



Mundo Agrario, abril-julio 2025, vol. 26, núm. 61, e269. ISSN 1515-5994
 Universidad Nacional de La Plata
 Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
 Centro de Historia Argentina y Americana

Pode ser mulher? Desafios no mercado de trabalho do agronegócio

Can it be a woman? Challenges in the agribusiness job market

Vitória Rigo

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Brasil
 rigo.vitoria@gmail.com

Raquel Breitenbach

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Brasil
 raquel.breitenbach@sertao.ifrs.edu.br

Janaina Balk Brandão

Universidade Federal de Santa Maria / Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil
 janainabalkbrandao@hotmail.com

Resumo

Este estudo, de abordagem qualitativa e caracterizado como um estudo de caso, analisou a percepção de mulheres recém-formadas em Ciências Agrárias acerca das dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho do agronegócio brasileiro. A pesquisa se deu por meio da aplicação de um questionário estruturado, com dados interpretados por análise de conteúdo. A pesquisa, realizada com 27 mulheres formadas entre 2000 e 2024, identificou barreiras como dupla jornada, disparidade salarial, preconceito, falta de oportunidades e credibilidade, além da dificuldade em assumir cargos de liderança. As participantes recomendam persistência, valorização pessoal, capacitação técnica, busca por conhecimento e resiliência. Também destacam a importância de uma rede de apoio entre mulheres, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e a separação entre esses aspectos.

Palavras-chave: Ciências agrárias, Disparidade salarial, Dupla jornada, Preconceito de gênero.

Abstract

This qualitative case study analyzed the perception of women who recently graduated in Agricultural Sciences regarding the difficulties faced in the Brazilian agribusiness job market. The research was conducted through the application of a structured questionnaire, with data interpreted through content analysis. The research, conducted with 27 women who graduated between 2000 and 2024, addresses barriers such as working hours, pay gap, prejudice, lack of opportunities and remuneration, as well as the difficulty in assuming leadership roles. The participants recommend persistence, personal appreciation, technical training, the search for knowledge and resilience. The importance of a support network among women, the balance between professional and personal life and the separation between these aspects are also highlighted.

Keywords: Agricultural sciences, Pay gap, Double shift, Gender Prejudice.

Recepción: 21 Octubre 2024 | Aceptación: 25 Febrero 2025 | Publicación: 01 Abril 2025

Cita sugerida: Rigo, V., Breitenbach, R. y Brandão, J. B. (2025). Pode ser mulher? Desafios no mercado de trabalho do agronegócio. *Mundo Agrario*, 26(61), e269. <https://doi.org/10.24215/15155994e269>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Introdução

No contexto global contemporâneo, as questões de gênero no mercado de trabalho são cada vez mais reconhecidas como um desafio para a equidade e o desenvolvimento econômico (Costa e Nunes, 2024). Embora progressos tenham sido feitos na promoção da igualdade de oportunidades, persistem disparidades que afetam particularmente as mulheres em vários setores da economia, incluindo o agronegócio (Arantes et al., 2024). As mulheres, que constituem uma parte expressiva da força de trabalho agrícola, enfrentam discriminação e baixos salários, e isto faz parte de um padrão mais amplo de disparidades baseadas no gênero, na participação econômica e no empoderamento político (Pontes, 2024).

A partir do século XX, as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho até então exclusivamente masculinos, o que levantou questões sobre as modalidades de trabalho desempenhadas por elas, as condições de estabilidade destes, seus salários, diferenças entre os trabalhos femininos e masculinos, a dupla jornada de trabalho, entre outras (Fernandez, 2018).

Na economia brasileira, a participação das mulheres no mercado de trabalho é maior do que a média das mulheres do agronegócio, já que, enquanto no mercado de trabalho nacional as mulheres representam 43,7% de participação, no agronegócio as mulheres são apenas 34,2% (Serigati, Severo e Possamai, 2018). Além disso, ainda há a questão de disparidade de remuneração entre homens e mulheres, em que no agronegócio esta média também é menor para as mulheres, principalmente no setor pecuário (Serigati, Severo e Possamai, 2018).

Portanto, as mulheres ainda encontram barreiras para ingressar e permanecer no agronegócio, como preconceito, questões formais e legais relacionadas à preparação técnica, ou ainda, as questões físicas e de capacitação (Segabinazi, 2013). Por outro lado, o gênero feminino vem se fortalecendo e sendo cada vez mais valorizado nas atividades rurais, principalmente quando comparado a anos anteriores (Lopes et al., 2022).

As mulheres, apesar de desempenharem papéis essenciais na agricultura familiar, na gestão de propriedades rurais e na assistência técnica e extensão rural, enfrentam obstáculos quando se trata de sua inserção e progressão no mercado de trabalho do agronegócio (Brandão et al., 2020). Esses desafios são ainda mais acentuados quando se considera o contexto específico da extensão rural, em que a participação feminina tem sido historicamente sub-representada e subvalorizada (Melo, 2003). Numa pesquisa que focou na questão sucessória de empreendimentos rurais, abarcando especificamente estudantes das Ciências Agrárias, constatou-se que as mulheres jovens têm menos interesse em serem gestoras e sucessoras da propriedade rural dos pais (Breitenbach, 2023). Mesmo que as jovens rurais desejassem ser sucessoras ou permanecer no campo, não é oportunizado a elas a mesma condição de igualdade, comparativamente aos homens jovens, para que se preparem e se sintam acolhidas ou desejadas como sucessoras (Breitenbach, 2023).

Embora nas últimas décadas a participação da mulher no setor agropecuário vem crescendo, passando de 24,1% em 2004 para 28% em 2015 (CEPEA, 2018), de acordo com informações do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA, 2023), o número de profissionais agrônomas registradas no Conselho é significativamente inferior ao de seus colegas homens, representando cerca de 19%. Contudo, essa porcentagem cresceu em comparação a 2011, quando era de apenas 17%. De forma mais genérica, o percentual de mulheres registradas atualmente no Sistema Confea/Crea (2023) corresponde a aproximadamente 15% em relação ao total de profissionais. Para este órgão, o desafio principal é encontrar maneiras de estimular a participação feminina de forma protagonista dentro do Sistema Confea/Crea por meio de políticas e programas que sejam atrativos para as mulheres, bem como incentivar o registro profissional das engenheiras, agrônomas e profissionais das geociências após a sua formação acadêmica.

Domenico et al. (2024) numa pesquisa com recorte semelhante abrangendo 54 mulheres egressas dos cursos de Agronomia, Zootecnia e Engenharia Florestal na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (Câmpus Dois Vizinhos) ressaltaram que as participantes relataram enfrentar preconceitos e desigualdades de gênero no

setor agropecuário, onde a maioria já atuou. Muitas tiveram dificuldades para entrar no mercado de trabalho e acreditam que a união e o apoio mútuo são essenciais para superar essas desigualdades. Além disso, destacaram que a força física não é mais uma exigência fundamental. Apesar dos avanços, ainda há muito a conquistar (Domenico et al., 2024).

Outra pesquisa recente constatou um cenário alarmante quanto à inserção profissional de egressas de Ciências Agrárias formadas em instituições de ensino públicas do estado de Goiás (Arantes et al., 2024). A referida pesquisa constatou as seguintes desigualdades de gênero na inserção profissional dos egressos: mulheres são maioria entre os desempregados; enfrentam maior dificuldade para encontrar trabalho na área de formação; a ascensão profissional feminina não tem ocorrido na mesma proporção comparativamente à masculina; mulheres recebem salários inferiores, ainda que exerçam as mesmas funções (Arantes et al., 2024).

Apesar do reconhecimento crescente da importância de abordar as disparidades de gênero no agronegócio e na extensão rural, há lacunas tanto na teoria quanto na pesquisa empírica nessa área (Urquidi et al., 2023; Deere; León, 2000). Poucos estudos oferecem uma análise aprofundada das barreiras específicas que as mulheres enfrentam ao buscar oportunidades de emprego e avanço profissional no agronegócio, particularmente na extensão rural (Paes e Nascimento, 2023; Urquidi et al., 2023; Deere; León, 2000). Essa falta de entendimento detalhado limita a capacidade de desenvolver políticas e práticas eficazes que promovam a igualdade de gênero e aproveitem o potencial das mulheres neste setor (Soares, 2011).

Diante do exposto, torna-se imperativo explorar alternativas para superar os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho do agronegócio, sendo de particular interesse neste estudo, as profissionais das Ciências Agrárias. Este estudo teve como objetivo analisar a percepção de mulheres recém-formadas em Ciências Agrárias acerca das dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho do agronegócio brasileiro.

Especificamente para essa pesquisa, as profissões das CA contempladas foram: Engenheiras Agrônomas, Médicas Veterinárias, Zootecnistas, Tecnólogas em Agronegócio, Engenheiras de alimentos, Tecnólogas em Gestão Ambiental, e Tecnólogas em Agroecologia. As profissionais formadas nas áreas descritas possuem formações que podem estar diretamente ou indiretamente ligadas ao agronegócio. A atuação no setor varia conforme a área de especialização, abrangendo desde a produção agropecuária, processamento de alimentos, gestão de propriedades rurais e comercialização, até aspectos ambientais e de sustentabilidade. No entanto, nem todas essas profissionais necessariamente seguirão carreiras dentro do agronegócio, pois suas competências também permitem atuação em setores como pesquisa, extensão rural, gestão ambiental e agroecologia. Diante disso, este estudo se concentrará nas atividades desempenhadas por essas profissionais que estejam especificamente vinculadas ao agronegócio, analisando suas contribuições e desafios nesse contexto.

Neste estudo, a opção por analisar as profissões ligadas às Ciências Agrárias dentro da perspectiva do agronegócio fundamenta-se na definição seminal de Davis e Goldberg (1957), que compreende o agronegócio como um sistema amplo e interconectado, englobando não apenas a produção agropecuária, mas também os setores antes e depois da porteira. Assim, além dos profissionais diretamente envolvidos na produção agropecuária, diversas carreiras das Ciências Agrárias desempenham papéis essenciais em atividades como assistência técnica, pesquisa, extensão rural, processamento de alimentos, gestão ambiental e comercialização. Embora nem todas essas profissionais atuem exclusivamente no agronegócio, muitas de suas funções se alinham com os elos dessa cadeia produtiva, justificando o foco deste estudo nas atividades que possuem vínculo direto com o setor. Dessa forma, a análise proposta busca compreender como essas profissionais contribuem para a dinâmica do agronegócio e quais desafios enfrentam nesse contexto.

Na sequência, mostraremos que o estudo analisou os desafios enfrentados por mulheres formadas em Ciências Agrárias no agronegócio, relatando pressão da dupla jornada entre papéis familiares e profissionais, disparidade salarial de gênero e barreiras como preconceito e falta de oportunidades. Para tanto, o artigo além desta introdução, apresenta um referencial teórico sobre as desigualdades de gênero, a metodologia (que adota uma abordagem qualitativa e um estudo de caso, investigando a trajetória profissional de egressas das Ciências

Agrárias no agronegócio, com base na aplicação de questionários e na análise dos dados obtidos), os resultados e discussões e as considerações finais.

Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: explorando raízes culturais, históricas e estruturais

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma questão generalizada com raízes culturais, históricas e estruturais (Lima et al., 2016; Bellè, Murgia e Poggio, 2011). Culturalmente, normas de gênero enraizadas moldam as expectativas e oportunidades para homens e mulheres (Azevedo, 2022 e Proni; Proni, 2018). Entre essas normas, destacam-se os estereótipos de gênero que influenciam as escolhas de carreira, muitas vezes direcionando homens para campos mais lucrativos e valorizados socialmente, enquanto empurram as mulheres para setores tradicionalmente femininos (relacionado aos cuidados e educação primária, por exemplo), muitas vezes menos remunerados (Marini, 2016). Azevedo (2022) e Proni; Proni (2018) destacam as persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres e os desafios que as mulheres enfrentam no acesso a cargos mais elevados nos setores jurídico e empresarial, por exemplo. Estas disparidades são ainda exacerbadas por estereótipos de gênero enraizados, conforme discutido por Marini (2016), que influenciam as escolhas e oportunidades de carreira.

Nas sociedades dominadas pelos homens, estes estereótipos são particularmente pronunciados, levando a um reforço dos papéis tradicionais de gênero no local de trabalho (Antyakula; Murthi, 2019). Portanto, do ponto de vista histórico, o mercado de trabalho tem favorecido os homens, com as mulheres enfrentando obstáculos no acesso a oportunidades educacionais e profissionais (Barron, 1989). Ademais, normas e atitudes discriminatórias, responsabilidades de cuidados desiguais e integração de gênero nas estruturas institucionais contribuíram para estas desigualdades. Estas barreiras impedem a plena participação das mulheres no mercado de trabalho (Barron, 1989).

Sabe-se que a entrada das mulheres no mercado de trabalho é um fenômeno complexo que possui raízes históricas profundas, durante a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, muitas mulheres foram convocadas a substituir os homens e começaram a trabalhar em fábricas, escritórios e outros setores, desempenhando funções que antes eram consideradas masculinas. No entanto, com o término dos conflitos, muitas foram incentivadas a retornar aos seus papéis tradicionais (Giddens Giddens, Duneier, Appelbaum & Carr, 2017). No contexto atual, a pandemia de COVID-19, por exemplo, evidenciou e acentuou as desigualdades, com muitas mulheres sendo forçadas a deixar seus empregos ou a assumir responsabilidades adicionais em casa. Segundo um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), "as mulheres enfrentam uma recuperação desigual no mercado de trabalho, refletindo a fragilidade de suas conquistas anteriores".

Estruturalmente, políticas e práticas organizacionais podem perpetuar culturalmente a desigualdade de gênero no local de trabalho. Ziviani (2021) e Stamarski; Son Hing (2015) destacam o papel destes fatores no impedimento do avanço das mulheres, com Ziviani ao sublinhar a necessidade de políticas favoráveis à família e Stamarski; Son Hing ao apontar para a natureza recíproca da discriminação de gênero nas práticas de Recursos Humanos. O'Connor sublinha ainda o impacto das estruturas e culturas organizacionais dominadas pelos homens na perpetuação da desigualdade de gênero, apesar dos esforços para a resolver. Eichner (1988), por sua vez, há décadas atrás já acrescentava que as descrições e estruturas de funções que favorecem características tradicionalmente masculinas também podem contribuir para a exclusão das mulheres de determinados setores do mercado de trabalho. Dado o exposto, historicamente homens são destinados a cargos de liderança, papéis competitivos e, em alguns casos, há uma visão masculinizante sobre certos trabalhos, como o caso de trabalhos no campo, que exijam força física etc. E mais, os relatos históricos dão conta de uma trajetória da mulher marcada por subjugação, preconceito e, até mesmo, de certa forma, exploração, em especial em função da cultura machista que preponderou no Brasil por diversas décadas, desencadeando a invisibilidade estrutural da

produtividade da mão de obra feminina, não havendo reconhecimento ou valorização de sua contribuição na produção de alimentos, bem como em toda cadeia do agronegócio e se houvesse equidade de gênero fomentado por políticas públicas o impacto no PIB e no Índice de Desenvolvimento Humano seria sensivelmente maior (Oliveira & Santos, 2022). Estes estudos apontam para a necessidade de mudanças abrangentes nas políticas, práticas e culturas organizacionais para abordar a desigualdade de gênero no local de trabalho.

Dado esse contexto, abordar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho requer um olhar multifacetado e a necessidade de políticas progressistas, culturas organizacionais inclusivas e envolvimento ativo de todos os setores da sociedade na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho (Alina, 2016; Date-Bah, 1996; Fredman, 2009; Rissanen, Kolehmainen, 2005). Esta abordagem deve abranger as disparidades salariais e as normas culturais e estruturais que perpetuam a exclusão das mulheres. Alina (2016) enfatiza a necessidade de igualdade e inclusão no mercado de trabalho e Date-Bah (1996) ressalta a importância de um quadro político abrangente que inclua intervenções jurídicas, econômicas e sociais. Complementarmente Fredman (2009) sugere a utilização de medidas proativas para promover a igualdade e Rissanen e Kolehmainen (2005) destacam o papel da investigação-ação na melhoria da igualdade de gênero nas organizações de trabalho.

Buscando explorar os aspectos que mais interferem no contexto desfavorável para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, a seguir organizou-se em três tópicos os principais achados na literatura. Destaca-se que as questões abordadas na sequência estão conectadas entre si e que, inclusive, o patriarcado é parte da raiz dos problemas discutidos neste artigo.

Patriarcado e subjugação da mulher

Uma das principais barreiras a ser enfrentada pelas mulheres está relacionada à aspectos culturais conservadores e patriarcais, os quais condicionam a vida das mulheres desde a infância (Segabinazi, 2013). O patriarcado está relacionado à autoridade sempre concedida ao homem, por vezes, ao longo da história abordado como algo positivo, porém, na maior parte dela como algo negativo, reconhecendo como forma de dominação e opressão às mulheres (Pires, 2023).

Influenciando diretamente as relações de poder entre os gêneros, o patriarcado atua como um obstáculo para a igualdade de direitos para as mulheres, além de estar relacionado à violência contra a mulher. Essa violência de gênero impacta em vários aspectos da vida da mulher, como a participação e a permanência no mercado de trabalho, menor produtividade e capacidade laboral, menores rendimentos e salários, além dos impactos causados na saúde mental e familiar (Antonio, 2024). Mesmo ocupando os mesmos cargos que os homens, as mulheres têm a opção de trabalhar por um salário abaixo do mercado, desde que conciliem a casa, o trabalho e a vida pessoal (Barbosa et al., 2024).

A discriminação com a mulher na sociedade tentou ser justificada com ideias de natureza e divindade ao longo dos séculos, da mesma forma, a resistência das mulheres à essa subjugação perdura através dos séculos, em que apesar da repressão, desprezo, punições e ridicularizações, as mulheres não deixaram de participar das diversas áreas ao longo da história (Holanda, 2017). Perante todos os desafios enfrentados pelas mulheres e, apesar de não ser a solução, o trabalho foi e ainda é um passo importante para que as mulheres busquem independência e ingressem no âmbito econômico da vida social, atuando ativamente na construção da sociedade (Felden e Coelho, 2018).

Diante do enraizamento dessas questões, Felden e Coelho (2018) expõem que se faz necessário um posicionamento ético, uma tomada de decisão que coloque em xeque as transformações da sociedade humana, para que o ideal de igualdade e liberdade seja posto em prática.

Dupla jornada e sobrecarga de responsabilidades

No mundo contemporâneo, as mulheres se tornaram chefes de família e a permanência da discriminação de gênero são marcas das novas estruturas familiares. Ou seja, além de ganharem salários menores, as mulheres também são responsáveis pelo cuidado com a família, resultando numa dupla jornada de trabalho, dentro e fora de casa (Da Silva, 2019).

Na medida em que a mulher foi entrando no mercado de trabalho remunerado, isso passou a ter impacto no trabalho doméstico realizado, levantando também questões como a valorização do trabalho remunerado e a divisão do tempo entre ambos. Por consequência, as obrigações em casa e o tempo gasto nas tarefas domésticas e cuidados com a família, impactam no mercado de trabalho e na vida profissional, assim como o oposto também é percebido (Fernandez, 2018).

Além disso, a divisão sexual do trabalho é um aspecto presente, agindo de forma a separar os trabalhos tipicamente femininos de trabalhos tipicamente masculinos, atribuindo valores sociais para cada um, sendo o trabalho produtivo o masculino com maior valor agregado, e o trabalho reprodutivo considerado feminino, privado, de baixo valor agregado e normalmente associado com trabalhos de cuidado (Antonio, 2024). Desta maneira, é possível entender como a divisão sexual do trabalho influencia as organizações da sociedade, atribuindo expectativas e papéis desiguais entre homens e mulheres (Antonio, 2024). Essa estrutura responde a um modelo social patriarcal, que historicamente define e hierarquiza as funções de gênero, limitando a inserção das mulheres no mercado de trabalho formal e reforçando a noção de que sua principal responsabilidade está no âmbito doméstico e do cuidado (Antonio, 2024; Barbosa et al., 2024). Como consequência, muitas mulheres que ingressam no mercado de trabalho enfrentam a chamada dupla jornada, acumulando atividades remuneradas com responsabilidades domésticas e familiares, o que perpetua desigualdades e dificuldades na conciliação entre vida profissional e pessoal (Antonio, 2024; Barbosa et al., 2024).

A articulação de todas essas tarefas (mãe, esposa e trabalhadora), ainda carrega muita pressão sobre as mulheres (Barbosa et al., 2024). Enquanto as mulheres tentam desempenhar atividades iguais aos homens no mercado de trabalho, lutando por seus direitos, pelo seu emprego e igualdades salarial, no ambiente privado ainda continuam sendo responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidados com a família, o que é chamado de “cilada da igualdade” (Da Silva, 2019).

Disparidade salarial e discriminação estrutural

Apesar dos progressos nas últimas décadas, as desigualdades raciais e de gênero persistem no mercado de trabalho (Lara; Braunert, 2022). As mulheres há décadas enfrentam discriminação e salários mais baixos em comparação com os homens (André, 2014), apesar do aumento do seu nível de escolaridade (Ribeiro; De Jesus, 2016). Enquanto as mulheres ocupam cada vez mais cargos e profissões valorizadas, que requerem maior nível de escolaridade, qualificação e preparo, as diferenças salariais ainda se fazem presentes em todos os setores, inclusive em cargos mais elevados hierarquicamente e com maiores responsabilidades (Mincato, Dornelles Filho e Soares, 2013). Ou seja, embora haja um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, há um padrão histórico de baixa remuneração do trabalho feminino, que ainda se faz presente na disparidade salarial e concentração das mulheres nas ocupações consideradas femininas, o que é consequência de uma estrutura social patriarcal (Mincato, Dornelles Filho e Soares, 2013).

Assim, a necessidade de maior igualdade no local de trabalho é enfatizada, com apelos para que as organizações enfrentem as barreiras administrativas e sociais (Freitas e Reis, 2015). A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é, portanto, um fenômeno complexo e enraizado em séculos de normas culturais, históricas e estruturais. A discriminação em relação ao trabalho feminino é uma luta contínua, e as mulheres estão conseguindo superar barreiras, buscando cada vez mais reconhecimento e fortalecendo a importância do seu papel no desenvolvimento (Marques e Pierre, 2020).

Síntese da abordagem integrada utilizada

Resumidamente, pode-se dizer que o referencial teórico utilizado neste estudo sobre desigualdade de gênero no mercado de trabalho, especialmente no agronegócio, dialoga com autores que abordam as raízes culturais, históricas e estruturais dessa questão. Sem desconsiderar os demais autores utilizados, Costa e Nunes (2024), por exemplo, ressaltam os desafios contemporâneos da equidade, enquanto Arantes et al. (2024) e Pontes (2024) discutem as disparidades que afetam as mulheres, particularmente no agronegócio. Já autores como Lima et al. (2016) e Azevedo (2022) aprofundam o porquê das desigualdades salariais e os estereótipos de gênero ainda persistirem, contribuindo para a compreensão das barreiras enfrentadas pelas mulheres. A pesquisa também se apoia no conceito seminal de Davis e Goldberg (1957) para definir o agronegócio como um sistema interconectado. Ademais, o estudo não só agrega conhecimento ao campo das Ciências Agrárias, mas também inova ao propor uma análise crítica das condições que limitam a participação feminina, fundamentando a urgência de intervenções mais eficazes e inclusivas, o que contribui para um entendimento mais profundo das disparidades de gênero.

Metodologia

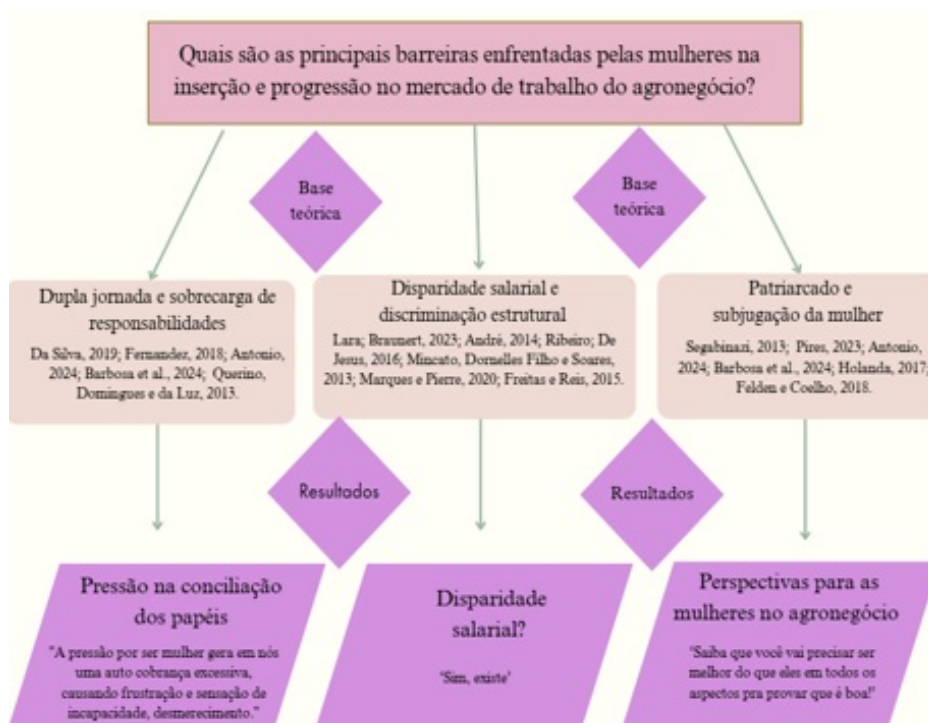
Esta pesquisa possui abordagem qualitativa, pois analisa os dados de forma interpretativa (Medeiros, 2012). Pode também ser considerado um estudo de caso, tendo como recorte egressas formadas nas ciências agrárias entre os anos 2020 a 2024.

A pesquisa foi desenvolvida em quatro fases. A primeira fase compreendeu a busca em bases teóricas na literatura atual para contextualizar o tema, caracterizando uma revisão de literatura de natureza aplicada, pois utiliza conhecimentos já existentes para fundamentar o estudo, servindo também como base para a elaboração do questionário. A segunda fase compreendeu a etapa de elaboração do questionário com 24 questões (elaborado através da plataforma *Google Forms*), conforme o conteúdo abordado na primeira fase, afim de atender e encontrar as respostas necessárias para a análise. O instrumento principal da pesquisa utilizado foi um questionário com perguntas objetivas, de múltipla escolha e questões descritivas, construído com base nas informações obtidas através da pesquisa bibliográfica. Os questionários são utilizados como ferramenta de pesquisa em si, não apenas um instrumento de apoio para a metodologia (Medeiros, 2012). O questionário seguiu uma estrutura comportada pelo referencial teórico, sendo composto por três blocos. O bloco 1 contemplou questões de caracterização das participantes. O bloco 2 trouxe as questões acerca dos problemas enfrentados no mercado de trabalho, como subjugação da mulher, dupla jornada, disparidade salarial e sobre os preconceitos enfrentados no dia a dia. Por fim, o bloco 3 questionou as perspectivas futuras sobre a mulher no mercado de trabalho e no agronegócio.

Na terceira fase da pesquisa o questionário foi enviado para coordenadores do projeto AgroResidência¹ de instituições de ensino de todo o Brasil. Embora não tenha a pretensão de obter representatividade, pois não se objetiva fazer generalizações, foram recebidas 27 respostas em abril de 2024 de 9 estados da federação brasileira. Na quarta e última fase foi realizada a tabulação e análise das respostas obtidas. Os dados numéricos foram tabulados e organizados em planilha do Excel. Para a análise das respostas descritivas, foi utilizado o método de análise de conteúdo de Bardin (1977). O objetivo da análise de conteúdo é o tratamento do conteúdo e a expressão do mesmo, dando evidência aos indicadores que inferem sobre uma realidade não óbvia.

Como forma de organizar a análise dos dados, dividiu-se os resultados em três subitens considerando as seções apresentadas no referencial teórico (Figura 1). Dessa maneira, a análise dos dados foi estruturada de forma a proporcionar uma compreensão aprofundada e crítica, garantindo a coerência e a relevância dos achados em relação ao referencial teórico adotado.

Figura 1
Esquema teórico e analítico



Fuente: Elaboración propia.

Resultados e Discussões

Caracterização do público

A obtenção dos dados, de acordo com os estados da federação brasileira se deu da seguinte forma: Rio Grande do Sul (29,6%); Minas Gerais (18,5%); Maranhão (11,1%); Pará (11,1%); Piauí (11,1%); Ceará (7,4%); Bahia (3,7%); Pernambuco (3,7%); e Roraima (3,7%).

A faixa etária das participantes varia de 22 anos a 31 anos. Destas, 16 são casadas, 11 são solteiras e cinco possuem filhos. Dentre as respondentes, obtivemos resposta de profissionais das seguintes profissões: Engenheiras Agrônomas (6), Médicas Veterinárias (6), Zootecnistas (4), Tecnólogas em Agronegócio (4), Engenheiras de alimentos (3), Tecnólogas em Gestão Ambiental (2), e Tecnólogas em Agroecologia (2).

A formação profissional das respondentes dentro da grande área das Ciências Agrárias, resultou nas seguintes profissões: Engenharia Agrônômica, Tecnologia em Agronegócio, Medicina Veterinária, Técnica em Agropecuária, Zootecnista, Tecnóloga em Gestão Ambiental e Tecnóloga em Agroecologia. As atividades desempenhadas pelas respondentes são diversas, refletindo a ampla distribuição das mulheres em várias áreas do agronegócio, incluindo consultoria, produção, certificação, bem-estar animal, gestão e assistência técnica. Quanto às áreas que atuam, Por ordem decrescente de importância, cita-se: 1) Pecuária e Produção Animal (7 mulheres); 2) Agricultura e Produção Vegetal (6 mulheres); 3) Consultoria de gestão e Certificação (3 mulheres); 4) Indústria de Alimentos (3 mulheres); 5) Área Técnica e Extensão Rural (3 mulheres); 6) Gestão e Administração Rural (3 mulheres); 7) Pesquisa e Educação (2 mulheres).

Pressão na conciliação dos papéis: "A pressão por ser mulher gera em nós uma auto cobrança excessiva, causando frustração e sensação de incapacidade, desmerecimento"

Nessa primeira sessão são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa no que se refere à percepções das recém-formadas sobre a pressão enfrentada pelas mulheres na conciliação dos papéis de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora. A análise qualitativa das respostas permitiu identificar padrões nas respostas, estes foram englobados em três categorias que permitem compreender melhor as experiências e sentimentos dessas mulheres, conforme sistematiza o Quadro 01.

Quadro 01

Percepção sobre a pressão enfrentada pelas mulheres na conciliação dos papéis de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora

Categorias	Respondentes	Falas representativas
Influência negativa significativa	18	R7: "Influencia sim, a pressão sobre nós é gigantesca, tem que ter muito psicológico para saber administrar suas prioridades no momento." R17: "Devido a dupla jornada de trabalho acredito que sim tem uma grande influência nas carreiras profissionais das mulheres, impactando ambas as atividades." R11: "A pressão por ser mulher gera em nós uma auto cobrança excessiva, causando frustração e sensação de incapacidade, desmerecimento."
Influência mínima ou nula	6	R8: "Não, tudo é questão de planejamento, 'rotina corrida' todo mundo tem." R16: "... não, é possível realizar todas as tarefas com uma boa rede de apoio." R4: " Não atrapalha."
Impacto moderado	3	R1: "Não acho que influencia a qualidade, mas a pressão sobre esses pontos existe". R2: "Sim, divisão de foco. Apesar de não ser um problema para mim, é um problema para as mães." R9: "Não, não afeta a qualidade das atividades, mas podem existir dias em que a mulher se sinta mais cansada e sobrecarregada."

A análise das respostas contidas no Quadro 1 revela uma diversidade de percepções sobre a pressão enfrentada pelas mulheres na conciliação dos papéis de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora. A mais representativa das categorias, que englobou respostas de 18 mulheres é a chamada 'Influência negativa significativa'. Respostas nesta categoria focam na carga emocional e nas expectativas sociais impostas às mulheres, destacando como isso afeta sua saúde mental e autoestima, frequentemente mencionando a sobrecarga e a impossibilidade de dar conta de todas as responsabilidades de forma satisfatória.

A combinação de tarefas domésticas, cuidado dos filhos e responsabilidades profissionais resulta em uma carga excessiva de trabalho, como mencionado por Barbosa *et al.* (2024). Isso traz algumas implicações, como a qualidade das atividades profissionais e pessoais que pode ser comprometida devido à sobrecarga; a pressão constante pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, estresse e Burnout; e as relações familiares e sociais podem ser prejudicadas devido à falta de tempo e energia. Esses aspectos também foram evidenciados por Antonio (2024).

Cabe ressaltar que dentre as cinco respondentes que possuem filhos, todas concordam sobre o aspecto de sobrecarga das mulheres em conciliar os papéis de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora, podendo essa

sobrecarga afetar a qualidade das atividades realizadas simultaneamente. Estes desafios enfrentados pelas mulheres no equilíbrio dos seus papéis estão bem documentados na literatura (De Freitas, 2016; Da Silva et al., 2024; Barbano; Da Cruz, 2020; Torres et al., 2022). Esse malabarismo muitas vezes leva a uma sensação de sobrecarga, afetando a qualidade de suas atividades simultâneas (Freitas, 2016). A situação é agravada pela necessidade de flexibilidade no local de trabalho, o que impacta desproporcionalmente as mulheres (Freitas, 2016). Isto é particularmente evidente no período pós-maternidade, quando as mulheres lutam para manter as suas carreiras enquanto cuidam dos seus filhos (Torres et al., 2022). Apesar da importância dos seus papéis, as mulheres muitas vezes expressam insatisfação com o uso do tempo e a falta de tempo resultante da sobrecarga de papéis (Barbano; Da Cruz, 2020). Existem implicações negativas para essa categoria, já que pode exigir das mulheres compromissos ou sacrifícios em algumas áreas para manter o equilíbrio geral e faz com que elas necessitem desenvolver uma resiliência, aprendendo a lidar com múltiplas responsabilidades (Fleck; Bidarte; Mello, 2018).

Já três respondentes afirmaram que, embora exista um impacto, ele é gerenciável ou varia conforme a situação específica, sendo denominado com ‘impacto moderado’. As mulheres que pertencem a esta categoria reconhecem a existência de pressão, mas afirmam que conseguem gerenciar as demandas sem um impacto mais profundo. Os fatores que contribuem para esse cenário mais favorável, segundo elas, são planejamento e organização, o que ajuda a mitigar o impacto negativo; ter flexibilidade no trabalho, de horário e localização, o que ajuda a equilibrar as demandas; ter suporte de parceiros ou familiares. Resultados semelhantes já foram encontrados em trabalhos como Medeiros (2019) e Fleck; Bidarte; Mello (2018).

Seis respondentes minimizaram ou negaram a influência dessa pressão, destacando a importância do planejamento e do apoio, denominando-a como ‘Influência mínima ou nula (mas dependência de apoio externo)’. Nesta categoria, as mulheres destacam a importância do planejamento, de uma rede de apoio eficaz e, especialmente, da divisão de tarefas domésticas com o parceiro ou outros membros da família.

Percebe-se que as mulheres que recebem suporte adequado conseguem equilibrar suas responsabilidades de forma mais eficaz. Isso envolve parceiros que compartilham equitativamente as responsabilidades domésticas e de cuidado e apoio de familiares. Com o apoio adequado, o estresse e a sobrecarga são reduzidos, as mulheres têm mais tempo para se dedicar às atividades profissionais e pessoais e a qualidade das atividades realizadas tende a ser melhor. Aspectos semelhantes foram evidenciados por Medeiros *et al.* (2019).

A análise qualitativa das respostas evidencia uma diversidade de experiências e sentimentos, sendo que no caso das mulheres que também são mães a situação é mais complexa. A pressão sobre as mulheres para conciliar múltiplos papéis tem um impacto multifacetado, influenciado por fatores individuais, sociais e estruturais, como destacado por Da Silva (2019) e Barbosa et al. (2024).

Disparidade salarial: ‘Sim, existe’

Quando as participantes da pesquisa foram questionadas acerca das disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho no agronegócio, a maioria das mulheres acredita ou tem evidências de que existem disparidades salariais entre homens e mulheres no agronegócio (Quadro 2). Como já alertado por Bellè, Murgia e Poggio (2011), isso é uma manifestação da desvalorização cultural do trabalho das mulheres.

Portanto, as mulheres percebem a existência de uma disparidade nas oportunidades e benefícios que se manifesta de várias formas, seja diretamente nos salários, na velocidade de ascensão na carreira, nas comissões ou nas oportunidades de acesso a melhores vagas. A disparidade salarial no agronegócio evidencia a subjugação e a invisibilidade da mão de obra feminina. A cultura machista, enraizada por décadas, tem perpetuado a falta de reconhecimento do trabalho das mulheres, resultando em desigualdade salarial e na restrição de oportunidades para elas no setor (Oliveira & Santos, 2022).

Quadro 02

Disparidades salariais entre homens e mulheres

Disparidade Salarial	N	Falas representativas
Sim	21	R3 - "Sim, presenciei isso, realizo as mesmas atividades, porém por acreditarem que não tenho a mesma capacidade, recebo menos." R6 - "Em termos de salário não, mas em comissão sim. Ainda há um certo preconceito da clientela com as mulheres atuando no agronegócio." R17 - "Sim, é observado na maioria dos cargos, mas observamos mais quando usamos como exemplo cargo de gerências."
Não	6	R1 - "Não vivenciei isso e não chegou até mim algo do tipo, mas eu acredito que exista." R7 - "Não evidenciei isso, não vejo na minha área."

A percepção de preconceito e de uma cultura que favorece os homens também é notável, como já destacavam Marini (2016), Azevedo (2022) e Proni; Proni (2018). Esse contexto reforça o que foi dito por Arantes *et al.* (2024), que embora as mulheres estejam presentes no mercado de trabalho, continuam se deparando com obstáculos na jornada de sua inserção e ascensão em determinados setores.

Um estudo realizado durante uma década (1998-2008) evidenciou que, a despeito das mulheres estarem cada vez mais escolarizadas, ainda existia diferencial salarial não explicado pela diferença de atributos em favor dos homens, que pode ser sinal de discriminação no mercado de trabalho da região Sul do Brasil (Freisleben e Bezerra, 2012). Infelizmente, é vasta a literatura demonstrando que essa diferença ainda persiste nos dias atuais (Bonini e Pozzobon, 2016; Hayashi et al., 2018).

Por outro lado, a presente pesquisa constatou que seis mulheres que não percebem ou não vivenciaram disparidades salariais. A ausência de discriminação salarial direta pode ser influenciada por políticas de igualdade já implementadas (Yannoulas, 2002) ou pela falta de transparência salarial que impede uma visão clara das disparidades (Alves, 2020).

Subjugação: 'Não imaginava que uma mulher poderia ter feito uma faculdade técnica'

As participantes da pesquisa foram convidadas a apontar quais as barreiras mais notáveis e representativas enfrentadas pela mulher no ambiente do Agronegócio. A barreira "preconceito e descrença na capacidade feminina" foi a mais frequentemente mencionada, com 19 respostas. As mulheres relatam que precisam provar sua competência repetidamente, enfrentando a percepção de que são menos capazes ou que não têm a mesma resistência para lidar com o trabalho pesado. Neste sentido, Segabinazi (2013) destacou aspectos como preconceito, questões relacionadas a preparação técnica, ou ainda as questões físicas são expostas como fragilidade em aspectos operacionais. A preferência por homens por parte dos clientes e colegas homens e a descrença na competência feminina são aspectos centrais desse preconceito, conforme relatos obtidos.

Ainda, nove respostas destacaram a "falta de oportunidades" como uma barreira. Na perspectiva das entrevistadas, a maioria das empresas ligadas ao agronegócio as quais elas conhecem preferem contratar homens, e o processo de entrada no setor muitas vezes depende de indicações, que tendem a favorecer candidatos masculinos, como já pontuado por Arantes et al. (2024). Os referidos autores sinalizaram que, apesar de as mulheres graduarem-se em cursos superiores, não conseguem atingir as mesmas posições que os homens, o que indica a preferência do mercado de trabalho do agronegócio pela contratação de homens. Dez

respostas mencionam desafios relacionados à “inclusão e representatividade”. As mulheres sentem dificuldades para serem aceitas em setores majoritariamente masculinos e enfrentam um machismo estrutural que dificulta a execução de suas funções.

Já cinco respostas abordaram a “dificuldade em obter credibilidade e confiança” dos colegas, especialmente em ambientes dominados por homens. As mulheres relatam que sua capacidade é frequentemente questionada, exigindo que provem repetidamente sua competência. De encontro a isso, Neves et al. (2024) destacaram que as mulheres ainda desempenham um papel coadjuvante dentro desse universo tão masculino, apesar de estarem em processo de conquista de seu espaço, sendo a educação uma das principais ferramentas para esse processo.

Portanto, as barreiras enfrentadas pelas mulheres no agronegócio são múltiplas e interligadas. O preconceito e a descrença na capacidade feminina emergem como a barreira mais significativa, seguidas pela falta de oportunidades e desafios de inclusão e representatividade. Essas barreiras são reforçadas por problemas de credibilidade e confiança, além de questões de ambiente e infraestrutura. Para mitigar essas barreiras, é necessário um esforço concentrado para promover a igualdade de gênero, melhorar a infraestrutura e criar políticas inclusivas que valorizem e respeitem a contribuição feminina no agronegócio.

Somado a isso, as respondentes foram questionadas se já sofreram algum tipo de preconceito ou privação de algo por ser mulher no setor do agronegócio. Das 27, 16 responderam sim e 9 responderam não. Para aquelas que responderam sim, os preconceitos citados foram classificados no Quadro 03.

Quadro 03

Relatos dos preconceitos ocorridos nas rotinas de trabalho

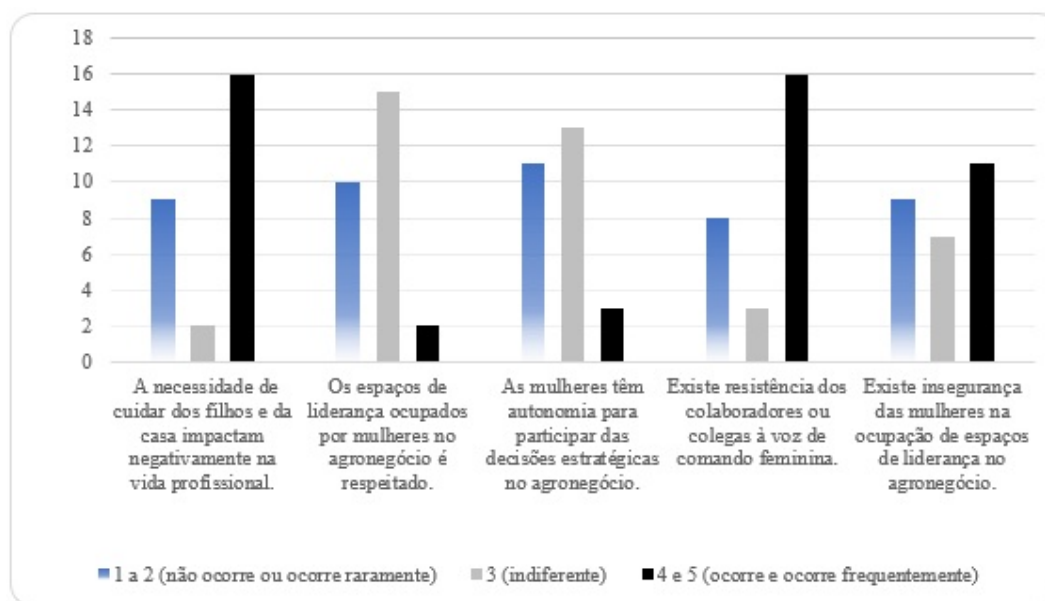
Desafios	N	Falas representativas
Machismo e descrença na capacidade feminina	13	R5: "Muito machismo, menosprezam por achar que não temos conhecimentos." R13: "Homens machistas e preconceituosos que não aceitam opinião feminina." R27: "Assédio, dúvidas quanto à minha capacidade de exercer minha função e outras mais com maestria."
Desigualdade nas oportunidades e condições de trabalho	5	R13: "Sim, viagens, por se precisar alugar mais quarto, pois a política da empresa é que mulheres dormem em ambientes separados que os homens, gerando custo extra." R17: "Sim, não poder acompanhar rotinas de gerenciamento quando envolvia responsabilidade técnicas."
Assédio e comentários desrespeitosos	5	R11: "Preconceito, já ouvi de colegas 'tá de TPM hoje', 'vai lá fora se acalmar' quando precisava corrigir alguma inconformidade." R15: "Sim, recentemente um cliente me questionou sobre o que eu entendia de adubo e disse que não imaginava que uma mulher poderia ter feito uma faculdade técnica."
Desconfiança e testes de capacidade	4	R20: "Sim. Os momentos que mais me colocaram à prova foram relacionados a força física e também tarefas relacionadas às máquinas." R26: "Sim, quando estagiava com gado de corte e tudo que fazíamos era tratado com desconfiança."
Dificuldade em ser ouvida e respeitada	3	R23: "Sim. O fato de simplesmente ser ouvida ou da credibilidade em suas falas. Para ser aceita tive que me posicionar firmemente e estudar muito para ao menos ser ouvida." R8: "Diretamente não, mas em entrevistas já me perguntaram se eu sabia ou me incomodaria de trabalhar em um 'ambiente com muitos homens'."

A análise das respostas contidas no Quadro 2 revela que a maioria das mulheres no agronegócio enfrenta preconceito, com uma forte presença de machismo e descrença em suas capacidades. Além disso, desigualdade nas oportunidades e condições de trabalho, assédio, comentários desrespeitosos, desconfiança nas capacidades técnicas, e dificuldades em ser ouvida e respeitada são barreiras enfrentadas pelas mulheres no setor. Esses desafios destacam a necessidade de ações para promover a igualdade de gênero e um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso. Também é importante ressaltar que, embora o tema “assédio” não tenha sido abordado em nenhuma pergunta específica do questionário, foi mencionado em uma das respostas.

Somado a isso, alguns pontos críticos identificados na literatura foram confrontados com as falas das recém-egressas mulheres, para compreender suas percepções. Os resultados constam na Figura 02. Foi observado que a maioria delas concorda que cuidar dos filhos e da casa impactam negativamente na vida profissional, como já discutido anteriormente. Somado a isso, 15 delas discordam que os espaços de liderança sejam respeitados no setor; 11 discordam que as mulheres têm autonomia para participar de decisões estratégicas; 16 apontam resistência dos colaboradores e colegas à voz de comando feminina; e 11 concordam que existe insegurança das mulheres em espaços de liderança no setor.

Os resultados apresentados na Figura 1 confirmam os desafios enfrentados por mulheres no setor do agronegócio. A maioria das mulheres recém-egressas concorda que cuidar dos filhos e da casa impacta negativamente na vida profissional. Este resultado é consistente com a literatura existente, que aponta para a dupla jornada de trabalho como um fator crítico que afeta a performance e o bem-estar das mulheres (Zibetti; Pereira, 2010). As responsabilidades familiares podem limitar a disponibilidade de tempo e energia, reduzindo a capacidade das mulheres de se dedicarem integralmente às suas carreiras.

Figura 02
Subjugação da mulher no mercado de trabalho do agronegócio



Fuente: Elaboración propia.

Reforçando o que foi dito por Lima et al. (2016), 15 participantes discordam que os espaços de liderança ocupados por mulheres sejam respeitados no setor. Isso indica um ambiente de trabalho ainda permeado por preconceitos de gênero, em que as habilidades e competências das mulheres em posições de liderança não são devidamente reconhecidas ou valorizadas. Este desrespeito pode manifestar-se em formas sutis ou explícitas de discriminação, dificultando a ascensão e a permanência das mulheres em cargos de chefia. Um exemplo pode

ser evidenciado na resposta da E10: “Pelo fato de eu ser mulher, muitos não queriam ouvir minha opinião, por acharem que eu não sabia ou simplesmente por estar vindo de uma mulher.”; bem como da E15 “Desde o período de estágio... quando chegava em uma propriedade rural e estava acompanhada de um colega do sexo masculino, onde nós dois realizamos a mesma função, por muitas vezes os produtores nem dirigiam a palavra a mim, falavam somente com o colega. Em um dos casos o produtor não quis que eu os acompanhasse e me pediu pra ficar com a esposa dele na casa, pois na lavoura não era lugar de mulher.”

Para 11 participantes há discordância quanto a autonomia das mulheres para participar de decisões estratégicas. Este dado revela uma barreira na inclusão efetiva das mulheres nos processos decisórios críticos das organizações em que atuam. A falta de autonomia pode ser decorrente de uma cultura organizacional que privilegia as opiniões masculinas, subestimando as contribuições femininas, da má distribuição do poder, dos proventos, do uso do tempo, da falta de reconhecimento dos direitos das mulheres (Soares, 2011).

Dezesseis participantes apontam resistência dos colaboradores e colegas à voz de comando feminina. A resistência interna à liderança feminina é um reflexo do machismo estrutural presente no setor, onde a autoridade das mulheres é constantemente questionada. Essa resistência pode se manifestar através de desobediência, subversão sutil ou aberta hostilidade, minando a eficácia da liderança feminina (Magalhães, 2019).

Onze participantes concordam que existe insegurança das mulheres em espaços de liderança no setor. A insegurança pode ser consequência da falta de apoio institucional, da constante necessidade de provar competência e das experiências repetidas de desrespeito e resistência. Este ambiente de trabalho adverso pode afetar a autoestima e a confiança das mulheres, dificultando a sua atuação plena como líderes.

Como mencionado durante a pesquisa pelas recém-egressas, é notório que vivemos em uma sociedade de gênero desigual, à exemplo da desigualdade na divisão das tarefas domésticas (Da Silva, 2019). A sociedade ainda precisa realizar muitas mudanças para que os direitos das mulheres sejam plenamente reconhecidos, melhorando assim a qualidade de vida feminina.

Perspectivas para as mulheres no mercado de trabalho no agronegócio: ‘Saiba que você vai precisar ser melhor do que eles em todos os aspectos pra provar que é boa!’

Essa última seção dos resultados confrontou as mulheres com um cenário futuro para elas no agronegócio e com a possibilidade de dar conselhos para futuras ingressantes. Sobre o primeiro aspecto é consenso que as mulheres possuem uma sensibilidade e atenção aos detalhes que podem aumentar a eficiência e a produtividade do setor, à exemplo do que disse a R9: “A mulher é totalmente capaz de comandar atividades no agronegócio. Geralmente, são capacitadas e detalhistas, tornando o negócio mais eficiente e produtivo.”

A presença feminina foi considerada essencial, como foi dito por Lopes et al. (2022). As mulheres são vistas como capazes de trazer uma perspectiva diferente, mais sensível e compreensiva, que pode melhorar a gestão e operação do agronegócio. Ainda, embora haja um reconhecimento crescente das capacidades femininas, as respondentes apontam para a necessidade de perseverança e a luta contínua contra um ambiente machista, como já mencionava Querino, Domingues e da Luz (2013), em que o posicionamento da mulher pode fazer a diferença nos resultados a serem alcançados.

Já no que se refere aos conselhos que as respondentes deixam para futuras profissionais do setor, os resultados indicam como enfrentar o receio de entrar no agronegócio, um setor tradicionalmente masculino e competitivo (Fernandez, 2018). Os resultados são apresentados de forma resumida no Quadro 4.

Quadro 04

Falas de estímulo para as futuras profissionais

R12: "Nós devemos nos desafiar constantemente, pois viver na zona de conforto nem sempre nos favorece. O medo faz parte do processo, deve-se ser perseverante, ter pulso e mostrar que você tem seu direito e valor para estar naquele lugar..."
R14: "Nós somos fortes e podemos fazer qualquer coisa, se você gosta da área e quer segui-la, vai fundo; pode não ser fácil, principalmente no início, mas você tem potencial e vai chegar onde deseja, não deixa o medo de paralisar."
R15: "O que temos que fazer é nos impor e mostrar que somos tão capazes quanto ou até melhores que muitos homens que exercem suas funções dentro do agronegócio."
R16: "Todas são perfeitamente capazes de exercer essa função com excelência, é necessário dar o primeiro passo e não desistir!"
R18: "Seja resiliente e assertiva! Saiba que você vai precisar ser melhor do que eles em todos os aspectos pra provar que é boa! Mas a recompensa pessoal é gigante!"
R21: "Entre no mercado e crie e continue criando nosso espaço. Se hoje estamos nesse patamar e com esse espaço no agronegócio, foi por algumas mulheres já iniciaram suas lutas a muito tempo e conquistaram o espaço que temos hoje. Devemos muito a essas mulheres."
R26: "Se faça ser respeitada, e quando conseguir subir, não esqueça de abrir espaço para outras mulheres."

Como visto no Quadro 4, há destaque para a importância de acreditar em si mesma, ser confiante e persistente, as mulheres são encorajadas a não desistir, a mostrar seu valor e a se impor no ambiente de trabalho. A capacitação técnica e a busca por conhecimento também são vistas como fundamentais. As mulheres são aconselhadas a se qualificarem ao máximo para poder competir "de igual para igual" com os homens.

As participantes salientam, também, a necessidade de se posicionar firmemente e ser resiliente, especialmente para enfrentar o machismo no setor. Somado a isso, elas reiteram a importância de criar e manter uma rede de apoio entre mulheres, bem como manter um equilíbrio profissional e pessoal, e evitar abrir a vida pessoal no ambiente de trabalho. Os conselhos refletem um conjunto de estratégias práticas e encorajadoras para mulheres que desejam ingressar no agronegócio.

Considerações finais

O estudo revelou desafios enfrentados pelas mulheres com formação acadêmica nas Ciências Agrárias e que atuam no ramo do agronegócio. Conforme as 27 mulheres recém-formadas que participaram da pesquisa, a dupla jornada, na qual as mulheres precisam conciliar os papéis de mãe, esposa, dona de casa e trabalhadora, apresenta uma pressão, impactando suas carreiras e bem-estar. A disparidade salarial entre homens e mulheres no agronegócio foi reconhecida pela maioria das participantes, refletindo uma desvalorização cultural do trabalho feminino. Por fim, preconceito e descrença na capacidade feminina, falta de oportunidade, dificuldade em obter credibilidade e exercer cargos de liderança e falta de confiança foram identificados como barreiras que as mulheres enfrentam no agronegócio.

Como conselho para as futuras profissionais, as participantes da pesquisa indicam a importância da persistência, de mostrar seu valor e se impor no ambiente de trabalho. Reiteram também, a necessidade de capacitação técnica e busca por conhecimento, a necessidade de se posicionar firmemente e ser resiliente. Somado a isso, elas destacam a importância de criar e manter uma rede de apoio entre mulheres, bem como manter um equilíbrio profissional e pessoal, e evitar abrir a vida pessoal no ambiente de trabalho.

Como limitantes desse estudo, salienta-se a necessidade de aprofundar a questão da discriminação salarial, por meio de estudos quantitativos que analisem dados salariais reais e estudos qualitativos que explorem mais

profundamente as percepções e experiências das mulheres em diferentes setores do agronegócio. Outro ponto relevante que surgiu no estudo está relacionado ao assédio sexual. Embora não tenha sido foco deste estudo, este aspecto foi mencionado e merece destaque em estudos futuros.

Información sobre autores

Vitória Rigo: Especialização em Desenvolvimento e Inovação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/ Brasil.

Raquel Breitenbach: Professora Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Brasil.

Janaína Balk Brandão: Professora Universidade Federal de Santa Maria /Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Brasil

Roles de colaboração

Vitória Rigo	Escrita / rascunho original; Curadoria de dados; Investigação.
Raquel Breitenbach	Metodologia; Gerenciamento de projeto; Análise formal; Escrita.
Janaína Balk Brandão	Supervisão; Validação ; Visualização.

Fuentes

CEPEA (2018). Mulheres no agronegócio. Piracicaba: Centro de estudos avançados em Economia. Disponível em: https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL

CREA- Conselho Federal de Engenharia e Agronomia – Confea Gabinete da Presidência do Confea Elaboração, distribuição e informações Gerência de Relacionamentos Institucionais (GRI). PROGRAMA MULHER DO SISTEMA CONFEA/CREA E MÚTUA 2021 – 2023 *confea_cartilha_mulher_2021_1.pdf*

Freitas, P. & Reis, S. S. (2015). Mercado de Trabalho e Questões de Gênero: Avanços e Perspectivas. XII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, *VII Mostra de Trabalhos Jurídicos Científicos*. Departamento de Direito, Curso de Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/13165/2364#>. Acesso em: 20/04/2024.

MAPA. (2020). *Ministério da Agricultura e Pecuária*. Programa de Residência Profissional Agrícola – Edital de Seleção. Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/acesso-a-informacao/licitacoes-e-contratos/edital/2020/programa-residencia-profissional-agricola-2013-edital-de-selecao>. Acesso em: 28/04/2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2022). Relatório sobre a desigualdade na recuperação do mercado de trabalho.

Referências bibliográficas

- Alves, C. S. F. (2020). O Papel do Sigilo/Informação sobre Salários na Gestão de Recursos Humanos. In *Dissertação Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos*. Universidade do Porto. Portugal.
- André, B. A. (2014). Mulheres no mercado de trabalho: desigualdades salariais entre gêneros na atualidade. *Caleidoscópio*, 4(1), 119-124. *Anais do IV Seminário ENLAC*. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/issue/view/4>
- Antonio, T. S. (2024). *A economia feminista e o ciclo de violência de gênero no brasil: uma análise sobre seus impactos no mercado de trabalho*. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas, Porto Alegre, RS-BR. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/273237>
- Antyakula, N. & Murthy, D. V. R. (2019). Gender, Culture, and Corporate Communication: A Cross-Cultural Study of Japan and India. *Journal of Global Communication*, 12(2), 55-66. <https://doi.org/10.5958/0976-2442.2019.00011.9>
- Arantes, C. da S. C., Lemos, A. H. da C., Medina, G. da S. & Cruz, J. E. (2024). O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio. *Cadernos EBAPE.BR*, 22(2), e2023-0067. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230067>
- Azevedo, Ú. E. O. de. (2022). A realidade da desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(1), 1214-1237. <https://doi.org/10.51891/rease.v8i1.3951>
- Barbano, L. M. & Da Cruz, D. M. C. (2020). Mulheres Trabalhadoras Com e Sem Filhos: Estudo Qualitativo Sobre Papéis e Uso do Tempo/Working Women with and Without Children: A Qualitative Study About Roles and Time use. *Revista FSA (Centro Universitário Santo Agostinho)*, 17(3), 208-227.
- Barbosa, J. P., Miquilim, D., Solha, F. G. S. M., Souza, I. L. de & Silva, R. de L. (2024). A ascensão da mulher no mercado de facilities. *Revista Científica SENAI-SP - Educação, Tecnologia E Inovação*, 2(2), 52-63. Disponível em <https://periodicos.sp.senai.br/index.php/rcsenaisp/article/view/78>
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barron, A. B. (1989). Employment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 86, 415- 415. <https://doi.org/10.1177/0145482x9208600915>
- Bellè, E., Murgia, A. & Poggio, B. (2011). Looking beyond the Gender Pay Gap: Research Results on the (De)Valuation of Women and Men's Work. Em *Value of Work: Updates on Old Issues* (pp. 67-76). https://doi.org/10.1163/9781848880658_008
- Bonini, P. & Pozzobon, F. (2016). Discriminação salarial feminina e o prêmio salarial de TI na indústria de tecnologia da Região Sul. *Análise Econômica*, 34(66).
- Brandão, G. H., Souza, B. dos S., Barroso, V. S. F., Silva, L. R. & Lima, D. M. Farias. (2020). Participação feminina na Agroecologia: O desenvolvimento sustentável e a busca pela igualdade das relações entre os gêneros. AGRIS - International System for Agricultural Science and Technology. *Revista Verde de Agroecologia e Desenvolvimento Sustentável*, 14(5). Disponível em <https://agris.fao.org/search/en/providers/122436/records/64747c1179cbb2c2c1b6aecd>
- Breitenbach, R. (2023). Jovens mulheres rurais estudantes das ciências agrárias: não querem ou não têm oportunidade de serem sucessoras? *Revista de Economia e Sociologia Rural*, 62(1), e262212. <https://doi.org/10.1590/1806-9479.2022.262212>

- Costa, G. G. M. & Nunes, M. E. de M. (2024). Um panorama do movimento feminista e da legislação brasileira e uruguaia contra a violência doméstica. *Revista Portuguesa de Ciências Jurídicas*, 5(1), 116-136. Disponível em <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpcj/article/view/712/96>
- Da Silva, C. P., da Silva, E. F. A., de Amorim, J. L. L., Júnior, F. A. H. P., de Souza, F. A. M. & Coqueiro, I. G. (2024). Os desafios da mulher na conciliação da vida pessoal e profissional pós maternidade. *Observatório de la Economía Latinoamericana*, 22(4), e4005.
- Da Silva, Li. L. T. (2019). Mulheres e o mundo do trabalho: a infindável dupla jornada feminina. *Revista Eletrônica Interações Sociais –REIS Revista de Ciências Sociais*, 3(1), 120-131. Disponível em <https://periodicos.furg.br/reis/article/view/9171/6276>
- Date-Bah, E. (1996). Appropriate Policy for Gender Equality in Employment: Insights from the ILO Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment. *International Journal of Discrimination and the Law*, 2, 3-22. <https://doi.org/10.1177/13582291960020020>
- Davis, J. H. & Goldberg, R. A. (1957). *A concept of agribusiness*. Boston: Harvard University.
- De Freitas, T. V. (2016). *A quem serve a disponibilidade das mulheres? relações entre gênero, trabalho e família* (Tese de Doutorado). Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.
- De Medeiros, A. P. P., Santana, C. M., Ferreira, D. O., Ribeiro, K. C. & de Araújo Brito, M. L. (2019). A importância do planejamento gestacional para diferentes gerações de mulheres. *Research, Society and Development*, 8(2), e2282661.
- Deere, C. D. & León, M. (2000). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, estado y mercado en América Latina*. Universidad Nacional de Colombia. Disponível em <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/2984>
- Di Domenico, A. S., Fernandes, A. C. F., de Oliveira Jansson, E., de Souza, D. P., Lyssak, M. C., Verza, N., ... & Pereira, S. D. R. S. (2024). Mulheres na agro: relato de dois anos de AÇÕES de projeto. *EDUCERE-Revista da Educação da UNIPAR*, 24(3), 67-83.
- Eichner, M. (1988). Getting Women Work that Isn't Women's Work: Challenging Gender Biases in the Workplace Under Title VII. *The Yale Law Journal*, 97(7), 1397-1417. <https://doi.org/10.2307/796444>
- Felden, P. & Coelho, P. V. N. (2018). A superação da condição de subjugação das mulheres e seu significado para a história humana (O pensamento de Simone de Beauvoir em diálogo com o Materialismo histórico dialético). *Sapere aude – Belo Horizonte*, 9(18), 468-477. <https://doi.org/10.5752/P.2177-6342.2018v9n18p468-477>
- Fernandez, B. P. M. (2018). Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. *Revista de Economia Política*, 38(3), 559-583. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-35172018-2815>
- Fleck, C. F., Bidarte, M. V. D. & Mello, E. M B. (2018). Para o lar: as mulheres que deixaram o mercado de trabalho para se dedicarem à casa e à família. *Revista Gênero*, 19(1), 06-24.
- Fredman, S. (2009). Making Equality Effective: The Role of Proactive Measures. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, 53. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=1631762>
- Freisleben, da S. V. & Bezerra, F. M. (2012). Ainda existe discriminação salarial contra as mulheres no mercado de trabalho da região Sul do Brasil? Evidências para os anos de 1998 e 2008. *Revista Cadernos de Economia*, 16(30/31), 51-65.
- Giddens, A., Duncier, M., Appelbaum, R. P. & Carr, D. (2017). *Sociology* (10th ed.). Cengage Learning.

- Hayashi, P. A., de Souza, S. D. C. I., Gomes, M. R. & Maia, K. (2018). Discriminação salarial de gênero no Centro-Oeste brasileiro: O preço do trabalho da mulher. *Revista de Economia do Centro-Oeste*, 4(1), 13-30.
- Holanda, K. (2017). Da história das mulheres ao cinema brasileiro de autoria feminina. *Revista FAMECOS: mídia, cultura e tecnologia*, 24(1). Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/4955/495553930007.pdf>
- Lara, L. S. & Braunert, M. B. (2022). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho em Paranaguá-PR. *Gestus-Caderno de Administração e Gestão Pública*, 5, 51-62. Disponível em <https://ojs.homologa.ufpr.br/gestus/article/view/90511>
- Lima, L. R. & Nodari, T. M. (2016). Gender inequality in the labor market: the principle of equality for the realization of the principle of non-discrimination against women. *Scientific Electronic Archives*, 9(5), 161-169. <https://doi.org/10.36560/952016295>
- Lopes, R. B., Oliveira, T. A., Colares-Santos, L., Endo, G. Y. & Colares, A. R. A. (2022). Mulheres no agronegócio. *Anais do VI Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)*, 6(1). Disponível em <https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/17284>
- Magalhães, A. da C. (2019). *Liderança feminina: percepções e práticas em contexto empresarial* (Tese de Doutorado). Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.14/30412>
- Marini, A. (2016). Um olhar sobre as diferenças de gênero nas relações do uso do tempo e no trabalho. *Revista Três Pontos*, 11(1). Disponível em <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revistatrespontos/article/view/3273>
- Marques, A. F. & Pierre, F. C. (2020). A mulher no agronegócio. *9ª Jornada Científica e Tecnológica da FAETEC de Botucatu*. 03 a 06 de novembro de, Botucatu – São Paulo, Brasil. Disponível em <http://www.jornacitec.fatecbt.edu.br/index.php/IXJTC/IXJTC/paper/view/2157>
- Medeiros, M. (2012). Pesquisas de abordagem qualitativa. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 14(2), 224-225. Disponível em <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/13628>
- Melo, L. A. de. (2003). A relação de gênero nas transformações do mundo rural. *Cadernos de estudos sociais*, Recife, 19(1), 85-94. Disponível em <https://fundaj.emnuvens.com.br/CAD/article/view/1310>
- Mincato, R., Dornelles Filho, A. A. & Soares, L. M. P. C. (2013). Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. *XII Anais do Encontro sobre os aspectos econômicos e sociais da região nordeste do RS*, 7-8, Caxias do Sul, RS. Disponível em https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/TEC_09_XII_EAESRNE_Desigualdade_de_genero.pdf
- Neves, A. P. V., Vaz, F. N., Brandão, J. B. & Boscardin, M. (2024). Socio-professional insertion of women in beef cattle in Brazil. *Agroalimentaria*, 30(58), 149-165. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9563705>
- Oliveira, A. M. V. L. C. & dos Santos, N. (2022). Protagonismo feminino no agronegócio: mecanismos de inserção no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais*, 8(2), 37-57.
- Paes, B. R. da S. & Nascimento, L. H. F. (2023). Liderança feminina em cooperativa: oportunidades e desafios em Mato Grosso. *REVICOOP*, 4(1). Disponível em <https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/83/63>
- Pires, I. L. C. (2023). A incorporação dos princípios ESG (environmental, social, and governance) na garantia constitucional da mulher no mercado de trabalho, a partir da obra Viúva Clicquot. *Trabalho de Conclusão de Curso* (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória. Disponível em <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1631>. Acesso em: 06/05/2024.

- Pontes, A. P. I. (2024). *Empreendedorismo feminino no agronegócio: uma análise na região de Paragominas, estado do Pará* (Tese Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Agronomia (PPGA), Campus Universitário de Belém, Universidade Federal Rural da Amazônia, Belém. Disponível em <http://repositorio.ufra.edu.br/jspui/handle/123456789/2201>
- Proni, T. T. da R. W. & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>
- Querino, L. C. S., Domingues, M. D. dos S. & Da Luz, R. C. (2013). A evolução da mulher no mercado de trabalho. *E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós*. Disponível em http://www.uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf
- Ribeiro, R. M. & De Jesus, R. S. (2016). A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Ciências Humanas*, Viçosa, 16(1), 42-56. Disponível em <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>
- Rissanen, T. & Kolehmainen, S. (2005). Improving gender equality in work organizations by action research. Em N. Bascia, A. Cumming, A. Datnow, K., Leithwood & D. Livingstone (Eds.), *International Handbook of Educational Policy* (Vol. 13, pp. 903-922). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/1-4020-3201-3_48
- Segabinazi, G. G. T. (2013). *A inserção da mulher no agronegócio*. Faculdade Antonio Meneghetti, Curso De Especialização MBA Agronegócios. Recanto Maestro, RS. Disponível em <http://repositorio.faculdadeam.edu.br/xmlui/handle/123456789/408>
- Serigati, F., Severo, K. & Possamai, R. (2018). A inserção das mulheres no agronegócio. Centro de Agronegócio - Fundação Getulio Vargas. *Agroanalysis*, 38(4), 16-19. Disponível em <https://periodicos.fgv.br/agroanalysis/article/view/78259>
- Soares, V. (2011). Mulher, autonomia e trabalho. Em *Autonomia e empoderamento da mulher* (pp. 281-301). Brasília: Fundação Alexandre Gusmão.
- Stamarski, C. S. & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Torres, A. C. A. F., Fontenele, R. M., Santos, S. S. S., Silva, E. M. L., Almeida, A. C. V., da Silva Sousa, A. J. & Almeida, H. F. R. (2022). O significado do trabalho na perspectiva de mulheres após a licença-maternidade. *Research, Society and Development*, 11(12), e131111234381. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i12.34381>
- Urquidi, M., Chalup, M. & Sardán, S. (2023). Brecha de género en los ingresos laborales en Brasil: un análisis de su evolución en el período 1995-2021. *Nota técnica 2823 del BID* - Banco Interamericano de Desarrollo. División de Mercados Laborales, nov. Disponível em <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brecha-de-genero-en-los-ingresos-laborales-en-Brasil--un-analisis-de-su-evolucion-en-el-periodo-1995-2021.pdf>
- Yannoulas, S. C. (2002). *Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional.
- Zibetti, M. L. T. & Pereira, S. R. (2010). Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. *Educar em Revista*, número especial 02, 259-276. <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500016>

Ziviani, M. (2021). Gender inequality in the workplace: The lack of women in upper management positions. *Treballs Finals de Grau* (TFG) - Empresa Internacional. Oct Disponible em <http://hdl.handle.net/2445/180476>

Notas

- 1 O Programa de Residência Profissional Agrícola é destinado à qualificação de jovens estudantes e recém-egressos dos cursos da área de ciências agrárias. A partir de projetos de residência elaborados e coordenados pelas instituições de ensino por todo o Brasil, os jovens recém-egressos têm oportunidades no mercado de trabalho (MAPA, 2020). Esses recém-egressos, chamados de residentes, desenvolvem atividades em empresas relacionadas ao agronegócio, chamadas de unidades residentes e recebem bolsas por um período médio de 10 a 12 meses. As bolsas são destinadas a estudantes ou recém-egressos de Cursos Superiores das Ciências Agrárias e de Cursos Técnicos (IFRS, 2023).