

PONTO DE PARTIDA: PROGRAMA AGRORESIDÊNCIA COMO FACILITADOR DA INSERÇÃO PROFISSIONAL DE MULHERES

STARTING POINT: THE AGRORESIDENCE PROGRAM AS A FACILITATOR OF WOMEN'S PROFESSIONAL INSERTION

Vitória Rigo. Especialização em Desenvolvimento e Inovação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/ Brasil. E-mail: 2022200718@aluno.sertao.ifrs.edu.br

Raquel Breitenbach. Professora Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul/Brasil. E-mail: raquel.breitenbach@sertao.ifrs.edu.br

Janaína Balk Brandão. Professora Programa de Pós Graduação em Extensão Rural. Universidade Federal de Santa Maria /Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Brasil. E-mail: janainabalkbrandao@hotmail.com

Grupo de Trabalho (GT): GT9. Trabalho, emprego, ocupações rurais e relações de gênero

Resumo

Este estudo tem como objetivo examinar 'se' e 'como' o Programa de Residência Profissional Agrícola (AgroResidência) auxilia no ingresso no mercado de trabalho das mulheres no agronegócio, tratando-se de recém-formadas em ciências agrárias. Ademais, foram levantadas as barreiras enfrentadas para o trabalho feminino no agronegócio, desde a percepção das participantes. A metodologia adotada tem caráter qualitativo e contou com um questionário que foi enviado às coordenações do projeto AgroResidência de instituições de ensino de todo o Brasil, em abril de 2024, obtendo-se 27 respostas de participantes mulheres de nove estados. Os resultados evidenciam que o programa AgroResidência desempenhou um papel positivo na inserção de mulheres recém-formadas no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de aplicação prática de conhecimentos, desenvolvimento profissional e pessoal, e aquisição de experiência na área de agronegócio. Os motivos que levaram as participantes a se inscreverem no programa têm ênfase na inserção no mercado de trabalho, aquisição e aplicação de conhecimentos, desenvolvimento profissional e pessoal, e interesse específico em áreas do agronegócio. Como barreiras enfrentadas pelas profissionais, merece destaque o machismo estrutural existente na sociedade, a falta de oportunidades e representatividade feminina, o preconceito de gênero e o fato de o agronegócio ser um ambiente majoritariamente masculino. Como conclusão, pondera-se que essa iniciativa governamental pode facilitar a inserção, proporcionando oportunidades para ganho de experiência e fortalecimento de redes de contato para as recém-formadas em ciências agrárias, mostrando que o Estado pode contribuir para redução da desigualdade de gênero.

Palavras-chave: Aplicação prática de conhecimentos; Desenvolvimento profissional e pessoal; Aquisição de experiência; Machismo Estrutural.

Abstract

This study aims to examine 'whether' and 'how' the Agricultural Professional Residency Program (AgroResidência) helps women in agribusiness enter the job market, in the case of recent graduates in agricultural sciences. In addition, the barriers faced by women in agribusiness were highlighted, from the participants' perception. The methodology adopted is qualitative and outlined with a questionnaire that was sent to the coordinates of the AgroResidência project at educational institutions throughout Brazil, in April 2024, obtaining 27 responses from female participants from new states. The results show that the AgroResidência program played a positive role in the insertion of recent graduates in the job market, offering opportunities for practical application of knowledge, professional and personal development, and acquisition of experience in the agribusiness area. The reasons that led participants to enroll in the program emphasized insertion into the job market, acquisition and application of knowledge, professional and personal development, and specific interest in

areas of agribusiness. The barriers faced by professionals include structural machismo in society, the lack of opportunities and female representation, gender prejudice, and the fact that agribusiness is a predominantly male environment. In conclusion, it is considered that this government initiative can facilitate insertion, providing opportunities for gaining experience and strengthening contact networks for recent graduates in agricultural sciences, showing that the State can contribute to reducing gender inequality.

Keywords: *Practical application of knowledge; Professional and personal development; Acquisition of experience; Structural Machismo.*

1 Introdução

As questões relacionadas à equidade de gênero no mercado de trabalho têm sido cada vez mais reconhecidas como desafios fundamentais para o desenvolvimento socioeconômico, sobretudo em setores tradicionalmente masculinizados, como o agronegócio (Costa e Nunes, 2024). A persistência de desigualdades estruturais limita a participação e ascensão profissional das mulheres, apesar de suas contribuições essenciais em diversas frentes, que vão desde a agricultura familiar até a gestão de propriedades rurais e os serviços de extensão rural (Arantes et al., 2024; Georgin et al., 2015). Essas barreiras refletem dinâmicas sociais e históricas que perpetuam a divisão sexual do trabalho, restringindo o acesso das mulheres a oportunidades equitativas de emprego e liderança (Brandão et al., 2020).

A assistência técnica e extensão rural (ATER) destaca-se como um dos segmentos mais marcados pela desigualdade de gênero, dado que a presença feminina historicamente tem sido menor e menos valorizada em comparação à masculina (Melo, 2003). A sub-representação das mulheres na ATER limita sua atuação profissional e impacta a eficácia das ações extensionistas, uma vez que a diversidade de perspectivas é fundamental para a promoção de práticas agrícolas mais inclusivas e sustentáveis. A baixa participação feminina nesse setor deve-se a fatores como a reprodução de estereótipos de gênero, a carência de redes de apoio e a ausência de políticas institucionais para fomentar sua inclusão (Arantes et al., 2024; Georgin et al., 2015).

Apesar dos avanços normativos e do crescente reconhecimento da necessidade de enfrentar tais desigualdades, ainda persistem lacunas tanto na literatura acadêmica quanto nas investigações empíricas sobre o tema (Urquidi et al., 2023; Deere e León, 2000; Paes e Nascimento, 2023). A escassez de estudos que aprofundem os impactos de programas específicos voltados à inserção das mulheres no agronegócio evidencia a urgência de iniciativas que possam mitigar tais barreiras e promover estratégias eficazes para sua inserção e permanência nesse setor. A análise crítica dessas barreiras é essencial para a construção de políticas públicas que promovam maior equidade e valorização do trabalho feminino.

Nesse contexto, este estudo parte da hipótese de que programas de pesquisa e extensão, como o Programa Residência Profissional Agrícola (AgroResidência), desempenham um papel crucial na facilitação do ingresso de mulheres recém-formadas em Ciências Agrárias no mercado de trabalho do agronegócio. Esses programas viabilizam experiências práticas e a interação direta entre conhecimento acadêmico e desafios do setor, favorecendo o desenvolvimento de competências técnicas e socioeconômicas indispensáveis para a atuação profissional (Pimentel e Fontanetti, 2023; Sperotto, 2023).

Dessa forma, este estudo tem como objetivo analisar as dificuldades de inserção das mulheres no mercado de trabalho do agronegócio e examinar “se” e “como” o Programa de Residência Profissional Agrícola tem contribuído para minimizar essas barreiras. Espera-se que os resultados obtidos possam subsidiar a formulação de políticas públicas e iniciativas voltadas à inclusão e valorização feminina no setor, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo, diverso e sustentável.

2 Mulheres: desafios nas ciências agrárias e no mercado do Agro

De acordo com os dados do IBGE (2020), as mulheres brasileiras possuem maior escolaridade, mas ainda assim recebem salários inferiores. A pesquisa sobre o perfil das profissões revela que há uma predominância feminina em algumas áreas, como serviço social (88,3%), saúde - excluindo medicina (77,3%), ciências sociais e comportamentais (70,4%), educação (65,6%), mas uma menor participação em áreas como Computação, Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) (21,6%) e Engenharia (13,3%) (IBGE, 2020). As mulheres tendem a buscar profissões nas áreas de cuidado, enquanto poucas optam por ciências exatas, refletindo um processo histórico de acesso e atuação restrita em certos campos do conhecimento (Oliveira, 2023). O autor ainda ressalta que, é importante notar que, apesar da proporção de mulheres com formação superior seja maior que a dos homens, elas não representam a maioria entre os docentes universitários, sendo cerca de 46,8% do total, mostrando que avanço nessa questão tem sido muito lento ao longo das décadas. E mais, elas ainda são minoria em cargos públicos e gerenciais, e, mesmo exercendo funções equivalentes, recebem salários mais baixos (Oliveira, 2023).

Neste cenário, o campo das ciências agrárias continua sendo dominado por homens, conforme evidenciado por uma pesquisa realizada no Instituto Federal do Rio Grande do Sul (Campus Sertão), que entrevistou 386 jovens estudantes do sul do Brasil (Breitenbach, 2023). Dentre os participantes, 76,6% são homens, destacando a predominância masculina na área. Em contraste, um estudo de Torres, França e Calbino (2020) aplicado a 148 alunos do curso de Engenharia Agrônoma em uma universidade federal de Minas Gerais encontrou uma distribuição mais equilibrada: 52,7% dos respondentes eram homens e 47,3%, mulheres, refletindo maior diversidade em comparação com o século XX. No entanto, Torres, França, Calbino (2020) ao questionar se ambos os gêneros encontram as mesmas condições para os desafios da agronomia, 78% das mulheres concordaram, enquanto apenas 48,7% dos homens compartilharam essa percepção. Além disso, 75,3% dos homens acreditavam que são mais aptos para determinadas atividades, enquanto 54,3% das mulheres reconheciam uma possível diferença física. Já em relação à ideia de que mulheres são mais cuidadosas no manuseio de sementes, 61,5% dos homens e 73% das mulheres concordaram (Torres, França, Calbino, 2020). Esses dados revelam uma possível tensão entre a percepção de superioridade física masculina e o papel de cuidadora atribuído às mulheres.

Fiúza, Pinto e Costa (2016) numa pesquisa sobre a formação acadêmica na Universidade Federal de Viçosa revelaram diferenças entre homens e mulheres nos cursos de Agronomia, Cooperativismo, Engenharia Agrícola e Ambiental, Engenharia Florestal e Zootecnia. Homens representavam cerca de 60% nas entradas e saídas, enquanto mulheres ficavam em torno de 40% (Fiúza, Pinto e Costa, 2016). Isso indica que a universidade não conseguiu desconstruir estereótipos de gênero, especialmente nas áreas de Agronomia e Engenharia, que são vistas como masculinas. Em Cooperativismo e Zootecnia, a presença de mulheres formandas é, às vezes, superior à de homens, sugerindo menor viés de gênero. A análise da orientação acadêmica revela uma segregação hierárquica, com predominância masculina em todos os níveis de qualificação, evidenciando barreiras que as mulheres enfrentam nas ciências agrárias (Fiúza, Pinto e Costa, 2020).

Os autores analisaram também a influência do sexo do professor na orientação de estudantes e evidenciaram que as professoras orientavam tanto homens quanto mulheres, enquanto os professores tendiam a orientar mais homens. No mestrado e doutorado, os professores também orientaram mais estudantes do sexo masculino, e, apesar da minoria, as professoras orientavam mais mulheres do que os professores, evidenciando padrões distintos de orientação entre os sexos em todos os níveis de formação (Fiúza, Pinto e Costa, 2016).

Fiúza et al (2009) já destacava que a presença feminina em cursos que exigiam conhecimentos matemáticos e administrativos (tais como agronomia e engenharia agrícola) era significativamente menor que a masculina, enquanto nos cursos de processamento de alimentos, as mulheres predominavam. Essa divisão reflete mais uma vez a desigualdade de gênero na educação e no trabalho rural, onde as mulheres são vistas como donas de casa e os homens como responsáveis pela produção e gestão (Fiúza et al, 2009).

Conforme Fiúza et al (2009), há um distanciamento também das agricultores do acesso ao conhecimento tecnológico, sem tendência de aumento na participação em eventos de capacitação, enquanto os homens se atualizam, reforçando sua posição de poder, a baixa participação feminina persiste, mesmo em cursos relacionados ao processamento de alimentos. Para os autores, culturalmente, o conhecimento tecnológico não é visto como destinado às mulheres, que são percebidas como donas de casa, não como agricultoras. Isso resulta em baixa qualificação e produtividade no meio rural brasileiro, contribuindo para a saída de mulheres e a masculinização desse espaço (Fiúza et al, 2009).

No campo profissional, apesar de alguns avanços, as mulheres continuam a enfrentar discriminação e sub-representação em cargos de liderança (Lima et al., 2016). As disparidades salariais entre homens e mulheres, uma manifestação fundamental desta desigualdade, são influenciadas pela desvalorização cultural do trabalho das mulheres (Bellè, Murgia e Poggio, 2011). Para abordar estas questões, o empoderamento das mulheres é categórico, abrangendo a educação, a situação profissional e a posição familiar (Marin; Parra, 2020).

Sabe-se que as normas culturais e históricas de gênero moldam as oportunidades e expectativas de carreira para homens e mulheres (Wright, 1999). Estas normas são perpetuadas por estereótipos que limitam a visão dos indivíduos e da sociedade como um todo (Sierpińska, 2017). Assim, não é novidade que o contexto de vida marcado pelo gênero, incluindo diferentes orientações para o desempenho profissional e as relações interpessoais, reforça ainda mais estas normas, conforme Cook (1993) já afirmava há três décadas.

No estudo feito por Segabinazi (2013) foi constatado que a maioria das mulheres que ingressaram no agronegócio por meio da família e se envolvem na gestão do negócio, pois apresentam maior eficácia que os homens em planejamento, organização, controle gerencial, mantendo um olhar sensível, sem agressividade e competição. Além disso, o tempo de atuação na atividade transmite confiança, maturidade e segurança, reforçando ainda mais os resultados femininos (Segabinazi, 2013).

Já Neves et al. (2023) ao analisar a inserção socioprofissional de mulheres em posições de gestão e tomada de decisão em diversos contextos de criação de bovinos de corte no Brasil, verificou que, de maneira geral, as mulheres estão especialmente envolvidas na compra de insumos e animais, na gestão da saúde reprodutiva, no manejo e na seleção genética. Em contrapartida, ao examinar a gestão das propriedades, foi ressaltado que a figura paterna e masculina ainda é predominante na maioria dos casos para as mulheres. Assim, os dados mostram que, mesmo numa amostra composta exclusivamente por mulheres, elas exercem um papel secundário em um ambiente predominantemente masculino. Em síntese, as mulheres ainda estão em processo de conquista do seu espaço, sendo a educação de alto nível e a formação técnica em Ciências Agrárias ferramentas para inclusão (Neves et al., 2023).

Numa perspectiva menos otimista, Breitenbach & Foguesatto (2024) destaca que as mulheres rurais mostraram menos interesse em serem gestoras ou sucessoras de propriedades rurais e preferem migrar para cidades em busca de oportunidades, influenciadas por menos incentivos dos pais e menor participação nas decisões dos estabelecimentos rurais. A pesquisa da autora indicou que 60,2% das jovens rurais veem seu futuro no meio urbano, evidenciando a necessidade de discutir a sucessão geracional na agricultura e as desigualdades de gênero. Apesar de 40,8% das mulheres terem interesse em permanecer na agricultura, elas enfrentam

oportunidades desiguais em comparação aos homens, limitando sua preparação e aceitação como sucessoras (Breitenbach & Foguesatto, 2024).

Neste sentido, Fiúza et al (2009) já destacava que embora haja políticas que promovem igualdade de gênero, como a PNATER (Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural), a capacitação dos técnicos ainda não aborda os fatores culturais que limitam o acesso das mulheres ao conhecimento tecnológico. O estudo destaca o afastamento das mulheres rurais do conhecimento técnico, sem tendências de aumento na participação, enquanto os homens continuam a se atualizar, reforçando sua posição de poder nas propriedades.

2.1 Programa de Residência Profissional Agrícola

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 do 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 e técnicos das Ciências Agrárias (IFRS, 2023).

O Programa tem como foco principal inserir os jovens no ambiente de trabalho, através de treinamento prático, orientado e supervisionado, possibilitando o desenvolvimento de habilidades, conhecimento e prática de atividades que são necessárias no dia a dia de trabalho (MAPA, 2020). Conforme Portaria Nº193, de 16 de junho de 2020, o projeto visa aproximar o universo acadêmico das unidades produtivas, através do intercâmbio de conhecimento para que as duas áreas possam contribuir mutuamente para o crescimento e desenvolvimento do agronegócio (Brasil, 2020).

Promovendo uma maior integração teórico-prática, o período de AgroResidência proporciona o aprimoramento dos profissionais em formação, favorecendo o contato com os profissionais que já atuam no agronegócio (Barboza, 2022). As unidades aptas para serem Unidades Residentes para a realização das atividades, incluem fazendas ou unidades de produção, cooperativas, empresas de assistência técnica, empresas do agronegócio, nacionais ou internacionais (MAPA, 2020).

Além disso, o Programa auxilia no desenvolvimento e aprimoramento das habilidades relacionadas ao atendimento ao público, entre outras áreas, unindo a teoria e a prática, aprimorando o conhecimento sobre o tema estudado e trazendo autoconfiança para melhor atender o público (Barboza, 2022). Ou seja, tem como foco aproximar e fortalecer a relação entre o universo acadêmico e a realidade do agronegócio brasileiro, formando profissionais cada vez mais capacitados às demandas que surgem no setor produtivo agrícola, ao passo em que os jovens desenvolvem senso de responsabilidade ética, através do exercício da profissão (MAPA, 2020).

O ‘AgroResidência’, como é chamado, vem alcançando os objetivos propostos inicialmente, oportunizando o contato de jovens profissionais com o mundo do trabalho já que muitos deles são efetivados nas unidades residentes, ou conseguem outras oportunidades através da rede de contato estabelecida durante o programa, contribuindo também para elevar o nível de empregabilidade dos jovens profissionais na agricultura (Pinto, 2022). Entretanto, quanto a questão das mulheres, não foram encontrados estudos que verifiquem as especificidades.

3 Metodologia

A metodologia adotada tem caráter qualitativo e permitiu uma análise detalhada das vivências das profissionais, destacando tanto as dificuldades quanto as estratégias de superação que elas utilizam no mercado de trabalho em áreas tradicionalmente dominadas por homens. O foco foi em compreender as experiências e desafios enfrentados por mulheres que participaram ou participam do Programa AgroResidência em todo o Brasil. As informações coletadas visam identificar padrões de discriminação e barreiras que as mulheres encontram, bem como, levantar os motivos que levaram as participantes a se inscreverem no programa de Residência Profissional Agrícola e verificar se o mesmo auxiliou no ingresso no mercado de trabalho.

Para tanto, primeiramente foi realizada uma pesquisa em bases teóricas para contextualizar o tema, caracterizando uma revisão de literatura de natureza aplicada, pois utiliza conhecimentos já existentes para embasar o estudo, servindo também como suporte para a elaboração do questionário. Em seguida, foi desenvolvido um questionário com 24 perguntas na plataforma *Google Forms*, que continha perguntas objetivas, de múltipla escolha e questões descritivas, elaborado com base nas informações extraídas da pesquisa bibliográfica. Os questionários servem como ferramenta de pesquisa em si, e não apenas como um suporte para a metodologia (Medeiros, 2012).

O questionário foi composto por três blocos. O bloco 1 contemplou questões de caracterização das participantes. O bloco 2, abordou as questões acerca das barreiras enfrentadas para ingresso das mulheres no mercado de trabalho do agronegócio. E, o bloco 3 continha questões sobre a importância do projeto para inserção no mercado de trabalho para as participantes. O questionário foi enviado para todas as coordenações do projeto AgroResidência em instituições de ensino de todo o Brasil, para que os mesmos encaminhassem para as participantes mulheres do projeto responderem, visto que esse projeto abrange tanto homens como mulheres. O questionário ficou disponível durante o período de 15 dias (abril de 2024), e obteve-se 27 respostas de participantes mulheres. Também foi contactado o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), para obter dados mais precisos sobre o AgroResidência, como estados e instituições participantes e número total de inscritos, entretanto não foi obtido retorno, uma vez que essas informações não estavam sistematizadas.

A seguir, foi realizada análise de conteúdo das respostas obtidas. Como descreve Bardin (1977), a análise de conteúdo possui diferentes fases e organizam-se em três momentos. A primeira fase é a pré-análise, que tem como objetivo tornar operacional e organizar as ideias iniciais, para que sejam conduzidas as operações da sequência. Na codificação dos dados, foi feito um recorte das unidades registradas, por tema e bloco do questionário. Depois, selecionou-se as unidades de contexto, utilizando a frequência. Na segunda fase tem-se a codificação, onde estabelecem-se categorias seguindo critérios semânticos, sintáticos, léxicos ou expressivos (Machado, 2020). Por fim, foi feito o tratamento dos resultados, inferência e interpretação, dando significado e validade aos resultados da análise (Bardin, 1977). Por fim, para concluir a quarta fase, os dados encontrados foram confrontados com a base teórica.

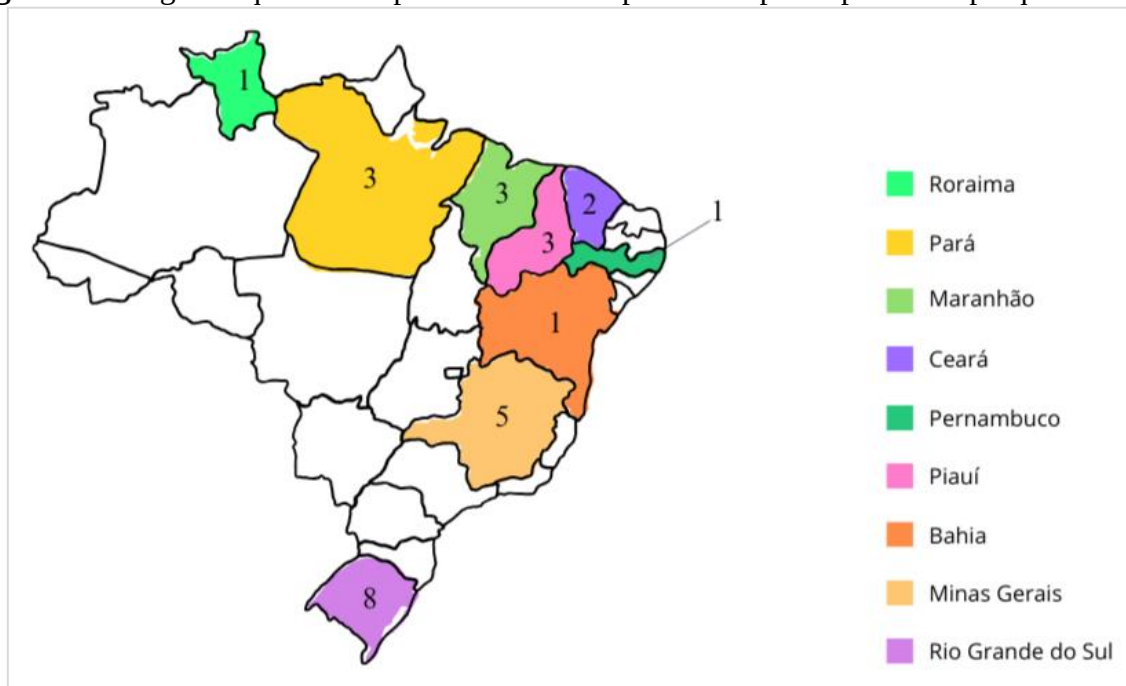
4 Resultados

4.1 Perfil das jovens mulheres participantes da pesquisa

Foram recebidas 27 respostas de nove estados da federação brasileira, distribuídos da seguinte forma: Rio Grande do Sul participou com 29,6% das respostas, e a instituição participante foi o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul IFRS- Campus Sertão; Minas Gerais teve 18,5% das respostas, através da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF; Maranhão teve 11,1% das respondentes que participaram através da Universidade Federal do Maranhão – UFMA; Pará representou 11,1% das participantes através da Universidade Federal Rural da Amazônia – UFRA; Piauí também teve 11,1% das respostas, com participantes da Universidade Federal do Piauí – UFPI; Ceará participou com 7,4% das

respostas vindas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará IFCE-Campus Iguatu; Bahia apresentou 3,7% das respostas, das quais as respondentes participaram do programa através do Instituto Agrovida; Pernambuco representou 3,7% das respostas, através da Universidade Federal de Juiz de Fora – UFJF; e Roraima também representou 3,7%, através do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul IFRS-Campus Sertão. Essa distribuição consta na Figura 1.

Figura 01- Origem e quantidade por estado das respondentes participantes da pesquisa.



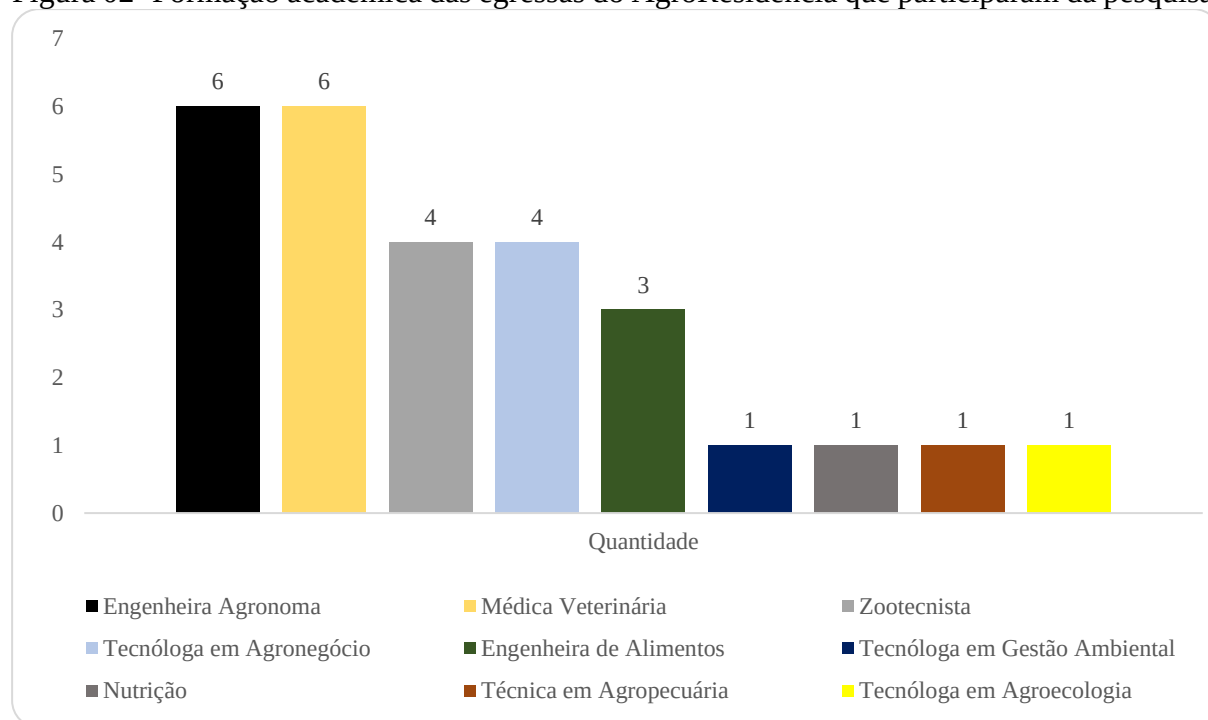
Acerca do perfil etário e fase de vida, as mulheres pesquisadas têm idade entre 22 e 30 anos, com uma média de 25 anos. Isso sugere que muitas estão em um estágio inicial ou intermediário de suas carreiras, o que pode ter implicações na forma como vivenciam o mercado de trabalho (Becker, 1993). Quanto ao estado civil, 11 se declaram solteiras; 13 destacam estar em um relacionamento sério; e 3 casadas. A distribuição do estado civil das participantes pode ser interpretada com base em teorias sociológicas que sugerem que o estado civil e as relações pessoais podem influenciar as oportunidades e a mobilidade de carreira (Correll et al., 2007). Isso porque mulheres em relacionamentos sérios ou casadas podem enfrentar mais pressões para equilibrar responsabilidades profissionais e pessoais, o que pode impactar sua disponibilidade para assumir cargos de maior responsabilidade ou com maiores demandas de tempo (Correll et al., 2007).

As mulheres muitas vezes experimentam um "turno triplo" de trabalho, tarefas domésticas e cuidados com os filhos, com expectativas culturais reforçando seu papel primordial nas tarefas domésticas (Mota-Santos et al., 2021). Esse desequilíbrio pode levar a dificuldades na busca de cargos de liderança ou papéis com maiores demandas de tempo (Ferreira et al., 2017). A luta para equilibrar carreira e família é uma fonte de insatisfação para muitas mulheres profissionais (Almeida & Mota-Santos, 2018). A flexibilidade no local de trabalho, por exemplo, embora aparentemente benéfica, pode afetar desproporcionalmente as mulheres, pois muitas vezes elas são responsáveis por adaptar seus horários para acomodar as necessidades do trabalho e da família (de Freitas et al., 2016). Essas pressões e expectativas contribuem para os desafios contínuos que as mulheres enfrentam para alcançar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e avançar em suas carreiras.

Acerca da maternidade e impacto profissional o fato de apenas cinco das 27 mulheres terem filhos corrobora com uma tendência anunciada há mais de uma década de que mulheres jovens buscam estabilizar suas carreiras antes de optarem pela maternidade (De Oliveira, 2011). Por outro lado, a literatura também sugere que a maternidade pode ser um fator de penalização na progressão de carreira, já que mulheres com filhos enfrentam maiores desafios na conciliação entre trabalho e família, o que pode limitar seu acesso a oportunidades de liderança e promoção (Brewster e Rindfuss, 2000). Somado a isso, a intensa cultura de trabalho pode gerar um dilema para mulheres em posições de liderança ao ponderarem sobre a decisão de se tornarem mães, já que o trabalho excessivo nas organizações pode impactar significativamente as mulheres e a pressão para estarem sempre presentes no trabalho pode trazer desafios únicos, especialmente quando se somam às responsabilidades que vêm com a maternidade (Pacheco e Labiak, 2024).

A formação profissional das respondentes revela a presença de uma diversidade dentro da grande área das Ciências Agrárias, com nove formações distintas, como mostrado na Figura 02.

Figura 02- Formação acadêmica das egressas do AgroResidência que participaram da pesquisa.



Mesmo com predominância de duas formações (Engenharia Agrônoma e Medicina Veterinária) há interdisciplinaridade dentro do campo científico das Ciências Agrárias (CA), que abrange desde áreas mais técnicas, como o manejo agrícola, até questões relacionadas à alimentação e saúde, sustentabilidade ambiental, características fundamentais para a modernização do setor. As atividades em que atuam as respondentes também são variadas, como se pode verificar no Quadro 1. Inicialmente evidencia-se a diversidade nas áreas de atuação, já que as mulheres estão distribuídas em várias áreas do agronegócio, como consultoria, produção, certificação, bem-estar animal, gestão e assistência técnica.

Quadro 1. Área de atuação.

Grandes Áreas	Subcategorias Incluídas	Frequência
Pecuária e Produção Animal	Pecuária intensiva, bem-estar animal / Qualidade da carne, Qualidade do leite e derivados lácteos, Fazenda (campo),	7

	Veterinária em inspeção de produtos de origem animal, Medicina veterinária, clínica de Pequenos Animais	
Agricultura e Produção Vegetal	Agropecuária, Corretagens de grãos e assistência técnica, Gestão dos recursos naturais e sustentabilidade, Equideocultura, Cereais, Comércio de cereais	6
Consultoria e Certificação	Consultoria em certificação, Segurança e qualidade de alimentos, responsável técnica e administrativo de revenda agrícola	3
Indústria de Alimentos	Indústria alimentícia, Indústria de alimentos, Laticínios	3
Área Técnica e Extensão Rural	Área técnica, Assistência técnica e extensão rural (ATER)	3
Gestão e Administração Rural	Assistente administrativo na fazenda, Comercial, Marketing de fábrica de pulverizadores	3
Pesquisa e Educação	Pesquisadora (estudantes ou profissionais)	2

Outra constatação na amostra analisada é a sub-representação em cargos de liderança. A análise dos dados do questionário e do Quadro 1 sugere que muitas mulheres estão ligadas a funções operacionais e de gestão técnica, porém poucas atuam diretamente em cargos de liderança estratégica ou de tomada de decisões mais amplas. Embora estejam ocupando funções de gestão de processos e operação, funções de planejamento e liderança estratégica podem ainda ser mais limitadas para as mulheres, o que reflete barreiras culturais e institucionais, conforme reforçado por Paes e Nascimento (2023) e Urquidi et al. (2023), os quais reiteram a sub-representação de mulheres em funções de alto nível e liderança no agronegócio.

Uma terceira constatação é maior atuação em campos tradicionalmente associados às mulheres, tais como certificação e consultoria, que podem estar mais associadas a habilidades como cuidado e precisão, características tradicionalmente ligadas às mulheres em estereótipos de gênero. Isso abre espaço para discutir se as mulheres ainda enfrentam barreiras para entrar em áreas mais "técnicas" ou "operacionais", como maquinário pesado, logística e liderança agrícola. Georgin et al. (2015) já alertavam que estereótipos afetam a escolha de carreiras e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Isso 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.

Quanto à participação feminina em ATER, ainda sub-representada (Melo, 2003), considera-se que é uma perda de oportunidade de transformação social, principalmente em áreas rurais. Destarte, Soares (2004) explora a importância do papel da extensão rural na promoção de igualdade de gênero e a importância da presença feminina nesse setor.

4.2 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres para ingressar no mercado do agronegócio

A seguir são apresentadas as principais barreiras e desafios que as mulheres enfrentam para ingressar no mercado do agronegócio, tomando como base as falas das participantes da pesquisa. Para tanto, os dados foram organizados em categorias de dificuldades, citando um exemplo para cada barreira, o que é apresentado no Quadro 2.

Quadro 2. Barreiras para ingresso de mulheres no mercado de trabalho do agronegócio.

Categoria	Barreira/ Quantidade de respostas	Descrição	Exemplo
1. Barreiras Culturais	Preconceito de gênero/ 12	Mulheres precisam ser “duas vezes melhores” que homens para obter reconhecimento no setor.	“A mulher tem que ser duas vezes melhor e mais esforçada.”
	Machismo estrutural/ 14	Resistência masculina, especialmente em funções de liderança. Desconfiança nas capacidades femininas.	“No agronegócio principalmente há uma resistência na inclusão de mulheres...”

	Aceitação pelo cliente/ 8	Preferência da clientela masculina por homens ao lidar com negociações ou indicações.	“Entre uma mulher e um homem atuando no agronegócio, o cliente homem ainda prefere considerar o homem.”
2. Barreiras Estruturais e Organizacionais	Falta de oportunidades/ 13	Empresas preferem contratar homens, especialmente por questões como gravidez e falta de representatividade em cargos de gestão.	“Muitas empresas optam por contratar profissionais homens, devido à gravidez e representatividade...”
	Infraestrutura inadequada / 7	Falta de alojamentos femininos e desconforto com a necessidade de compartilhar acomodações com homens.	“A falta de adaptação em fazendas, sem alojamentos femininos.”
	Falta de credibilidade/ 10	Desconfiança constante nas capacidades das mulheres, mesmo em cargos de liderança.	“A credibilidade com essa parte da equipe é posta à prova constantemente.”
3. Barreiras no Ambiente de Trabalho	Assédio e intimidação/ 9	Assédio e mal-entendidos no ambiente de trabalho, criando um ambiente hostil.	“Enfrentei e enfrento dificuldades relacionadas a isso, o preconceito... assédio que por algumas vezes já sofri.”
	Ambiente majoritariamente masculino/ 12	A predominância de homens cria barreiras sociais e psicológicas para as mulheres.	“Ambiente majoritariamente masculino.”
	Conciliar dupla jornada/ 11	Dificuldade em equilibrar responsabilidades domésticas e profissionais.	“Machismo, dificuldade de dupla jornada (dona de casa e estudante).”
	Falta de representatividade/ 13	Poucas mulheres em cargos de liderança - reforça a visão de que o agronegócio não é um espaço para mulheres.	“A representatividade das mulheres nos cargos de gestão.”

Os dados do Quadro 2 revelam um conjunto complexo de desafios que se relacionam tanto com preconceitos culturais quanto com dificuldades estruturais. A questão da desigualdade de gênero no setor emerge como uma das mais críticas, evidenciada pela percepção de que as mulheres precisam constantemente provar suas capacidades em um ambiente dominado por homens, o que já apareceu em trabalhos anteriores em outros setores, como de Smith et al (2013). Pelo menos 12 respondentes relataram que, para obter reconhecimento, precisam ser “duas vezes melhores” que seus colegas homens. Isso reflete um fenômeno amplamente discutido na literatura, conhecido como esforço compensatório (*effort compensation*), em que grupos sub-representados sentem a necessidade de exceder expectativas para alcançar o mesmo nível de aceitação (Okimoto e Wrzesniewski, 2012; Smith et al., 2013).

Além disso, as respostas evidenciam um viés estrutural nas contratações, com empresas preferindo homens para determinadas posições, especialmente devido a preconceitos relacionados à gravidez e à suposta incapacidade da mulher de conciliar responsabilidades familiares com as demandas profissionais. Essas práticas perpetuam a exclusão de mulheres no setor e contribuem para a manutenção de estereótipos de gênero, particularmente a ideia de que a mulher é menos apta a lidar com funções de alta demanda física e gerencial no agronegócio. Como notado nos depoimentos, existe uma resistência à presença feminina em funções de liderança, exacerbada por um ambiente majoritariamente masculino, que ainda promove a marginalização da mulher em suas práticas cotidianas. Isso corrobora com o que afirmavam Pereira et al. (2008) quando diziam que os desequilíbrios de gênero persistem, principalmente em cargos gerenciais.

Embora as mulheres estejam cada vez mais envolvidas em vários segmentos do agronegócio, incluindo como gerentes de negócios principais, elas ainda enfrentam discriminação de gênero e estereótipos (Pontes et al., 2024). Fatores históricos, culturais e econômicos contribuem para a exclusão das mulheres rurais da propriedade da terra e também, do empoderamento econômico (Bringel et al., 2024).

Porém, de forma otimista, autores afirmam que o setor mostra uma tendência à igualdade de gênero, com mais mulheres assumindo papéis de liderança e demonstrando habilidades em agricultura, pecuária e gestão sustentável (Joia & Orfão, 2023). Promover a liderança feminina no agronegócio é crucial, pois se conecta à sustentabilidade e à diversidade de gênero (Joia & Orfão, 2023). Dado o contexto, são necessárias mais iniciativas para abordar essas disparidades e apoiar o empoderamento das mulheres em ambientes rurais (Pontes et al., 2024).

Outro dado relevante é a dificuldade que as mulheres enfrentam em conquistar credibilidade. Relatos indicam que, ao lidar com clientes ou colaboradores, as opiniões e sugestões das mulheres são frequentemente desconsideradas ou vistas com desconfiança, mesmo quando possuem a mesma formação e experiência que seus colegas homens. Esse fenômeno é comumente relacionado ao viés inconsciente de gênero, uma barreira sutil, mas persistente, que reforça a percepção de que as mulheres não possuem as mesmas capacidades intelectuais ou práticas que os homens, especialmente em setores como o agronegócio, onde o trabalho braçal e a gestão de operações complexas são valorizados. Essas dificuldades se manifestam tanto na conquista de posições de liderança quanto no reconhecimento de suas competências (Silva, 2024).

As respostas também apontam para a presença de machismo velado e, em alguns casos, assédio moral e sexual, o que contribui para a criação, em algumas situações, de um ambiente de trabalho hostil para as mulheres. A situação se agrava quando se considera a infraestrutura de trabalho inadequada, como a ausência de alojamentos femininos em empresas, o que força algumas mulheres a se submeterem a condições desiguais e, em certos casos, perigosas. Os resultados encontrados vão ao encontro de pesquisas que nos mostram um cenário de desafios marcados por discriminação e desigualdade de gênero (Silva, 2024).

Em síntese, os dados revelam um cenário de discriminação de gênero enraizada no setor do agronegócio. Corroborando com esses resultados, distintas pesquisas indicam desigualdades de gênero persistentes no agronegócio brasileiro. As mulheres enfrentam barreiras no acesso à terra, papéis de liderança e igualdade salarial (Bringel et al., 2024; Joia & Orfão, 2023). Apesar do progresso, os estereótipos e a discriminação continuam a dificultar o avanço das mulheres no setor (Pontes et al., 2024; Arantes et al., 2024). Ainda, as mulheres são mais propensas a estar desempregadas, lutam para encontrar trabalho em sua área e recebem salários mais baixos do que os homens em cargos semelhantes (Arantes et al., 2024). Fatores históricos, culturais e econômicos contribuem para essas disparidades, reforçando as hierarquias de gênero e limitando o empoderamento econômico das mulheres no agronegócio (Bringel et al., 2024).

4.3 Importância do AgroResidência para a inserção profissional das jovens recém formadas

A presente seção está dividida em dois eixos centrais, sendo primeiramente discutidos os motivos que levaram as participantes a se inscreverem no programa de Residência Profissional Agrícola e, num segundo momento, de que forma o Projeto interferiu no ingresso no mercado de trabalho.

4.3.1 Motivações

Para organizar os dados acerca desse aspecto, as respostas foram agrupadas em categorias que emergiram dos temas comuns encontrados nas respostas, e que podem ser visualizadas no Quadro 3.

Quadro 3. Motivo pelo qual as recém-egressas optaram por participar do AgroResidência.

Categorias	Respondentes recém formadas¹	Respostas/ falas representativas
Inserção no mercado de trabalho	19	R27: “Oportunidade de trabalho na área de formação”. R15: “A inserção no mercado de trabalho e as experiências vivenciadas nesse período”. R21: “Inclusão no mercado de trabalho”.
Aquisição e aplicação de conhecimentos	15	R6: “Oportunidade de colocar conhecimentos teóricos a prática utilizada no mercado de trabalho” R8: “A vivência prática essencial para recém formados que desejam atuar na indústria”. R10: “Para ter mais conhecimento como seria a atuação no campo de fato, adquirir experiências, aperfeiçoar habilidades e crescer profissionalmente”.
Desenvolvimento profissional e pessoal	10	R13: “Oportunidade de se desenvolver no mercado de trabalho”. R18: “Oportunidade de ter mais prática na área de inspeção”. R25: “Vontade de aprender, adquirir conhecimento, podendo desenvolver novas habilidades e amadurecendo profissionalmente”.
Interesse numa área específica	6	R11: “Acompanhar uma nova área de conhecimento dentro da realidade de outro estado”. R12: “Qualificação na área e aprendizagem em uma temática a qual ainda não trabalhava”. R14: “Possuir maior experiência na área que desejo atuar”.

A primeira categoria "Inserção no mercado de trabalho" reflete a preocupação das recém-formados com a entrada no mercado profissional. As respostas indicam que muitas veem o programa como uma oportunidade categórica para garantir seu primeiro emprego na área desejada. Esta categoria sugere uma percepção de dificuldade em ingressar no mercado de trabalho sem uma experiência prática. O AgroResidência é visto como uma ponte entre a formação acadêmica e a atuação profissional, oferecendo uma vantagem competitiva, como citou Sperotto (2023). Isso ressalta a importância de programas que facilitam a transição entre a academia e o mercado, especialmente em setores especializados como o agronegócio.

A categoria "Aquisição e aplicação de conhecimentos" foi a segunda mais mencionada. Este grupo de respostas destaca a lacuna entre o conhecimento teórico adquirido nas universidades e as habilidades práticas exigidas pelo mercado. A ênfase na aplicação prática dos conhecimentos teóricos sugere que os programas de residência devem focar em proporcionar experiências práticas ricas e variadas. Além disso, a busca por novos desafios e conhecimentos em áreas diversas indica a importância de oferecer um currículo diversificado e abrangente.

A terceira categoria mais citada foi "Desenvolvimento profissional e pessoal" que indica um desejo de crescimento não apenas profissional, mas também pessoal. Isso abrange a aquisição de habilidades, o enfrentamento de novos desafios, e o amadurecimento profissional. Esta categoria reflete uma visão holística do desenvolvimento de carreira, em que a experiência prática é vista como uma oportunidade para crescimento integral.

Por fim, a categoria "Interesse numa área específica" mostra que muitas participantes têm objetivos definidos em áreas específicas, o que pode direcionar suas escolhas de carreira. Projetos de extensão como o AgroResidência permitem especialização em áreas de interesse que podem ser atraentes para esses candidatos e que podem contribuir para um desenvolvimento de carreira mais alinhado com suas aspirações pessoais. A busca por novos desafios e a vontade

¹ A soma ultrapassa o ‘n’ total pois era possível múltiplas respostas.

de acompanhar novas áreas do conhecimento sugerem que os programas de residência devem oferecer oportunidades que promovam tanto o desenvolvimento técnico quanto as *soft skills*, como a adaptabilidade e a resiliência.

4.3.2 O AgroResidência como ponto de partida para o ingresso no mercado de trabalho

A maioria dos participantes respondeu que o Programa facilitou a entrada no mercado de trabalho, com 24 respostas afirmativas e apenas 3 respostas negativas. Das três respostas negativas, duas ainda não finalizaram a Residência e, por isso, ainda não têm condições de identificar, enquanto uma delas trabalha na empresa em que fez a residência, mas sem formalização. Somado a isso, as participantes classificaram em uma escala de 0 (muito ruim) a 10 (muito bom) a importância e relevância do projeto em sua vida profissional e oportunidades no mercado de trabalho. Das 27 respondentes, 19 atribuíram nota 10, quatro nota 9, duas nota 8 e duas nota 7. Ou seja, todas concordam com a importância do projeto para suas carreiras.

A partir disso, no Quadro 4 foram analisadas qualitativamente as respostas sobre como o AgroResidência facilitou a entrada dos participantes no mercado de trabalho.

Quadro 4. AgroResidência como facilitador de ingresso de mulheres no mercado de trabalho.

Categoria	Descrição	Frequência
Acesso a novas oportunidades	Conseguiram uma oportunidade no mercado através de contatos ou conhecimentos adquiridos.	9
Experiência prática valorizada	A experiência adquirida na residência foi essencial para entrar ou se destacar no mercado.	7
Contratação imediata	Indica que as participantes foram contratadas pela mesma empresa em que realizaram a residência.	5
Conhecimento de novas áreas/setores	A residência permitiu explorar novas áreas ou setores de atuação.	4
Não facilitou diretamente (ou conclusão pendente)	Algumas participantes não tiveram impacto imediato no mercado ou ainda estão em processo de conclusão da residência.	3
Cargo de gestão ou posição relevante	Assumiram cargos de gestão ou posições importantes na empresa após a residência.	2

Os dados obtidos revelam que a AgroResidência teve impacto tanto na contratação direta quanto na ampliação de oportunidades. Para nove respondentes (33%) o programa abriu portas e oportunidades através de redes de contato e conhecimentos adquiridos durante o período de prática. Isso aponta para um aspecto menos tangível, porém essencial, do programa: a criação de capital social. Participar do programa permitiu que as jovens profissionais estabelecessem conexões no mercado, conhecessem potenciais empregadores e parceiros, e fossem vistas como profissionais qualificadas, o que pode gerar oportunidades futuras.

Pelo menos 7 mulheres (26%) destacaram a importância da experiência prática adquirida na residência para melhorar suas chances de emprego. A exigência de experiência no mercado de trabalho, especialmente em setores técnicos e especializados, muitas vezes impede que recém-formados tenham acesso a boas oportunidades. A residência cumpre um papel crucial ao fornecer essa experiência prévia, permitindo que as participantes concorram a vagas que de outra forma seriam inacessíveis.

Observa-se que 5 respondentes (18,5%) relataram terem sido contratadas pela empresa em que realizaram a residência, o que demonstra a efetividade do programa como porta de entrada para o emprego direto. A contratação pela mesma empresa sugere que a residência facilita o processo de transição da formação acadêmica para a prática profissional, proporcionando experiência e confiança para as participantes e para os empregadores. Este resultado indica que o programa pode servir como um canal direto de contratação,

proporcionando uma transição suave do estágio para o emprego fixo. Neste sentido, a fala da R23 destaca que:

Sim. Através do projeto pude conseguir meu primeiro trabalho, as portas se abriram e fui contratada pela mesma empresa em que realizei o projeto. Foi através do projeto que hoje estou empregada e ajudando no sustento da minha casa e crescendo profissionalmente, hoje tenho conexões muito importantes que podem me abrir mais portas no futuro.

A possibilidade de ingressar em empresas ou organizações, especialmente sem experiência prévia, destaca a força do Programa em termos de reconhecimento e credibilidade. Isso pode atrair novos candidatos que buscam oportunidades em grandes empresas ou cooperativas. Isso ficou evidenciado na fala da R3 “Sim, foi ele (o AgroResidência) que me abriu portas para entrar em uma cooperativa muito consolidada no estado do RS, onde emprega pessoas com experiência. Eu, recém formada, sem experiência, participante do projeto, consegui me inserir e demonstrar meu potencial por meio dele, onde no final fui efetivada”.

Em menor medida, parece ter contribuído para o conhecimento de novas áreas ou setores para quatro respondentes (15%). Estas destacaram que a experiência permitiu explorar áreas de atuação que antes não haviam considerado, o que amplia o leque de possibilidades de carreira e reforça o caráter formativo e exploratório da residência. Três participantes mencionaram que, apesar da experiência na residência, o impacto imediato no mercado de trabalho foi limitado (11%), informando que não houve um efeito direto ou que ainda estavam em fase de conclusão da residência. Isso sugere que o sucesso como facilitador de inserção no mercado pode variar dependendo de fatores externos, como a demanda por profissionais em áreas específicas e o momento da conclusão da formação. Por fim, duas participantes avançaram para posições de gestão, como relatou R2 “Sim, assumi o cargo de gestão após o programa”, o que sugere que o programa além de facilitar a entrada no mercado, pode acelerar o progresso na carreira.

Os dados dessa pesquisa corroboraram com os achados de Sperotto (2023) mostrando que o AgroResidência proporcionou experiência nas mais diversas áreas e permitiu que sejam colocados em prática os conhecimentos adquiridos. Através da AgroResidência é possível gerar impacto na vida dos egressos e da sociedade envolvida, tanto acadêmica quanto a sociedade de modo geral (Pimentel e Fontanetti, 2023). Do mesmo modo, estratégias alternativas de inserção da mulher no mercado de trabalho são opções válidas para que isso ocorra frente ao machismo e aos desafios enfrentados pelas mulheres em busca de posições de liderança (Pires, 2023).

5 Considerações finais

Este estudo buscou analisar as dificuldades de inserção das mulheres no mercado de trabalho do setor do agronegócio e como o Projeto de Residência Profissional Agrícola (AgroResidência) pode auxiliar nesse processo. Os resultados evidenciam que o programa AgroResidência desempenhou um papel positivo na inserção de mulheres recém-formadas no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de aplicação prática de conhecimentos, desenvolvimento profissional e pessoal, e aquisição de experiência na área de agronegócio.

Os motivos que levaram as participantes a se inscreverem no programa têm ênfase na inserção no mercado de trabalho, aquisição e aplicação de conhecimentos, desenvolvimento profissional e pessoal, e interesse específico em áreas do agronegócio. A experiência proporcionada pelo AgroResidência foi vista como uma oportunidade para alinhar os conhecimentos teóricos adquiridos durante a formação acadêmica com a prática do mercado, além de promover o crescimento profissional e pessoal das participantes.

Em suma, o AgroResidência se mostrou uma ferramenta eficaz na promoção da inclusão de profissionais no agronegócio, proporcionando-lhes a oportunidade de superar barreiras (especialmente para mulheres) e desenvolver suas carreiras. Contudo, para que a inserção

feminina no setor seja ampliada e fortalecida, é essencial que se continue a combater o preconceito, a desigualdade salarial, e a proporcionar ambientes de trabalho inclusivos e justos. Promover a equidade de gênero no agronegócio é uma questão de justiça social e uma estratégia para aumentar a eficiência e a inovação no setor, aproveitando plenamente o potencial de toda a força de trabalho disponível. Desta maneira, iniciativas governamentais como o programa AgroResidência, podem facilitar a inserção, proporcionando oportunidades para ganho de experiência e fortalecimento de redes de contato para as recém-formadas em ciências agrárias, mostrando que o Estado pode sim contribuir para redução da desigualdade de gênero.

Quanto as barreiras enfrentadas pelas profissionais, merece destaque o machismo estrutural existente na sociedade, a falta de oportunidades e representatividade feminina, o preconceito de gênero e o fato de o agronegócio ser um ambiente majoritariamente masculino. Como limitações desse estudo salientamos que não se sabe, em termos do público masculino, o quanto o AgroResidência facilitou o ingresso no mercado de trabalho. Assim, fica a indicação para estudos comparativos.

Referências

ALMEIDA, V. C. de, & MOTA-SANTOS, C. M. (2018). Trabalho, Carreira e Maternidade: Perspectivas e Dilemas de Mulheres Profissionais Contemporâneas. *Administração: Ensino E Pesquisa*, 19(3), 583–605. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n3.1119>

ARANTES, C. 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*, v. 22, nº 2, ed. 2023-0067, Rio de Janeiro. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230067> Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/1679-395120230067> >. Acesso em: 31/05/2024.

BARBOZA, L. F. C. (2022) *Relatório de Residência Profissional envolvendo atividades desenvolvidas com irrigação na empresa Rural Top*. 2022. Monografia (Graduação em Agronomia) - Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 23 páginas.

BARDIN, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa, ed. 70, ISBN: 972-44-0898-1.

BECKER, G. S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. 3. ed. Chicago: University of Chicago Press.

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. *Value of Work: Updates on Old Issues*. Chapter, Pages: 67–76. Disponível em: <https://brill.com/display/book/edcoll/9781848880658/BP000008.xml> . Acesso em: 20/01/2025.

BRANDÃO, G. H.; SOUZA, B. dos S.; BARROSO, V. S. F.; SILVA, L. R.; LIMA, D. M. F.(2019). 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*, Vol 14, Iss:5.

BRASIL. (2020) Portaria nº193, de 16 de junho de 2020. Brasília, DF: Diário Oficial da União, ed. 114, Seção 1, p.11. Disponível em: <https://dodf.df.gov.br/> Acesso em: 25/01/2025.

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.

BREITENBACH, R.; FOGUESATTO, C. R. (2023). Should I stay or should I go? Gender differences and factors influencing family farm business succession in Rio Grande do Sul, Brazil. *Land Use Policy*, v. 128, p. 106597. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2023.106597>

BREWSTER, K. L.; RINDFUSS, R. R. (2000) Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, v. 26, n. 1, p. 271-296.

BRINGEL, F. C. M., GODOI, E. L. de, FERREIRA, N. C. M., & ISIDORO, É. J. L. (2024). A dominação masculina no campo: Um estudo da exclusão da mulher rural no acesso à terra e sua participação na economia. *Revista Contemporânea*, 4(5), e4552. <https://doi.org/10.56083/RCV4N5-242>

COOK, E. P. (2000) The gendered context of life: Implications for women's and men's career-life plans. *The Sociological Quarterly*, v. 41, n. 3, p. 283-296. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00373.x> . Acesso em: 23/12/2024.

CORRELL, S. J.; BENARD, S.; PAIK, I. (2007) Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, v. 112, n. 5, p. 1297-1339.

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*. V.5, Nº1, p.116-136, Jan./Jun. Disponível em: <https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/rpcj/article/view/712>. Acesso em: 31/05/2024.

DE FREITAS, T. V. et al. (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 OLIVEIRA, R. B. et al. (2011). *Gravidez após os 35: uma visão de mulheres que viveram essa experiência*. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/229103151.pdf>. Acesso em: 31/05/2024.

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>. Acesso em: 28/04/2024.

FERREIRA, L. et al. (2017) Mulheres em cargos de gerência e os desafios em conciliar vidas pessoal e profissional: um estudo em hotéis de São Luís-MA, Brasil. *Revista Turismo & Desenvolvimento* (RT&D).

FIÚZA, A. L. D. C., PINTO, N. M. D. A., COSTA, E. R. (2016). Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. *Educação e Pesquisa*, 42(3), 803-818.

FIÚZA, A. L. D. C., PINTO, N. M. D. A., GALINARI, T. N., BARROS, V. A. M. D. (2009). Difusão de tecnologia e sexismo nas Ciências Agrárias. *Ciência Rural*, 39, 2614-2620.

GEORGIN, J.; WIZNIEWSKY, J. G.; OLIVEIRA, G. A.; DA ROSA, A. L. D. (2015). Revista Monografias Ambientais - *Revista do Centro de Ciências Naturais e Exatas* – UFSM, Santa Maria, v. 14, n. 3, set-dez. p. 01–09. Disponível em: <https://miguilim.ibict.br/handle/miguilim/5531> . Acesso em: 28/04/2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 7/11/ 2024.

IFRS. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul – Campus Sertão (2023). Disponível em: <https://ifrs.edu.br/sertao/selecao-para-residencia-profissional-agricola-agroresidencia-fluxo-contínuo/>. Acesso em: 7/11/ 2024.

JOIA, F. da S.; ORFÃO, L. H. (2023). O papel da mulher em cargos de liderança no agronegócio. *Revista Estudo & Debate*, [S. l.], v. 30, n. 4. DOI: 10.22410/issn.1983-036X.v30i4a2023.3428. Disponível em: <https://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/3428>. Acesso em: 7/11/ 2024.

LIMA, LR R. et al. (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*, v. 9, n. 5, p. 161-169. Disponível em: <https://sea.ufr.edu.br/index.php/SEA/article/view/295> . Acesso em 20/04/2024.

MACHADO, A. (2020). *Análise de Conteúdo da Bardin em três etapas simples!* Acadêmica.

MAPA. Ministério da Agricultura e Pecuária. (2020). *Agroresidência – Programa de Residência Profissional Agrícola* – Edital de Seleção. Gov.br.

MAPA. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. (2021). *Entrevista AgroResidência: projeto ajuda na qualificação do jovem no campo*. <https://www.gov.br/pt-br/noticias/agricultura-e-pecuaria/2021/05/agroresidencia-projeto-ajuda-na-qualificacao-do-jovem-no-campo>

MARIN, A. A.; PARRA, J. C. V. (2020). Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres. Una aproximación latinoamericana. *América Crítica*, v. 4, n. 1, p. 59-65. Disponível em: <https://ojs.unica.it/index.php/cisap/article/view/3867>. Acesso em: 20/04/2024.

MEDEIROS, F. S. (2012). *Uso de questionários nos trabalhos de conclusão de curso da licenciatura em química: uma discussão metodológica*. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul Instituto de Química, Porto Alegre. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/66475>. Acesso em: 05/05/2024

MELO, L. A. de. (2003). A relação de gênero nas transformações do mundo rural. *Cadernos de estudos sociais*, Recife, v. 19, n. 1, p. 85-94, jan/jun. Disponível em: <https://fundaj.emnuvens.com.br/CAD/article/view/1310> . Acesso em: 28/04/2024.

NEVES, A. Pa V.; VAZ, F. N.; BRANDÃO, J. B.; BOSCARDIN, M. (2024). Socio-professional insertion of women in beef cattle in Brazil. *Agroalimentaria*, ISSN-e 1316-0354, vol. 30, nº 58, p. 149-165, jan-jun. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9563705>. Acesso em: 28/05/2024.

OKIMOTO, T. G., & WRZESNIEWSKI, A. (2012). Effort in the face of difference: Feeling like a non-prototypical group member motivates effort. *European Journal of Social Psychology*, 42(5), 628–639. doi:10.1002/ejsp.1877

OLIVEIRA, D. L. (2023). A mulher e o acesso ao ensino superior ao longo da história. *Revista científica eletrônica da faculdade de piracanjuba-ISSN 2764-4960*, 3(4), 124-129.

PACHECO, J. H., LABIAK, F. P. (2024). Decisão de maternidade de mulheres em cargos de liderança no setor de tecnologia. In: *A nova mulher: uma questão de gênero e empoderamento* (Vol. 1, pp. 66-88). Editora Científica Digital.

PAES, B. R. da Silva; NASCIMENTO, L. H. F. (2023) Liderança feminina em cooperativa: oportunidades e desafios em Mato Grosso. *REVICOOP*, v.4, n.1 (ISSN: 2676-0223). Disponível em: <https://revicoop.emnuvens.com.br/revicoop/article/view/83>. Acesso em: 05/05/2024.

PEREIRA, A. N. et al. (2008). A Inserção Feminina no Mercado de Trabalho do Agronegócio: Uma Estudo Comparativo da Sadia e da Perdigão. *Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural (SOBER)* > 46th Congress, July 20-23, 2008, Rio Branco, Acre, Brazil. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.119001>

PIMENTEL, A. E. B.; FONTANETTI, A. (2023). Programa de residência profissional agrícola como um instrumento de transformação de sistema produtivo agrícola. 10º *Encontro da Rede de Estudos Rurais*. “Terra, fome e poder: desafios para o rural contemporâneo”. 27 a 31 de agosto de 2023; UFSCar, São Carlos – SP.

PINTO, É. da R.; CORRÊA, J. de M.; MICHELON, C. J.. JUNGES, E. (2022) Programa AgroResidência - oportunidade para jovens profissionais. 40º *SEURS – Seminário de Extensão Universitária da Região Sul*, Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, 23 a 25 de novembro.

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., ALENCAR, K. R. de C., LOPES, M. L. B., ARAÚJO, J. G. de, COSTA, D. L. P., BRABO, M. F., SANTOS, W. M. dos, SANTOS, M. A. S. dos. (2024). Caracterização socioprodutiva de mulheres que atuam no agronegócio na região de Paragominas, estado do Pará. *Revista De Gestão E Secretariado*, 15(7), e3839. <https://doi.org/10.7769/gesec.v15i7.3839>

SEGABINAZI, G. G. T. (2013). *A inserção da mulher no agronegócio*. Faculdade Antonio Meneghetti, Curso De Especialização MBA Agronegócios. Recanto Maestro, RS.

SIERPIŃSKA, M. (2017). Stereotypes associated with the man's and woman's role as professionals. Management, organizations and society. *Agroinform*, Budapest, pp. 195-200. ISBN 978-615-5666-04-9. Disponível em: < <http://real.mtak.hu/id/eprint/33450>>. Acesso em: 23/04/2024.

SILVA, L. G. (2024). *Inserção profissional e liderança feminina: as desigualdades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho do agronegócio em posse (GO)*. Disponível em: < <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/5108>> Acesso em 20/01/2025

SMITH, J. L., LEWIS, K. L., HAWTHORNE, L., HODGES, S. D. (2013). When Trying Hard Isn't Natural: Women's Belonging With and Motivation for Male-Dominated STEM Fields As a Function of Effort Expenditure Concerns. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(2), 131-143. <https://doi.org/10.1177/0146167212468332>

SOARES, V. (2004). Políticas públicas para igualdade: papel do Estado e diretrizes. Políticas públicas e igualdade de gênero / Tatau Godinho (org.). Maria Lúcia da Silveira (org.). – São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 188 p. (*Cadernos da Coordenadoria Especial da Mulher*, 8). Disponível em: <https://mmm.cnm.org.br/assets/pdf/05630.pdf#page=113>. Acesso em: 05/05/2024.

SPEROTTO, E. (2023). *Residência agrícola na Agro Técnica Distribuidora LTDA*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de Aperfeiçoamento em Residência Agrícola, Chapecó, SC.

TORRES, J., FRANÇA, A. C. F., CALBINO, D. (2020). Mulheres nas mudas, homens no braçal: A divisão sexual de papéis nas Ciências Agrárias. *Cadernos de Agroecologia*, 15(2).

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. 2023. Disponível em: https://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=URQUIDI%2C+Manuel%3B+CHALUP%2C+Miguel%3B+SARD%3%81N%2C+Solange.+Brecha+de+g%C3%A9nero+en+los+ingresos+laborales+en+Brasil%3A+un+an%C3%A1lisis+de+su+evoluci%C3%B3n+en+el+per%C3%ADodo+1995-2021.+Nota+t%C3%A9cnica+2823+del+BID+-+Banco+Interamericano+de+Desarrollo.+Divisi%C3%B3n+de+Mercados+Laborales%2C+nov.+2023.+&btnG=. Acesso em: 15/05/2024.

WRIGHT, R. P. (1999). Crossing gender boundaries: from Lagash to Lowell. International Symposium on Technology and Society - Women and Technology: Historical, Societal, and Professional Perspectives. *Proceedings. Networking the World*, New Brunswick, NJ, USA, pp. 260-265, doi: 10.1109/ISTAS.1999.787343.