

**(X) Graduação ( ) Pós-Graduação**

## **MULHER NO AGRONEGÓCIO: um estudo de caso sobre desafios e oportunidades**

**Livia Rodrigues Chaves**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia *campus* Bambuí**  
[liviarodrigueschaves@gmail.com](mailto:liviarodrigueschaves@gmail.com)

**Myriam Angélica Dornelas**  
**Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia *campus* Bambuí**  
[myriam.dornelas@ifmg.edu.br](mailto:myriam.dornelas@ifmg.edu.br)

### **RESUMO**

O objetivo geral do presente trabalho foi analisar e compreender os principais desafios e oportunidades identificados pelas mulheres, principalmente gestoras no agronegócio, em um município do centro-oeste de Minas Gerais. A metodologia constituiu em uma pesquisa qualitativa e descritiva, realizada por meio de um estudo de caso, e para a obtenção de informações foi aplicado um questionário semiestruturado à 26 mulheres atuantes no agronegócio. Em sua grande maioria, as entrevistadas são mulheres casadas ou mantendo união estável, de 31 a 50 anos, média de dois filhos e possuem curso técnico ou graduação completo. A inserção das pesquisadas nas atividades rurais, deu-se pela intervenção da família, seja através da sucessão familiar ou através do casamento. As habilidades interpessoais foram apontadas como as principais facilidades em liderar, sendo o foco e agilidade na resolução de problemas e conflitos como a maior vantagem da liderança feminina. Apontaram como desvantagens no exercício das atividades no agronegócio, em sua maioria, a resistência dos homens, através da discriminação de gênero, sendo apontado pela maior parte das pesquisadas já ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Apesar disso, as participantes obtiveram grandes níveis de satisfação dentre os temas abordados.

**Palavras-chave:** Agricultura. Pecuária. Participação feminina. Mulher no mercado de trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

O Agronegócio, segundo Moraes (2021), é o maior negócio da economia brasileira, sendo uma das principais locomotivas do progresso do país. É considerado como um dos propulsores da economia nacional, expressando valores significativos em relação a sua participação no mercado no que diz respeito ao número elevado de empregos gerados, refletindo diretamente na renda.

Nos últimos 40 anos, segundo a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA (2021), a produção agropecuária brasileira se desenvolveu de tal forma que o país será o principal fornecedor de alimentos do futuro, fato que se deve a uma agricultura adaptada às regiões tropicais e produtores rurais conscientes das responsabilidades para com o meio ambiente aliadas à produção de alimentos.

O setor do Agronegócio, destacado pela presença predominantemente masculina, tem possibilitado a inserção da mulher. Ainda que a gestão feminina no setor seja a minoria, aproximadamente 1 milhão de mulheres dirigem propriedades rurais no País, de acordo com os dados do Canal Agro (2021), e segundo dados da Revista de Agronegócios (2021) são aproximadamente 947 mil propriedades rurais brasileiras, cerca de 30 milhões de hectares. As mulheres têm conquistado cada vez mais lugares de destaque nos mais variados setores da economia, e no agronegócio não é diferente, e com as mudanças estruturais ocorridas na sociedade, principalmente durante os últimos séculos, elas se tornaram mais participativas no mercado de trabalho e conseqüentemente no controle das operações (Canal Agro, 2021).

A influência que a mulher possui no ramo do agronegócio, é uma temática que tem sido cada vez mais abordada no meio acadêmico, seja em universidades e cursos técnicos do país. No entanto, é possível observar que quando se trata deste tema, são poucas as informações disponíveis. O desenvolvimento feminino no âmbito rural, é uma grande oportunidade que as mulheres possuem de exercerem sua gestão nos meios rurais, evidenciando assim, sua capacidade de inserção no agronegócio.

Desta forma, o presente estudo buscou compreender o processo de inclusão feminina no setor agropecuário, visando compreender como essas mulheres têm lidado com esse setor predominantemente masculino. Tendo em vista a importância econômica do agronegócio no Brasil e a recente conquista das mulheres no mercado de trabalho, assim como poucos projetos acadêmicos relacionados ao tema, o presente trabalho norteou-se na participação feminina no setor do agronegócio. Desta forma, o objetivo do presente estudo foi analisar e compreender os principais desafios e oportunidades identificados pelas mulheres, principalmente gestoras no

agronegócio de um município do interior de Minas Gerais. Especificamente, visou descrever o perfil socioeconômico das entrevistadas; apresentar a origem e características dessas mulheres no agronegócio e avaliar a satisfação das pesquisadas a respeito de sua participação no segmento.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

A palavra agronegócio é recente na língua portuguesa e não existia até os anos 1990. Trata-se de uma tradução da palavra inglesa *agribusiness*. De acordo com Alentejano e Egger (2021), a mudança de nomenclatura foi parte de uma estratégia de marketing para popularizar a noção de agronegócio. Dessa forma, vale ressaltar que o termo *agribusiness* foi proposto na década de 1950 por dois professores da Universidade de Harvard, John H. Davis e Ray Goldberg, que definiram o mesmo como “conjunto de todas as operações e transações envolvidas desde a fabricação dos insumos agropecuários, das operações de produção nas unidades agropecuárias, até o processamento, distribuição e consumo dos produtos agropecuários ‘*in natura*’ ou industrializados” (Davis; Goldberg, 1957<sup>1</sup>, p. 02 *apud* Araújo, 2013, p. 27).

E a partir desta conceituação, conforme Araújo (2013), a abordagem da agricultura não seria mais separada dos outros segmentos responsáveis pela produção, transformação, distribuição e consumo de alimentos. Portanto, as atividades do setor agrícola consistem em uma grande rede de agentes econômicos que vai desde a produção de insumos, transformação industrial, armazenagem e distribuição de produtos agrícolas e derivados. De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2010), o agronegócio pode ser conceituado como sendo o resultado da soma das cadeias produtivas cuja coluna dorsal é a atividade agropecuária.

Em seus estudos, Moraes (2022), descreveu os principais componentes da cadeia do agronegócio envolve a produção de alimentos (envolvem toda a cadeia de produção alimentícia, como frutas, verduras, legumes, laticínios e cereais); biocombustíveis (combustíveis orgânicos produzidos por meio de plantas, como a cana de açúcar); têxtil (produtos advindos de matérias-primas diversas, de origem animal, como o algodão, o linho e a lã. Esses insumos são utilizados para produzir roupas, artigos de cama, mesa e banho e bens de decoração, entre outros itens). Além disso, o autor acrescenta como componente o setor de madeira ou produtos florestais

---

<sup>1</sup> DAVIS, J. H; GOLDBERG, R. A. **A concept of agribusiness**. Boston: Harvard University, 1957.

(cultivo de árvores fornece a madeira e a celulose para a produção de produtos químicos, além de insumos para a indústria moveleira, a construção civil e a produção de papel); fumo (cultivo de insumos, como plantas e folhas, se destinam à produção de tabaco) e pesquisa e desenvolvimento (engloba a produção de novas técnicas agrícolas e pecuárias, realização de pesquisa e aplicação de novas tecnologias).

## 2.1 AGRONEGÓCIO NO BRASIL

De acordo com Alentejano e Egger (2021), o agronegócio no Brasil fortaleceu-se, principalmente nos anos 2000 com o crescimento da demanda mundial dos *commodities* impulsionada pela expansão da economia chinesa. As exportações brasileiras de produtos agropecuários aumentaram consideravelmente em quantidade e valor. Para a OCDE (2010), as possibilidades abertas ao agronegócio brasileiro para os próximos anos são ilimitadas porque o mundo necessita de alimentos, de fibras naturais e de energia limpa, em volumes cada vez maiores. O Brasil possui a maior reserva de terras apropriadas para o cultivo em todo o planeta. Por mais que aumente as práticas protecionistas, está perto o momento em que a realidade dos fatos falará mais alto e o mundo demandará de nós um aumento substancial da nossa oferta de produtos. Se os investimentos enunciados, políticas públicas e ordenamento do ambiente institucional para os negócios forem adotados pelo país, há possibilidade de não apenas exercer continuidade de crescer, mas uma verdadeira explosão produtiva (OCDE, 2010). E, segundo Silveira (2020. p. 04), o Brasil dispõe de elevado potencial no setor, com bons números de produção e exportação de *commodities*, além de possuir um clima favorável e com chuvas abundantes, o que permite colher duas safras por ano na maioria das regiões, com seus relevos favoráveis e os solos férteis para produção agrícola.

No Brasil, de acordo com Moraes (2022), o agronegócio possui características de grande importância, sendo elas: disponibilidade: menos de 10% do território brasileiro é utilizado como área de cultivo; ambiente favorável: o que inclui abundância de água, solo propício ao plantio e boa luminosidade natural; clima difícil: apesar do ambiente favorável, o agronegócio brasileiro enfrenta desafios com chuvas, estiagem, pragas e doenças nas lavouras; complexidade: longas distâncias de distribuição da produção são um entrave logístico; diversificação: há um número bastante expressivo de produtos, como frutas, flores, hortaliças, açúcar, café, soja, algodão, cacau, madeira, borracha, carnes e ovos; empresas familiares: a característica na maioria dos negócios rurais é de sucessão de pai para filhos; tecnologia de expansão: com o avanço da agricultura de precisão, propriedades brasileiras estão cada vez mais

aparelhadas e conectadas, fazendo uso de aplicativos e até drones; concentração em grandes *players*: mercado é dominado por poucas empresas de porte gigante, o que por vezes remete a um sistema de oligopólio, com menor oferta de preços e condições de pagamento e recebimento.

Ainda segundo a mesma autora, o Agronegócio Brasileiro é formado por dois tipos de produtores, que são os pequenos e médios produtores, chamados mini fundiários, que possuem pequenas áreas de produção. Entre eles, predomina a agricultura familiar, cujas plantações são realizadas em suas propriedades e; grandes produtores, denominados latifundiários, representados por proprietários e arrendatários de grandes extensões de terra. Em geral utilizadas para a monocultura de *commodities* (com oferta e procura determinados pelo mercado internacional), como soja, milho e algodão.

De acordo com a OCDE (2010), o agronegócio é um setor de grande relevância para o Brasil, sendo ele considerado atualmente, um dos – se não o mais forte – pilares que contribuem para o equilíbrio da economia brasileira e segundo Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG, 2021, p. 01), “o agronegócio é o coração do Brasil, (...) o campo nacional gera riquezas, emprego e renda, garantindo alimentos seguros e de qualidade à população, além de fornecer outros produtos necessários à vida moderna”.

Dados da ABAG (2021), informam que em 2020 em meio à pandemia da Covid-19, o setor cresceu 2% em relação ao ano anterior e em abril do mesmo ano o Brasil registrou um superávit de US\$ 10,3 bilhões, maior resultado positivo desde 1989. Do total de US\$ 26,4 bilhões exportados, o agro nacional respondeu por uma parte significativa, tanto é que as vendas externas cresceram 44,37% em comparação ao mesmo mês do ano anterior.

E em 2022, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2022), em janeiro o setor do agronegócio teve superávit de US\$ 7,7 bilhões. Abaixo é possível observar na Figura 1 o saldo da balança comercial brasileira durante os anos de 2010 a 2020, podendo analisar a importância do setor na economia do Brasil.

**Figura 1: Saldo da Balança Comercial Brasileira de 2010 a 2020 (em US\$ bilhões)**



Fonte: CNA (2021).

O Brasil, como descreve Borba (2021), é um dos maiores produtores e exportadores de alimentos do mundo e em breve, se tornará o mais importante parceiro estratégico na produção de alimentos do planeta.

## 2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A evolução da força de trabalho feminina no Brasil, como ressalta Leone (2019), deu-se entre os anos 70 e 90 e apesar das dificuldades nos diversos contextos econômicos vivenciados pelo país, continua crescendo. Dessa forma, Van Der Schaaf (2003), ressalta que com a inserção feminina no mercado de trabalho e a consequente redução do índice de fertilidade rompeu-se a forma rígida e flexibilizou-se a maneira com a qual as mulheres desempenhavam suas funções e a ideia dos padrões tradicionais de gênero.

Conseqüentemente, a inserção feminina no mercado de trabalho tem sido marcada por uma série de dificuldades, como descrevem Fernandes *et al.* (2011), que pontuaram que discriminação em relação ao tipo de atividade, rejeição em certos empregos devido à maternidade e salários mais baixos que os dos homens são algumas destas dificuldades. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019), apontam que apesar de trabalharem em média mais horas que os homens, as mulheres recebem 22,3% a menos, ou seja, enquanto o rendimento médio mensal masculino era de R\$ 2.555,00, o feminino era de R\$ 1.985,00. A desigualdade foi maior entre as pessoas nos grupos ocupacionais com maiores rendimentos, entre diretores e gerentes e profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres receberam respectivamente 38,1% e 36,4% a menos.

Deste modo, com a maior participação feminina no mercado de trabalho e o seu maior

reconhecimento, segundo Brigido (2021), percorreu um expressivo avanço nos últimos tempos e mesmo com a constante mudança de comportamento no Brasil em relação ao trabalho, à busca da equidade salarial não aconteceu e o autor destacou que são distintos os problemas enfrentados pelas trabalhadoras no ambiente de trabalho, desde o acesso ao emprego, como a conquista do mesmo tratamento e iguais condições de trabalho e de salário. Fato que também foi observado por Mello *et al.* (2009), que concluíram em seus estudos que embora ocupem os mesmos cargos que os homens, as mulheres acabam sendo remuneradas com um salário menor e sua escolaridade não pesa significativamente quando o assunto é remuneração.

Segundo dados do IBGE (2019, p. 05),

analisando a taxa ajustada de frequência escolar líquida em cada nível de ensino, percebe-se que, nos anos iniciais do ensino fundamental, os dois sexos registraram a mesma taxa (95,8%), mas nas etapas seguintes as mulheres passaram a registrar taxas superiores às dos homens, com uma diferença que vai se alargando até atingir seu ponto máximo no ensino superior – em que as mulheres registraram uma taxa de 29,7%, contra 21,5% dos homens. Uma mulher de 18 a 24 anos tinha, em 2019, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter terminado o ensino superior do que um homem da mesma faixa etária.

Nota-se que as mulheres ainda estão em menor número em posições de chefia ou em cargos eletivos, mesmo que tenha melhor formação educacional, ocasionando um “desequilíbrio econômico e social, violando os princípios fundamentais da igualdade e da dignidade da pessoa humana” (Brigido, 2021, p.11).

Além disso, observa-se que as mulheres em sua maioria têm dupla jornada, ou seja, além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade são também as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. Assim, segundo Bruschini (2000), a dificuldade de conciliar essas obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens.

Existe uma desigualdade básica entre homens e mulheres no que diz respeito à participação na atividade econômica e essa desigualdade tem a ver fundamentalmente com a repartição das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos, notadamente na situação em que ambos os cônjuges trabalham por remuneração. A sobrecarga das mulheres com os cuidados da casa e dos filhos tem razões históricas e culturais na nossa sociedade e essas tarefas recaem sobre as mulheres independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível socioeconômico (Leone, 2019, p. 3).

### 2.3 A MULHER NO AGRONEGÓCIO

O Agronegócio, segundo Dahmer *et al.* (2020), ainda dominado pelos homens, abre

espaço para a presença da mão-de-obra feminina e é possível observar que mesmo durante períodos de grandes obstáculos, como foi o período de pandemia, o setor apresentou grandes crescimentos. Para Marques e Pierre (2020, p. 07), a inserção feminina no setor do agronegócio “é uma questão de justiça na busca da igualdade entre homens e mulheres, algo que vem sendo construído ao longo de anos”.

Silveira (2021), expõe que muitos são os desafios a serem enfrentados pelas mulheres para o reconhecimento no setor agrícola, mas elas conquistam aos poucos seus espaços e tentam vencer a baixa participação existente nesse cenário. Dessa forma, vale ressaltar que “o agronegócio tem exigido maior nível de escolaridade e cada vez mais completos dos seus profissionais, com aptidão e conhecimentos tecnológicos e competências de gestão” (OCDE, 2010, p. 01). De acordo com Silveira (2021), as mulheres vêm conquistando destaque de maneira positiva e alcançando grandes resultados na liderança do meio rural. Elas estão se qualificando e sendo mais efetivas, além disso, sabem melhor conciliar a carreira profissional com família e vida pessoal.

Desta forma, Brigido (2021), verificou em seus estudos que um dos motivos da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, foram as transformações culturais e o aumento da escolaridade delas, entretanto, nem mesmo o fato de as trabalhadoras disporem níveis de escolaridade maiores em relação aos seus colegas de trabalho se reverte em ganhos compatíveis.

Da mesma forma, Dahmer *et al.* (2020), apesar das crescentes mudanças na sociedade, o agronegócio ainda é um setor predominantemente masculino principalmente na área de gestão. Diversos estudos, segundo Brumer (2000), tem se dedicado a investigar a divisão do trabalho por sexo na agricultura, concluem que mulheres, crianças e jovens, mesmo quando executando a mesma tarefa que homens, geralmente aparece como ‘ajuda’, e mesmo com toda a participação feminina no mercado de trabalho. Segundo Baylão e Schettino (2014), as mulheres continuam a executar atividades mais vulneráveis, recebendo menores salários e apresentando maiores chances de ficarem desempregadas.

Portanto, o caminho rumo a igualdade ainda é longo, afinal como salienta Dahmer *et al.* (2020), a mulher sofreu e sofre muita discriminação nas várias áreas em que se insere na sociedade. Ainda são comuns relatos de abuso psicológico, moral, sexual, além da discriminação que acontece inclusive quanto a sua capacidade intelectual. Em seus estudos Diessa (2013), define o termo assédio moral como sendo todas as formas de atitudes agressivas, intencionais e repetidas, que ocorrem sem motivação evidente, adotadas entre pares, sendo sua

ocorrência em relações desiguais de poder e pode causar problemas como ansiedade, angústia e depressão.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo se classificou como uma pesquisa qualitativa quanto à abordagem, descritiva quanto aos objetivos e realizada pelo método do estudo de caso. Para Kauark *et al.* (2010), a pesquisa qualitativa é aquela em que há a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados e, conforme Neves (1996), esse tipo de pesquisa costuma ser direcionada, ao longo do seu desenvolvimento e não busca enumerar ou medir eventos e, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise de dados. O estudo também se configurou como uma pesquisa descritiva, que para Vieira (2002), tem como foco descobrir e observar fenômenos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los. A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou de determinado fenômeno, mas não tem o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

O método adotado nesta pesquisa foi o estudo de caso, onde a finalidade, segundo Sacool (2012), é descrever situações, fatos, opiniões ou comportamentos, buscando mapear a distribuição de um fenômeno na população ou no contexto pesquisado. Ainda segundo o mesmo autor, a estratégia do estudo de caso é compreender em profundidade, determinado evento, situação, processo, projeto, enfim, algo que ocorra no mundo real.

#### 3.1 COLETA, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a elaboração do estudo utilizou-se primeiramente da pesquisa bibliográfica para a obtenção dos dados secundários, ou seja, já existentes, para construção do arcabouço teórico. A atividade básica na pesquisa bibliográfica, de acordo com Alyrio (2009), pode ser caracterizada como uma investigação em material teórico sobre o assunto de interesse, e funciona como um delimitador do tema de estudo. Foram utilizadas fontes dos mais distintos gêneros, como livros, artigos e teses.

Para a obtenção dos dados primários foi aplicado um questionário semiestruturado. O questionário pode ser conceituado como “um conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo” (Severino, 2013, p. 109), e semiestruturado, que de acordo com Gerhardt e Silveira (2009) segue roteiro organizado

pelo entrevistador, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.

Para a participação na pesquisa foi criado um Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento (TCLE) onde foi apresentado o objetivo principal do trabalho, informou que os dados seriam analisados em conjunto, que nenhum respondente seria identificado, que não teria nenhum custo e nem recebimento de quaisquer vantagens financeiras. Por último, o TCLE indicou que a participante poderia desistir de participar da pesquisa a qualquer momento e ao concordarem com o termo, as participantes já acessavam o questionário. O questionário foi criado no Google *Forms* e dividido da seguinte forma: foram seis questões fechadas de múltipla escolha com intuito de descrever o perfil socioeconômico; oito questões fechadas de múltipla escolha como principal objetivo apresentar a origem e características dessas mulheres no agronegócio; nove questões fechadas de múltipla escolha em relação à satisfação das questionadas em relação a atuar no agronegócio e duas questões abertas.

Os dados das clientes foram disponibilizados por uma loja agropecuária, fornecidos exclusivamente para fins restritos acadêmicos. Foram convidadas 26 mulheres que atuam na gerência de fazendas ou em lojas agropecuárias e foi obtido 100% de respostas do banco de dados disponibilizado, totalizando 26 respondentes para este estudo.

A aplicação do questionário deu-se entre os dias 11 e 15 de julho de 2022 por meio de visitas na zona rural e via Whatsapp *on-line* a partir do envio do *link* criado no Google *Forms*. Dessa forma, as perguntas fechadas foram mensuradas através de uma planilha no *Excel*, criada pela autora para que fossem gerados gráficos e tabelas a fim de obter os resultados. Também se utilizou perguntas abertas para que as questionadas pudessem expressar sua opinião.

### 3.2 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO E REGIÃO ESTUDADA

O objeto da pesquisa foram mulheres, principalmente gestoras no agronegócio de um município brasileiro que está localizado na região Centro-Oeste de Minas Gerais, cadastradas em uma empresa de produtos agropecuários que atua no município. A Empresa em questão atua há mais de 25 anos no mercado, e além de comercializar produtos agropecuários é uma indústria de rações e suplementos minerais.

O município em questão, segundo dados IBGE (2010), tem área territorial de 1.455,819km<sup>2</sup>, população estimada de 23.964 pessoas e as principais atividades são agropecuárias na região, sendo a principal produção mineral do município a extração de caulim

e a principal atividade agrícola é a produção de café, arroz, milho, soja e cana de açúcar. A pecuária bovina também sempre se destaca na produção de leite e de carne.

#### 4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Após coletados e mensurados os dados, optou-se, por dividi-los em três sessões: caracterização das participantes da pesquisa; origem e características de sua participação no agronegócio e satisfação das pesquisadas em atuar no agronegócio. Optou-se por tal divisão para melhor compreensão dos resultados que podem ser conferidos a seguir.

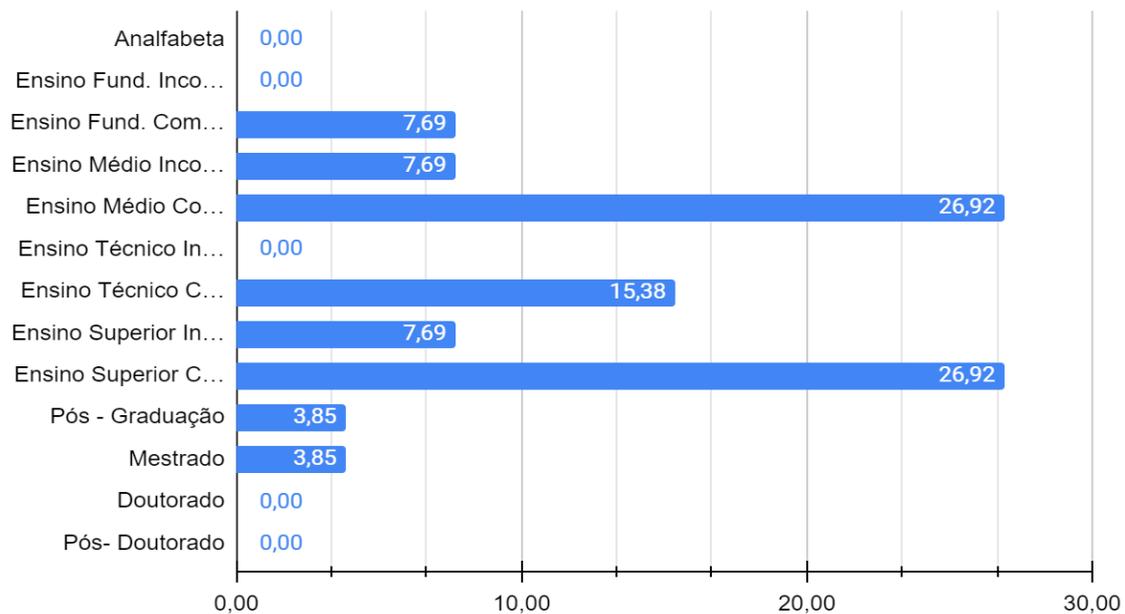
##### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Para a elaboração deste tópico, foram utilizadas seis questões fechadas de múltipla escolha com intuito de descrever o perfil socioeconômico das entrevistadas. Apresentou-se os dados referente à idade, estado civil, formação acadêmica, remuneração e situação quanto à maternidade.

Com relação a idade foi observado que os maiores percentuais foram encontrados entre as mulheres de 31 a 50 anos (53,85%) e entre as mulheres de 51 a 60 anos (30,77%), seguidas pelas mulheres de 18 a 30 anos (11,54%), e o menor percentual refere-se às mulheres com mais de 60 anos (3,85%), fato que já se esperava, visto que a maior inserção das mulheres nesse setor, deu-se principalmente nas últimas duas décadas. Conforme dados do IBGE (2009), cerca 64,2% do contingente de mulheres ocupadas tinha entre 25 e 49 anos de idade.

A respeito do estado civil foi possível identificar que a maioria se encontra casada ou mantendo união estável (57,7%), seguida das solteiras (34,6%) e, posteriormente, as divorciadas ou separadas (7,7%), não havendo nenhuma viúva.

A Figura 3 apresentou a formação acadêmica das entrevistadas e pode ser vista abaixo. Como mencionado no referencial teórico, o agronegócio tem crescido e tornando-se competitivo, fazendo com que homens e mulheres que almejam ou trabalham neste setor estejam preparados. O fator escolaridade chama a atenção uma vez que apresentaram os seguintes resultados: 26,92% das entrevistadas possuem ensino superior completo, e o mesmo percentual possuem ensino médio completo, 15,38% possuem técnico completo, 3,85% pós-graduação e o mesmo percentual possuem mestrado. O município conta com uma instituição de ensino federal que disponibiliza cursos técnicos, superiores e mestrado na área rural.

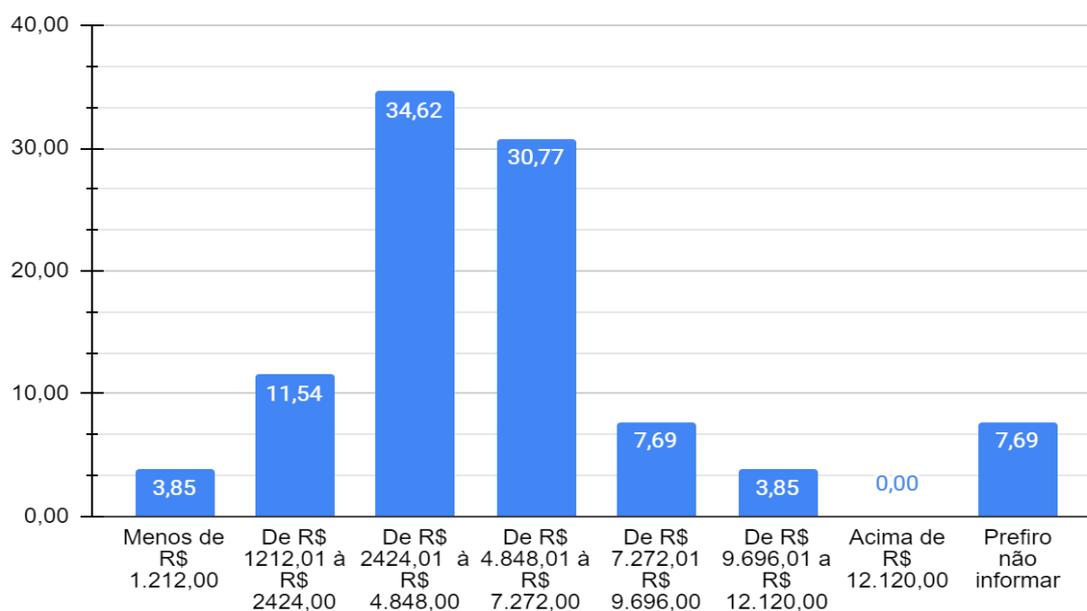
**Figura 3: Formação Acadêmica**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Segundo IBGE (2019), a educação teve tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens, sendo que as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens, e entre as mulheres com 25 anos ou mais de idade no país, 19,4% completaram o ensino superior.

Em relação a remuneração, recebida pelas entrevistadas, Figura 4, observou-se que a maior parte recebe entre R\$ 2.424,01 e R\$ 4.848,00 (34,62%), e que 30,77% recebem entre R\$ 4.848,00 à R\$ 7.272,00, superando o salário médio mensal da cidade, que de acordo com dados do IBGE (2020) que é de 1.8 salários-mínimos. Cerca de 11,54% dessas mulheres recebem de R\$ 1.212,01 à R\$ 2.424,00, 7,69% recebem de R\$ 7.272,00 à R\$ 9.696,00, 3,85% recebem de R\$ 9.696,01 à 12.120,00, o mesmo percentual recebe menos de R\$ 1.212,00. Enquanto 7,69% preferiram não responder à questão. Dados do IBGE (2019) revelam que o salário médio mensal das mulheres foi de R\$ 1.985,00.

**Figura 4: Salário/ Remuneração**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ainda de acordo com os dados socioeconômicos, pode-se analisar que 65,4% dessas mulheres são mães e possuem dupla (ou múltipla) jornada de trabalho. A média é de 2 filhos por entrevistada. Segundo dados da Agência Brasil (2017), as mulheres trabalham, em média, 7,5 horas semanais a mais que os homens devido à dupla jornada, que inclui tarefas domésticas e trabalho remunerado, apesar da taxa de escolaridade das mulheres ser mais alta, a jornada também é. Segundo Zart (2019), a inserção da mulher no mercado de trabalho não isentou a responsabilidade das atividades domésticas, e sim provocou uma nova desigualdade existente tanto no âmbito privado, como no doméstico. Tal situação mostra uma dupla jornada de trabalho feminina, ou seja, uma dupla opressão de classe e gênero. A divisão sexual do trabalho, que destina a mulher ao espaço privado e o homem ao espaço público parece ser inalterável segundo este autor.

Segundo dados do IBGE (2019), em 2019, enquanto os homens dedicaram em média 11 horas por semana aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, as mulheres dedicavam-se cerca de 21 horas e meia por semana. Além disso, as mesmas que precisam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados de pessoas, em muitos casos, acabam tendo empregos parciais, ou seja, com menos horas semanais.

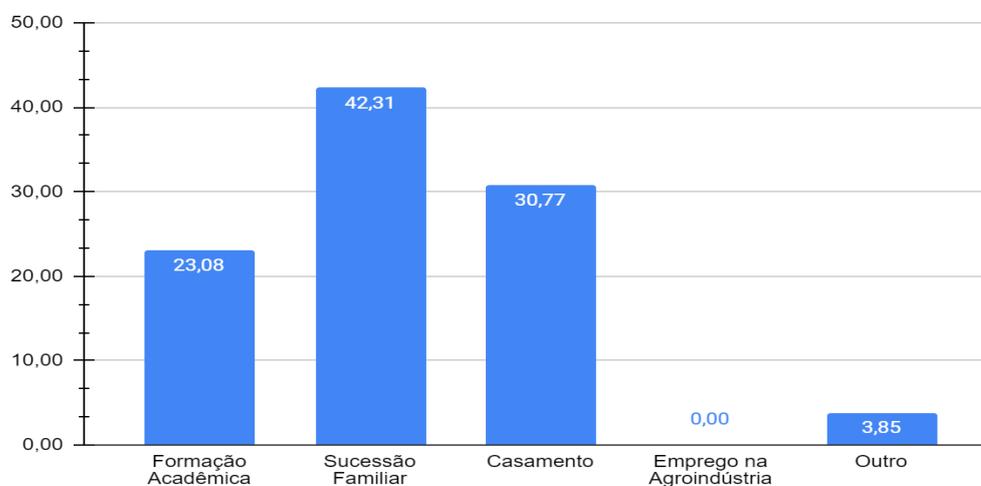
Dentre as 34,6% respondentes que não são mães, 77,8% indicaram que ainda pretendem ter filhos, enquanto 22,2% não pretendem.

#### 4.2 ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA ATUAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO

Para o estudo da origem e característica das mulheres no agronegócio foram utilizadas oito questões fechadas de múltipla escolha tendo como principal objetivo apresentar a origem e características das entrevistadas no setor do agronegócio. Como já mencionado, o município cujas entrevistadas atuam, tem como base de sua economia a agricultura e pecuária. Quando questionadas sobre a área de atuação, pode-se notar que em sua grande maioria essas mulheres trabalham com a pecuária (61,54%), enquanto, outra parte trabalha na agricultura (38,46%), não havendo nenhum percentual registrado à agroindústria, turismo rural ou outra atividade.

Na Figura 5, pode-se observar como se deu a inserção das entrevistadas nas atividades rurais, que em sua maioria deu-se pela intervenção da família, seja através da sucessão familiar (42,3%) ou por meio do casamento (30,8%). Fato que pode ser destacado devido o município ter como base econômica o agronegócio e as empresas familiares estarem presentes na região. Outros dados sobre a inserção no segmento mostram que 23,08% ingressaram no setor através da formação acadêmica, 3,85% indicaram “outros”, sendo a “indicação” a resposta mais utilizada, e nenhuma ingressou por meio de emprego na agroindústria.

**Figura 5: Inserção no Agronegócio**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Na Tabela 1, pode-se observar que, além de serem em maior quantidade, as mulheres que começaram a atuar no setor rural por meio da sucessão familiar, também alcançaram uma maior remuneração. Fato que pode ser destacado, devido ao maior conhecimento obtido através da convivência e prática com as atividades desenvolvidas.

**Tabela 1: Salário x Inserção no Agronegócio**

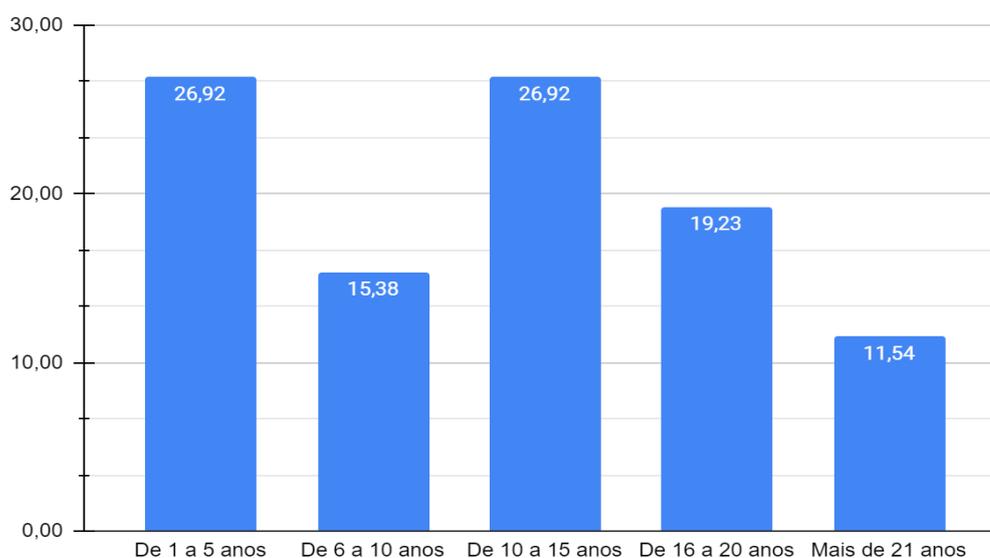
	Casamento (%)	Formação Acadêmica (%)	Sucessão Familiar (%)	Outro (%)
Menos de R\$ 1.212,00	0,0	3,8	0,0	0,0

De R\$ 1212,01 à R\$ 2424,00	7,7	3,8	0,0	0,0
De R\$ 2424,01 à R\$ 4.848,00	7,7	3,8	23,1	0,0
De R\$ 4.848,01 à R\$ 7.272,00	11,5	3,8	15,4	0,0
De R\$ 7.272,01 R\$ 9.696,00	3,8	3,8	0,0	0,0
De R\$ 9.696,01 a R\$ 12.120,00	0,0	0,0	3,8	0,0
Prefiro não informar	0,0	3,8	0,0	3,8
<b>TOTAL (%)</b>	<b>30,8</b>	<b>23,1</b>	<b>42,3</b>	<b>3,8</b>

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O tempo de atuação das entrevistadas no segmento, pode ser vista na Figura 6, que mostrou que 26,92% estão atuando no mercado do agronegócio entre 1 e 5 anos, sendo o mesmo percentual para as mulheres que atuam entre 10 e 15 anos, de 6 a 10 anos tem-se o percentual de 15,38%, de 16 a 20 anos tem-se o percentual de 19,23% e mais de 21 anos tem-se o menor percentual de apenas 11,54%. Visto que a inserção da mulher no setor vem ocorrendo de forma mais atuante nos últimos 22 anos, esperava-se esse menor percentual.

**Figura 6: Tempo de atuação**



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Comparando o tempo de atuação com a remuneração recebida pode-se observar na Tabela 2, que o tempo de atuação não garantiu para as entrevistadas as maiores faixas de remuneração. Entretanto, elas também com o passar do tempo deixaram de ganhar as menores faixas de remuneração.

**Tabela 2: Remuneração x Tempo de atuação**

Remuneração	De 1 a 5 anos (%)	De 6 a 10 anos (%)	De 10 a 15 anos (%)	De 16 a 20 anos (%)	Mais de 21 anos (%)
-------------	-------------------	--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

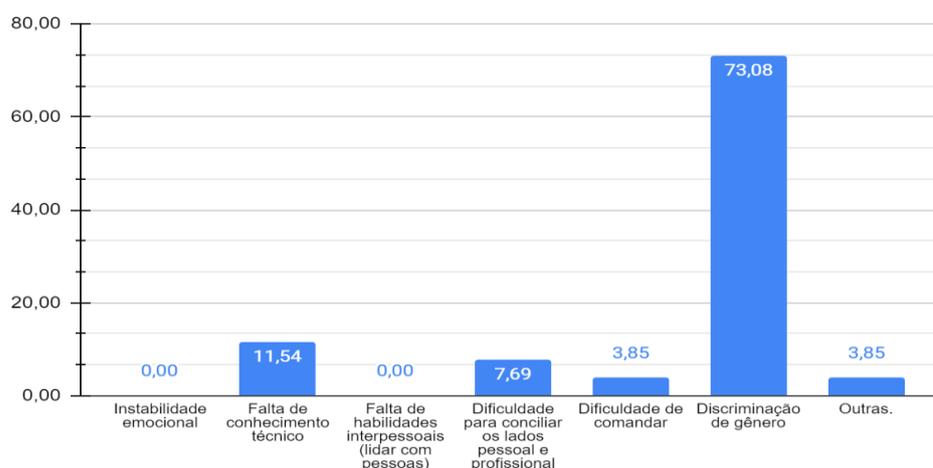
Menos de R\$ 1.212,00	14,29	0,00	0	0	0,00
De R\$ 1212,01 à R\$ 2424,00	28,57	0,00	0	20	0,00
De R\$ 2424,01 à R\$ 4.848,00	28,57	0,00	42,86	60	66,67
De R\$ 4.848,01 à R\$ 7.272,00	14,29	50,00	42,86	20	33,33
De R\$ 7.272,01 a R\$ 9.696,00	14,29	25,00	0	0	0,00
De R\$ 9.696,01 a R\$ 12.120,00	0	0,00	14,29	0	0,00
Prefiro não informar	0	25,00	0	0	0,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ao analisar o ambiente de trabalho das pesquisadas, pode-se constatar que o ambiente rural ainda conta com um maior público masculino. Em 80,8% das propriedades o maior público atuando foi o masculino, em 15,4% das propriedades o número de homens e mulheres é bem equilibrado, e em apenas 3,8% das propriedades o maior público atuante foi o feminino segundo as respondentes.

Quando questionadas sobre as principais dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, Figura 7, as respostas foram as seguintes: discriminação de gênero (73,08%), falta de conhecimento técnico (11,54%), dificuldade em conciliar o lado pessoal e profissional (7,69%), dificuldade de comandar (3,85%), outras (3,85%), instabilidade emocional e falta de habilidades interpessoais (0,00%).

**Figura 7: Principais Dificuldades**



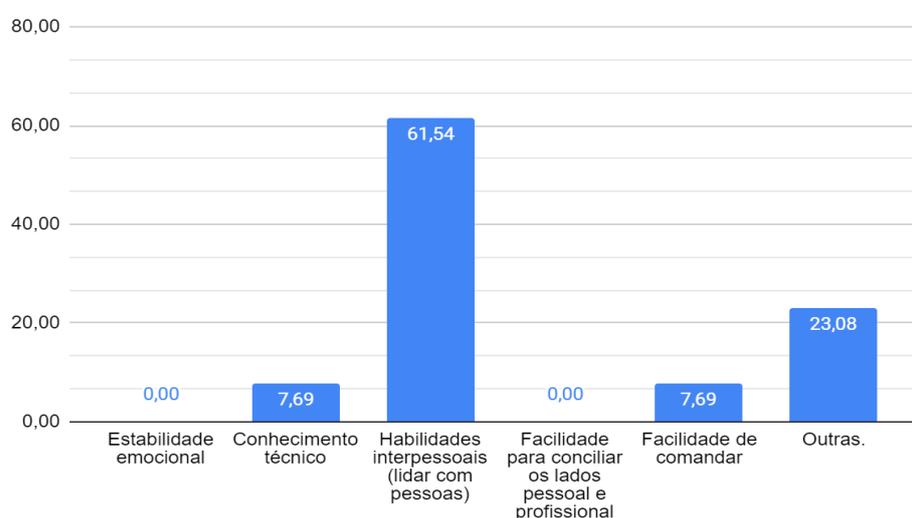
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Conforme Reis (2021), apesar da participação de diversos gêneros no mercado de trabalho e a presença de várias normas jurídicas nacionais e internacionais voltadas para o combate à sua discriminação, a cada dia surgem vários obstáculos para garantir a igualdade de

gênero no ambiente corporativo. Apesar de significativas mudanças na legislação, ainda há uma posição de superioridade do gênero masculino sobre os demais, quer seja pela falta de regulamentação de normas trabalhistas que lhe foram outorgadas ou pela ausência de fiscalização no cumprimento dessas mesmas leis.

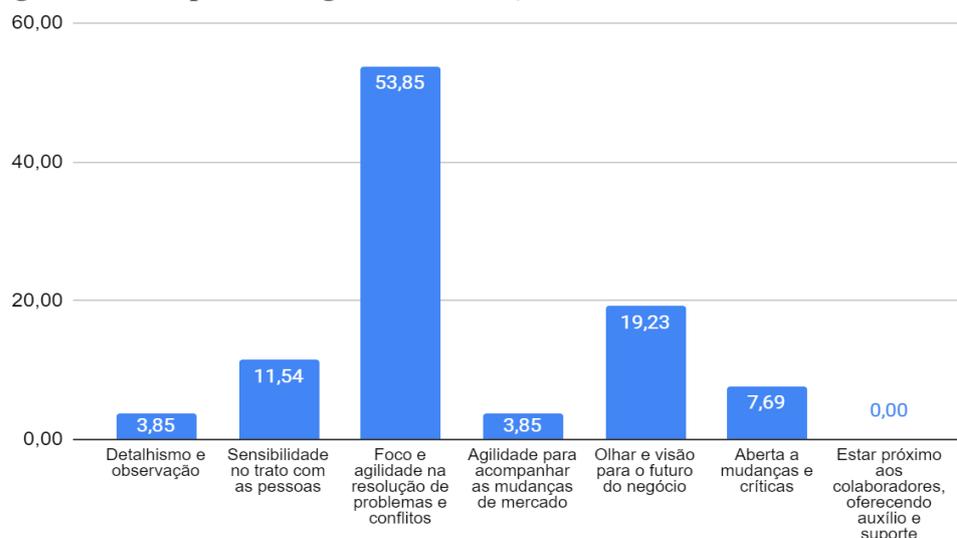
Ao serem questionadas quanto às principais facilidades, Figura 8, 61,54% apontaram as habilidades interpessoais sendo um ponto forte na liderança feminina, 7,69% apontaram a facilidade em comandar e outras 7,69% o conhecimento técnico, 23,08% indicaram a estabilidade emocional e nenhuma optou pela facilidade em conciliar os lados pessoal e profissional.

**Figura 8: Principais Facilidades**



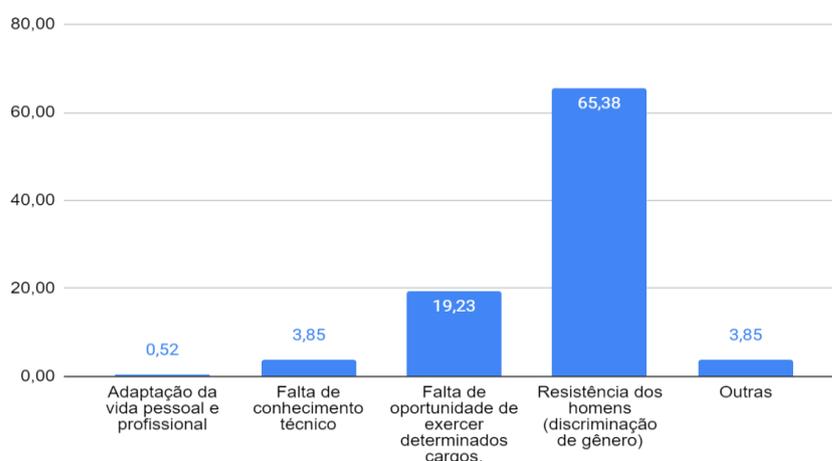
Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

As pesquisadas foram questionadas sobre quais seriam as principais vantagens da liderança feminina para o segmento do Agronegócio. A maioria das entrevistadas (53,85%) destacaram o foco e agilidade na resolução de problemas e conflitos, para 19,23% o olhar e visão para o futuro do negócio representa uma vantagem feminina, já 11,54% destacaram como vantagem a sensibilidade no trato com as pessoas, 7,69% apresentaram que estar aberta a mudanças e críticas são vantagens da atuação feminina. Com uma menor porcentagem, de 3,85% para cada alternativa, teve-se o detalhismo e a observação e a agilidade para acompanhar as mudanças no mercado, respectivamente, como vantagens femininas. Nenhuma pesquisada apontou que estar próximo aos colaboradores, oferecendo auxílio e suporte, como uma vantagem na liderança feminina (Figura 9).

**Figura 9: Principais Vantagens na liderança feminina**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

As respondentes apontaram também o que seriam as principais desvantagens na liderança feminina e obteve-se que a grande maioria, 65,38%, apontou a resistências dos homens (discriminação de gênero), para 19,23% a falta de oportunidade para exercer determinados cargos são desvantagens para a liderança feminina. Uma porcentagem menor de respondentes destacou a falta de conhecimento técnico (3,85%) e apenas 0,52% mencionaram a adaptação da vida pessoal e profissional como desvantagem para a liderança feminina. Outras 3,85% destacaram outras desvantagens (Figura 10).

**Figura 10: Desvantagens na liderança feminina**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Conforme mencionado no referencial teórico, apesar de todo um histórico na inserção da mulher no mercado de trabalho mostrando sua competência, ainda existem barreiras sociais que fazem com que haja dificuldades das mulheres quanto ao exercício de algumas atividades. As respondentes foram questionadas sobre a sua percepção sobre a discriminação de gênero, se

em algum momento da vida profissional já haviam sofrido algum tipo de discriminação por ser mulher no ambiente de trabalho 80,08% afirmaram já ter passado por tal situação, enquanto 19,20% responderam nunca terem sofrido nenhum tipo de discriminação.

De acordo com Nascimento *et al.* (2021), a desigualdade de gênero está enraizada em na sociedade sob a forma do machismo, muito em função de uma cultura patriarcal, como consequência de uma estrutura familiar e as relações sociais antigas que colocavam o gênero masculino no lugar mais elevado da pirâmide social. Ainda, segundo os mesmos autores, a desigualdade de gênero tem consequências graves nas relações sociais, sendo usada como justificativa para a violência, reforça a falta de representatividade nos espaços e as diferenças salariais.

Quanto à oportunidade de crescimento gerada nas empresas que atuam, 76,90% revelam que no último ano tiveram oportunidade de crescimento e/ou aprendizado dentro da empresa, enquanto 23,10% informaram que não tiveram oportunidades de crescimento.

Em se tratando de autonomia para exercer a liderança necessária em suas funções, 96,20% revelam que possuem autonomia para tomar decisões relacionadas às suas próprias tarefas, enquanto 3,80% revelam que não possuem.

Ainda em relação ao ambiente de trabalho, 76,90% revelaram que sentem apoio/amparo dos colegas, enquanto 23,10% não sentem apoio/amparo dos colegas de trabalho homens.

Ao serem questionadas quanto à igualdade de tratamento profissional entre homens e mulheres, 57,70% não consideram que há igualdade, enquanto 42,30% consideram haver. Zart (2019, p. 06) salienta que a desigualdade de gênero está presente em todas as esferas sociais, em se tratando da sociedade patriarcal brasileira, para a autora “a luta feminina para a afirmação da sua condição é histórica e complexa. As estruturas sociais e jurídicas, criadas exclusivamente por homens, combinam submissão, maternidade e mulheres do lar”.

Quanto ao crescimento profissional, 84,60% acreditam não existir para homens e mulheres as mesmas oportunidades e condições na carreira profissional, enquanto 15,40 % acreditam que há igualdade. Entretanto mesmo com tantas adversidades, como dupla (ou múltiplas) jornada de trabalho, discriminação de gênero, 92,20% das entrevistadas se sentem realizadas com seu trabalho, enquanto 3,80% não se sentem realizadas.

#### 4.3 SATISFAÇÃO DAS PESQUISADAS EM ATUAR NO AGRONEGÓCIO

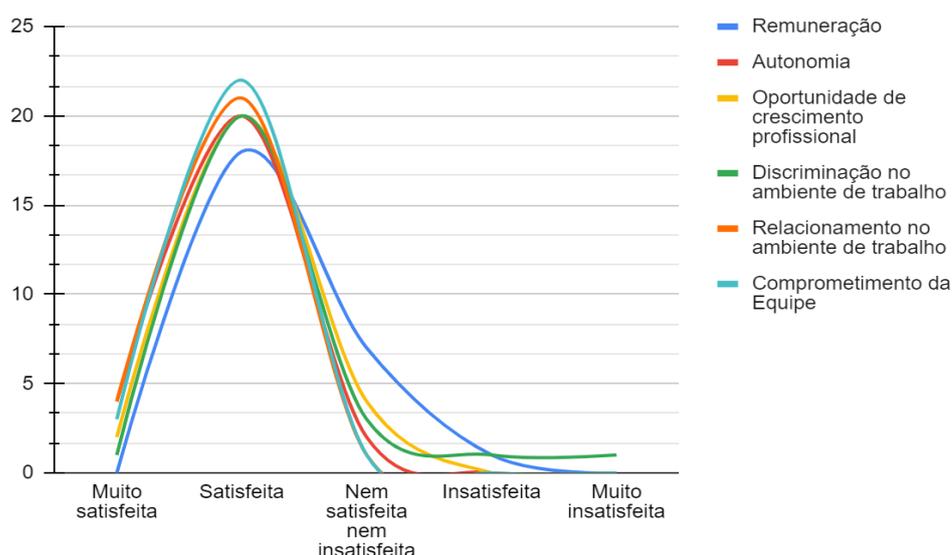
Para a análise da satisfação das questionadas em relação a atuar no agronegócio, foram utilizadas onze questões, sendo nove questões fechadas de múltipla escolha e duas questões abertas, que tiveram como intuito o maior envolvimento das mulheres questionadas.

**Tabela 3: Grau de Satisfação/Insatisfação**

Grau de Satisfação/Insatisfação	Remuneração (%)	Autonomia (%)	Oportunidade de crescimento profissional (%)	Discriminação no ambiente de trabalho (%)	Relacionamento no ambiente de trabalho (%)	Comprometimento da Equipe (%)
Muito satisfeita	0,00	15,38	7,69	3,85	15,38	11,54
Satisfeita	69,23	76,92	76,92	76,92	80,77	84,62
Nem satisfeita nem insatisfeita	26,92	7,69	15,38	11,54	3,85	3,85
Insatisfeita	3,85	0,00	0,00	3,85	0,00	0,00
Muito insatisfeita	0,00	0,00	0,00	3,85	0,00	0,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quando questionadas em relação à satisfação/ insatisfação à sua remuneração 69,23% consideram-se satisfeitas, enquanto à autonomia 76,92% estão satisfeitas, mesmo percentual para as que estão satisfeitas com a oportunidade profissional. A Satisfação/ insatisfação com a discriminação no ambiente de trabalho foi o único indicativo que obteve resposta “muito insatisfeita”, 3,85% dessas mulheres ainda sofrem com algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. Quanto ao relacionamento no ambiente de trabalho e comprometimento da equipe, também obtiveram maior índice de satisfação, como pode ser observado na Tabela 3.

**Figura 11: Grau de Satisfação/ Insatisfação**

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Como pode ser observado também na Figura 11, as entrevistadas encontram-se em sua maioria satisfeitas com a respeito ao comprometimento da equipe, relacionamento no ambiente

de trabalho, autonomia, discriminação no ambiente de trabalho e demonstrando uma menor satisfação com a remuneração.

As entrevistadas tiveram um espaço para indicar na forma de questão aberta qual seria o papel da mulher gestora de agronegócios e o que ela diria às mulheres que estão iniciando no agronegócio. As respostas das entrevistadas que responderam às estas questões estão no Quadro 1.

**Quadro1: Papel da mulher gestora de agronegócios e mensagem às mulheres que estão iniciando no Agronegócio**

Papel da mulher gestora de agronegócios:	O que você diria às mulheres que estão iniciando no Agronegócio?
Gestão é a chave principal, sem gestão, sem visão de lucro futuro.	Que não desistam temos que ultrapassar qualquer preconceito, pois somos capazes.
A mulher tem mais facilidade para gerenciar os negócios, lidar com pessoas e trabalhar em equipe. A mulher possui mais foco, compromisso e dedicação.	Uma área com muitas oportunidades e variedades de campo.
O papel da mulher na área do agronegócio é de suma importância, pelo fato de serem mais observadoras, e ágeis em suas decisões. Citando também a sensibilidade maior em lidar com as pessoas.	O Agronegócio é muito bom. Eu me sinto satisfeita e realizada em fazer parte do Agronegócio. Aconselho as mulheres a estudarem, pesquisar e empreender no Agronegócio. E é também uma terapia para quem quer descansar um pouco a cabeça dos trabalhos da cidade.
As mulheres ocupam hoje cada vez mais espaços em diferentes áreas do agronegócio trazendo um olhar atento aos detalhes, um novo estilo de gestão e competência de sobra.	Persistência! Sempre haverá um homem tentando tirar seu mérito ou capacidade. Para mulher nessa área a dificuldade é dobrada, mas é assim que mudaremos o “olhar” das pessoas quanto as mulheres na área do agronegócio.
Parabenizo todas as mulheres gestoras do agro, hoje somos reconhecidas.	Não se deem limites trabalhem na sua formação e muito mais forte na sua autoconfiança

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

## 5 CONCLUSÕES

A inserção da mulher no mercado de trabalho, é um tema que tem sido amplamente abordado, entretanto, no setor do agronegócio, talvez por ser um setor ainda dominado pelos homens são poucas as informações obtidas. O fato é que, em todos os estudos analisados, notou-se que há a desvalorização do trabalho feminino, dificuldade delas em oportunidades iguais aos homens e a notória diferença entre o salário, mesmo exercendo o mesmo trabalho. Tal realidade tem de ser estudada e cabe principalmente aos gestores e governantes trabalharem arduamente

para construir um ambiente mais justo.

Por ser um ramo de ascensão, o agronegócio torna-se muito atraente. Mesmo com a pandemia, o setor cresceu e rendeu bons resultados. O setor necessita de colaboradores qualificados e as mulheres têm se qualificado mais em relação aos homens, tendo neste requisito vantagem competitiva. Fato que pode ser observado no presente estudo já que, grande parte das pesquisadas possuem curso técnico e graduação.

Em sua grande maioria, as questionadas são mulheres casadas ou mantendo união estável de 31 a 50 anos, possuindo uma média de 2 filhos e dentre as que não possuem filhos, grande parte ainda pretende ser mãe. Dessa forma, também pode-se concluir que atuam principalmente na agricultura e pecuária, base da economia do município estudado. Pode-se observar que a inserção das mesmas nas atividades rurais, deu-se pela intervenção da família, seja através da sucessão familiar ou através do casamento, recebendo uma remuneração em média, de R\$ 2.424,01 à R\$ 7.272,00.

As habilidades interpessoais foram apontadas como as principais facilidades em liderar, sendo o foco e agilidade na resolução de problemas e conflitos como a maior vantagem da liderança feminina. Quando questionadas sobre as desvantagens no exercício das atividades no agronegócio, a grande maioria mencionou a resistência dos homens, através da discriminação de gênero, sendo a maior parte das pesquisadas apontaram já ter sofrido algum tipo de discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Porém, apesar das adversidades vividas, essas mulheres mostraram-se satisfeitas quanto aos temas abordados e mostraram-se esperançosas quanto a um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. Uma vez que através de esforço e dedicação elas mostram que mulheres podem e devem ocupar cargos de gerência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>. Acesso em: 15/ jul./ 2022.

ALYRIO, R. D. **Métodos e técnicas de pesquisa em administração.** Rio de Janeiro: Fundação CECIERJ, 2009.

ARAÚJO, A. M de. **Gestão de Marketing nas associações e cooperativas de agronegócio:** o caso da associação dos produtores de soja e milho do estado de Mato Grosso Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;handle/handle/10438/11368>. Acesso em: 28/mai./2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO: **Agronegócio é o pulsar que alimenta o Brasil**. 2021. Disponível em: <https://abag.com.br/agronegocio-e-o-pulsar-que-alimenta-o-brasil/>. Acesso em: 05/jun./2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO [https://abag.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Ebook\\_Agroligadas\\_final.pdf](https://abag.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Ebook_Agroligadas_final.pdf). Acesso em: 20/jul./2022.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. Gareschi, P. A. (trad.), 2ª edição, Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

BAYLÃO, A. L. da S.; SCHETTINO, E. M. O. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 21/05/2022.

BRIGIDO, A. C. **Combate a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres no Brasil**. Florianópolis, 2021. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharela em Direito. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/18438>. Acesso em 05/jun./2022.

BORBA, M. Brasil: Um dos Maiores Produtores de Alimentos do Planeta. 28/12/21. **Folha de Pernambuco**. Disponível em: <https://www.folhape.com.br/colunistas/pernambuco-economico/brasil-um-dos-maiores-produtores-de-alimentos-do-planeta/28874/>. Acesso em: 22/jul./2022

CANAL AGRO. **Mulheres no agronegócio: o sucesso feminino no campo**. 2021. Disponível em: <https://summitagro.estadao.com.br/noticias-do-campo/mulheres-no-agronegocio-o-sucesso-feminino-no-campo/>. Acesso em: 20/jul./2022.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA. **Pib do Agronegócio**. 2022. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea\\_CNA\\_PIB-do-Agronegocio-20junho22\(1\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_CNA_PIB-do-Agronegocio-20junho22(1).pdf). Acesso em: 20/jul./2022.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA. **Mulheres no Agronegócio**. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro\\_VOLUME3\(4\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_VOLUME3(4).pdf). Acesso em: 20/jul./2022.

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL. **PIB do Agronegócio alcança participação de 26,6% no PIB brasileiro em 2020**. 2021. Disponível em: <https://www.google.com/url?q=https://www.cnabrazil.org.br/publicacoes/pib-do-agronegocio-alcanca-participacao-de-26-6-no-pib-brasileiro-em-2020&sa=D&source=docs&ust=1658315183118941&usg=AOvVaw1jxhbETL8hhBLHzMe7ixCP>. Acesso em: 20/jul./2022.

CONGRESSO NACIONAL DAS MULHERES NO AGRONEGÓCIO. **Coordenação das Cadeias produtivas no Agronegócio, a década decisiva**. 2022. Disponível em: [https://www.mulheresdoagro.com.br/?gclid=Cj0KCQjwidSWBhDdARIsAloTVb3jcJfZqS51ysEGMs79DLmI26RBSHCotMRYbG9h\\_LOr7fb1rw-JWMAAlvfEALw\\_wcB](https://www.mulheresdoagro.com.br/?gclid=Cj0KCQjwidSWBhDdARIsAloTVb3jcJfZqS51ysEGMs79DLmI26RBSHCotMRYbG9h_LOr7fb1rw-JWMAAlvfEALw_wcB). Acesso em:

20/jul./2022

CUNHA, K. **Dupla jornada de trabalho da mulher: como melhorar essa relação.** <https://www.psiquiadradrakarinecunha.com.br/dupla-jornada-de-trabalho-da-mulher-como-melhorar-essa-relacao/>. Disponível em 22/jul./2022.

DAHMER, I. A.; DAHMER, R. S. R.; DAHMER, I. A. Empoderamento das mulheres no agronegócio. Evento: XXVIII Seminário de Iniciação Científica. ODS: 5 - Igualdade de Gênero 20 a 23 de outubro de 2020. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/18368/17102>. Acesso em: 14/mai./2021.

DISESSA, C. **Assédio moral no ambiente organizacional. Educação em Foco**, Edição nº: 06, Mês / Ano: 05/2013, Páginas: 1-15. [revistaonline@unifia.edu.br](mailto:revistaonline@unifia.edu.br). Pouso Alegre - MG. Acesso em: 28/mai./2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos.** 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 21/mai./2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mulheres brasileiras na educação e no trabalho.** 2022. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/atualidades/20459-mulheres-brasileiras-na-educacao-e-no-trabalho.html>. Acesso em: 22/jul./2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Mensal de Emprego - PME. 08 de março de 2010.** 2010. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Estudos/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Estudos/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf). Acesso em: 22/jul./2022.

FERNANDES, M.P., PEDROSA, L.A.K, GONÇALVES, R.M.D.A, OLIVEIRA, A.C.D.A, PINTO, R.M.C. **Trabalho feminino e diminuição da taxa de fecundidade no Brasil nos últimos 50 anos.** *Saúde Coletiva*, vol. 8, núm. 49, 2011, pp. 71-76. Editorial Bolina. São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84217104003>. Acesso em: 21/mai./2022.

GERHARDT, T.E., SILVEIRA, D.T. **Métodos de pesquisa** / [organizado por] Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira ; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

KAUARK, F. ; MAGALHÃES, F. C.; MEDEIROS, C. H. **Metodologia da pesquisa: guia prático** . Itabuna: Via Litterarum, 2010.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5 Ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

LEONE, E. T. **Participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro no contexto do crescimento econômico com distribuição de renda (2004-2013)**. Campinas: Instituto de

Economia da Unicamp, 2019. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD363.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2022.

LIMA, E. Mulheres no mercado de trabalho: avanços e desafios. **IFF/Fiocruz**. 2022. Disponível em. <https://portal.fiocruz.br/noticia/mulheres-no-mercado-de-trabalho-avancos-e-desafios>. Acesso em: 21/jul./2022.

MARQUES, A.F. PIERRE, F. C. A mulher no agronegócio. 9ª Jornada Científica e Tecnológica da Fatec de Botucatu. 03 a 06 de novembro de 2020, Botucatu - São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.jornacitec.fatecbt.edu.br/index.php/IXJTC/IXJTC/paper/viewFile/2157/2697>. Acesso em: 14 mai.2022.

MARUANI, M.; HIRATA, H. (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Ed. Senac, 2003.

MELLO, K.; APARÍCIO, I.; OLIVEIRA, P.; CALVOSA, M. Desenvolvimento de carreira: o papel da mulher nas organizações. **Revista Cadernos de Administração**, v. 2, p. 130-148, 2009. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/357098066\\_DESENVOLVIMENTO\\_DE\\_CARREIRA\\_O\\_PAPEL\\_DA\\_MULHER\\_NAS\\_ORGANIZACOES\\_P-Ch\\_Gestao\\_de\\_Carreiras\\_Carreira\\_sem\\_Fronteiras\\_Modalidades\\_Contemporaneas\\_de\\_Carreira](https://www.researchgate.net/publication/357098066_DESENVOLVIMENTO_DE_CARREIRA_O_PAPEL_DA_MULHER_NAS_ORGANIZACOES_P-Ch_Gestao_de_Carreiras_Carreira_sem_Fronteiras_Modalidades_Contemporaneas_de_Carreira). Acesso em: 05/jul./2022.

MORAES, M. **Agronegócio no Brasil: qual a Importância para o País?** <https://agropos.com.br/agronegocio-no-brasil/>. Acesso em: 21/jul./2022.

REVISTA DE AGRONEGÓCIO. **Cresce número de mulheres no Agronegócio**. 2021. Disponível em: <https://revistadeagronegocios.com.br/cresce-numero-de-mulheres-no-agronegocio/>. Acesso em: 20/jul./2022.

ROCHA, B. P. e R. Discriminação de gênero persiste no trabalho e na política. **Reporte Brasil**. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2010/03/discriminacao-de-genero-persiste-no-trabalho-e-na-politica/>. Acesso em: 22/jul./2022.

VAN DER SCHAAF, A. Jeito de mulher rural: a busca de direitos sociais e da igualdade de gênero no Rio Grande do Sul. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 5, nº 10, jul/dez 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/SBq7JkkgT98Tz53pRGZcXTb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 jul. 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 1. ed. -- São Paulo : Cortez, 2013.

SILVEIRA, D. M. **A gestão sob a perspectiva feminina: atuação e desafios de liderar empresas no setor comercial do agronegócio no município de Cachoeira do Sul - RS**. 2020. Disponível em: [https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1430/artigo\\_final\\_daniela\\_silveira.pdf?sequence=-1&isAllowed=y](https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1430/artigo_final_daniela_silveira.pdf?sequence=-1&isAllowed=y). Acesso em: 14/mai./2022.

VERDÉRIO, A. Mulheres trabalham 7,5 horas a mais que homens devido à dupla jornada. 2017. **Agência Brasil. jornada**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais->

que-homens-devido-dupla-jornada. Acesso em: 22/jul./2022.

ZART, P. L. **A dupla (ou múltipla) jornada de trabalho feminina e o princípio da igualdade:** reflexão sobre a submissão da mulher e a divisão desigual do trabalho doméstico. Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Vale do Taquari - UNIVATES, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito. 2019. Disponível em: <https://univates.br/bdu/bitstream/10737/2887/6/2019PaulinaElyZart.pdf>. Acesso em: 22/jul./2022.