

## Desafios do bem viver que as mulheres encontram em suas carreiras: um estudo na cidade de Ibiporã, Brazil

### Challenges of living well that women face in their careers: a study in the city of Ibiporã, Brazil

Carolina Francisca Da Silva Sipriano<sup>1</sup>  
Cássia Valéria Hungaro Yoshi<sup>2</sup>  
Rozane Alves<sup>3</sup>

#### Resumo

Atualmente, as mulheres assumiram duplo papel e jornada quando enfrentam muitos desafios ao conciliarem sua carreira e vida pessoal. Seus cotidianos se inserem num contexto maior da ética social e da sustentabilidade, especialmente nas dimensões econômica, social e antropológico-cultural. Diante disso, neste artigo buscou-se analisar os desafios que as mulheres encontram em suas carreiras na conciliação com a família e a vida pessoal, com vistas ao bem viver. Realizou-se pesquisa bibliográfica sobre o planejamento de carreira e mercado de trabalho, enquanto que a pesquisa de dados primários se deu na cidade brasileira de Ibiporã com 380 mulheres, cujos resultados foram apresentados através de gráficos e a análise de forma descritiva. Os resultados evidenciaram que, apesar do desequilíbrio entre as dimensões sustentáveis, as mulheres quebraram as barreiras antes impostas pela sociedade e buscaram, seu desenvolvimento pessoal e profissional e que a qualificação é fundamental para se inserir e se manter no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho, desafios de sustentabilidade social, família, bem viver

#### Abstract

Nowadays, women have taken over dual roles and work hours facing many challenges to combine their career with their personal lives. This article seeks to analyse the challenges that women find in their professional lives when combining their careers with their family lives. The specific objectives of this study are: to verify what is more valuable for women nowadays in relation to their career and family; to verify the challenges faced by them as to combining career and personal life; identify if there are salaries discrepancies between men and women. The bibliographic research deals with the career plan and the labour market. For this work, a research with 380 women was made in Ibiporã city (Brazil), and the presentation of results was made with graphics and

<sup>1</sup> Graduada em Administração pela Faculdade de Ciências Educacionais e Sistemas Integrados - FACESI, Brasil. E-mail: [carol\\_francisca@hotmail.com](mailto:carol_francisca@hotmail.com) .

<sup>2</sup> Mestre em Agronomia pela Universidade Estadual de Londrina - UEL, Brasil. Professora da Faculdade de Ciências Educacionais e Sistemas Integrados - FACESI, Brasil e da Faculdade de Tecnologia do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI Florianópolis, Brasil. E-mail: [cassia.yoshi@hotmail.com](mailto:cassia.yoshi@hotmail.com) .

<sup>3</sup> Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Brasil. Graduação em Administração pela Universidade Estadual de Londrina - UEL, Brasil. Professora da Faculdade de Ciências Educacionais e Sistemas Integrados - FACESI, Brasil. E-mail: [rznalves@gmail.com](mailto:rznalves@gmail.com) .

a descriptive form of analysis. The results have shown that women are breaking the rules established by society, and that they are frequently looking for their personal and professional development. They are also aware of the fact that professional qualifications are essential in order to be inserted and keep maintained in the labour market.

**Keywords:** labour market, challenges of social sustainability; career, living well



## Introdução

A mulher, na sociedade contemporânea, depara-se com desafios relativos à conciliação da sua vida pessoal, profissional e familiar. Os hábitos e costumes vêm se alterando em função da entrada da mulher, de forma mais efetiva, no mercado de trabalho e da busca de sua realização profissional. Isso tem feito emergir a discussão do que é socialmente sustentável face os papéis que a mulher assume em nossa sociedade, considerando que não se pode falar em sustentabilidade social sem que haja uma expansão dos direitos da mulher e como estes são percebidos e assimilados por estas.

Através de sua dedicação, da conquista contínua de seu espaço no mercado de trabalho, ela vem conseguindo mostrar que, ainda com dificuldades para conciliar sua vida pessoal com a carreira, consegue diminuindo as barreiras antes impostas pela sociedade e pelas organizações. No entanto, a partir da perspectiva de Sachs (2004), que propõe a convergência entre dimensões sustentáveis, das quais além do tripé tradicional que envolve a questão econômica, social e ambiental, este autor incorpora também a dimensão territorial e cultural e é na dimensão cultural que predominam as relações patriarcais que teimam em hierarquizar a posição social por características de gênero e a pré-definirem as atribuições que cabem à mulher num determinismo autoritário. É sabido a dupla jornada que é imposta à mulher na sociedade brasileira e que muitas vezes serve de obstáculo a maiores avanços no campo profissional

Para Guiliano (2009), é possível ter um casamento feliz, filhos e uma carreira decente. Pode não ser fácil, mas possível. Para que isso aconteça, Guiliano (2009) afirma que é necessário que as mulheres administrem suas próprias expectativas que definem o sucesso e um caminho para o equilíbrio e a felicidade.

Atualmente, as mulheres querem ser independentes economicamente e ter filhos, marido e uma carreira de sucesso. Para Chu (2003, p. 130), "o maior desafio enfrentado pela mãe trabalhadora é conciliar as tarefas domésticas com a criação dos filhos e ainda apresentar um desempenho profissional excelente."

Nos últimos dez anos, as famílias chefiadas por mulheres aumentaram cerca de 35%, passaram de 22,9%, em 1995, para 30,6% em 2005. Dados recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - o IPEA (apud IBGE, 2011) mostram que em setembro de 2010 as mulheres detinham menos de 40% da massa salarial e que o seu salário é inferior ao do homem. Dependendo das regiões do país os montantes variam, mas o registro é de que São Paulo possui a maior parte da massa salarial com relação às outras cidades com 37% e a maior parte em ocupações públicas, defesa, educação, seguridade social, saúde e serviços sociais e, mesmo assim, nos cargos de comando a mulher detém 9% das ocupações em relação ao sexo oposto, e os salários ainda são inferiores.

Sendo assim, alguns questionamentos da relação sociedade sustentável e a vida das mulheres surgem, entre eles: o quanto na atualidade a sociedade equilibrou as dimensões sócio-econômica, antropológico cultural, para o melhor viver das mulheres? Quais as dificuldades que a mulher enfrenta ao ter que organizar a vida pessoal, familiar e profissional?

Diante disso, neste artigo buscou-se investigar os desafios que as mulheres encontram em suas carreiras na conciliação com a família e a vida pessoal, abrindo possibilidade para futuras discussões sobre ética e a sustentabilidade sistêmica, considerando as assimetrias ainda presentes em relação às questões de gênero.

## 1 A mulher contemporânea

A mulher, ao longo dos anos, teve um papel preponderante na economia e na sociedade, porém nem sempre trabalhando com os mesmos direitos assegurados que os homens. Já na Revolução Industrial, houve uma necessidade maior de mão de obra e o salário da mulher era muito pequeno, e até as crianças eram exploradas. Segundo Gomes (2013), as mulheres faziam o trabalho pesado e ganhavam pouco, a jornada de trabalho variava de 14 a 16 horas diárias.

O modelo de desenvolvimento a partir do século XX levou ao aumento da exploração dos recursos sócio-ambientais provocando ainda mais desigualdade social, desafiando o equilíbrio para a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

Na concepção de Sachs (2004), é preciso convergir o desenvolvimento do planeta, nas dimensões econômica, ecológica, antropológica cultural e política para o bem viver atual e futuro. Diante disso, deve-se buscar a igualdade entre a vida no planeta, pois que a vida humana e de outros seres são recursos interdependentes, interagentes. A globalização é, em face disso, feita de multirelações entre o indivíduo, o local e o global, devendo haver harmonia para que a mulher possa melhor enfrentar os desafios para o bem viver.

De acordo com a Fundação Carlos Chagas (2013), entre as trabalhadoras domésticas 74% não possuem carteira de trabalho e 96% ganham até 2 salários mínimos. À medida que as pessoas estão mais conscientes dos seus direitos e se sujeitando menos às condições abusivas de trabalho, este panorama vai se modificando.

O mesmo acontece com relação ao preconceito contra a mulher de trabalhar em determinados postos tradicionalmente masculinos. As mulheres que querem vencer não olham para as características físicas que as diferem de um homem, nem para a diferença entre a comparação de

sua força, mas conseguem ver além e buscar melhores oportunidades, maneiras de mudar a situação de derrota e discriminação para um ponto de desenvolvimento e transformação. Segundo Stilhano & Sousa (2011), as mulheres estão sendo requisitadas atualmente para trabalhar na área de acabamento da construção civil.

Segundo Arroio & Régnier (2011), apesar das mulheres estudarem por um período mais longo, no setor industrial elas possuem um ano a mais de escolaridade do que os homens, as diferenças na remuneração são elevadas. Em São Paulo, as mulheres recebem, por hora, 76% do rendimento obtido pelos homens e o desemprego feminino fica sempre acima do masculino. Outro fator relevante é que quanto maior a escolaridade, maior a diferença salarial entre homens e mulheres, na mesma ocupação. Para mulheres brancas, esta diferença em relação aos homens está caindo. Projeções indicam que daqui a 30 anos não haverá mais discriminação salarial contra elas.

Por outro lado, como afirmam Arroio & Régnier (2011), as empresas já se preocupam com as diferenças e para atrair e reter a trabalhadora têm praticado diálogo extenso sobre as mudanças necessárias na cultura organizacional, com workshops e reuniões, implementando políticas para equiparar salários e oportunidades; designando responsáveis pela implementação de mudanças e a avaliação quantitativa e qualitativa de progressos em áreas específicas.

### **1.1 O Planejamento de Carreira**

Para um bom planejamento, é necessário saber o que realmente se procura e de que realmente se gosta e está disposto a fazer; sendo assim, as coisas podem se tornar mais claras e as oportunidades que virão no decorrer não serão desperdiçadas por medos e incertezas. A vida proporcionará momentos em que a decisão é fato e fará grandes

mudanças acontecer, que devem ser avaliadas e colocadas nos seus devidos lugares de acordo com o objetivo pessoal de cada um. Para Guiliano (2009, p. 33):

Agir de acordo com o interesse pessoal esclarecido muitas vezes se traduz em termos de mudanças na carreira, como no caso de promoções ou mudança de emprego. Em certo sentido, o interesse pessoal esclarecido está criando a própria sorte e oportunidades e se beneficiando ao máximo delas.

Agir com profissionalismo é extremamente importante para se manter no mercado de trabalho e se tornar alguém com potencial para o perfil de uma empresa, para que se estabeleça um padrão de relação com pessoas de qualquer nível organizacional que mostre sua conduta perante os acontecimentos vivenciados. Para planejar a carreira é importante verificar os objetivos e as expectativas de cada um; definir as suas escolhas e descobrir quais são os limitadores do desenvolvimento da pessoa. Através do conhecimento das capacidades pode-se obter maior segurança em meio a períodos de mudanças e grandes transformações. Para Carvalho & Nascimento (2004, p. 234):

A programação de carreira não garante sucesso antecipado para a força de trabalho da empresa. Mas sem ela os empregados sentem mais dificuldades para assumir as responsabilidades que surgem na organização. A ascensão de funcionários capazes e motivados é uma feliz combinação de seu trabalho profissional com a disposição das empresas em investir na prata da casa. Graças ao planejamento de carreira, a organização abre caminho a seus funcionários mais qualificados em direção ao topo.

Outro fator que pode contribuir para o desenvolvimento das carreiras são as boas relações profissionais. Elas podem auxiliar com relação às dúvidas sobre o caráter de alguém e ser devidamente esclarecidas com pessoas que fizeram parte de suas experiências

profissionais anteriores, além de abrirem as portas com mais facilidade pelos contatos obtidos.

A empresa também busca, através de treinamentos e cursos, o crescimento de seu funcionário, buscando uma atitude pró-ativa, desempenho e resultados positivos no ambiente de trabalho.

Segundo Malschitzky (2011, p. 2):

As competências de cada indivíduo devem ser desenvolvidas de acordo com a sinalização do mercado e a aplicabilidade dessas competências poderá ser colocada em várias organizações. É preciso criar e manter a empregabilidade. O desenvolvimento da especialidade (cursos de graduação e pós-graduação) deve ser seguido por conhecimentos ecléticos que permitam a atuação em várias atividades e frentes de trabalho, tanto técnicos como gerencial.

O planejamento de carreira exige certos passos a serem dados que levam a etapas necessárias para que se alcance objetivos. Depois da decisão do que se busca realmente, deve-se, em seguida, encontrar meios de obter conhecimento e desenvolver habilidades para o que se pretende atingir, cuidar do marketing pessoal, averiguar se há organização de todas as coisas relacionadas à vida particular para que não venha interferir no trabalho. Quem possui um bom planejamento consegue alcançar com mais facilidade, e antes do que se espera o que almeja, pois há todo um processo bem elaborado e estruturado que possibilita a pessoa a superar seus limites.

De acordo com Carvalho & Nascimento (2004, p. 236), para a empresa:

O planejamento de carreira objetiva eliminar o problema da substituição de quadros, proporcionando à alta administração os meios para a indicação, a qualquer momento ou situação, de funcionários com potencial adequado para ocupar cargos em ascensão. A viabilidade do planejamento de carreira baseia-se no 'banco de talentos', isto é, no levantamento de funcionários especialmente selecionados e

cuidadosamente treinados para ocupar os quadros disponíveis na organização.

O planejamento de carreira é válido tanto para a organização que busca comportar em sua equipe pessoas capazes e competentes para seu desenvolvimento e crescimento no mercado de trabalho, quanto para o funcionário que visa e ambiciona melhor desempenho para se tornar atrativo para o mercado. Deve, portanto, avaliar seus erros e através deles se preparar melhor para as próximas oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

## **1.2 O Mercado de Trabalho**

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e atraente, está em constante desenvolvimento e transformação, exigindo cada vez mais das pessoas. Está constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época.

De acordo com Passos & Martini (2010), em todos os níveis gerenciais, os homens diziam estar consideravelmente mais satisfeitos do que a mulher. Em média, 37% dos homens disseram estar muito satisfeitos com seu crescimento geral em comparação com 30% das mulheres. Só não havia diferença entre homens e mulheres em nível iniciante.

Existe o dilema da questão de diferença salarial entre o homem e a mulher e, por isso, eles se sentem mais satisfeitos do que elas na posição que exercem. E, dessa forma, a mulher procura se desenvolver melhor através do investimento em conhecimento e na valorização dos seus pontos positivos.

Os aspectos de desenvolvimento da sociedade levaram as mulheres a se prepararem melhor para o mercado de trabalho e para os processos

de transformações e mudanças que ocorrem a cada período de tempo no decorrer de sua vida profissional. Segundo Passos & Martini (2010, p. 39):

As mulheres também estão à frente quando o assunto é ensino superior e a tendência ao aumento da qualificação da parcela feminina da população brasileira. Em 1996, do conjunto das pessoas que freqüentavam estabelecimentos de ensino superior, a proporção da mulher era de 55,3% passando para 57,5% em 2006. Isto mostra que os homens estão perdendo espaço no processo de escolarização, pelo menos no que tange a taxa de escolarização superior.

O mercado de trabalho, a cada dia, vem se transformando para satisfazer as características e os desejos femininos. Pois, assim como todas as pessoas são diferentes umas das outras, as mulheres entre si possuem um perfil diferente, uma identidade específica, que torna a busca do mercado por inovações constantes cada vez mais interessante. O mercado gira em função da mulher. Por não utilizar somente o básico, elas buscam coisas que as tornam diferentes, mais bonitas, elegantes, tanto para ganhar destaque em meio a tantas outras, como para se sentirem mais confiantes e mais felizes consigo mesmas.

## 2 Metodologia

De acordo com Cervo & Bervian (2002), a pesquisa realizada é quantitativa, bibliográfica e de campo. Utilizou-se de fontes de pesquisa como artigos eletrônicos e dados estatísticos provenientes de pesquisas do IBGE. A pesquisa de campo foi realizada em outubro de 2011, na cidade de Ibiporã.

Segundo dados do IBGE (2011), no censo 2010 encontrou-se uma população corresponde a 7.777 mulheres na faixa etária entre 25 a 44 anos na cidade de Ibiporã. Utilizou-se esta faixa etária por serem mulheres que se encontram entrando no mercado de trabalho e em fase

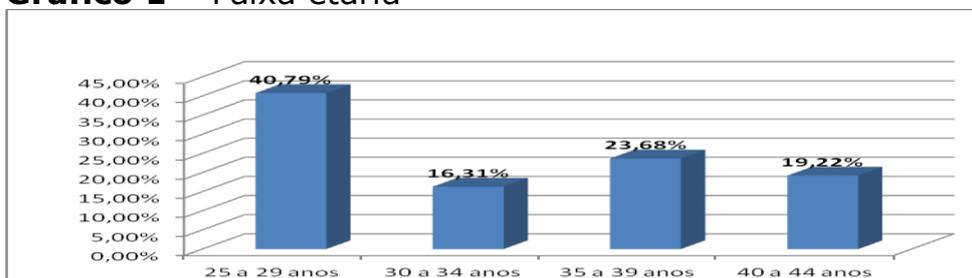
de constituição de família. A amostragem utilizada correspondeu a 380 mulheres, composta aproximadamente por 5% do total da população.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário distribuído de maneira aleatória em vários bairros e no centro da cidade de Ibiporã. O questionário continha 14 questões objetivas. Após a coleta, foi efetuado o tratamento dos dados utilizando-se de planilhas de Excel; os dados foram tratados estatisticamente, apresentados em gráficos e analisados descritivamente.

### 3 Análise dos Resultados

De acordo com o questionário aplicado na cidade de Ibiporã, foi possível averiguar dados significativos com relação aos objetivos deste trabalho.

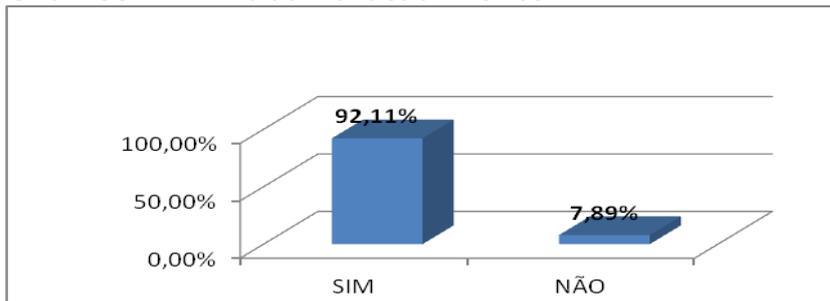
**Gráfico 1** – Faixa etária



**Fonte:** Autores (2012)

A maioria das respostas obtidas, ou seja, 40,79% foram por mulheres entre 25 e 29 anos de idade, 23,68% das pesquisadas se encontravam entre 35 a 39 anos; com 40 a 44 anos com 19,22%; e 30 a 34 anos com 16,31% das pessoas que responderam a este questionário.

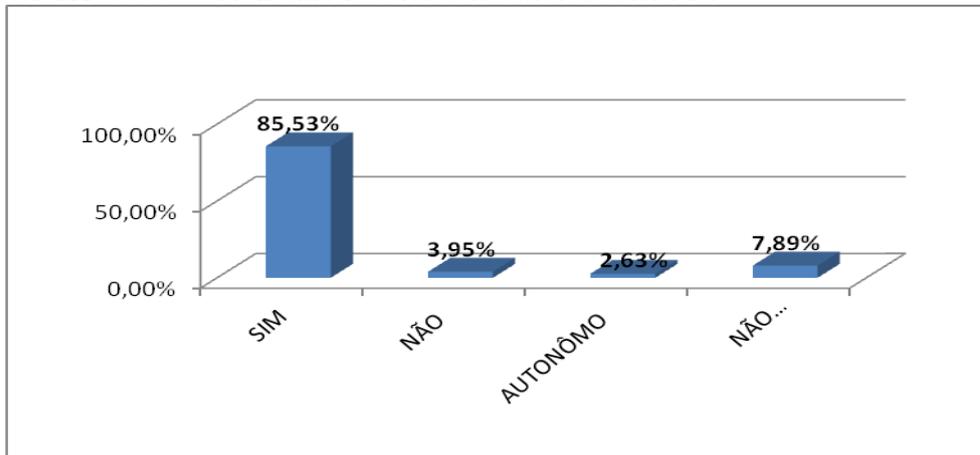
**Gráfico 2** – Trabalha atualmente



**Fonte:** Autores (2012)

No segundo gráfico, encontram-se 92,11% das pesquisadas que trabalham e 7,89% que não trabalham.

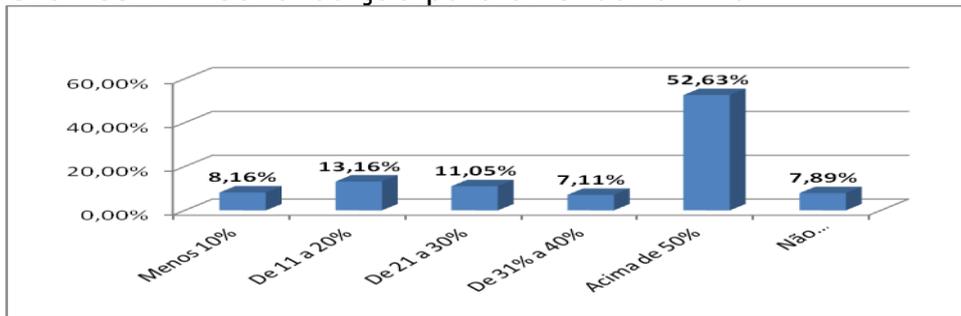
**Gráfico 3** – Trabalha com carteira assinada



**Fonte:** Autores (2012)

As mulheres que trabalham com carteira assinada representavam 85,53%, seguidas de 3,95% das respostas sem carteira assinada, 2,63% são autônomas e 7,89% não responderam.

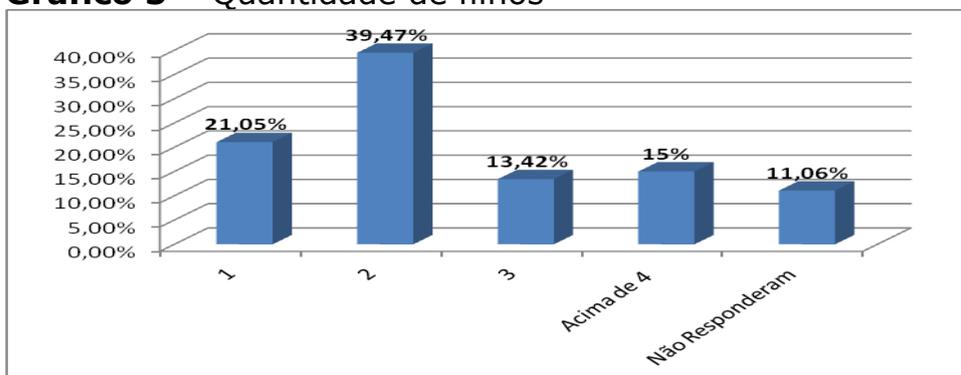
**Gráfico 4** – Contribuição para a renda familiar



**Fonte:** Autores (2012)

O gráfico 04 mostra que 52,63% das mulheres participam com mais de 50% de seu salário na renda familiar. Sendo seguidas de 11 a 20% com 13,16% das respostas, 21 a 30% com 11,05% das respostas, menos de 10% com 8,16% das respostas, 7,89% não responderam e 31 a 40% com 7,11% das respostas.

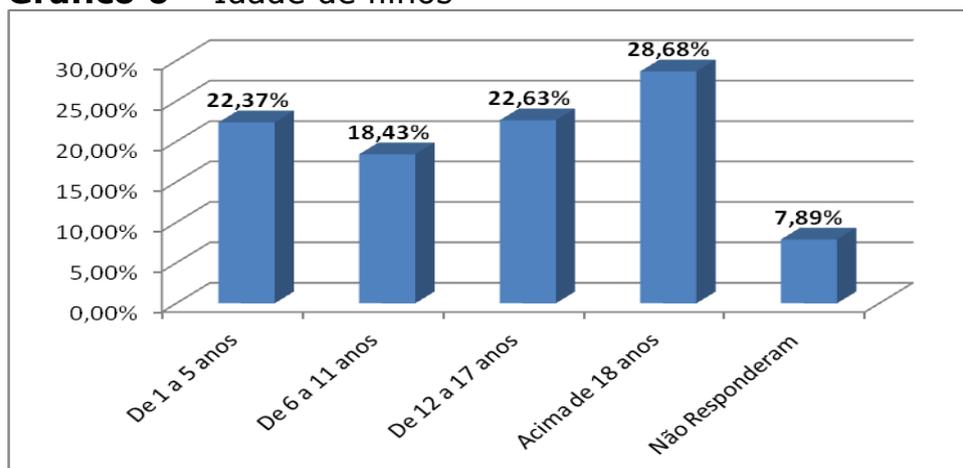
**Gráfico 5** – Quantidade de filhos



**Fonte:** Autores (2012)

Verifica-se que 39,47% das mães possuem dois filhos, seguidas de 21,05% das mulheres com um filho apenas, 15% das mulheres acima de quatro filhos, 13,42% das mulheres com três filhos e 11,06% das mulheres não responderam.

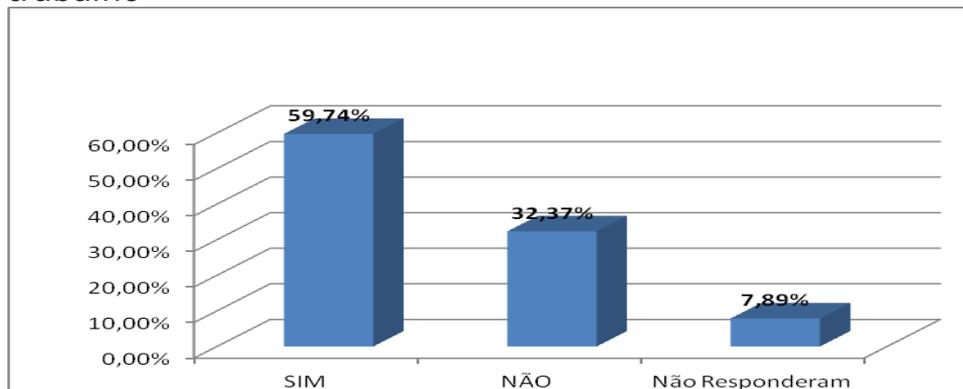
**Gráfico 6** – Idade de filhos



**Fonte:** Autores (2012)

Neste gráfico, pode-se observar que 28,68% das mulheres pesquisadas possuem filhos maiores de 18 anos; de 12 a 17 anos correspondem a 22,63% das respostas, de 1 a 5 anos representadas por 22,37% das respostas, de 6 a 11 anos representadas por 18,43% das respostas e 7,89% das pessoas não responderam.

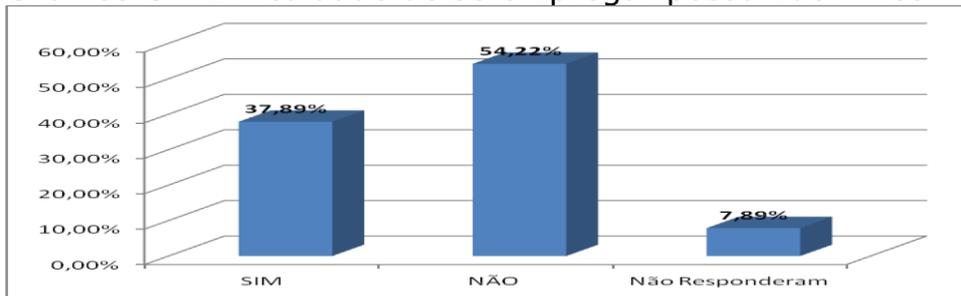
**Gráfico 7** – Dificuldade em conciliar vida familiar e pessoal com o trabalho



**Fonte:** Autores (2012)

59,74% das mulheres encontram dificuldades, 32,37% não encontram e 7,89% das mulheres não responderam.

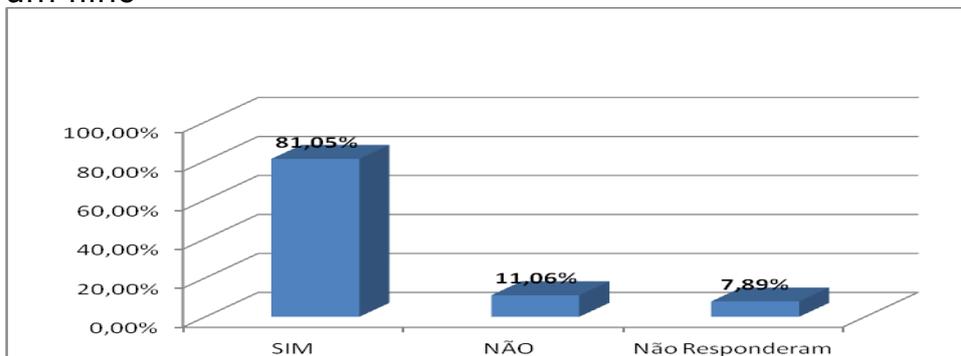
**Gráfico 8** – Dificuldade de se empregar possuindo filhos



Fonte: Autores (2012)

A maioria das respostas sobre ter dificuldades em se empregar, já sendo mãe, segundo as pesquisadas: 54,22% não encontram dificuldades, 37,89% encontram dificuldades para conseguir emprego e 7,89% das mulheres não responderam. De acordo com esta pesquisa, observa-se que 51,31% possuem filhos adolescentes com mais de doze anos.

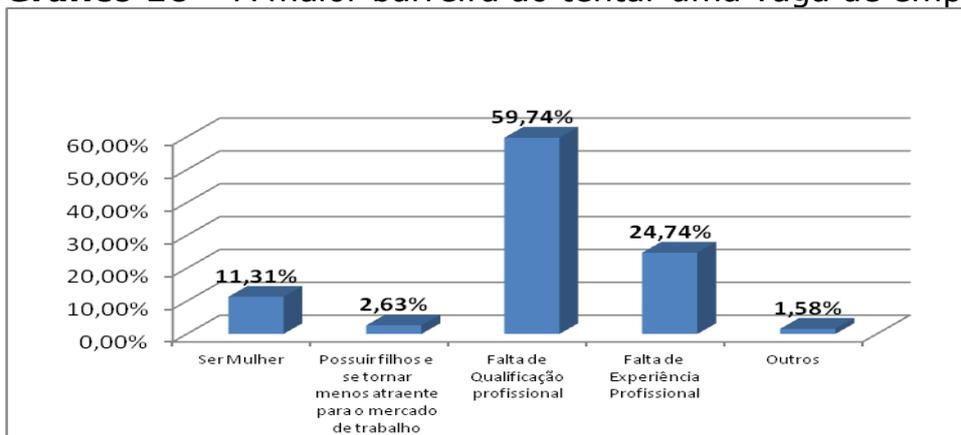
**Gráfico 9** – A empresa compreende a ausência no trabalho por causa de um filho



Fonte: Autores (2012)

Quanto ao fato da empresa apoiar as faltas por causa de doenças dos filhos ou outros motivos: 81,05% das respostas afirmaram que sim e 11,06% das mulheres responderam que a empresa não a apoia e 7,89% das mulheres não responderam.

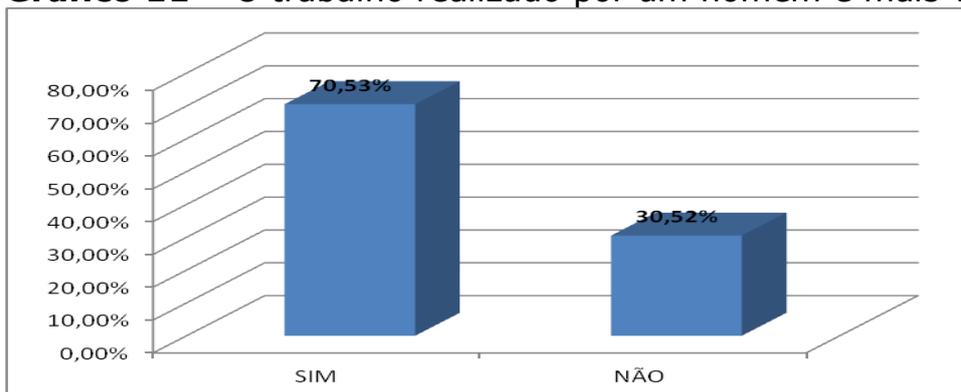
**Gráfico 10** – A maior barreira ao tentar uma vaga de emprego



**Fonte:** Autores (2012)

Para 59,74% das mulheres a maior barreira encontrada ao tentar uma vaga de emprego é a falta de qualificação profissional, seguida de falta de experiência profissional, com 24,74% das respostas, 11,31% das mulheres responderam por ser mulher, 2,63% responderam por possuir filhos e se tornar menos atraente para o mercado de trabalho e 1,58% das pessoas responderam outros motivos. Dentre as respostas obtidas na opção outros, foi mencionado que “nenhuma das alternativas”, “porque fiz concurso público”, “preconceito”, “não tive dificuldades.”

**Gráfico 11** – O trabalho realizado por um homem é mais valorizado

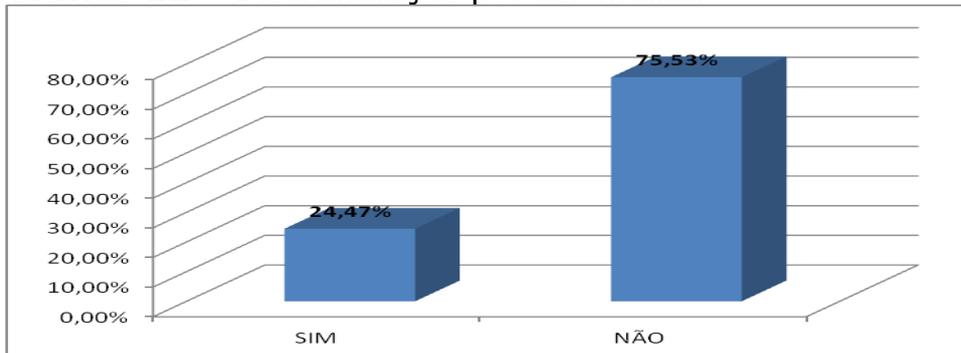


**Fonte:** Autores (2012)

Das mulheres pesquisadas, 70,53% acreditam que o trabalho realizado por um homem que se encontra no mesmo cargo que ela seja

mais valorizado e 30,52% das respostas acreditam que não há uma valorização maior no trabalho do homem comparado ao da mulher.

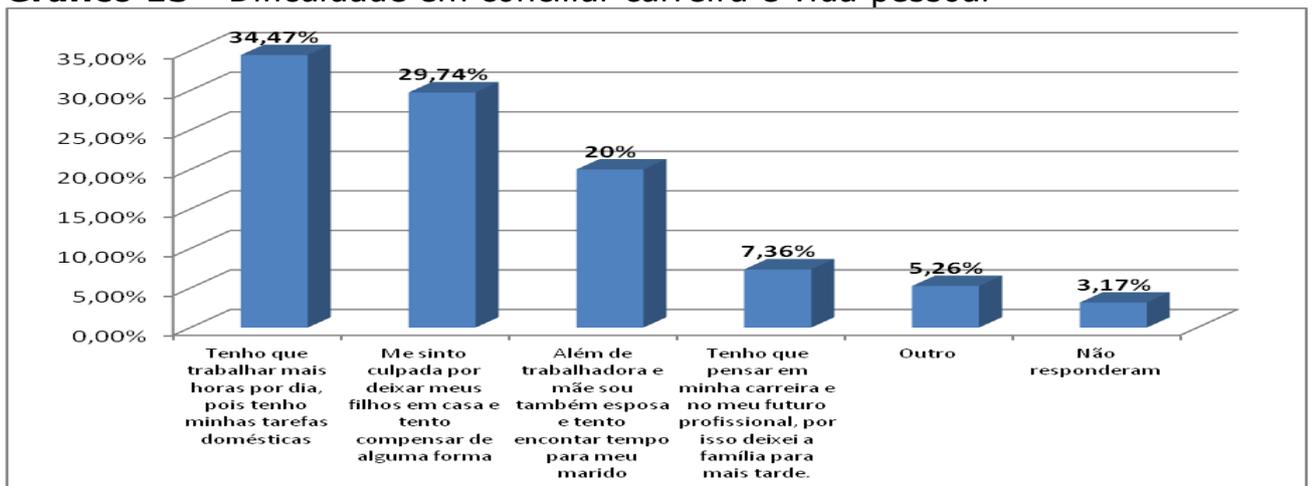
**Gráfico 12** – Discriminação por ser mulher



**Fonte:** Autores (2012)

Neste gráfico também pode se verificar que a mulher não se sente discriminada em relação ao homem, ao tentar uma vaga de emprego: com 75,53% das respostas e 24,47% afirmaram que em algum momento de sua vida já tenha sido discriminada por seu sexo.

**Gráfico 13** - Dificuldade em conciliar carreira e vida pessoal

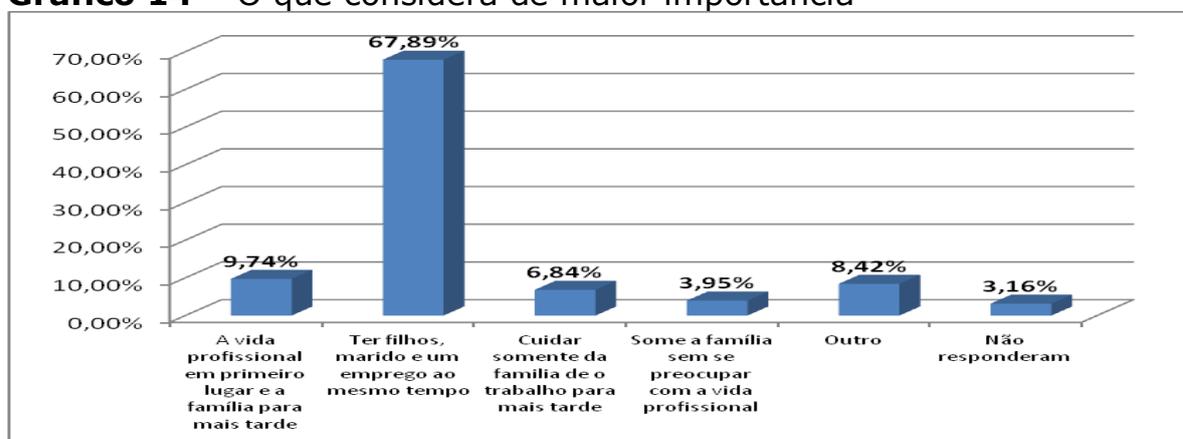


**Fonte:** Autores (2012)

Das pesquisadas 34,47% das mulheres têm que trabalhar mais horas por dia, pois têm as tarefas domésticas; dessa forma, encontram

mais dificuldades em conciliar carreira e vida pessoal; 29,74% das respostas atribuem a dificuldade ao fato de se sentirem culpadas por deixar os filhos em casa e tentar compensar de outra forma; 20%, além de trabalhadora e mãe, também precisam encontrar tempo para o seu marido, 7,36% responderam que tiveram que pensar na carreira e no futuro profissional e deixaram a família para mais tarde; 5,26% responderam outro e 3,17% não responderam.

**Gráfico 14** – O que considera de maior importância



**Fonte:** Autores (2012)

Nos resultados verificou-se que as mulheres estão interessadas em conciliar a vida familiar ou pessoal com a profissional, pois 67,89% das respostas optaram por isso e 9,74% com a vida profissional em primeiro lugar e família para mais tarde, 8,42% outro, 6,84% cuidar somente da família e a carreira deixar para mais tarde, 3,95% somente a família, sem se preocupar com a vida profissional e 3,16% não responderam. Em outros, encontrou-se as seguintes respostas: “há espaço para o pessoal e o profissional ao mesmo tempo”; “conciliar família e profissionalismo”; “ter filhos, marido e um emprego ao mesmo tempo, desde que você saiba conciliar os dois.”

No trabalho, verificou-se que os resultados no gráfico estão de acordo com Guiliano (2009, p. 98), ao afirmar que “Com certeza é

possível ter um casamento feliz, alguns filhos e uma carreira decente. Não é fácil, mas é possível.”

#### **4 Algumas Considerações**

A mulher, ao longo dos anos, vem conseguindo aos poucos ampliar seus conhecimentos, se destacar como profissional e aumentar a sua participação no mercado de trabalho. De acordo com a Fundação Carlos Chagas (2013), entre os anos de 1976 e 2007 houve um acréscimo de 32 milhões de trabalhadoras no Brasil e as mulheres desempenharam um papel muito mais relevante do que os homens no crescimento da população economicamente ativa. Entretanto, em termos de qualidade dos postos de trabalho, ainda se encontra um percentual alto de mulheres em trabalhos domésticos e sem carteira assinada, o que é sintomático da questão cultural explorada por Sachs (1986) como elemento imprescindível para o desenvolvimento da sustentabilidade sistêmica.

O mundo ainda vive sob a égide de um paradigma patriarcal, competitivo, exploratório e extrativista e ainda não despertou o suficiente para acolher dimensões inerentes ao gênero feminino que naturalmente é mais afeito à cooperação, ao subjetivismo-intuitivo e ao afeto. Certamente todos esses elementos foram desprezados nos últimos séculos, o que explica a crise de sustentabilidade em que nos encontramos. Quando se levanta a questão de gênero como imprescindível para um outro modelo de sociabilidade, esta tem que ser pensada, não apenas no avanço na mulher dentro do tecido social, mas que os seus valores sejam incorporados na cultura e na forma de sociabilidade do terceiro milênio.

Por conseguinte, pode-se observar a partir dessas dimensões a luta das mulheres contra a impessoalidade das relações sociais, e no entendimento das fontes de poder. De acordo com estudos da Fundação Carlos Chagas (2013) a mulher ainda participa pouco dos sindicatos,

terreno dominado pelo homem, diminuindo seu poder de reivindicação de melhorias das suas condições de trabalho.

Diante dos resultados, evidenciou-se que mulher percebe as mesmas oportunidades para homens e para elas, ainda que acreditem que o trabalho do homem seja mais valorizado no mercado de trabalho e afirmem que não se sentem discriminadas ou preteridas nas seleções por terem filhos ou simplesmente serem mulheres. É significativa a participação do salário da mulher, entre as pesquisadas, na renda da família e a sua importância também. As pesquisadas acreditam que o conhecimento, a qualificação e experiência são determinantes para se manterem empregadas ou serem promovidas.

Trabalhar fora de casa é uma conquista relativamente recente das mulheres e ganhar seu próprio dinheiro, ser independente e ainda ter sua competência reconhecida é motivo de orgulho para muitas, porém o maior desafio para as mulheres dessa geração é o fato de ter que trabalhar mais horas por dia e ter suas responsabilidades domésticas, além de se sentirem culpadas por deixarem seus filhos para ter que trabalhar e ter que recompensá-los de outra maneira.

A mulher continua sendo mãe e esposa, mas também persevera no desejo de ser independente economicamente. Em alguns casos até ganhando espaço em funções classificadas como masculinas.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem contribuído bastante para a redução das diferenças entre homens e mulheres economicamente ativos. Sem dúvida, diante da perspectiva macro dimensional da sustentabilidade sociocultural, a entrada das mulheres de forma mais intensa no mercado de trabalho, entre outros motivos, em busca de crescimento e emancipação profissional, fruto do aumento da escolaridade, abre a possibilidade de se discutir mais profundamente o papel da mulher e do homem na família, no trabalho, a contribuir para a ética da sociedade.

## Referências

- Arroio, A., & Régnier, K. (2000). *O novo mundo do trabalho: oportunidades e desafios para o presente*. Retirado de <<http://www.senac.br/BTS/272/boltec272d.htm>>.
- Carvalho, A. V., & Nascimento, L. P. (2004). *Administração de recursos humanos*. (Vol. 1). São Paulo: Pioneira.
- Cervo, L. A., & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica*. (5. ed.). São Paulo: Prentice Hall.
- Chu, C.-N. (2003). *A arte da guerra para mulheres: como antecipar movimentos de mercado e da concorrência*. Curitiba: Fundamento.
- Fundação Carlos Chagas. (2010). *O lugar das mulheres no mercado de trabalho: qualidade do trabalho*. Retirado de <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie5.php?area=series>>.
- Gomes, R. (2013). *Projeto educação mostra por que revolução industrial segue em curso*. Retrieved from <[http://www.olhardireto.com.br/noticias/exibir.asp?noticia=Projeto\\_Educacao\\_mostra\\_por\\_que\\_Revolucao\\_Industrial\\_segue\\_em\\_curso&id=335848](http://www.olhardireto.com.br/noticias/exibir.asp?noticia=Projeto_Educacao_mostra_por_que_Revolucao_Industrial_segue_em_curso&id=335848)>.
- Guilliano, M. (2009). *Mulheres, trabalho e a arte do Savoir-Faire: razão e sensibilidade nos negócios*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- IBGE. (2011). *Porcentagem de mulheres no mercado de trabalho*. 2011. Retirado de <<http://www.ibge.gov.br>>.
- Malschitzky, N. (2011). A importância da orientação de carreira na empregabilidade. Retirado de <<http://www.fae.edu/publicacoes>>.
- Passos, A., & Martini, S. M. (Org.). (2010). *Homem no fogão e mulher na gestão*. São Paulo: LCTE.
- Sachs, I. (2004). *Desenvolvimento: includente, sustentável, sustentado*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Stilhano, C., & Sousa, A. K. B. (2011). *Mulheres na construção civil*. Retirado de <<http://www.cimentoitambe.com.br>>.