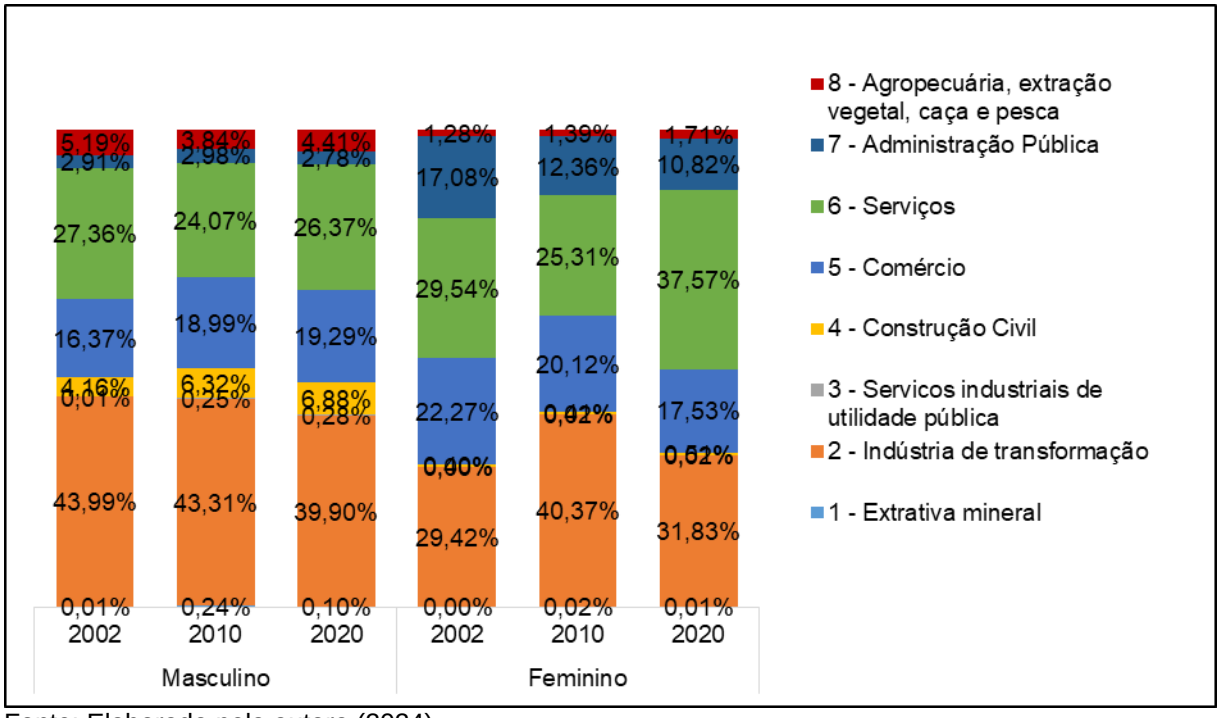
É observado fenômeno semelhante em Castro, Staduto e Kreter (2022), em

que, utilizando-se de dados da PNAD nos anos de 2005 a 2015, foi observado o avanço na inserção das mulheres no mercado de trabalho. Ao mensurar a diferença de rendimentos salariais entre homens e mulheres em grupos ocupacionais em 2005 e 2015, os autores utilizaram da decomposição de Oaxaca, e o resultado demonstrou não somente a existência da discriminação dos salários entre os gêneros, como também aumento desta durante o recorte de tempo da pesquisa, ou seja, no município de Toledo - PR ocorre a mesma dinâmica observada no âmbito nacional.

4.1.3 Análise dos empregos formais por setor e gênero

Na sequência, são apresentados os dados referentes a gênero e aos oito setores da economia segundo classificação do IBGE e sua evolução ao longo do tempo proposto neste trabalho.

Gráfico 3 – Empregos formais por setor e gênero em Toledo - PR nos anos de 2002 -2010 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

De acordo com o Gráfico 3, em 2002, o setor que mais empregava mulheres era o de serviços, com 29,54% total dos empregos formais (2.346 empregos), com

pouca diferença para a indústria da transformação com 29,42% dos postos de trabalho femininos (2.337 empregos), seguido pelo comércio com 22,27% (1.746 empregos). Em 2010, o gráfico aponta para alterações significativas neste cenário pois a indústria de transformação passou a representar 40,37% dos empregos formais femininos (6.874 empregos), enquanto o setor de serviços corresponde a 25,31% (4.310 empregos), e o comércio, 20,12% (3.425 empregos). Para a análise de 2020, o setor de serviços passou a representar 37,57% (9.552 empregos) do total de empregos formais femininos, seguido pela indústria de transformação com 31,83% (8.093 empregos) e pelo comércio com 17,53% (4.456 empregos).

A distribuição de empregos formais masculinos durante o estudo não apresentou maiores mudanças, visto que, em 2002, o setor que mais empregava era indústria da transformação com 43,99% do total (6.680 empregos); em segundo lugar, o setor de serviços, com 27,36% do total (4.154 empregos); seguido pelo setor de comércio, responsável por 16,37% do total de empregos (2.486 empregos). Para o ano de 2010, essa distribuição manteve-se estável, em que o maior número de empregos masculinos permaneceu alocado no setor de indústria da transformação com 43,31% (9.514 empregos), seguido pelo setor de serviços com 24,07% do total (5.288 empregos) e pelo setor de comércio com 18,99% do total de empregos (4.172 postos de trabalho). O ano de 2020 não demonstrou alterações significativas entre os setores que mais empregam homens em Toledo - PR, a indústria da transformação permaneceu com a maioria dos empregos formais, 39,90% (10.946 empregos); em segundo lugar, o setor de serviços com 26,37% do total (7.234 empregos); e, em terceira posição, o setor de comércio com 19,29% (5.292 empregos). Observa-se que o ano de 2010 demonstrou uma dinâmica diferente em comparação aos de 2002 e 2020, em que se percebem resultados percentuais próximos para ambos os gêneros, uma possível explicação para esta semelhança pode ser o fato do aumento de cerca de 10% dos empregos formais femininos.

Em averiguação às mudanças nos setores que mais empregam, distingue-se a diminuição consecutiva de empregos formais femininos no setor de comércio, (22,27% em 2002; 20,12% em 2010; e 17,53% em 2020), e o comportamento contrário na indústria da transformação, em que houve crescimento de 2002 para 2010 (29,42% para 40,37%) e declínio de 2010 para 2020 (40,37% para 31,83%). O setor de serviços apresentou queda de 2002 para 2010 (29,54% para 25,31%) e para o ano de 2020 foi o setor com maior número de empregos formais femininos,

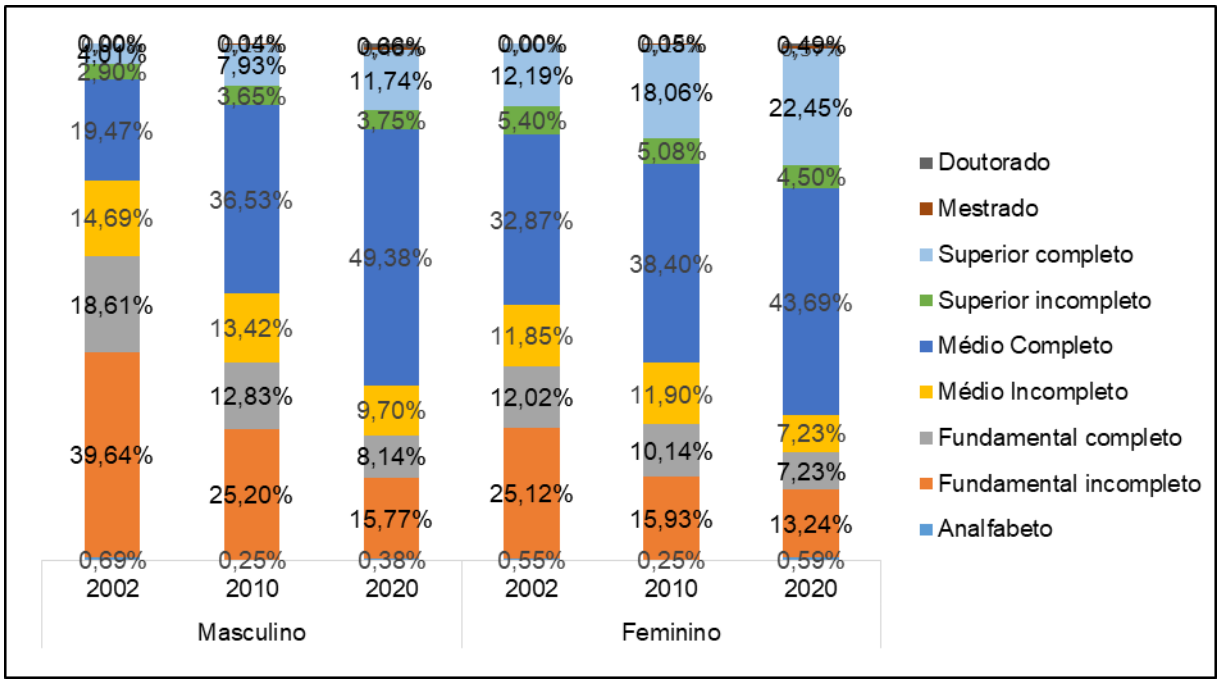
de 25,31% em 2010 para 37,57% em 2020. Por outro lado, os empregos formais masculinos não apresentaram grandes mudanças, onde nos três anos do estudo, a indústria da transformação permaneceu como setor que mais emprega homens em Toledo - PR, seguido por serviços e comércio em terceira posição.

O setor de serviços no Brasil, segundo Cotrim, Teixeira e Proni (2020), ao se utilizar a base de dados da RAIS, em estudo que analisou a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil no período de 2015 a 2018, apresentou a maior concentração de empregos formais femininos. Para os autores, o setor de serviços desempenhou um papel fundamental na preservação do volume de empregos ocupados por mulheres, principalmente devido ao processo de transição para uma economia baseada em serviços no Brasil. Em conformidade à “Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida das condições de vida da população brasileira” (IBGE, 2021), também apresenta dados de que no Brasil, no ano de 2020, a maioria dos empregos femininos estavam no setor de serviços.

4.1.4 Análise dos empregos formais por escolaridade e gênero

A seguir, são apresentadas as dinâmicas do emprego formal de Toledo - PR ocorridas em 2002, 2010 e 2020, sob as variáveis de nível de escolaridade e de gênero dos trabalhadores.

Gráfico 4 – Nível de escolaridade por gênero dos trabalhadores formais em Toledo - PR nos anos de 2002 – 2010 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: Para o ano de 2002, não há na base de dados da RAIS valores para mestrado e doutorado.

Na análise do Gráfico 4, observa-se que o nível de escolaridade entre os trabalhadores de maneira geral aumentou. Para o ano de 2002, a maioria dos trabalhadores homens possuíam o fundamental incompleto, sendo 39,64% do total de trabalhadores formais homens (6.019 indivíduos); a segunda maior escolaridade, 19,47% do total (2.956 indivíduos), o ensino médio completo; e em seguida o ensino fundamental completo, 18,61% (2.825 indivíduos). Em 2010, 36,53% dos trabalhadores formais homens possuíam o ensino médio completo (8.025 indivíduos), 25,20% possuíam o ensino fundamental incompleto (5.535 indivíduos), e 13,42% (2.947 indivíduos), ensino médio incompleto.

Para o ano de 2020, o percentual de trabalhadores formais homens com ensino médio completo foi de 49,38% (13.547 indivíduos), ao passo que, em segundo lugar, 15,77% (4.326 indivíduos) possuíam o ensino fundamental incompleto e, pela primeira vez, dentro do período desta análise se nota que o terceiro maior nível de escolaridade entre trabalhadores formais homens foi o ensino superior completo, com 12,19% do total dos trabalhadores (3.221 indivíduos). Os três períodos em conjunto demonstram que o nível de escolaridade dos trabalhadores tem melhorado, o que de certa forma é algo esperado, já que os

jovens que entram no mercado de trabalho tendem a concluir o ensino médio e seguir adiante nos estudos, o que não se observava em gerações anteriores.

A análise feminina apresenta que, em 2002, 32,87% das mulheres empregadas formalmente possuíam o nível médio completo (2.611 indivíduos), em segundo lugar, ou 25,12% do total (1.995 indivíduos), possuíam o ensino fundamental incompleto. Diferentemente do observado na análise do gênero masculino, 12,19% (968 indivíduos) das trabalhadoras formais mulheres em 2002 possuíam o ensino superior completo. Em 2010, a distribuição foi de 38,40% (6.539 indivíduos) das trabalhadoras formais mulheres com o ensino médio completo; em segundo lugar, o ensino superior completo com 18,06% (3.075 indivíduos); e terceiro, ensino fundamental incompleto com 15,93% (2.712 indivíduos) do total de trabalhadoras formais. No ano de 2020, o ensino médio completo foi o nível de escolaridade com maior número de trabalhadoras, ou seja 43,69% do total (11.108 indivíduos); em segundo lugar, com 22,45% do total de trabalhadoras (5.709 indivíduos) o nível de escolaridade de ensino superior completo; e em terceira posição o ensino fundamental incompleto, com 13,24% do total de trabalhadoras (3.376 indivíduos).

No tocante à pós-graduação, a base de dados utilizada para a pesquisa não apresenta este nível escolar para o ano de 2002. Por conseguinte, a análise é feita a partir de 2010 e, em 2020, os resultados são os seguintes: para o ano de 2010, 31 mulheres (0,18% do total) possuíam mestrado, diante de 33 homens (0,15% do total) com a mesma escolaridade; em relação ao doutorado no ano de 2010, 9 mulheres (0,05% do total) e 9 homens (0,04% do total). Para o ano de 2020, em relação ao mestrado, o dado apresenta 146 mulheres (0,57% do total) e 132 homens (0,48% do total); e sob o doutorado se apresentam 124 mulheres (0,49% do total) e 181 homens (0,66% do total).

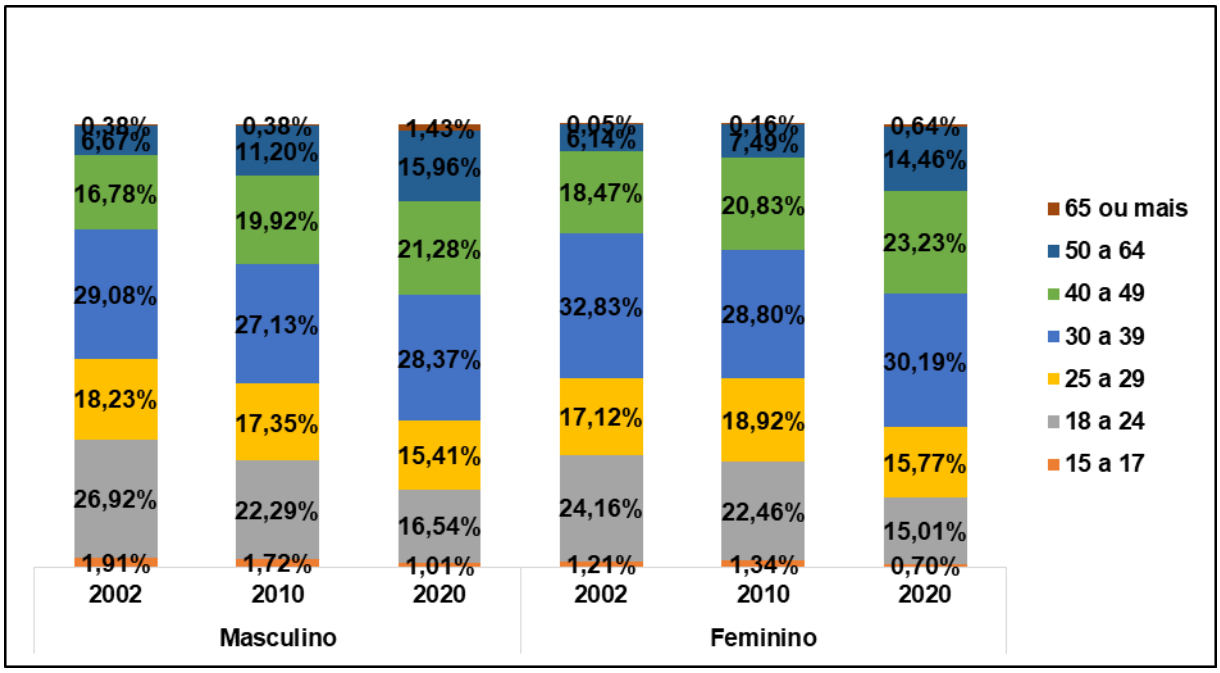
Com base no exposto, fica evidente em Toledo - PR no comparativo de níveis de escolaridade entre os gêneros que as mulheres possuem maior escolaridade em relação aos homens, no entanto, isso não representa maiores salários. Segundo Reolon e Sposito (2024), de acordo com os dados da PNAD de 2016 (IBGE, 2018), observa-se que, embora as mulheres apresentem um nível médio de escolaridade superior ao dos homens, o rendimento médio feminino equivale a 76,5% do rendimento médio masculino. Esses dados não apenas corroboram a disparidade geral entre os rendimentos de homens e mulheres, mas

também indicam que essa diferença se acentua ao se analisarem extratos educacionais específicos, como aqueles compostos por indivíduos com ensino superior completo ou níveis de escolaridade mais elevados. Nesse contexto, as mulheres recebiam aproximadamente 63,4% do rendimento auferido pelos homens no ano de 2016.

4.1.5 Análise dos empregos formais por grupo etário e gênero

Neste tópico, são apresentadas as dinâmicas ocorridas no mercado de trabalho formal de Toledo - PR em relação à idade dos trabalhadores e quanto ao gênero.

Gráfico 5 – Empregos formais em Toledo - PR por faixa etária e gênero nos anos de 2002 - 2010 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Conforme o Gráfico 5, observa-se no ano de 2002 que a maioria dos trabalhadores formais homens possuíam idade de 30 a 39 anos; em segundo lugar, os trabalhadores de 18 a 24 anos; e em terceira posição, os de 25 a 29 anos. Para o ano de 2010, a faixa etária com maior número de trabalhadores formais homens permaneceu de 30 a 39 anos; em segunda posição, a faixa etária de 18 a 24 anos; e para a terceira posição, ocorreu alteração em relação ao período comparativo

anterior, passando a ser ocupada pelos trabalhadores formais de 40 a 49 anos. Em 2020, a maioria dos empregos formais masculinos permaneceu na faixa dos 30 a 39 anos; o segundo lugar passou a ser representado pela faixa etária dos trabalhadores de 40 a 49 anos; e a terceira posição sendo ocupada pelos trabalhadores de 18 a 24 anos. No entanto, é importante mencionar que a faixa etária dos trabalhadores de 50 a 64 anos aparece logo em seguida, demonstrando mudanças em relação às dinâmicas no mercado de trabalho de Toledo - PR.

No tocante às mulheres, em 2002 se percebe que a maioria das trabalhadoras formais tinha idade de 30 a 39 anos; em segunda posição, as trabalhadoras de 18 a 24 anos; e em terceira posição, as de 40 a 49 anos. Em 2010, a maioria das trabalhadoras com empregos formais continuou na faixa etária de 30 a 39 anos; seguido pelas trabalhadoras de 18 a 24 anos em segundo lugar; e em terceira posição, as trabalhadoras de 40 a 49 anos. Para o ano de 2020, a porcentagem da faixa etária com mais trabalhadoras permanece entre 30 e 39 anos, porém o segundo lugar passa a ser representado por trabalhadoras de 40 a 49 anos e a terceira faixa etária com maior percentual de trabalhadoras é de 25 a 29 anos.

Quando comparados os percentuais das faixas etárias, durante o período do estudo, percebe-se que aquelas mais jovens (abaixo de 29 anos) têm diminuído em valores enquanto as faixas etárias mais altas (a partir dos 40 anos) seguem em crescimento, o que pode indicar a própria e natural e evolução de idade dos trabalhadores, além de demonstrar o envelhecimento da população, aumentando o percentual de pessoas mais velhas trabalhando. Esse fato abre espaço para discussões sobre a necessidade de políticas públicas para promover uma permanência maior dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, tendo em vista a expectativa de que em 20 anos se esgotará por falta de força de trabalho o mecanismo de crescimento econômico decorrente da fase primordial da transição demográfica e dos benefícios do bônus demográfico no Brasil (Barbosa Filho *et al.,* 2016; Turra, 2018).

Em concordância, nos anos de 2002 e 2010, a segunda maior faixa etária de trabalhadores formais em ambos os sexos correspondia aos de 18 a 24 anos. No entanto, no ano de 2020, foram os trabalhadores de 40 a 49 anos que assumiram esta posição. Ademais, observa-se que 2020, para o gênero masculino, a quantidade de trabalhadores de 18 a 24 anos (4.537 indivíduos) e trabalhadores de 50 a 64 anos (4.379 indivíduos) é muito próxima; para o gênero feminino, a terceira

maior faixa etária dominante nos empregos formais é de 25 a 29 anos (4.009 indivíduos). Com valores bem aproximados as trabalhadoras de 18 a 24 anos (3.817 indivíduos) e na sequência de 50 a 64 anos (3.676 indivíduos), é notório o aumento de empregos formais entre trabalhadores de ambos os gêneros para a faixa etária de 50 a 64 anos, o que corrobora com a evidência do envelhecimento da força de trabalho geral e a necessidade da adaptação dessas novas dinâmicas do mercado de trabalho, assim como a valorização dos trabalhadores maduros, e por conta da demanda da manutenção da força de trabalho ativa, a real necessidade de criar meios de incentivo às mulheres, de acordo com Castro e Staduto (2019), no mercado de trabalho de Toledo - PR.

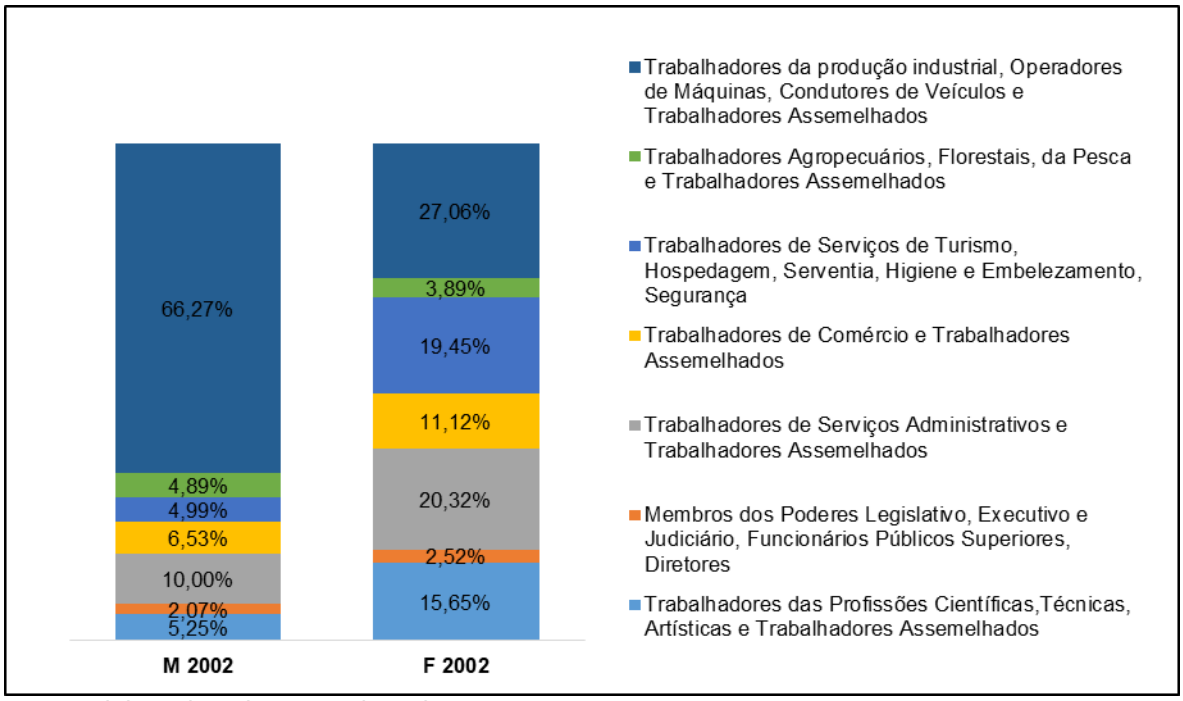
4.1.6 Análise dos empregos formais por ocupação e gênero

Para esta análise, foram obtidos dados da RAIS/CAGED com a seleção da variável CBO GR Grupos, para obtenção dos dados do ano de 2002, foi utilizada a CBO GR Grupos da portaria do ano de 1994, e para os anos de 2010 e 2020 foi utilizada a CBO GR Grupos da portaria do ano de 2002. Portanto, para a análise deste tópico, faz-se necessária a apresentação de dois gráficos, devido à incompatibilidade de agregação entre grupos do CBO 94 e CBO 2002, conforme nota do Ministério do Trabalho (2017)[1]:

---

[1] Todas as ocupações que compunham a CBO 94 e que não foram excluídas constam também das famílias ocupacionais (grupos de base) da CBO 2002. Porém, as ocupações constantes de uma determinada família ocupacional da CBO 94 podem estar distribuídas em diferentes famílias ocupacionais da CBO 2002, pois não há correspondência direta entre as famílias ocupacionais das duas estruturas (CBO 94; CBO 2002).

Gráfico 6 – Empregos formais em Toledo - PR por ocupação e gênero no ano de 2002

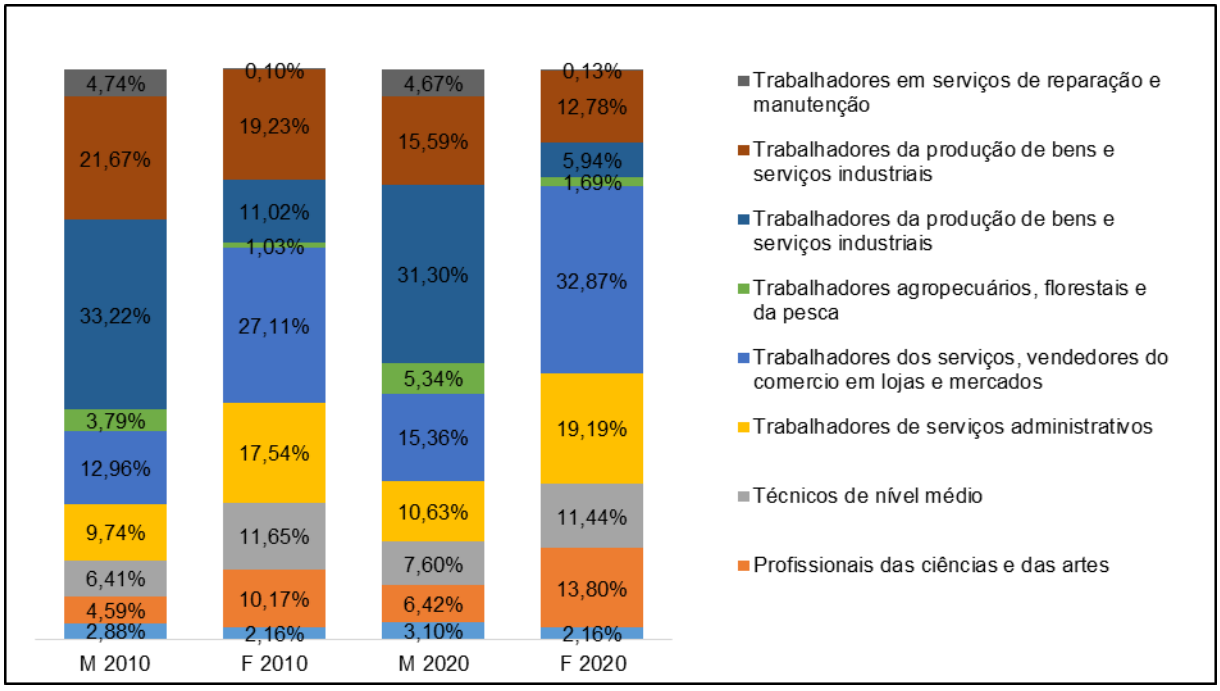


Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.

De acordo com o Gráfico 6 (referente ao ano 2002), a maioria dos trabalhadores homens, 66,27% do total (10.062 indivíduos), estavam empregados no grande grupo da CBO 94, trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados. O segundo lugar, cerca de 10,00% (1.518 indivíduos), trabalhadores homens estavam alocados no grande grupo de trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados. A maioria das trabalhadoras mulheres, 27,06% do total (2.149 indivíduos), fazia parte do grande grupo da CBO 94 trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados; a segunda colocação, 20,32% do total (1.614 indivíduos), no grande grupo da CBO 94 trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados. Na análise dos dados acima apresentados, enquanto a maioria dos trabalhadores homens, no ano de 2002, a maioria dos trabalhadores de ambos os gêneros se encontravam alocados em atividades ligadas à indústria e operação de máquinas, e em seguida, na segunda posição, ambos estavam no grande grupo de trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados. O tocante é a proporção em que se encontravam alocados, enquanto 66,27% dos

trabalhadores homens estavam em atividades ligadas à indústria, 27,06% das mulheres estavam ligadas ao setor industrial, caso os dois grandes grupos CBO ligados ao setor de serviços fossem somados (grandes grupos 3 e 5: trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados, e trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança, auxiliares de saúde e trabalhadores assemelhados), o valor da porcentagem feminina nestes seria de 39,77%, o que pode direcionar para um comportamento de segregação no mercado de trabalho, em que algumas atividades são vistas como “atividades masculinas” e outras como “atividades femininas”, já observada essa diferenciação sexual de atividades em Bruschini (2007) e Madalozzo (2010).

Gráfico 7 – Empregos formais em Toledo - PR por ocupação e gênero nos anos de 2010 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.

Segundo o Gráfico 7, em 2010, a maioria dos trabalhadores homens estavam alocados em atividades ligadas à indústria, fazendo parte do grande grupo CBO 2002: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, resultando em 54,89% do total de 21.967 empregos formais masculinos para o ano (quando somados 33,22% e 21,67% correspondentes a trabalhadores em ocupações ligadas a indústria). Em terceiro, com 12,96% do percentual total (2.847 indivíduos), estão os

trabalhadores do grande grupo da CBO 2002 de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados. Em comparação, o maior número de trabalhadoras mulheres, para o ano de 2010, estava no grande grupo da CBO 2002 de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados, contando com 27,11% do total de empregos formais femininos (4.616 indivíduos).

Em segundo, o grande grupo da CBO 2002 de trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, com 19,23% do total (3.274 indivíduos), e em terceiro, 17,24% do total (2.987 indivíduos), no grande grupo de trabalhadores de serviços administrativos. Consecutivamente, no ano de 2020, o grande grupo CBO 2002 com maior porcentagem de empregos formais masculinos foi o mesmo percebido no ano de 2010, trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, com 31,30% do total (8.586 indivíduos). Em segundo, o grande grupo CBO 2002: Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, com 15,59% do total (4.276 indivíduos), assim, 46,89% do total de trabalhadores homens em 2020 estavam em atividades ligadas à indústria. Em terceira posição, com 15,36% do total (4.215 indivíduos), os trabalhadores homens do grande grupo CBO 2002: Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.

Referente às trabalhadoras mulheres, no ano de 2020, a maior porcentagem, cerca de 32,87% (8.357 indivíduos) do total de empregos formais femininos estavam alocados no grande grupo da CBO 2002 de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados. A segunda maior porcentagem, 19,19% (4.879 indivíduos) estava alocada no grande grupo CBO 2002: Trabalhadores de serviços administrativos; e o terceiro grande grupo CBO 2002, com maior porcentagem de trabalhadoras formais no ano de 2020 corresponde a: Profissionais das ciências e das artes, com 13,80% do total (3.508 indivíduos).

Desse modo, cabe a constatação de que, no período entre os anos de 2010 e 2020, não ocorreram grandes mudanças em relação à distribuição dos empregos formais masculinos, tendo em vista que a maioria dos empregos continuou disposta em atividades ligadas à indústria, seguida por atividades ligadas ao comércio. Enquanto em relação às trabalhadoras mulheres, nos anos de 2010 e 2020, a maioria estava alocada em atividades ligadas a serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados, sendo que, para o ano de 2020, a segunda posição passou das atividades industriais para atividades de serviços administrativos, (neste sentido,

para o ano de 2020, 52% das trabalhadoras formais femininas se encontravam em atividades ligadas à serviços),a terceira posição migrou, de serviços administrativos para profissionais das ciências e das artes. Essa variação pode sugerir maior escolaridade feminina, como mencionado em Reolon e Sposito (2024).

4.2 ANÁLISE DE DIFERENCIAIS NOS RENDIMENTOS DO TRABALHO FEMININO

Nesta seção, são abordados tópicos referentes ao objetivo específico “b”, em que a análise é feita comparando rendimentos do salário para mulheres e homens em Toledo - PR, levando em conta os fatores escolaridade e idade.

4.2.1 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação à escolaridade

Para elaboração desta análise, foram obtidos dados de escolaridade da base RAIS/CAGED para os anos de 2002, 2010 e 2020 e do valor da remuneração média nominal (para os anos de 2002 e 2010, os valores foram deflacionados com base no ano de 2020), objetivando identificar a existência de diferenciais nos salários recebidos pelos homens e mulheres em Toledo - PR.

Tabela 2 - Valores dos salários de homens e mulheres de acordo com a escolaridade em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020

ESCOLARIDADE	M 2002	F 2002	% DIFERENÇA
Analfabeto	R$ 1.030,10	R$ 917,36	12,29%
Fundamental Incompleto	R$ 1.240,33	R$ 862,16	43,86%
Fundamental Completo	R$ 1.339,34	R$ 928,38	44,27%
Médio Incompleto	R$ 1.272,91	R$ 1.027,33	23,91%
Médio Completo	R$ 1.615,96	R$ 1.147,34	40,84%
Superior Incompleto	R$ 2.413,96	R$ 1.491,63	61,83%
Superior Completo	R$ 5.688,57	R$ 3.034,75	87,45%
Mestrado	R$ 0,00	R$ 0,00	0,00%
Doutorado	R$ 0,00	R$ 0,00	0,00%
ESCOLARIDADE	**M 2010**	**F 2010**	**% DIFERENÇA**
Analfabeto	R$ 1.320,15	R$ 1.060,26	24,51%
Fundamental Incompleto	R$ 1.623,16	R$ 1.183,52	37,15%
Fundamental Completo	R$ 1.809,90	R$ 1.200,74	50,73%
Médio Incompleto	R$ 1.722,91	R$ 1.280,34	34,57%
Médio Completo	R$ 1.958,23	R$ 1.457,92	34,32%
Superior Incompleto	R$ 2.692,22	R$ 1.906,02	41,25%
Superior Completo	R$ 5.566,30	R$ 3.482,26	59,85%
Mestrado	R$ 10.086,40	R$ 6.269,81	60,87%
Doutorado	R$ 10.841,52	R$ 6.653,27	62,95%
ESCOLARIDADE	**M 2020**	**F 2020**	**% DIFERENÇA**
Analfabeto	R$ 1.893,74	R$ 1.859,60	1,84%
Fundamental Incompleto	R$ 1.912,24	R$ 1.480,18	29,19%
Fundamental Completo	R$ 2.115,62	R$ 1.493,74	41,63%
Médio Incompleto	R$ 1.969,10	R$ 1.447,85	36,00%
Médio Completo	R$ 2.199,81	R$ 1.688,46	30,28%
Superior Incompleto	R$ 2.590,78	R$ 1.918,30	35,06%
Superior Completo	R$ 5.384,78	R$ 3.463,19	55,49%
Mestrado	R$ 8.050,22	R$ 6.771,52	18,88%
Doutorado	R$ 16.273,72	R$ 13.990,87	16,32%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.
Nota[2]: Para o ano de 2002, não há na base de dados da RAIS valores para mestrado e doutorado.
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.

Conforme a Tabela 2, em todos os níveis de escolaridade as trabalhadoras recebem salários mais baixos que os trabalhadores do sexo oposto, a oscilação está no percentual de desigualdade que aumenta ou diminui no decorrer dos anos da pesquisa. Os maiores resultados de desigualdade salarial no ano de 2002 foram nível superior completo, os trabalhadores homens recebiam cerca de 87,45% a mais que as trabalhadoras mulheres; o salário feminino era R$ 3.034,75, enquanto o

masculino R$ 5.688,57. Em seguida, nível superior incompleto, com 61,83% de desigualdade, as mulheres recebiam R$ 1.491,63, os homens R$ 2.413,96. E com 44,27%, fundamental completo, as mulheres recebiam R$928,38, enquanto os homens recebiam R$1.339,34.

Na apuração do ano de 2010, as maiores diferenças salarias correspondiam aos níveis de doutorado (62,95%), em que as mulheres recebiam R$ 6.653,27, enquanto os homens recebiam R$ 10.841,52. Mestrado (60,87%), em que o salário feminino era R$ 6.269,81, enquanto o masculino R$ 10.086,40; e superior completo (60%), as mulheres recebendo R$ 3.482,26, e os homens R$ 5.566,30.

No ano de 2020, as maiores diferenças salariais foram: nível superior completo (55,49%), em que o salário feminino era R$ 3.463,19, e o salário masculino R$ 5.384,78. No fundamental completo (41,63%), as mulheres com salários R$ 1.493,74, os homens R$ 2.115,62. E no nível médio incompleto (36,00%), o salário feminino era de R$ 1.447,85, ao passo que o masculino correspondia a R$ 1.969,10.

No período entre os anos 2002 e 2010, a desigualdade em relação ao salário entre mulheres e homens entre alguns níveis de escolaridade aumentou, como no caso dos analfabetos (aumento de 12,22%, sendo assim, 12,29% em 2002, para 24,51% em 2010), fundamental completo (aumento de 6,46%, em que de 44,27% em 2002, para 50,73% em 2010), e nível médio incompleto com 10,41% de elevação da desigualdade (23,91% em 2002, para 34,32% em 2010).

Entre os anos de 2010 e 2020, houve redução de desigualdade entre os salários em relação ao nível de escolaridade dos trabalhadores separados por gênero, a exceção foi o aumento de 1,68% da desigualdade para médio completo (34,32% em 2010, e 36,00% em 2020).

Segundo o levantamento apresentado, as desigualdades em relação aos salário recebidos pelas mulheres em relação aos homens com o mesmo nível de escolaridade no município de Toledo - PR tem diminuído no decorrer do período, porém ainda são persistentes, na maioria dos casos as mulheres recebem cerca de 30% a menos que os homens, o que levanta a real necessidade de encontrar alternativas que tornem os salários igualitários, o mesmo cenário de desigualdade de salário entre gênero também foi observada em diversos estudos como abordado por Castro e Staduto (2019) e Catelan *et al.* (2019). Ademais, levando em conta o mesmo nível de produtividade entre ambos os sexos ao ocuparem o mesmo cargo de trabalho (já que esta seria requisito básico para ocupação da vaga), os resultados

encontrados abrem espaço para maiores questionamentos em que a hipótese da ocorrência de desigualdade nos salários ocorre pois as mulheres estão alocadas em setores da economia que “remuneram” menos, levando à confirmação de tendência à diferenciação de “atividades femininas” e “atividades masculinas” (Araújo; Ribeiro, 2002).

4.2.2 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação aos grupos etários

Para o desenvolvimento deste tópico, foram utilizados dados da base RAIS/CAGED referentes ao sexo dos trabalhadores, faixa etária e valor remuneração média nominal.

Tabela 3 - Diferença nos salários por gênero e faixa etária em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020

FAIXA ETÁRIA	**M 2002**	**F 2002**	**% DIFERENÇA**
15 A 17	R$ 622,50	R$ 694,28	-10,34%
18 A 24	R$ 1.043,85	R$ 909,78	14,74%
25 A 29	R$ 1.344,17	R$ 1.198,14	12,19%
30 A 39	R$ 1.769,98	R$ 1.404,98	25,98%
40 A 49	R$ 2.042,49	R$ 1.598,08	27,81%
50 A 64	R$ 1.964,09	R$ 1.456,73	34,83%
65 OU MAIS	R$ 2.204,36	R$ 1.275,75	72,79%
FAIXA ETÁRIA	**M 2010**	**F 2010**	**% DIFERENÇA**
15 A 17	R$ 1.041,18	R$ 986,92	5,50%
18 A 24	R$ 1.488,33	R$ 1.362,31	9,25%
25 A 29	R$ 2.013,36	R$ 1.784,65	12,82%
30 A 39	R$ 2.376,37	R$ 1.885,22	26,05%
40 A 49	R$ 2.645,63	R$ 2.023,98	30,71%
50 A 64	R$ 2.405,10	R$ 1.925,68	24,90%
65 OU MAIS	R$ 2.490,48	R$ 1.686,86	47,64%
FAIXA ETÁRIA	**M 2020**	**F 2020**	**% DIFERENÇA**
15 A 17	R$ 895,08	R$ 785,28	13,98%
18 A 24	R$ 1.604,58	R$ 1.438,55	11,54%
25 A 29	R$ 2.196,37	R$ 1.992,28	10,24%
30 A 39	R$ 2.914,07	R$ 2.399,99	21,42%
40 A 49	R$ 3.183,58	R$ 2.381,97	33,65%
50 A 64	R$ 3.021,02	R$ 2.092,79	44,35%
65 OU MAIS	R$ 2.325,81	R$ 1.738,44	33,79%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.

Segundo a Tabela 3, a faixa etária que apresentou maior desigualdade de rendimento de salário no ano de 2002 foi de 65 anos ou mais, em que os homens recebiam R$ 2.204,36, enquanto as mulheres recebiam R$ 1.275,75; diferença de 72,79%. A segunda maior desigualdade foi observada nos trabalhadores de 50 a 64 anos, em que os homens recebiam R$ 1.964,09, e as mulheres R$ 1.456,73, 34,83% de diferença. Em terceira maior desigualdade, a faixa etária de 40 a 49 anos, com os homens recendo em média R$ 2.042,49 e as mulheres recebendo R$ 1.598,08, indicando uma diferença de 27,81%. Neste ano, a única exceção em que as mulheres receberam maior salário que os homens ocorreu nos trabalhadores da faixa etária entre 15 a 17 anos, em que, no ano de 2002, as mulheres receberam R$ 694,28, enquanto os homens receberam R$ 622,50, assim, o salário feminino se

mostrou cerca de 10,34% maior que o masculino.

Para o ano de 2010, os maiores diferenciais foram identificados entre os trabalhadores de 65 anos ou mais, com os homens recebendo R$ 2.490,48, e mulheres R$ 1.686,86, percentual de 47,64% de maior salário masculino em relação ao feminino. O segundo maior percentual, de 30,71%, ficou alocado entre trabalhadores de 40 a 49 anos, sendo que os homens recebiam R$ 2.645,63, e as mulheres R$ 2.023,98. Seguido (em terceira posição), pelos trabalhadores de 30 a 39 anos, os homens recebendo R$ 2.376,00, e as mulheres R$1.885,22, diferença de 26,05% de maior salário masculino.

Os maiores diferenciais para o ano de 2020 ocorreram na faixa etária dos trabalhadores de 50 a 64 anos, as mulheres recebendo 44,35% a menos que o homens, o salário masculino correspondia a R$ 3.021,02, enquanto o feminino R$ 2.092,79. Na sequência, na faixa etária de 65 anos ou mais, diferença favorável masculina de 33,79%, os homens recebendo R$ 2.325,81, mulheres R$ 1.738,44, e também com percentual próximo, 33,65%, os trabalhadores de 40 a 49 anos, os homens recebiam R$ 3.183,58, enquanto as mulheres recebiam R$ 2.381,57.

Percebe-se que, na maioria das faixas etárias, as mulheres receberam salários inferiores ao dos homens, havendo apenas uma exceção para os trabalhadores de 15 a 17 anos no ano de 2002. As faixas etárias que demonstraram maiores desigualdades foram dos trabalhadores de maior idade, sendo que, entre aqueles de 65 anos ou mais, a diferença seguiu em redução nos três períodos, enquanto para trabalhadores de 50 a 64 anos, entre os anos de 2002 e 2010, a desigualdade apresentou queda, voltando a aumentar no período do ano de 2010 para o ano de 2020. Para os trabalhadores de 40 a 49 anos, a desigualdade dos salários femininos aumentou de um período para o outro (27,81% em 2002, 30,71% em 2010 e 33,65% em 2020).

A disparidade por gênero nos salários recebidos pelos trabalhadores de 30 a 39 anos se manteve próxima nos anos de 2002 e 2010 (25,98% em 2002, 26,05% em 2010), apresentando um pequeno declínio em 2020 (21,42%). Para a faixa etária de 25 a 29 anos, no ano de 2002 para o ano de 2010, se manteve em percentual aproximado, 12,19% em 2002, e 12,82% em 2010, em 2020 apresentou leve redução em relação à 2010, 10,24%

O percentual de desigualdade na faixa etária de 18 a 24 anos oscilou de 14,74% em 2002, para 9,25% em 2010, e aumentou para 11,54% em 2020. Os

diferenciais dos salários para os trabalhadores de 15 a 17 anos, em 2002, apresentaram o único caso inverso da dinâmica “comum” em que as mulheres receberam cerca de 10,34% a mais que os homens. No entanto, no ano de 2002 para 2010, as mulheres voltaram a receber salário menor, 5,50%, e no período do ano de 2010 para 2020, essa diferença aumentou para 13,98%.

Uma potencial justificava a dinâmica exposta acima pode ser indicada em Sánchez Salgado (2002), sobre a desigualdade referente aos rendimentos do salários. Na comparação entre sexo dos trabalhadores e nas faixas etárias mais velhas, na velhice, as mulheres são frequentemente mais pobres do que os homens, mesmo que muitas mulheres idosas precisem atender a necessidades básicas, elas enfrentam a pobreza com mais intensidade do que quando eram mais jovens. Diversos fatores contribuem para essa realidade, primeiramente, não há compensação, reconhecimento ou direito à aposentadoria para mulheres cujo trabalho foi majoritariamente doméstico. Além de que a discriminação de gênero resulta em salários menores para as mulheres ao longo de suas vidas, o que se reflete em aposentadorias mais baixas, e, finalmente, caso essas mulheres idosas decidam retornar ao mercado de trabalho, elas enfrentam dificuldades de reintegração devido à falta de experiência recente ou em função da idade.

Em conformidade, Diehl, Dzubinski e Stephenson (2023) pontuam que, conforme as mulheres envelhecem, frequentemente não são percebidas como valiosas ou relevantes da mesma maneira que os homens, ou seja, enquanto os homens são vistos como fontes de sabedoria à medida que envelhecem, as mulheres mais velhas são percebidas como ultrapassadas.

4.2.3 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação ao setor de emprego

Para a elaboração desta análise, foram utilizados dados da base RAIS/CAGED, com as variáveis: sexo do trabalhador, setor do IBGE (extrativa mineral, indústria da transformação, serviços industriais de utilidade pública, construção civil, comércio, serviços, administração pública e agropecuária, extração vegetal, caça e pesca) e valor remuneração nominal média.

Tabela 4 - Diferença nos salários por gênero e setor IBGE em Toledo - PR nos anos de 2002 - 2010 - 2020

SETOR DO IBGE	M 2002	F 2002	% DIFERENÇA
Extrativa mineral	R$ 2.183,02	R$ -	s/ref.
Indústria de transformação	R$ 1.535,35	R$ 1.057,14	45,24%
Serviços industriais de utilidade pública	R$ 1.090,55	R$ -	s/ref.
Construção civil	R$ 1.413,50	R$ 1.349,29	4,76%
Comércio	R$ 1.257,85	R$ 911,13	38,05%
Serviços	R$ 1.578,27	R$ 1.399,76	12,75%
Administração pública	R$ 2.992,60	R$ 1.963,40	52,42%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	R$ 1.461,35	R$ 918,55	59,09%
SETOR DO IBGE	**M 2010**	**F 2010**	**% DIFERENÇA**
Extrativa mineral	R$ 2.101,35	R$ 1.621,43	29,60%
Indústria de transformação	R$ 2.122,11	R$ 1.530,56	38,65%
Serviços industriais de utilidade pública	R$ 1.643,24	R$ 576,22	185,18%
Construção civil	R$ 1.679,59	R$ 1.696,27	-0,98%
Comércio	R$ 1.911,45	R$ 1.392,37	37,28%
Serviços	R$ 2.321,81	R$ 1.985,12	16,96%
Administração pública	R$ 4.008,15	R$ 2.755,17	45,48%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	R$ 1.927,82	R$ 1.431,26	34,69%
SETOR DO IBGE	**M 2010**	**F 2020**	**% DIFERENÇA**
Extrativa mineral	R$ 2.206,85	R$ 1.267,12	74,16%
Indústria de transformação	R$ 2.739,79	R$ 2.102,34	30,32%
Serviços industriais de utilidade pública	R$ 418,14	R$ 1.020,53	-59,03%
Construção civil	R$ 2.175,74	R$1.805,66	20,50%
Comércio	R$ 2.233,14	R$ 1.659,10	34,60%
Serviços	R$ 2.690,24	R$1.975,98	36,15%
Administração pública	R$ 5.182,20	R$ 3.506,06	47,81%
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	R$ 2.321,61	R$ 2.101,39	10,48%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.
Nota[2]: A base de dados não apresentou valores de salário feminino no ano de 2002 para os setores extrativo mineral e serviços industriais de utilidade pública.

Segundo a Tabela 4, no ano de 2002, os setores que apresentaram maior diferença nos valores de salários em comparação ao gênero dos trabalhadores foram agropecuária, extração vegetal, caça e pesca, em que o salário masculino foi cerca de 59,09% maior que o feminino (R$ 1.416,35, ante R$ 918,55), administração pública, diferença de 52,42% em vantagem de rendimentos masculinos (R$ 2.992,60 homens, R$ 1.963,40 mulheres), e indústria da transformação com percentual de 45,24% de vantagem masculina (R$ 1.535,35 salário masculino, R$ 1.057,14 o salário feminino). Para esse ano, a base de dados da pesquisa não apresentou valor

de rendimento feminino nos setores extrativo mineral e serviços industriais de utilidade pública, o que pode sugerir que esses setores, para o período, eram absolutamente masculinizados, sem indicação de emprego formal feminino para os mesmos, os valores dos salários masculinos foram: R$ 2.183,02 para extrativa mineral, e R$ 1.091,55 para serviços industriais de utilidade pública.

No ano de 2010, as maiores diferenças no valor dos salários entre os trabalhadores por gênero ocorreram no setor de serviços industriais de utilidade pública, de forma bem acentuada, pois o percentual encontrado foi de 185,18%. Nesse sentido, os homens receberam remuneração média de R$ 1.643,24, frente a R$ 576,22 recebidos pelas mulheres. Na sequência, com percentual de 45,48% de maior salário para os homens em relação às mulheres, o setor de administração pública, em que o salário masculino correspondeu a R$ 4.008,15, enquanto o feminino R$ 2.755,17. Em seguida, o setor da indústria da transformação, com percentual de 38,65%, no qual os homens recebiam em média R$ 2.122,11, e as mulheres recebiam R$ 1.531,56. No setor de construção civil, a base de dados utilizada demonstrou uma pequena vantagem (0,98%), na remuneração feminina em relação à masculina, equivalente a R$ 1.696,27 para as mulheres e R$ 1.679,59 para os homens.

Para o ano de 2020, as maiores disparidades ocorreram nos setores de extração mineral (74,16%), com valor da remuneração masculina em R$ 2.206,85, e R$ 1.267,12 de remuneração feminina. Administração pública (47,81% de diferença), com valor da remuneração para os homens em R$ 5.182,20, ante R$ 3.506,06 para as mulheres, e o setor de serviços (36,15% de diferença), em que a remuneração masculina foi de R$ 2.690,24, e R$ 1.975,98 de valor feminino.

No ano de 2020, um resultado interessante foi percebido no setor de serviços industriais de utilidade pública (no ano de 2002, este não apresentou valor feminino), levando à hipótese de que não haviam empregos formais femininos no mesmo, enquanto no ano de 2010 a diferença obtida foi considerável, pois apresentou 185,18% de vantagem masculina. Para o ano de 2020, o setor apresentou vantagem feminina de 244,06% (-59,03%), sendo assim o salário feminino foi maior que o dobro do salário masculino, no tentando, cabe ressaltar que este setor é um dos que menos empregou mulheres em 2020, foram, de acordo com a RAIS/CAGED apenas 6 (seis) empregos formais femininos no ano e 77 (setenta e sete) empregos formais masculinos (mesmo ano e setor).

O setor da agropecuária, extração mineral, caça e pesca, no ano de 2020, apresentou menor nível de diferença no valor da remuneração nominal média, em que os homens receberam R$ 2.321,61, e as mulheres R$ 2.101,39, percentual de 10,48% de vantagem masculina. Para o ano de 2002, este percentual representava 59,09%, e em 2010, representava 34,69%. Dessa forma, é interessante atentar que no decorrer do período o setor apresentou declínio significativo no diferencial de remuneração média entre os trabalhadores.

A análise dos dados de remuneração por gênero nos setores econômicos de Toledo - PR ao longo dos anos de 2002, 2010 e 2020 revela uma persistente desigualdade salarial. Em 2002, os setores de agropecuária, administração pública e indústria da transformação apresentaram as maiores disparidades salariais, com os homens ganhando significativamente mais que as mulheres. Essa tendência se manteve em 2010, com um aumento expressivo da diferença salarial no setor de serviços industriais de utilidade pública, em que a remuneração masculina foi 185,18% maior que a feminina.

No entanto, o ano 2020 demonstra algumas mudanças importantes, visto que o setor de serviços industriais de utilidade pública, que não apresentava dados de salários femininos em 2002 e mostrava grande desigualdade em 2010, passou a ter uma vantagem salarial feminina, indicando possível reversão nas tendências de gênero nesse setor específico, embora o número de empregos formais para mulheres ainda seja muito baixo. Por outro lado, setores como a extração mineral e a administração pública continuaram a exibir disparidades significativas, com homens recebendo consideravelmente mais que as mulheres.

O setor da agropecuária se modificou positivamente ao longo dos anos, apresentando redução contínua na diferença salarial de gênero, culminando em diferença de apenas 10,48% em 2020, comparada aos 59,09% em 2002 e 34,69% em 2010. Essa trajetória, mesmo o setor não sendo um dos que mais empregam, sugere um avanço substancial na busca por equidade salarial nesse segmento em específico.

Em conclusão, os dados refletem a complexidade das dinâmicas salariais e de gênero no mercado de trabalho de Toledo - PR, embora haja sinais de progresso em certos setores, a persistência de grandes disparidades em outros indica a necessidade de políticas públicas e iniciativas empresariais direcionadas para promover a igualdade de gênero de forma mais ampla e consistente. As

desigualdades identificadas entre os rendimentos dos salários entre homens e mulheres em Toledo - PR remetem ao que é percebido em um contexto nacional. Estudos de Cacciamali e Hirata (2005), Nunes e Santos (2016), Souza e Guedes (2016), Castro, Staduto e Kreter (2022) e Catelan *et al*. (2023) corroboram com o apresentado, consequentemente, o contexto verificado sugere que, apesar de algumas melhorias, a desigualdade salarial por gênero permanece um desafio significativo.

4.2.4 Análise dos diferenciais nos rendimentos do trabalho feminino em relação à ocupação

Para a realização desta análise, foram utilizados dados da base RAIS/CAGED referentes a sexo do trabalhador, CBO GR Grupos 94 (para obtenção de dados referentes ao ano de 2002), CBO GR Grupos 2002 (para obtenção de dados referentes aos anos de 2010 e 2020), em que, por motivo de incompatibilidade (já mencionado em análise anterior), não se faz possível agregação entre os grandes grupos 1994 e 2002.

Tabela 5 - Diferenças de salários entre homens e mulheres no município de Toledo - PR - CBO Grandes Grupos 1994 no ano de 2002

GRANDES GRUPOS CBO 94	M 2002	F 2002	% DIFERENÇA
0/1-Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores assemelhados.	R$ 3.339,82	R$ 2.412,85	38,42%
2-Membros dos poderes legislativo, executivo e judiciário, funcionários públicos superiores, diretores.	R$ 5.014,56	R$ 2.731,72	83,57%
3-Trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados.	R$ 1.680,76	R$ 1.323,05	27,04%
4-Trabalhadores de comércio e trabalhadores assemelhados.	R$ 1.469,71	R$ 907,16	62,01%
5-Trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança, auxiliares de saúde e trabalhadores assemelhados.	R$ 1.161,66	R$ 927,78	25,21%
6-Trabalh. agropecuária, florestais, da pesca e trabalhadores assemelhados.	R$ 1.127,38	R$ 827,02	36,32%
7/8/9-Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados.	R$ 1.414,99	R$ 899,71	57,27%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.

De acordo com a Tabela 5, as maiores diferenças nos salários, em comparação entre homens e mulheres, no ano de 2002, se encontravam nos

seguintes grandes grupos: com maior percentual, 83,57%, 2 - trabalhadores membros dos poderes legislativo, executivo e judiciário, funcionários públicos superiores, diretores de empresas e trabalhadores assemelhados, em que o salário médio masculino correspondia a R$ 5.014,56, e a remuneração feminina, R$ 2.731,72. Grande grupo 4 - trabalhadores do comércio e trabalhadores assemelhados, percentual de 62,01%, remuneração masculina R$ 1.469,71, e remuneração feminina R$ 907,16. E grande grupo 7/8/9 - trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados, com percentual de 57,27%, salário masculino de R$ 1.414,99, e o salário feminino de R$ 899,71.

O observado para o ano de 2002 é acentuada inequidade de salários, tendo em vista que os percentuais de diferença variaram entre 25,21% e 83,87% de vantagem masculina, em que, principalmente, os cargos dos três poderes públicos, membros superiores e cargos de diretoria ocupados por homens remuneravam mais que os mesmos cargos ocupados por mulheres.

Para o período correspondente aos anos de 2010 e 2020, os dados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 - Diferenças de salários entre homens e mulheres no município de Toledo - PR - CBO Grandes Grupos 2002 nos anos 2010 - 2020

GRANDES GRUPOS CBO 2002	M 2010	F 2010	% DIFERENÇA
1-Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse publico	R$ 5.356,28	R$ 3.595,48	48,97%
2-Profissionais das ciências e das artes	R$ 5.446,34	R$ 3.568,32	52,63%
3-Técnicos de nível médio	R$ 2.729,94	R$ 2.299,46	18,72%
4-Trabalhadores de serviços administrativos	R$ 2.167,75	R$ 1.792,24	20,95%
5-Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	R$ 1.664,77	R$ 1.226,10	35,78%
6-Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	R$ 1.606,96	R$ 1.425,75	12,71%
7-Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	R$ 1.743,26	R$ 1.134,63	53,64%
8-Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	R$ 1.751,81	R$ 1.413,00	23,98%
9-Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	R$ 2.609,59	R$ 1.878,32	38,93%
GRANDES GRUPOS CBO 2002	**M 2020**	**F 2020**	**% DIFERENÇA**
1-Membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse publico	R$ 6.990,42	R$ 3.963,40	76,37%
2-Profissionais das ciências e das artes	R$ 6.213,42	R$ 4.096,37	51,68%
3-Técnicos de nível médio	R$ 3.260,49	R$ 2.546,87	28,02%
4-Trabalhadores de serviços administrativos	R$ 2.233,05	R$ 1.857,62	20,21%
5-Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	R$ 1.990,02	R$ 1.464,68	35,87%
6-Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	R$ 1.773,28	R$ 1.632,42	8,63%
7-Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	R$ 2.068,49	R$ 1.421,55	45,51%
8-Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	R$ 2.250,56	R$ 1.823,03	23,45%
9-Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção	R$ 2.859,73	R$ 1.670,04	71,24%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: O sexo masculino é representado pela letra M e o sexo feminino é representado pela letra F.
*Dados deflacionados com base no ano de 2020.

As maiores diferenças salariais entre homens e mulheres, nos grandes grupos da CBO de 2002, para o ano de 2010, são as seguintes: grande grupo 7 - trabalhadores da produção de bens e serviços industriais, com percentual de 53,64%, em que o salário masculino correspondia a R$ 1.743,26, e R$ 1.134,63 salário feminino. Na sequência, grande grupo 2 - trabalhadores das ciências e das artes, com 52,63% de percentual de diferença nos salários, os homens recebiam R$ 5.446,34, enquanto as mulheres recebiam R$ 3.568,32. Em terceira colocação, o grande grupo 1 - membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público, com 48,97% de desigualdade entre os salários, a remuneração masculina correspondia a R$ 5.356,28, enquanto a feminina apontava para R$ 3.595,48.

No ano de 2020, as maiores diferenças salariais foram observadas nos

seguintes grandes grupos: 1 - membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público, com o salário masculino de R$ 6.990,42, e o salário feminino de R$ 3.963,40, percentual de 76,37%. Grande grupo 9 - trabalhadores em serviços de reparação e manutenção, com 71,24% de desigualdade, os trabalhadores homens recebendo R$ 2.859,73 e as trabalhadoras mulheres recebendo R$ 1.670,04. E na sequência com 51,68% de desigualdade, o grande grupo; 2 - profissionais das ciências e das artes, R$ 6.213,42 o salário masculino, e R$ 4.096,37, o salário feminino.

Na comparação das desigualdades salariais por gênero entre os dois períodos, percebe-se que nos três grandes grupos de maiores desigualdades o cenário apresentado é preocupante, pois se acredita que, no decorrer dos anos, a evolução da sociedade ocorra para um formato mais igualitário, essa hipótese não pode ser indicada no mercado formal de Toledo - PR, já que a disparidade salarial entre homens e mulheres, especialmente em cargos de alta responsabilidade e setores técnicos e artísticos, sugere que barreiras estruturais e culturais ainda desempenham papel significativo na perpetuação das diferenças (Barros; Mendonça, 1995; Ometto, 1997; Soares, 2000; Cacciamali; Hirata, 2005; Machado; Mata, 2005; Baylão; Schettino, 2016; Maia *et. al*, 2016; Nunes; Santos, 2016; Souza; Guedes, 2016; Leite, 2017; Castro; Staduto, 2019; Botassio; Vaz, 2020; Goldin, 2021; Castro; Staduto; Kreter, 2022; Nascimento de Jesus; Cruz Lima, 2022).

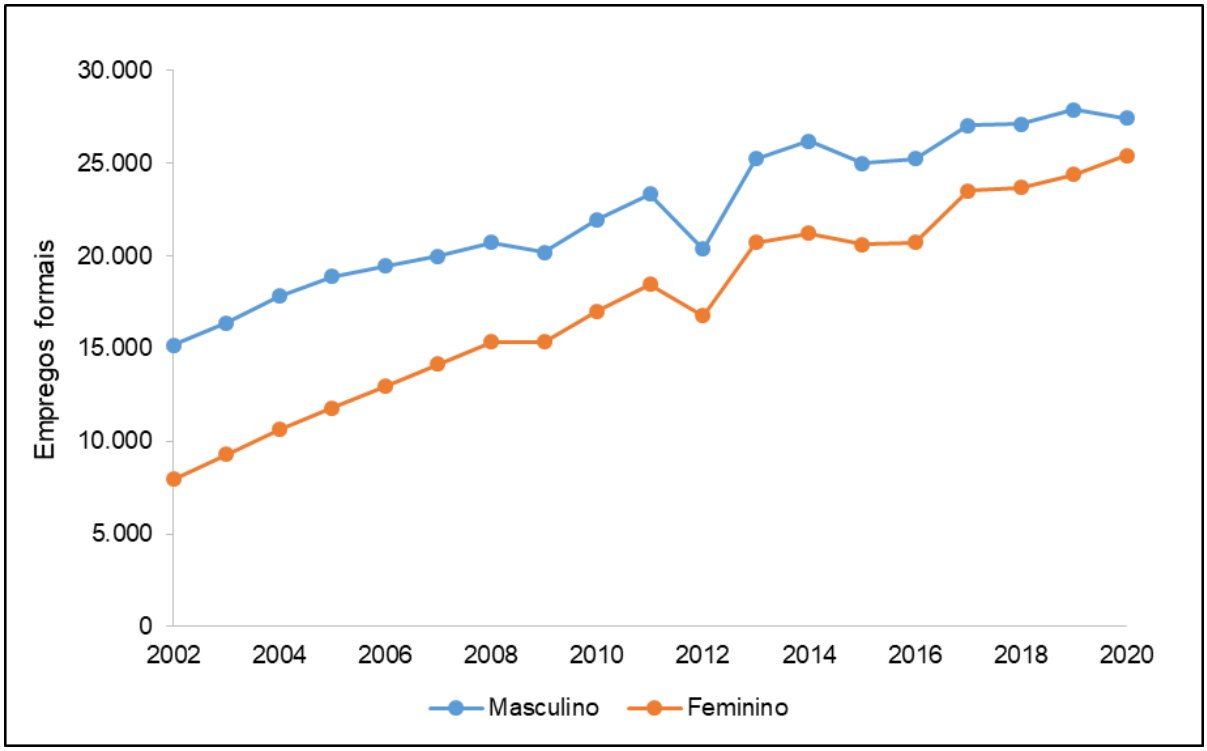
O resultado apresentado, inclusive, pode apontar para aproximação das dinâmicas percebidas no mercado de trabalho formal em Toledo - PR em relação às teorias do “Teto de Vidro” e do “Piso Pegajoso” (citadas anteriormente, p. 30), sendo entraves à colocação feminina em cargos de maior prestígio e por consequência, maior remuneração (Madalozzo, 2011; Leite, 2017; Fernandez, 2019; Botassio; Vaz, 2020).

4.3 ANÁLISE DAS MUDANÇAS (PERDAS OU GANHOS) EM EMPREGO FORMAL DE TOLEDO - PR POR GÊNERO EM RELAÇÃO AOS PERÍODOS DE CRISE ECONÔMICA

Esta seção tem como finalidade examinar como se comportou o emprego formal em Toledo - PR em relação às crises econômicas ocorridas durante o período de 2002 a 2020, permitindo visão mais ampla e buscando identificar quais foram os

impactos que estas acarretaram. As crises ocorridas na janela de tempo foram as seguintes: ano 2008, crise econômica global ou crise do *Subprime*, iniciada com o colapso imobiliário nos Estados Unidos; anos de 2014 a 2016, crise causada pela queda nos preços das *commodities* e crise política interna; e com início no primeiro semestre do ano de 2020, a crise causada pela pandemia da doença do coronavírus (Covid-19) e medidas de *lockdown*. Para esta análise foram utilizados dados da RAIS/CAGED referentes aos anos de 2002 a 2020, variável sexo do trabalhador e a variável remuneração nominal média.

Gráfico 8 – Comparativo total de empregos sob variável gênero do emprego formal em Toledo - PR no período de 2002 - 2020



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

De acordo com o Gráfico 8, tanto os empregos formais masculinos quanto femininos apresentaram tendência geral de crescimento ao longo dos anos. Como já abordado anteriormente, o número de empregos formais masculinos é maior que o feminino, embora essa diferença venha diminuindo no decorrer dos anos do estudo. No tocante das crises, percebe-se que os empregos formais em Toledo - PR oscilaram em queda e retomada. Para uma melhor análise das dinâmicas observadas, seguem os dados da Tabela 7.

Tabela 7 – Variação percentual dos empregos formais por gênero em Toledo - PR no período de 2002 a 2020

ANO	MASCULINO	VARIAÇÃO ENTRE OS ANOS	FEMININO	VARIAÇÃO ENTRE OS ANOS	TOTAL
2002	15.184	0,00%	7.943	0,00%	23.127
2003	16.393	7,96%	9.283	16,87%	25.676
2004	17.833	8,78%	10.651	14,74%	28.484
2005	18.890	5,93%	11.786	10,66%	30.676
2006	19.461	3,02%	12.974	10,08%	32.435
2007	19.984	2,69%	14.150	9,06%	34.134
2008	20.745	3,81%	15.349	8,47%	36.094
2009	20.192	-2,67%	15.371	0,14%	35.563
2010	21.967	8,79%	17.027	10,77%	38.994
2011	23.329	6,20%	18.470	8,47%	41.799
2012	20.394	-12,58%	16.793	-9,08%	37.187
2013	25.250	23,81%	20.715	23,35%	45.965
2014	26.205	3,78%	21.209	2,38%	47.414
2015	24.994	-4,62%	20.627	-2,74%	45.621
2016	25.248	1,02%	20.739	0,54%	45.987
2017	27.034	7,07%	23.534	13,48%	50.568
2018	27.112	0,29%	23.708	0,74%	50.820
2019	27.894	2,88%	24.401	2,92%	52.295
2020	27.436	-1,64%	25.425	4,20%	52.861

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

A Tabela 7 apresenta dados detalhados sobre o emprego formal em Toledo - PR segmentados por gênero e totalizando as variações anuais no período de 2002 a 2020. Esta análise é fundamental para compreender como as crises econômicas influenciaram o mercado de trabalho do município, destacando diferenças de impacto entre homens e mulheres.

De acordo com os dados, os empregos formais em ambos os sexos seguiam em crescimento entre o período de 2002 a 2008. Nos anos de 2008 e 2009 (crise econômica global), os empregos formais masculinos apresentaram declínio de 2,67%, e os empregos formais femininos não apresentaram redução, no entanto também não mantiveram a média de aumento percebida anteriormente. Uma possível hipótese para a perda de postos de trabalho masculinos é de que ocorreram nos setores mais afetados pela recessão, setor industrial e construção civil, segundo Vargas e Oliveira (2022).

No ano de 2012, foi observada queda acentuada nos empregos formais tanto masculinos quanto femininos no município, o ano obteve um dos piores

resultados do PIB em comparação aos anos anteriores. Em 2012, o resultado foi de 0,9%, enquanto no ano de 2010 foi 7,5% e, no ano de 2011, 2,7% (Relatório Anual 2012 – Banco Central, 2024). Em relação ao período dos anos de 2014 a 2016, período de recessão econômica brasileira, foi observada no ano de 2015 queda nos empregos formais femininos e masculinos, ou seja, tanto homens quanto mulheres tiveram perdas de emprego formal por influência da recessão; no entanto, as perdas nos postos de trabalho masculinos foram mais acentuadas, pois os setores mais afetados também foram os com mais cargos masculinos.

Ademais, de acordo com Cacciamali e Tatei (2016), o governo da época manteve a política anterior de estímulo à demanda através do aumento do consumo e do crédito subsidiado, apesar da desaceleração do comércio internacional, da queda nos preços das *commodities*, dos sinais de esgotamento da atividade econômica interna e do aumento acelerado da dívida pública. As expectativas de recuperação e expansão dos investimentos subsidiados foram frustradas, e a sobrevalorização da taxa de câmbio desviou o aumento da renda real para as importações. A elevação da inflação, aumento de déficit público e a desvalorização cambial foram resultados das práticas governamentais aplicadas. Por consequência, a recessão impactou no nível de emprego de vários setores, sendo maior na indústria que fechou muitos postos de trabalho, e o emprego na construção civil também foi impactado por denúncias de esquemas de corrupção nas grandes empreiteiras.

Em concordância, Bridi (2020, p. 148), ao analisar o mercado de trabalho brasileiro no período pré-crise da pandemia do Covid-19, argumenta que a “deterioração do mercado de trabalho antecede a pandemia”.

Inerente à crise da pandemia do Covid-19, observa-se em Toledo - PR que, durante o ano de 2020, os postos de emprego formal feminino se mantiveram, enquanto os postos masculinos apresentaram declínio. Dentre possíveis explicações se podem citar: 1 - o fato de que nem todos os efeitos reais da pandemia foram possíveis de serem percebidos no final do ano em questão, pois, ao analisar somente o ano de início, a falta de acompanhamento do período restante se torna uma variável que compromete os resultados totais do impacto desta; 2 - o banco de dados da RAIS/CAGED apresenta o estoque de empregos para 31 de dezembro, portanto pode ter ocorrido oscilação de postos de trabalho feminino durante o decorrer do ano e, ao final deste, voltaram a serem preenchidos enquanto os

masculinos permaneceram em queda; 3 – outra justificativa pertinente se relaciona com a ocupação feminina, onde as atividades de cuidado, geralmente ligadas à saúde, as “atividades femininas”, permanecerem com os postos de trabalho mantidos tendo em vista o cenário da própria crise na saúde que a pandemia causou.

Para aprofundamento da análise, a Tabela 8 apresenta dados referentes à remuneração média nominal, no intuito de verificar se ocorreram oscilações no comportamento anual dos salários, principalmente nos períodos de crise econômica.

Tabela 8 - Variação da remuneração média por gênero em Toledo - PR - período de 2002 a 2020

ANO	REMUNERAÇÃO NOMINAL MÉDIA MASCULINA	VARIAÇÃO ENTRE OS ANOS	REMUNERAÇÃO NOMINAL MÉDIA FEMININA	VARIAÇÃO ENTRE OS ANOS
2002	R$ 1.535,17	0,00%	R$ 1.280,03	0,00%
2003	R$ 1.616,57	5,30%	R$ 1.293,82	1,08%
2004	R$ 1.673,52	3,52%	R$ 1.350,12	4,35%
2005	R$ 1.786,62	6,76%	R$ 1.486,38	10,09%
2006	R$ 1.887,46	5,64%	R$ 1.554,18	4,56%
2007	R$ 1.914,71	1,44%	R$ 1.582,98	1,85%
2008	R$ 1.965,47	2,65%	R$ 1.634,03	3,22%
2009	R$ 2.084,06	6,03%	R$ 1.748,69	7,02%
2010	R$ 2.149,67	3,15%	R$ 1.768,32	1,12%
2011	R$ 2.258,10	5,04%	R$ 1.845,25	4,35%
2012	R$ 2.371,81	5,04%	R$ 1.981,42	7,38%
2013	R$ 2.558,70	7,88%	R$ 2.063,08	4,12%
2014	R$ 2.682,59	4,84%	R$ 2.167,97	5,08%
2015	R$ 2.714,77	1,20%	R$ 2.181,90	0,64%
2016	R$ 2.740,44	0,95%	R$ 2.264,50	3,79%
2017	R$ 2.803,72	2,31%	R$ 2.266,01	0,07%
2018	R$ 2.740,92	-2,24%	R$ 2.232,69	-1,47%
2019	R$ 2.665,69	-2,74%	R$ 2.191,28	-1,85%
2020	R$ 2.632,54	-1,24%	R$ 2.127,21	-2,92%

Fonte: Elaborado pela autora (2024).
Nota[1]: valores deflacionados com base no ano de 2020.

Conforme a apresentação dos dados contidos na Tabela 8, no período de 2002 a 2017, a remuneração nominal média de ambos os gêneros apresentou crescimento contínuo. No período dos anos de 2018 e 2019, os salários começaram a apresentar declínio; para o ano de 2020, ocorre um declínio maior da remuneração feminina, em comparação à masculina, o que pode ser um reflexo da pandemia do

Covid-19, em que, conforme a Tabela 7, os dados não demonstraram perdas de postos de trabalho feminino. Nesta tabela, nota-se a redução mais acentuada nos valores recebidos para trabalhadoras, como sugerem Barbosa, Costa e Hecksher (2020), as mulheres foram mais impactadas pela crise econômica causada pela pandemia, tanto no sentido de ausência das atividades escolares presenciais como também no aumento de atividades domésticas e de cuidado, que ainda recaem em sua maioria sob a classe feminina.

É relevante observar que, nas crises anteriores, não houve reduções salariais, o que ocorreram foram oscilações nas porcentagem de aumento salarial, a única crise em que se comprovou a redução salarial foi a causada pela pandemia de Covid-19. Ademais, uma das hipóteses para que os salários femininos tenham sido os mais afetados quanto à redução dos rendimentos pode ser pelo fato de que, para manterem os empregos e evitar aglomerações (conforme recomendação dos órgãos responsáveis), houve diminuições na jornada de trabalho e, por consequência, a diminuição da remuneração recebida, existe ainda a possibilidade de as mulheres terem aceitado esta situação no intuito de manter o vínculo de trabalho, por isso não foram constatadas baixas nos empregos femininos.

4.4 POLÍTICAS PÚBLICAS OU INICIATIVAS DIRECIONADAS À REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TOLEDO - PR

Este capítulo visa à identificação da existência de políticas ou iniciativas públicas voltadas a reduzir as desigualdades de gênero no município de Toledo - PR, para a elaboração desta seção foram consultados sites da Prefeitura Municipal, Agência do Trabalhador, Associação Comercial e Industrial de Toledo (ACIT) e da Universidade Estadual do Oeste Paranaense (UNIOESTE), além de contatos e entrevistas não estruturadas com servidores e responsáveis por setores relacionados à temática. No decorrer do texto, são apresentados os resultados da averiguação.

Segundo Lynn (1980), as políticas públicas são um conjunto de medidas governamentais que geram resultados específicos, nessa perspectiva, consistem em um conjunto de ações e decisões deliberadas tomadas por entidades governamentais, com o objetivo de resolver problemas públicos e promover o bem-estar da sociedade. Essas políticas são orientadas por valores, prioridades e

objetivos sociais e econômicos, refletindo a visão de uma sociedade sobre como alcançar o desenvolvimento e a justiça social.

A discussão referente às políticas públicas tem um caráter complexo, pois, de acordo com Machado e Andrade (2021), apesar do conceito de “iguais perante a lei” esteja previsto nas constituições brasileiras desde a primeira constituição republicana, em 1891, foi apenas na Constituição de 1988 que a igualdade perante a lei se expandiu para reconhecer que homens e mulheres possuem os mesmos direitos e deveres. Isso permitiu que a sociedade exigisse do Estado ações que construam uma realidade verdadeiramente mais equitativa, assim recaindo sobre os governos a responsabilidade de elevar os grupos socioeconomicamente desfavorecidos a condições mais equitativas para competir pelas oportunidades disponíveis.

Cabe também enfatizar que, desde 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura a igualdade salarial, sem distinção de gênero. A Lei n. 13.467/2017, apesar de controversa, manteve a redação original, garantindo que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento, corresponderá igual salário”. A nova redação ampliou essa proteção, proibindo discriminação baseada em sexo, etnia, nacionalidade ou idade (Da Motta; Araújo, 2024).

Em outros artigos, como o art. 5º e o art. 76º, a CLT menciona 'sem distinção de sexo', reforçando a necessidade de igualdade salarial e condições justas de trabalho. Anterior à Lei n. 13.467/2017, a Lei n. 9.799/99 inseriu um capítulo na CLT abordando a duração e condições de trabalho, além de proibir discriminação contra mulheres, proibindo anúncios de emprego tendenciosos, recusa de promoção ou demissão por sexo, exigência de comprovação de esterilidade ou gravidez, critérios subjetivos em concursos e revistas íntimas no trabalho. Além disso, promove políticas de igualdade de gênero, visando corrigir distorções no acesso ao emprego e condições de trabalho das mulheres (Da Motta; Araújo, 2024).

Ainda sob essa abordagem, os autores analisaram se as políticas públicas inspiradas na igualdade de gênero têm efetivamente promovido a equidade entre homens e mulheres, considerando as particularidades de cada um, e em contextos diferentes, do ambiente carcerário e do mercado de trabalho. O resultado apresentado pelos autores foi que as políticas públicas devem ir além da simples igualdade e considerar as diferenças inerentes a cada gênero para promover uma

verdadeira equidade. A implementação eficaz dessas políticas requer um compromisso contínuo e uma compreensão mais profunda das necessidades específicas de homens e mulheres.

Da mesma forma, para Machado e Andrade (2021), as mulheres constituem a maioria da população brasileira e, portanto, têm pleno direito de participar amplamente das decisões nacionais. Contudo, a participação feminina nas esferas de poder, especialmente nos legislativos, é bastante limitada, refletindo a perpetuação do patriarcado e questionando os princípios constitucionais de uma sociedade justa e solidária. As políticas públicas que visam proporcionar condições mais equitativas aos grupos vulneráveis, como as ações afirmativas, são justificadas pelo compromisso constitucional com a igualdade e a justiça. Para as mulheres, é essencial incluí-las de maneira equitativa em todos os espaços de decisão, removendo-as de nichos tradicionalmente femininos. Além disso, a diferença salarial sem justificativa objetiva deve ser denunciada e combatida, portanto as discussões sobre justiça de gênero são fundamentais para entender essa realidade e superar as disparidades entre homens e mulheres, promovendo uma sociedade verdadeiramente democrática.

Sob a ótica da relevância das políticas públicas que objetivam a diminuição das desigualdades entre os gêneros, vale destacar a transversalidade de gênero destas, em que resultados alcançados em determinadas situações corroboram com variáveis relacionadas de forma satisfatória. Exemplo disso são vagas em creches e Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs), que propiciam às mães condições de trabalho, principalmente as de renda menor que não podem contar com o apoio pago para o cuidado com os filhos (Matos; Costa, 2018).

Marcondes, Diniz e Farah (2018) apontam que a transversalidade de gênero é essencial para que sejam estruturadas políticas públicas que promovam a igualdade, pois dessa forma garante que as questões do tema sejam consideradas de forma abrangente e intersetorial, é uma estratégia de diversos instrumentos e mecanismos de gestão que envolvem a participação social.

De acordo com o exposto acima, no município de Toledo - PR, conforme os dados do estudo demonstraram, ocorrem dinâmicas semelhantes a todo o cenário nacional, em que persiste a tradicional divisão sexual do trabalho que coloca, predominantemente, as mulheres em profissões de cuidado com menor reconhecimento social e econômico, enquanto os homens ocupam atividades e

profissões de maior importância política, econômica e social. Conforme verificado no decorrer das análises dos dados, de acordo com os Gráficos 6 e 7, a maioria das mulheres empregadas formalmente estavam alocadas, conforme CBO 94 e CBO 2002, em ocupações relacionados a serviços, ao passo que, quando a análise é focada à remuneração média recebida no comparativo de gênero, os dados verificados resultaram em acentuadas desigualdades salariais (conforme Tabelas 5 e 6), evidenciando principalmente que, em cargos de maior prestígio, a desvantagem salarial feminina é ainda maior.

Nesse contexto, com o intuito de verificar se o município possui ações que objetivam a redução da desigualdade de gênero, foram apuradas juntamente à Prefeitura Municipal quais ações ou políticas são desenvolvidas. Nesse âmbito, vinculado à Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano, encontram-se a Coordenadoria de Políticas para Mulheres e o Conselho Municipal dos Direitos da Mulher (CMDM), que visam permitir a participação da população, desenvolver e sugerir diretrizes para ações governamentais voltadas à promoção dos direitos das mulheres e atuam na fiscalização das políticas públicas direcionadas à igualdade entre homens e mulheres, além de fortalecer o empoderamento feminino, por intermédio de iniciativas.

Dentre as várias ações, projetos e iniciativas, citam-se: Projeto Inspirar, Empreender e Empoderar, que propõe atividades tanto educativas, como de desenvolvimento do empreendedorismo (no projeto do ano 2022/2023, foi adquirida a consultoria de Sebrae acompanhar as mulheres participantes); Núcleo Maria da Penha (NUMAPE); Dia Estadual de Combate ao Feminicídio – 22 de julho; Campanha Mês Agosto Lilás e Aniversário da Lei Maria da Penha; Campanha Internacional dos 16 dias de Ativismo pelo fim da Violência contra a Mulher; Seminário Mulheres em Foco (com palestras, treinamentos, rodas de conversas e capacitação); Campanha Outubro Rosa; Encontro das Trabalhadoras Rurais; Projeto Primavera; Campanha Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica; e eventos referentes ao Mês da Mulher (blitz educativas, orientações acerca dos direitos das mulheres, conscientização, passeio ciclístico e outras atividades esportivas).

Em 30 de abril do ano de 2024, foi sancionada a Lei n. 2.749, que deu início ao Fundo Municipal dos Direitos da Mulher (FMDM) de Toledo, com objetivo captar, fiscalizar e aplicar os recursos necessários às atividades do Conselho Municipal dos

Direitos da Mulher (CMDM) (Prefeitura Municipal, 2024).

Ações de outros núcleos vinculados à Prefeitura Municipal também colaboram com o tema, é o caso da Secretaria Municipal de Assistência Social (SMAS) e os Centros de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), em que profissionais da área de psicologia e serviço social realizam escuta qualificada e promovem encaminhamentos à rede de proteção à mulher.

Juntamente à Prefeitura de Toledo - PR, o Conselho de Desenvolvimento de Toledo (CODET), instituído pela Lei n. 2084/2011, com última modificação segundo Lei n. 2242/2017, tem como objetivo atuar no progresso econômico do município, o Conselho se divide em Câmaras Técnicas, e atua em conjunto com outros órgãos municipais como a ACIT, Agência do Trabalhador, universidades, sociedade civil e setor privado. Essa composição diversificada proporciona ao conselho uma visão ampla e integrada das necessidades e oportunidades econômicas do município, formulando orientações e desenvolvimento de projetos e pesquisas. A Câmara Técnica da Empregabilidade é uma das ações do CODET, em que são desenvolvidas iniciativas de pesquisa para identificar demandas do mercado e criação de postos de trabalhos, qualificação profissional e acesso ao trabalho formal, como o 1º Fórum Estratégico da Empregabilidade, no ano de 2021, dentre os resultados, foram apresentados indicadores do perfil dos trabalhadores e das vagas de trabalho no Município.

A Secretaria de Agronegócio, Inovação, Turismo e Desenvolvimento Econômico, com o intuito de capacitar as mulheres do agronegócio, no ano de 2023, realizou em parceria do Sindicato Rural do município e com o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural/Federação da Agricultura do Estado do Paraná (SENAR/FAEP) o curso de Operação e Manutenção de Tratores Agrícolas em versão especial para mulheres (Prefeitura Municipal, 2024).

Na Secretaria de Segurança e Mobilidade Urbana, existe o serviço de Patrulha Maria da Penha, que atende vítimas de violência (violência física, psicológica, moral sexual ou patrimonial) doméstica e familiar, a partir da realização de Boletim de Ocorrência na delegacia, solicitando medidas protetivas. O programa foi implantado em 2016 e atua com proteção, prevenção, monitoramento, acompanhamento e fiscalizando as medidas protetivas de urgência, das vítimas de violência doméstica ou familiar. A Guarda Municipal dispõe de equipe especializada para atendimento das vítimas e conta com uma viatura exclusiva (Prefeitura

Municipal, 2024).

Em continuidade, outra ação de proteção às mulheres é a Operação Mulher Segura Paraná, lançada pelo Governo Estadual no mês de abril do ano de 2024, em Toledo – PR está sob responsabilidade do 19º Batalhão de Polícia Militar (BPM). As atividades do Programa incluem palestras, cumprimento de mandados judiciais, visitas para acompanhamento e monitoramento de acusados ou condenados por violência contra mulheres. A operação, em colaboração com diversas instituições e forças de Segurança Pública, busca reprimir crimes contra mulheres, prevenir ocorrências e oferecer apoio às vítimas.

A ACIT também desempenha diversas atividades para fomentar o empreendedorismo e trabalho feminino e o combate à violência contra as mulheres. As atividades realizadas são eventos de homenagem e comemoração ao Dia Internacional das Mulheres, palestras e treinamentos, alguns desenvolvidos em parceria com a Coordenadoria de Política para as Mulheres da Secretaria de Políticas para Infância, Juventude, Mulher, Família e Desenvolvimento Humano. A Associação é integrante da Câmara da Empregabilidade de Toledo participando das ativamente das ações de pesquisa, reuniões, propostas e atividades de melhoria que atender às demandas do município (ACIT, 2024).

A ACIT também conta com o Núcleo da Mulher Empresária, que se caracteriza por ser um núcleo multisetorial, dessa forma engloba empresas de diversos setores composto por mulheres de negócio com foco na competitividade e no desenvolvimento empresarial, objetivando o resultado financeiro. O núcleo existe desde o ano de 2014, incentivando o empreendedorismo feminino e combate à violência, tanto em colaboração à ACIT como no desenvolvimento de ações próprias referentes à temática, com o intuito de fortalecer as empresárias participantes do grupo e os negócios por elas geridos (ACIT, 2024).

O município de Toledo - PR também conta com a Delegacia da Mulher da Polícia Civil do Paraná (PCPR), que presta atenção especial e acolhimento de mulheres vítimas de violência doméstica, familiar ou sexual. Os policiais civis passam por capacitações e treinamentos para efetuarem os atendimentos às vítimas com atenção e profissionalismo. Também pode ser efetuado o registro de ocorrência *on-line*, em que a mulher que sofreu violência efetua o registro do boletim de ocorrência pela internet (Governo do Paraná-PCPR, 2024).

O NUMAPE, um Projeto de Extensão da UNIOESTE/TOLEDO, no ano de

2018, colabora com a rede de serviços públicos e tem como objetivo oferecer um espaço para acesso de informações, esclarecimento e debate sobre as Medidas Protetivas de Urgência (MPU), visando contribuir para a construção da autonomia das mulheres em situação de violência. No ano de 2023, foram realizadas cerca de 40 atividades socioeducativas, incluindo palestras, dinâmicas, rodas de conversa, entre outras, sendo estas realizadas com profissionais da área da saúde das Unidades de Saúde do município de Toledo, campanhas de conscientização em espaços abertos, com alunos do ensino fundamental e médio de diversas escolas, trabalhadores de empresas privadas, estudantes dos diferentes cursos da UNIOESTE/Toledo, e para a comunidade em geral, a abordagem preventiva envolve diálogo contínuo com pessoas que contribuem para a violência intrafamiliar contra mulheres e meninas. Essas ações engajam mulheres não conscientes de situações de abuso, sensibilizam homens e meninos sobre comportamentos abusivos e permitem ouvir jovens que vivenciam violência em casa e reproduzem esses padrões (Nisiide *et al.*, 2024).

As atividades do NUMAPE são conduzidas pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas e o Curso de Direito e buscam: elaborar ações que promovam o acolhimento e a assistência jurídica gratuita, facilitando o acesso à justiça para mulheres em situação de violência, garantindo-lhes a proteção e a tutela de seus direitos; implementação de ações preventivas por intermédio de práticas socioeducativas, articulação e mobilização social, com o objetivo de combater a violência contra as mulheres; e fortalecer a rede de proteção e conscientizar a população sobre os direitos das mulheres, visando ao cumprimento efetivo da Lei Maria da Penha, especialmente no que se refere ao artigo 27 (“Em todos os atos processuais, cíveis e criminais, a mulher em situação de violência doméstica e familiar deverá estar acompanhada de advogado” - Lei Maria da Penha e Legislação Correlata, p. 27). Os serviços oferecidos pelo Núcleo são: assistência jurídica gratuita às mulheres, tanto da comunidade interna quanto externa, fornecendo as informações requisitadas e realizando os devidos encaminhamentos dos casos; suporte psicológico; e apoio socioeducativo a alunos do ensino fundamental I e II, assim como a jovens do ensino médio de escolas públicas e privadas, além de oficinas e atividades educativas e de acompanhamento das mulheres atendidas pelo NUMAPE (UNIOESTE, 2024).

Juntamente à verificação do site da Prefeitura Municipal de Toledo - PR, no

mês de julho de 2024, foi realizada a visita e entrevista não estruturada à Coordenadoria de Políticas para Mulheres, com sede na Rua México, n. 150, Jardim Gisela, Toledo - PR, em que as servidoras Sra. Daliana Uemura (Diretora do Departamento de Políticas de Cidadania e Desenvolvimento Humano) e Sra. Adriane Lenice Genari Dias (Coordenadora de Políticas para Mulheres) descreveram as ações desenvolvidas, já mencionadas acima, e enfatizaram que o contexto cultural é uma grande dificuldade enfrentada no município, assim como em todo o território nacional, as mulheres sofrem diversos tipos de abusos e coação.

Muitas dessas mulheres até desenvolvem atividades profissionais como empreendedoras, vendendo produtos, artesanatos e prestando serviços, porém não veem a própria autonomia, colocando-se à esfera das necessidades do companheiro, da família e do cuidado com familiares idosos, deixando muitas vezes de se perceberem como indivíduos portadores de anseios próprios e com plena capacidade de tomarem suas próprias decisões. Segundo Uemura e Genari (2024), o primeiro passo é trabalhar buscando desenvolver o empoderamento feminino, não no sentido de excessos e extravagâncias, mas sim de que mulheres e homens trabalhem juntos e cada um veja o outro com empatia e respeito.

Juntamente com a pesquisa na Prefeitura Municipal de Toledo - PR, junto à Sala do Empreendedor, a servidora Sra. Andressa Paula Gea Da Silva, nomeada como agente de crédito do município, descreveu que, por intermédio da instituição financeira Fomento Paraná, consta a linha de crédito Banco da Mulher, criada especificamente estimular e incentivar o empreendedorismo feminino, oferecendo taxas de juros reduzidas. Dentro do Banco da Mulher existem linhas para microempreendedoras individuais (MEI) e para Micro e Pequenas Empresas (MPE), que tenham mulheres como proprietárias ou sócias.

Em continuidade, em julho de 2024, foi realizada uma entrevista com os servidores da Agência do Trabalhador de Toledo – PR; Sr. Amir Kanitz (Diretor de Políticas de Emprego e Relações do Trabalho), Sr. Cristiano José da Silva (Coordenador de Qualificação da Agência do Trabalhador), Sr. Rafael Gustavo Cavalli (Analista em Administração), e Sra. Aline Bonetti Rubini (Assistente em Administração), para verificar se o órgão efetua alguma ação no sentido de redução de desigualdades de gênero no município. O apresentado foi que na Agência não há ação específica para tal, no entanto foi exposto que as mulheres em situação de vulnerabilidade e que estão à procura de um emprego formal são encaminhadas

pelo CREAS para a Agência e são atendidas assim que chegam ao estabelecimento, sem necessidade de aguardar em filas. A servidora Sra. Aline Bonetti Rubini é responsável pelo recrutamento e verifica com a solicitante quais as suas aptidões, agendando entrevistas de emprego. Mesmo a instituição não tendo uma ação específica para o público feminino, presta atendimento diferenciado às mulheres que se encontram em situação de violência encaminhadas pelo CREAS.

Ademais, a Agência do Trabalhador sinalizou que, no ano de 2023, entre 02 de outubro e 27 de novembro, efetuou um levantamento do perfil dos candidatos e dos empregados de Toledo - PR, em parceria com a Câmara Técnica de Empregabilidade do CODET, em que foram aplicadas 336 entrevistas com candidatos que compareceram à Agência. As entrevistas foram aplicadas aos candidatos pelos próprios servidores. Entre os resultados apresentados, a instituição informou que o perfil da candidata mulher às vagas de emprego no ano de 2023 foi: estado civil solteira, com idade entre 21 a 30 anos, com filhos (não especifica quantos), com ensino médio completo, desempregada há menos de 30 dias (pediu demissão por motivos pessoais ou familiares), recebia remuneração de aproximadamente 1,5 salários mínimos e permanece em busca da mesma remuneração e benefícios anteriores. Procura por cargos de auxiliar e/ou atendente, preferencialmente no comércio e indústria (Indicadores do mercado de trabalho de Toledo, 2023).

O perfil verificado pela Agência ao candidato homem é o seguinte: estado civil solteiro, faixa etária entre 25 a 35 anos, não possui filhos, escolaridade ensino médio completo, está desempregado ou desempenhando algum trabalho informal (pediu demissão por motivos pessoais e/ou mudança de carreira), recebia remuneração de aproximadamente 2 salários mínimos, busca melhor remuneração e benefícios em cargos diversos, preferencialmente na indústria e/ou prestação de serviços (Indicadores do mercado de trabalho de Toledo, 2023).

Após a análise dos perfis apresentados pela Agência do Trabalhador do município, é possível perceber que, enquanto as candidatas mulheres possuem filhos, os candidatos homens afirmam não possuir, fato este que pode sinalizar a necessidade de auxílio no sentido de local para que estas mulheres deixem seus filhos para trabalhar, como creches e CMEIs. Outro resultado significativo é de que, mesmo ambos demonstrarem a mesma escolaridade, as mulheres recebiam remuneração inferior, em média 1,5 salário mínimo e esperavam receber o mesmo

em outro emprego, enquanto seus pares recebiam nos empregos anteriores em média 2 salários mínimos e esperavam remuneração melhor no próximo emprego. Os cargos almejados também são diferentes, as mulheres procuravam cargos de auxiliar ou atendente na indústria e comércio, os homens buscavam por cargos diversos, nos setores da indústria e de serviços (Indicadores do mercado de trabalho de Toledo, 2023).

Foram verificados também na Secretaria Municipal da Educação da Prefeitura Municipal assuntos relacionados a vagas em CMEIs. Existem 30 CMEIs em Toledo - PR, mas a secretaria não divulgou quantas vagas no período regular e no período integral são ofertadas. Os critérios de prioridade das vagas em período regular e no período integral obedecem à Instrução Normativa n. 08/2023, dentro dos quais:

> Art. 2° - São critérios para prioridade de matrícula em período regular nos Centros Municipais de Educação Infantil:
> I. Crianças em situação de vulnerabilidade, risco ou com direitos violados, avaliadas pela Equipe Técnica do Programa “Toda Criança na Escola” ou encaminhadas à Secretaria da Educação pelas Equipes Técnicas dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social – CREAS e Centros de Referência de Assistência Social – CRAS, mediante avaliação profissional; II. Crianças beneficiárias do Programa Bolsa Família; III. Famílias com menor renda familiar per capita; IV. Crianças matriculadas em período regular no CMEI que oferece Educação em Tempo Integral;
>
> Art. 3º – A seleção de alunos para a Educação em Tempo Integral em Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs) do Município de Toledo far-se-á de acordo com os critérios de prioridade: I. Crianças em situação de vulnerabilidade, risco ou com direitos violados, avaliadas pela Equipe Técnica do Programa Toda Criança na Escola ou encaminhadas à Secretaria da Educação pelas Equipes Técnicas dos Centros de Referência Especializados de Assistência Social – CREAS e Centros de Referência de Assistência Social – CRAS, mediante avaliação profissional; II. Crianças beneficiárias do Programa Bolsa Família; III. Famílias com menor renda familiar per capita; IV. Crianças matriculadas em período regular no CMEI que oferece Educação em Tempo Integral; V. Residência próxima do CMEI que oferta vagas em tempo integral (Instrução Normativa n. 08/2023, 2023, p. 2).

Segundo Constituição Federal, art. 205º, “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família...”, ainda o art. 208º reforça: “O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de (...) atendimento em creche e pré-escola às crianças até 5 anos de idade”. Portanto, a educação é garantia como diretos de todos os cidadãos, sendo direito do toda criança a educação infantil. Por si só este é um preceito indicativo da necessidade de creches para atender a essa

demanda; no entanto, essa necessidade não é somente das crianças, mas também das mães para que possam trabalhar e contribuir com a produção de riquezas do país.

Estudos de Bruschini (2007) e Andrade (2019) revelam que o cuidado com os filhos pode dificultar a inserção das mulheres no mercado de trabalho, por isso o acesso a creches é essencial para que elas possam realizar atividades remuneradas. A disponibilidade de vagas em creches indica a autonomia econômica das mulheres, e a falta dessas vagas é um desafio relacionado ao alcance da igualdade de gênero no trabalho.

Para Andrade (2009), segundo levantamento de dados da PNAD, no ano de 2012, para 20% das mulheres com filhos com idade de 0 a 3 anos com acesso à creche, a taxa de ocupação feminina se aproximava de 73%, enquanto para praticamente 78% das mães sem acesso à creche, 57% delas permaneciam fora do mercado de trabalho. A autora ainda expõe que a partir de dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) do ano de 2016, que, quanto maior for o número de filhos que uma mulher possui e quanto menor for a idade destes, maior será a tendência à inatividade feminina por consequência da divisão sexual do trabalho.

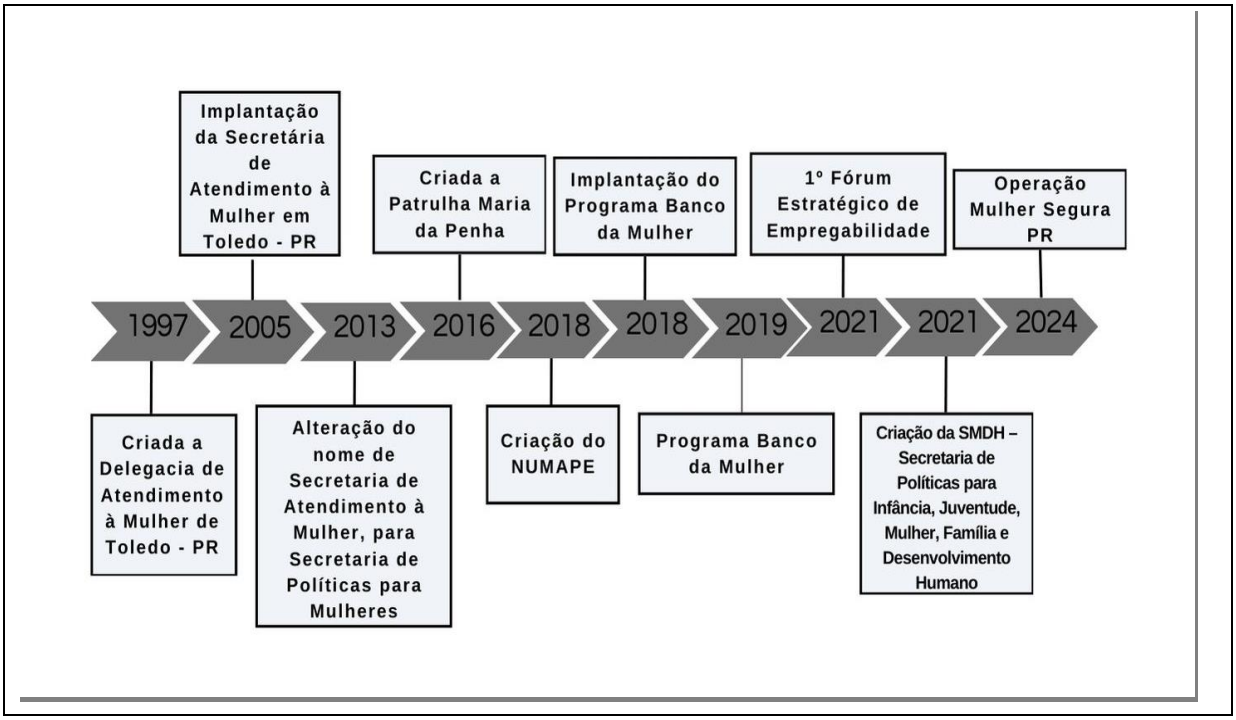
Conforme o apresentado, as políticas públicas e iniciativas para redução da desigualdade de gênero em Toledo - PR têm demonstrado esforço em diversas frentes, incluindo legislação, capacitação, ações de conscientização, empoderamento, fomento ao empreendedorismo e proteção contra a violência. No entanto, a efetividade destas ações depende de acompanhamento contínuo e de mudança cultural que permita às mulheres alcançarem respeito, dignidade, segurança e voz na sociedade.

O município tem mostrado compromisso claro com o tema, mas ainda há diversos desafios a serem superados, no tocante deste trabalho, à divisão sexual do trabalho e à diferença salarial. Continuidade, acompanhamento rígido e ampliação dessas iniciativas, como verificação aprofundada a respeito da necessidade de ampliação de creches e centros de educação infantil, podem melhorar e favorecer a inserção de mais mulheres no mercado de trabalho formal. Além de que as iniciativas tanto de educação, conscientização, fiscalização e cumprimentos das leis são essenciais para uma sociedade mais justa e igualitária para homens e mulheres.

Sendo assim, percebe-se a relevância de algumas ações por parte da iniciativa

pública, em que a transversalidade das ações, por meio de programas e políticas, embora sejam específicas para a redução da violência e empoderamento feminino, demonstram resultados mais amplos, pois estas ações oferecem mais segurança, confiança e autonomia às mulheres, resultando em maior inserção destas na sociedade e no mercado de trabalho formal.

Figura 5 – Linha do tempo das iniciativas direcionadas à redução da desigualdade de gênero em Toledo - PR



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Na Figura 5, foram sistematizadas as iniciativas identificadas por parte do poder público na busca pela redução da desigualdade entre homens e mulheres, conforme mencionado anteriormente, é notório o engajamento quanto ao tema no município, cabendo relacionar, após o levantamento de dados da pesquisa, que o cenário tem evoluído nesse tocante, no entanto para a maioria das mulheres essa evolução ainda se mostra lenta e necessita de maior conscientização e ações cada vez mais sólidas e eficazes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foram analisadas as transformações no mercado de trabalho formal do município de Toledo - PR entre os anos de 2002, 2010 e 2020, com foco nas desigualdades de gênero. O objetivo geral foi observar como essas desigualdades se manifestam em termos de rendimento, considerando variáveis como escolaridade, idade, setor de trabalho e ocupação do trabalhador.

Mediante este questionamento, foram elencados três objetivos específicos: a) analisar a evolução do trabalho feminino no mercado de trabalho formal de Toledo entre 2002 e 2020; b) observar os diferenciais do rendimento do trabalho para mulheres, relacionando com os fatores escolaridade, idade, setor e ocupação no período de 2002, 2010 e 2020; e c) identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de gênero no município de Toledo - PR.

Nesse contexto, com apoio de ampla revisão de literatura e coleta de dados da base RAIS/CAGED do MTE, ao primeiro objetivo específico foi verificado que o mercado de trabalho formal em Toledo - PR seguiu em crescimento de postos de trabalho, para o ano de 2002 eram 25.425 empregos, ao passo que em 2020 este número dobrou e atingiu 52.861 empregos formais, demonstrando que o município segue em desenvolvimento e expansão das suas atividades econômicas. O percentual feminino, que no primeiro ano do estudo era 34,35%, passou a representar (em 2020) 48,10%. Ao passo que, o masculino passou de 66,65% em 2002 para 51,90% em 2020. Ao investigar de forma geral a remuneração média dos trabalhadores, foi verificado que as mulheres recebem salário inferior aos homens e que a maioria das mulheres (37,57%) está alocada no setor de serviços, enquanto os empregos masculinos se encontram em sua maioria no setor da indústria (39,90%).

Quanto ao nível escolar, a maioria dos trabalhadores possui o ensino médio completo (49,38% dos homens e 43,69% das mulheres). Também foi observado que a segunda maior escolaridade feminina é o ensino superior completo (22,45%), enquanto que a segunda maior escolaridade masculina é o ensino fundamental incompleto (15,77%). A maioria dos trabalhadores formais do município possui de 30 a 39 anos (28,37% dos homens e 30,19% das mulheres). Quanto à ocupação por gênero, a maioria dos homens se encontrava em ocupações ligadas à indústria, e a

maioria feminina, em atividades ligadas aos serviços (como observado também na variável setor), indicando diferenciação nas ocupações, (46,89% dos homens nas ocupações trabalhadores de bens e serviços industriais, 52,06% das mulheres nas ocupações trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados e trabalhadores de serviços administrativos).

Com relação ao segundo objetivo específico, foi verificada a remuneração nominal média para homens e mulheres, sob as variáveis de escolaridade, idade, setor e ocupação, comprovando que os salários masculinos superam significativamente os femininos, e por conseguinte, acusando a existência de desigualdade salarial entre os gêneros. Foi verificado que para o ano 2020, os níveis escolares que apresentaram maiores desigualdades foram: ensino superior completo (55,49%), ensino fundamental completo (41,63%) e ensino médio incompleto (36,00%).

Na variável faixa etária, as maiores desigualdades foram encontradas entre os trabalhadores de 50 a 64 anos (44,63%), 65 anos ou mais (33,79%), e 40 a 49 anos (33,65%). Quanto às maiores desigualdades em relação ao setor econômico do emprego formal, foram observados os seguintes resultados: extrativo mineral (74,16%), administração pública (47,81%) e serviços (36,15%), de maior salário masculino em relação ao feminino. Sob a variável ocupação, o resultado aponta que as maiores desigualdades estão nas seguintes: membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público (76,37%), trabalhadores em serviços de reparação e manutenção (71,24%), e profissionais das ciências e das artes (51,68%).

O terceiro objetivo específico foi alcançado por meio do levantamento de dados junto ao site da Prefeitura Municipal e entrevistas não estruturadas a servidores públicos municipais. Apesar de não haver no município política pública voltada ao incentivo e aporte às mulheres ao mercado de trabalho, existem diversas frentes e iniciativas, que vão desde atendimento e apoio a mulheres em situação de risco, conscientização e educação, encontros para as mulheres, palestras, eventos comemorativos, cursos e treinamentos, linhas de crédito para mulheres empreendedoras, entre outros. Essa transversalidade de ações impacta no empoderamento feminino e em uma sociedade mais justa e igualitária, e isso por conseguinte repercute indiretamente no mercado de trabalho.

A importância deste estudo está na contribuição para o entendimento das

desigualdades de gênero no mercado de trabalho e, assim, na importância da amplificação e implementação de políticas públicas em lacunas ainda não preenchidas. A maior participação das mulheres no mercado de trabalho em Toledo - PR, assim como em qualquer lugar, é uma necessidade altamente importante para o desenvolvimento socioeconômico. A exploração dos dados por meio desta dissertação apresenta como a dinâmica do mercado de trabalho formal acontece no município. A partir do conhecimento dos fatos, é possível desenvolver mecanismos de mudança, afinal, segundo a Professora Dra. Crislaine Colla em um dos nossos últimos encontros, “só mudamos uma situação a partir do conhecimento dela”.

Apesar do esforço despendido para a realização deste estudo, foram encontradas algumas limitações: a base da RAIS/CAGED apresenta dados do emprego formal, no entanto não explora dados sobre a informalidade onde as dinâmicas de desigualdade podem ser mais severas. Outra limitação está na falta de informação relacionadas à raça/cor dos trabalhadores, pois dentro do período de estudo não era obrigatória aos empregadores a descrição dessa variável, porém, segundo a própria revisão bibliográfica exprime, sabe-se que as questões de raça/cor impactam significativamente no trabalho e renda. Uma outra questão importante é que os dados relacionados aos empregos informais, não foram utilizados pois dependem dos dados do Censo 2022, e por isso estão desatualizados, já que ainda não foram divulgados os dados relativos ao mercado de trabalho e a PNAD não contempla os dados desagregados por município.

Existem várias possibilidades para novas pesquisas relacionadas ao tema, que podem contribuir significativamente para o campo de estudo, entre as perspectivas para futuras investigações se destacam o enfoque de verificação e comparação entre os gêneros em cargos de liderança, futuras pesquisas que abordem a perspectiva de raça/cor, bem como replicar essa análise em outros estados e municípios brasileiros.

Nesse sentido, o lugar da mulher no mercado de trabalho é representativo das mudanças sociais e econômicas que ocorreram ao longo dos anos, no entanto, o fato de que a diferença salarial permanece sugere que, quando se trata de igualdade de gênero no local de trabalho, ainda há muito a ser feito.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, Campinas, SP, v. 58. n. 4. p. 40-41. 2006.

ALVES, L.R. **Reestruturação produtiva e desenvolvimento local - o caso do Município de Toledo, Estado do Paraná, Brasil**. Tese (Doutorado em Geografia) – Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Universidade de Lisboa, Portugal, 2016.

ANDRADE, T. **Mulheres no mercado de trabalho: onde nasce a desigualdade?** Estudo Técnico. Brasília, DF: Consultoria Legislativa da Área V, Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, 2016.

ARAÚJO, V. F.; RIBEIRO, E. P. **Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional**. Porto Alegre: PPGE/UFRGS, 2001.

ARROW, K. J. Discrimination in the labour market: some models of racial discrimination in the labour market, *In*: KING, J. E. **Readings in labour economics:** edited readings with commentaries. New York: Oxford University Press, 1980.

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DE TOLEDO – ACIT. **Resultados para "mulheres"**. Disponível em: https://acit.org.br/?s=mulheres. Acesso: 08 jul. 2024.

BAHIA, Luiz Dias *et al*. A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas. **Econstor**. Texto para Discussão n. 1406. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2009. Disponível em: https://www.econstor.eu/handle/10419/91208. Acesso em: 20 maio 2024.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Boletim do Banco Central do Brasil – Relatório Anual 2012.** A economia brasileira. Nível de atividade. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pec/boletim/banual2012/rel2012cap1p.pdf. Acesso em: 26 jun. 2024.

BARBOSA, A. L. N. de H.; COSTA, J. S. de M.; HECKSHER, M. D. **Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19:** ampliação de desigualdades já existentes? Mercado de trabalho: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2020.

BARBOSA FILHO; F. H. *et al*. Transição demográfica, oferta de trabalho e crescimento econômico no Brasil. *In*: BONELLI, R.; VELOSO, F. **A crise de crescimento no Brasil.** Rio de Janeiro: Elsevier-FGV/IBRE, 2016.

BARROS, R. P. *et al*. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil.** Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

BARROS, R.P.; MENDONÇA, R.S.P. de. **Os determinantes da desigualdade no Brasil.** Texto para discussão nº 377. IPEA. Rio de Janeiro, 1995.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 11, p. 1-12, 2014.

BECKER, G. S. **Human Capital:** A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research, 1993.

BORJAS, G. J. **Economia do trabalho.** 5. ed. Porto Alegre/RS: AMGH Editora Ltda, 2012.

BOTASSIO, D. C.; VAZ, D. V. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira De Estudos De População**, v. 37, p. 1–30, 2020.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8o do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção de Belém do Pará; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 8 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 09 jul. 2024.

BRIDI, M. A. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 141–165, set. 2020.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

CACCIAMALI, M. C.; HIRATA, G, I. A. Influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda – Uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo. v. 35. n. 4, p. 767-795. out. 2005.

CACCIAMALI, M. C.; TATEI, F. Mercado de trabalho: da euforia do ciclo expansivo e de inclusão social à frustração da recessão econômica. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 103–121, maio 2016.

CANGUSSU, R. C.; SALVATO, M. A.; NAKABASHI, L. Uma análise do capital humano sobre o nível de renda dos estados brasileiros: MRW versus Mincer. **Estudos Econômicos,** São Paulo, v. 40, n. 1, p. 153–183, jan. 2010.

CARVALHO, P. A. de; VIEGO, V. Evolução do emprego feminino no mercado de trabalho brasileiro: uma análise *shift-share* entre 2003 e 2018. **Economia e Sociedade**, v. 32, n. 1, p. 207–224, jan. 2023.

CASTRO, B. N.; STADUTO, J. A. R.; KRETER, A. C. de M. N. Diferenças salariais por ocupações entre homens e mulheres no Brasil. **Gestão & Regionalidade**, v. 38, n. 114, 2022.

CASTRO, B. N.; STADUTO, J. A. R. Percepção de saúde no Brasil: uma análise das diferenças por sexo dos trabalhadores. **Economia e Sociedade**, v. 28, n. 3, p. 855–884, set. 2019.

CATELAN, D. W. *et al*. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor nos setores agrícola e não agrícola do Brasil nos anos de 2004, 2012, 2015 e 2019. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 61, n. 1, p. e224595, 2023.

CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO), Ministério do Trabalho. Informações gerais. **Informações sobre os grandes grupos.** Disponível em: http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/informacoesGerais.jsf#:~:text=Este%20grande%20grupo%20compreende%3A%20Membros,%2C%20sociais%20e%20pessoais%3B%20Gerentes. Acesso: 30 maio 2024.

COLLA, C. *et al.* Transformações econômicas e modificações na distribuição populacional do Oeste do Paraná. **Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos**, *[S. l.]*, v. 7, n. 1, p. 79–94, 2015.

COSTA, M. V. da; CARRASCO GUTIERREZ, C. E; REIS, C. V. S. Diferencial de salários por cor e sexo no Brasil: uma análise por grandes regiões. **Economia Ensaios,** Uberlândia, v. 35. n.1, p. 292-312, jun./dez. 2020.

COTRIM; L. R. TEIXEIRA, M. PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado formal no Brasil**. Texto para Discussão. Campinas – Unicamp IE, n. 383, jun. 2020.

DA MOTTA, I. D.; ARAÚJO, M. de L. A equidade de gênero em políticas públicas e os direitos da personalidade. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, *[S. l.]*, v. 16, n. 1, p. 1055–1073, 2024.

DALBERTO, C. R.; STADUTO, J. A. R. Uma análise das economias de aglomeração e seus efeitos sobre os salários industriais brasileiros. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 17, n. 3, p. 539–569, set. 2013.

DIEHL, A.; DZUBINSKI, L. M.; STEPHENSON, A. L. Women in Leadership Face Ageism at Every Age, **Harvard Business Review**, jun. 2023. Disponível em: https://hbr.org/2023/06/women-in-leadership-face-ageism-at-every-age. Acesso em: 02 jun. 2024.

DOERINGER, P. B.; PIORE, M. J. **Internal labor markets and manpower analysis.** Harvard University, MIT, 1970.
EHRENBERG, R. G; SMITH, R. S. **A moderna economia do trabalho:** teoria e política pública. São Paulo: Makron Books, 2000.

ENRIQUEZ, C. Análise Econômica para a Igualdade: as contribuições da economia feminista. *In*: JÁCOME, M.; VILELA, S. (org.). **Orçamentos Sensíveis a Gênero**: Conceitos. Brasília: ONU Mulheres, 2012. p.133-157.

FERNANDEZ, B. P. 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**, São Paulo, v. 26, p. 79-103. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/j/civitas/a/g8wdYwFzDRFMpDZyHhZ384y/#. Acesso em: 20 maio 2024.

FOMENTO PARANÁ. **Quem somos e o que fazemos?** Disponível em: https://www.fomento.pr.gov.br/Pagina/QUEM-SOMOS-E-O-QUE-FAZEMOS. Acesso em: 04 jul. 2024.

FONSECA, J. G.; SANTOS FERREIRA, M. A. A Teoria do Capital Humano e a noção e empregabilidade: um estudo comparativo. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, *[S. l.]*, v. 1, n. 18, p. e7859, 2020.

FREITAS, E. C; PRODANOV, C. C. **Trabalho Científico:** métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2013.

FREITAS, C. *et al*. Discriminação salarial no Estado do Rio de Janeiro: Uma análise de nativos e migrantes por raça e sexo em 2015. **Revista Política e Planejamento Regional**, Rio de Janeiro, v. 9, n.1, p.124 -138, jan. abr. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GOMES, M. R.; SOUZA, S. DE C. I. DE. Assimetrias Salariais de Gênero e a Abordagem Regional no Brasil: Uma Análise Segundo a Admissão no Emprego e Setores de Atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, p. e182234, 2018.

GOLDIN, C. **Career and Family:** Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press, 2021. v.1 p. 342.

GOVERNO DO PARANÁ. PCPR. Serviços para você. **Violência contra a mulher.** Disponível em: https://www.policiacivil.pr.gov.br/mulher. Acesso em: 04 jul. 2024.

HOFFMANN, R. Distribuição de renda e crescimento econômico. **Estudos avançados**, v. 15, p. 67-76, 2001.

HOFFMANN, R. Transferência de renda e a redução da desigualdade no Brasil e cinco regiões entre 1997 e 2004. **Econômica**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 55-81, 2006.

INSTITUTO DE BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidades e Estados.** Toledo. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pr/toledo.html Acesso em: 19 ago. 2023.

INSTITUTO DE BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **IPCA – Índice de Preços ao Consumidor Amplo.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?=&t=conceitos-e-metodos. Acesso em: 19 ago. 2023.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (IPARDES). **Caderno estatístico município de Toledo.** Setembro de 2023. Disponível em: http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=85900&btOk=ok. Acesso em: 01 set. 2023.

INSTITUTO PARANAENSE DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (IPARDES). **PIB dos Municípios.** Resultado total do produto Interno Bruto (PIB) a Preços Correntes (R$ 1.000) – Paraná – 2021. Disponível em: https://www.ipardes.pr.gov.br/Pagina/PIB-dos-Municipios. Acesso em: 09 jul. 2024.

KANITZ, A.; SILVA, C. J.; CAVALLI, R. G.; RUBINI, A. B. Amir Kanitz; Cristiano José da Silva; Rafael Gustavo Cavalli; Aline Bonetti Rubini - Agência do Trabalhador de Toledo. Entrevistadora: Maira Perlin Girardi. **Entrevista concedida para pesquisa com objetivo de identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de gênero no município de Toledo-PR**. 2024.

LEITE, Marcia de Paula. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, p. 55-78, 2017.

LIMA, R. Mercado de trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 217-272. 1980.

LYNN, L. E. **Designing Public Policy**: A Casebook on the Role of Policy Analysis. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing Company, 1980. 471p.

MACHADO, J. A. F.; MATA, J. Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. **Journal of applied econometrics.** Chichester, England, v. 20, n. 4, p. 445-465, 2005.

MACHADO, M. S.; ANDRADE, D. A. de. Políticas públicas e ações afirmativas: um caminho (ainda) possível na busca pela igualdade e justiça de gênero no Brasil? **Espaço Jurídico Journal of Law [EJJL]**, *[S. l.]*, v. 22, n. 2, p. 351–376, 2022.

MACIEL, F. T.; OLIVEIRA, A. M. H. C. DE. Informalidade e segmentação do mercado de trabalho brasileiro nos anos 2000: uma decomposição quantílica de diferenciais de rendimentos. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 2, p. e182223, 2018.

MADALOZZO, R. 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**, v. 15, n. 1, p. 126–137, jan. 2011.

MAIA, K. *et al*. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor no mercado de trabalho da região sul do Brasil. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 25, n. 1, 2018.

MANTOVANI, G. *et al.* Ocupação e gênero: uma análise dos efeitos da segmentação ocupacional e discriminação de gênero para o Brasil. **Estudios Económicos**, v. 37, p. 71-104, 2020.

MARCONDES, M. M.; DINIZ, A. P. R.; FARAH, M. F. S. Transversalidade de gênero: uma análise sobre os significados mobilizados na estruturação da política para mulheres no Brasil. **Revista do Serviço Público**, *[S. l.]*, v. 69, n. 2, p. 36-62, 2018.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATOS, A. C. H.; COSTA, C. V. da. Desafios para a implementação da política de creche assegurando a perspectiva de gênero. **Anais do V Simpósio Gêneros e Políticas Públicas**, v. 5, n. 1, 2018.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing.** São Paulo: Atlas, 2001.

MINCER, J. **Schooling, experience, and earnings.** New York: Columbia University Press, 1974.

MINISTÉRIO DA SAÚDE/ DATASUS. **Tabela da Classificação Brasileira de Ocupações Reduzida - CBO-R**. 2006. Disponível em: http://siab.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=0901&&item=1&acao=13&noticia=7777. Acesso: 09 mai. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Grau de Instrução de 2005-1985**. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/scripts10/netmetadados.cgi. Acesso em: 05 ago. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Escolaridade após 2005**. Disponível em: https://bi.mte.gov.br/scripts10/netmetadados.cgi. Acesso em: 05 ago. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Programa de disseminação das estatísticas do trabalho. Painel de informações do novo CAGED. **Novo CAGED – Dezembro de 2022**. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/novo-caged. Acesso em: 19 ago. 2023.

MORETTO, C. F. Função minceriana de determinação dos rendimentos individuais: uma aplicação do metódo de variáveis instrumentais. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, v. 8, p. 47-65, novembro 2000.

MORRISON, A. M.; WHITE, R. P.; VELSOR, E. van; THE CENTER FOR CREATIVE LEADERSHIP. **Breaking the glass ceiling:** can women reach the top of America's largest corporations? 2. ed. NY: Basic Books, p. 256, 1994.

NASCIMENTO DE JESUS, V.; CRUZ LIMA, A. C. Segmentação produtiva e determinantes da inserção feminina nos mercados de trabalho metropolitanos brasileiros. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, *[S. l.]*, v. 19, n. 33, p. 159-179, 2022.

NISIIDE, A. C. B. *et al.* O Trabalho do Assistente Social na Prevenção da Violência Doméstica no Núcleo Maria da Penha (NUMAPE) – TOLEDO**. XXIII SEU – Seminário de Extensão da Unioeste**, Foz do Iguaçu. 24-26 abr. 2024.

NUNES, J. H.; SANTOS, N. J. de V. e. A desigualdade no "topo": empregadores negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro. **Civitas:** revista de Ciências Sociais, *[S. l.]*, v. 16, n. 2, p. e87-e109, 2016.

OMETTO, A. M. H. **Participação da mulher no mercado de trabalho:** segregação e discriminação em Pernambuco e São Paulo. 1997. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – USP, Piracicaba, 1997.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **Conselhos Municipais. Conselho de Desenvolvimento Econômico de Toledo (CODET). Câmaras Técnicas (CODET).** Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/municipio/conselhos_municipais/desenvolvimento_economico/camaras_tecnicas. Acesso: 10 jul. 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **História de Toledo**. Home. Município. História de Toledo. Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/municipio/historia. Acesso em: 19 ago. 23.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **Patrulha Maria da Penha.** Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/catalogo_de_servicos/seguranca/patrulha_maria_da_penha. Acesso: 04 jul. 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. Secretaria da Educação. **Instrução Normativa N° 08/2023** – SMED, de 21 de Setembro de 2023. Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/sites/default/files/paginabasica-2023-10/instrucao_normativa_no_08-2023_smed_estabelece_criterios_solicitacao_de_vagas_periodo_regular_e_tempo_integral_nos_cmeis.pdf. Acesso em: 12 jul. 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **Toledo em números.** Dados do município. Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/old/portal/cidade-conheca-toledo/toledo-em-numeros. Acesso em: 19 ago. 2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **Toledo cria Fundo Municipal dos Direitos da Mulher.** Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/noticias/politicas-para-infancia-juventude-mulher-familia-e-desenvolvimento-humano/toledo-cria. Acesso em: 04 jul. 2024.

PREFEITURA MUNICIPAL DE TOLEDO. **Toledo sedia, nesta quinta-feira (21), 1º Fórum Estratégico de Empregabilidade.** 18 de jul. 2022. Disponível em: https://www.toledo.pr.gov.br/old/noticia/toledo-sedia-nesta-quinta-feira-21-1o-forum-estrategico-de-empregabilidade. Acesso em: 10 jul. 2024.

REICH, M.; GORDON, D. M.; EDWARDS, R. C. Dual labor markets: a theory of labor market segmentation. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 359-365, 1973.

REOLON, C. A.; SPOSITO, E. S. Divisão territorial do trabalho na indústria. A participação da mão de obra feminina. **Confins:** Revue Franco-Brésilienne de Géographie, 2024.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147–177, jan. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Editora Atlas, 1999.

RIPPEL, R. Toledo no Paraná: 75 anos de Transformações Econômicas e Demográficas - 1946 – 2021/Toledo in Paraná: 75 years of Economic Transformations and Demographics - 1946 – 2021. **Informe GEPEC,** *[S. l.],* v. 26, n. 3, p. 81–101, 2022.

SALGADO, C. D. S. Mulher Idosa: a feminização da velhice. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, *[S. l.]*, v. 4, 2002.

SAVEDOFF, W. D. Os diferenciais de salário no Brasil: segmentado versus dinamismo da demanda. **Pesquisa e Planejamento Econômico,** v. 20, n. 3, p. 521-556, 1990.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano:** investimentos em educação e pesquisa. Zahar Editores, Rio de Janeiro, 1961.

SECRETARIA DA AGRICULTURA E DO ABASTECIMENTO (SEAB). **Relatório Municipal** - Relatório da versão preliminar do VBP 2023 (safra 22/23). Disponível em: https://www.agricultura.pr.gov.br/vbp. Acesso: 01 ago. 2024.

SEGMENTAR. *In:* Michaelis. Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa. Melhoramentos, 2024. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/segmentar/. Acesso: 09 jul.2024.

SEGREGAÇÃO. *In:* MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. Melhoramentos, 2024. Disponível em: https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=segrega%C3%A7%C3%A3o. Acesso: 09 jul. 2024.

SILVA, É. S.; SILVA, G. P. Desdobramentos da Teoria do Capital Humano: a assimilação do discurso empreendedor e empregabilidade. **Revista Educação em Questão**, *[S. l.]*, v. 58, n. 56, 2020.

SILVA, G. O. V. P.; PONTILI, R. M.; STADUTO, J. A. R. Retorno da educação para os trabalhadores graduados no Sul do Brasil: as características sociais e econômicas dos municípios importam? **Economia e Sociedade**, v. 32, n. 1, p. 185–205, jan. 2023.

SILVA, A. P. G. Andressa Paula Gea Da Silva. Sala do Empreendedor – Prefeitura Municipal de Toledo. Entrevistadora: Maira Perlin Girardi. Entrevista concedida para pesquisa com objetivo de identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de gênero no município de Toledo-PR.

SILVEIRA, L. S.; SIQUEIRA, N. L. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de estudos de população**, Rio de Janeiro, Ipea, v. 38, 2021.

SOARES, S. S. D. O perfil da discriminação no mercado de trabalho. Homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. **Estudos Sociais do IPEA,** Brasília, n. 769, 2000.

SOUZA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados,** São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SOUZA, P. H. G. F.; MEDEIROS, M. Diferencial salarial público-privado e desigualdade de renda per capita no Brasil. **Estudos Econômicos,** São Paulo, v. 43, n. 1, p. 05–28, jan. 2013.

TAUBMAN, P.; WACHTER, M. L. Segmented labor markets. *In*: ASHENFELTER, O.; LAYARD, R**. Handbook of labor economics**, v. II. Elsevier Sciense Publishers BV, 1986.

TOLEDO. **Indice Firjan De Desenvolvimento Municipal**. Toledo - PR. Ano: 2016. Disponível em: https://www.firjan.com.br/ifdm/consulta-ao-indice/ifdm-indice-firjan-de-desenvolvimento-municipal-resultado.htm?UF=PR&IdCidade=412770&Indicador=1&Ano=2016. Acesso em: 26 nov. 2023.

TURRA, C. Os ajustes inevitáveis da transição demográfica no Brasil. *In*: VIEGAS, M.; ALBUQUERQUE, E. **Alternativas para uma crise de múltiplas dimensões.** Belo Horizonte: Cedeplar – UFMG, 2018.

UEMURA, D.; DIAS A. L. G. Daliana Uemura; Adrine Lenice Genari Dias. Depoimento (abr. 2024). Entrevistadora: Maira Perlin Girardi. Toledo: **Entrevista concedida para pesquisa com objetivo de identificar as políticas públicas e iniciativas direcionadas ou que podem ter efeitos para a redução da desigualdade de gênero no município de Toledo-PR**. 2024.

UNIOESTE. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. **Numape - Núcleo Maria da Penha.** Disponível em: https://unioeste.br/portal/buscar-no-site?q=numape&f=2. Acesso em: 03 jul. 2024.

VARGAS, J.; OLIVEIRA, M. E. G. de. Crise econômico-financeira mundial de 2008: contexto e efeitos sobre o setor da construção civil no Brasil (2003/2011). **Revista Catarinense de Economia**, *[S. l.]*, v. 5, n. 1, p. 13–27, 2022.

VIETORISZ T.; HARRISON, B. Labor market segmentation: Positive feedback and divergent development. **American Economic Review**, v. 63, n. 2, p. 366-376, 1973.

ANEXO A – DESCRIÇÃO GRANDES GRUPOS CBO 1994

Código Grandes Grupos	Título	Descrição
0/1	Trabalhadores das profissões científicas, técnicas, artísticas e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores deste grande grupo realizam pesquisas e aplicam conhecimentos científicos na solução de problemas de ordem técnica, econômica, artística, social e empresarial e desenvolvem outras atividades de caráter profissional nos campos da química e física; da engenharia e arquitetura; da aviação e marinha; da biologia e agronomia; da medicina, odontologia e veterinária; da estatística, das matemáticas e análises de sistemas; da economia, administração e ciências contábeis; do direito; do ensino; da literatura, artes e comunicação social e do esporte.
2	Membros dos poderes legislativo, executivo e judiciário, funcionários públicos superiores, diretores de empresas e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores compreendidos neste grande grupo desempenham funções de caráter legislativo, desenvolvem atividades de direção e assessoramento do Poder Executivo e processam e julgam assuntos legais e jurídicos como membros do Poder Judiciário; exercem funções de caráter diplomático, desempenham, em empresas governamentais ou privadas, atividades diretivas de alto nível; planejam, organizam e controlam os trabalhos dessas empresas; dirigem e coordenam órgãos específicos da administração superior.
3	Trabalhadores de serviços administrativos e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores compreendidos neste grande grupo aplicam leis, decretos e regulamentos promulgados pelos governos federal, estaduais, municipais ou por autoridades locais; controlam o trabalho dos empregados de escritório e atividades afins e os serviços de transportes e comunicações; mantêm os registros das operações financeiras e outras transações comerciais realizadas pelas empresas; manejam fundos em nome da organização ou de sua clientela; reproduzem, em estenografia, datilografia ou por outros meios, textos orais ou escritos; operam máquina de escritório ou instalações telefônicas e telegráficas; chefiam os sistemas de transportes e comunicações e controlam as operações relativas aos mesmos; exercem funções nas empresas de serviços postais e telegráficos; realizam outras tarefas similares.
4	Trabalhadores de comércio e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores compreendidos neste grande grupo exercem o comércio atacadista e varejista, por conta própria, em empresas de pequeno porte; dedicam-se à compra e venda de toda a classe de bens e serviços ou cumprem funções diretamente relacionadas com essas atividades. Os trabalhadores que dirigem, como representantes dos proprietários ou acionistas, as atividades de

		empresas que se dedicam ao comércio atacadista e varejista e ao ramo hoteleiro estão classificados no grupo de base 2-43, gerentes financeiros, comerciais e de publicidade.
5	Trabalhadores de serviços de turismo, hospedagem, serventia, higiene e embelezamento, segurança, auxiliares de saúde e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores compreendidos neste grande grupo administram, organizam, supervisionam ou desempenham serviços de turismo, hospedagem, doméstico, pessoais, de proteção e outros similares.
6	Trabalhadores agropecuários, florestais, da pesca e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores compreendidos neste grande grupo chefiam unidades de explorações agropecuárias e florestais e grupos de trabalhadores encarregados da execução de atividades pertinentes a essas explorações; exploram, por conta própria, estabelecimentos agropecuários de tipo familiar; executam os trabalhos próprios dos cultivos agrícolas, da criação de animais e da exploração de florestas; pescam e realizam tarefas análogas; operam máquinas e implementos utilizados na agricultura, pecuária e explorações florestais.
07/08/09	Trabalhadores da produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhados.	Os trabalhadores deste grande grupo desempenham tarefas diretamente ligadas aos trabalhos de extração de minerais, petróleo e gás; beneficiamento e transformação de matérias-primas e fabricação e reparação de produtos industriais; construção, manutenção e reparação de edifícios, estradas e outras obras civis; operação de máquinas; condução de veículos de transporte e de equipamento de terraplanagem; manipulação de mercadorias e materiais, e outras tarefas relacionadas com produção industrial que requeiram, fundamentalmente, esforço físico.

ANEXO B – DESCRIÇÃO GRANDES GRUPOS CBO 2002

Código Grandes Grupos	Título	Descrição
1	Membros superiores do poder público, dirigentes de organização de interesse público e de empresa e gerentes	Membros superiores e dirigentes do poder público; Dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público); Dirigentes e Gerentes em empresas de serviços de saúde, de educação, ou de serviços culturais, sociais e pessoais; Gerentes.
2	Profissionais das ciências e das artes	Pesquisadores e profissionais policientíficos; Profissionais das ciências exatas, físicas e da engenharia; Profissionais das ciências biológicas, da saúde e afins; Profissionais do ensino; Profissionais das ciências jurídicas; Profissionais das ciências sociais e humanas; Comunicadores, artistas e religiosos.
3	Técnicos de nível médio	Técnicos polivalentes (vários domínios de conhecimentos técnicos, por exemplo, mecatrônica.); Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas, engenharia e afins; Técnicos de nível médio das ciências biológicas, bioquímicas, da saúde e afins; Professores leigos e de nível médio; Técnicos de nível médio em serviços de transportes; Técnicos de nível médio nas ciências administrativas; Técnicos de nível médio dos serviços culturais, das comunicações e dos desportos; Outros técnicos de nível médio (técnicos de nível médio como, por exemplo, técnicos de apoio à pesquisa e desenvolvimento).
4	Trabalhadores de serviços administrativos	Escriturários; Trabalhadores de atendimento ao público.
5	Trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados	Trabalhadores dos serviços; Vendedores e prestadores de serviços do comércio.
6	Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca	Produtores na exploração agropecuária (que trabalham na atividade fim; Trabalhadores na exploração agropecuária; Pescadores e extrativistas florestais; Trabalhadores da mecanização agropecuária e florestal.
7	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	Trabalhadores da indústria extrativa e da construção civil; Trabalhadores da transformação de metais e compósitos; Trabalhadores da fabricação e instalação eletroeletrônica; Montadores de aparelhos e instrumentos de precisão e musicais; Joalheiros, vidreiros, ceramistas e afins; Trabalhadores das indústrias têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas; Trabalhadores das indústrias de madeira e do mobiliário; Trabalhadores de funções transversais (tais como operadores de robôs, de veículos operados e controlados remotamente, condutores de equipamento de

		elevação e movimentação de cargas, etc.).
8	Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais	Trabalhadores em indústrias de processos contínuos e outras indústrias; Trabalhadores de instalações siderúrgicas e de materiais de construção; Trabalhadores de instalações e máquinas de fabricação de celulose e papel; Trabalhadores da fabricação de alimentos, bebidas e fumo; Operadores de produção, captação, tratamento e distribuição (energia, água e utilidades).
9	Trabalhadores de reparação e manutenção	Operadores de outras instalações industriais; Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção mecânica; polimantenedores; Outros trabalhadores da conservação, manutenção e reparação.