



## Barreiras e desafios da liderança feminina nas redes hoteleiras em Curitiba/PR

Nayla Gabriela Ambrosio<sup>1</sup>

Sarah Marroni Minasi<sup>2</sup>

Juliana Medaglia<sup>3</sup>

### Resumo

Estudos de gênero apontam que as mulheres têm alcançado maior reconhecimento de seu papel na sociedade de maneira que, reforça a importância do aprofundamento do debate e da ampliação de análises, sobre a relação das mulheres com o mercado de trabalho, incluindo no setor de turismo. A indústria hoteleira desempenha um papel significativo na economia global, oferecendo uma gama de oportunidades de emprego em várias funções e níveis hierárquicos. No entanto, a questão de gênero e liderança feminina tem sido um tópico de interesse e debate na área de hospitalidade, considerando que as mulheres enfrentam desafios significativos em sua progressão na carreira e em seu acesso a posições de liderança. A sub-representação das mulheres em cargos de liderança nas redes hoteleiras é uma problemática que levanta questões sobre as barreiras e desafios que as mulheres enfrentam neste contexto. Embora as mulheres sejam uma parte significativa da força de trabalho na indústria hoteleira, ainda são poucas as que ocupam posições de liderança, incluindo disparidades salariais, estereótipos de gênero, falta de representatividade e falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira. Isso levou à crescente sensibilização sobre a importância da igualdade de gênero e da diversidade nas organizações, tornando necessário abordar a sub-representação das mulheres em cargos de liderança na indústria hoteleira. Para analisar a liderança feminina nas redes hoteleiras de Curitiba/PR, foi conduzida uma pesquisa qualitativa e interpretativa com cinco mulheres que ocupam o cargo de gerente geral de hotéis de redes na capital paranaense. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas de forma individual e geraram um corpus textual analisado a partir da técnica de análise de conteúdo. A pesquisa revelou que as mulheres gestoras de hotéis enfrentam questões em suas carreiras, que incluem o desafio de conciliar a vida profissional e pessoal, a falta de reconhecimento e representatividade, a falta de equidade de gênero em oportunidades de carreira e o estigma de gênero. Conclui-se que a liderança feminina nas redes hoteleiras ainda é limitada e enfrenta desafios específicos, tornando necessárias mudanças e iniciativas que visem promover a igualdade de gênero e a diversidade nas organizações hoteleiras. A promoção da liderança feminina não apenas é justa e moralmente correta, mas também pode trazer benefícios econômicos e sociais para a indústria hoteleira, como a melhoria do clima organizacional, o aumento da produtividade e a satisfação dos funcionários.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho; rede hoteleira; gestão; liderança feminina.

<sup>1</sup> Graduada em Turismo. Universidade Federal do Paraná – UFPR. Membro do Grupo de Pesquisa TEEM/CNPq. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3269206091770866>. E-mail: ambrosionayla@gmail.com

<sup>2</sup> Doutora em Turismo e Hotelaria (UNIVALI). Professora no Programa de Pós-graduação em Turismo (UFPR). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2545244942377567>. E-mail: sarahminasi@ufpr.br

<sup>3</sup> Doutora em Ciência da Informação (ECI / UFMG). Professora do Departamento de Turismo da UFPR. Líder do Grupo de Pesquisa TEEM. Coordenadora do Observatório de Turismo do Paraná. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5292267261816076>. E-mail: juliana.medaglia@ufpr.br.