

**VIVÊNCIAS DE GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: UM RELATO DE
EGRESSAS DAS CIÊNCIAS AGRÁRIAS**
*EXPERIENCES OF GENDER AND LABOR MARKET: A REPORT OF GRADUATES
FROM THE AGRICULTURAL SCIENCES*

Diéli Patrícia de Souza

Mestranda em Zootecnia Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV)

dielipatricia@alunos.utfpr.edu.br

Adriana Sbardelotto Di Domenico

Doutora em Engenharia Agrícola (UNIOESTE), Professora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV)

domenico@utfpr.edu.br

Maria Fernanda Tessari Turkewicz

Acadêmica de Agronomia Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV)

mariaturkewicz@alunos.utfpr.edu.br

Francieli Motter Ludovico

Doutora em Informática na Educação (UFRGS), Professora da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV)

francelim@utfpr.edu.br

Grupo de Trabalho (GT): 09. Trabalho, emprego, ocupações rurais e relações de gênero

Resumo

Historicamente as mulheres enfrentaram muitas dificuldades com relação à escolarização, isto porque considerava-se que deveriam se dedicar completamente aos serviços do lar e da família, tendo como principal objetivo o casamento, assim por muitos anos estas foram impedidas de estudar. Tendo conhecimento que, na área das ciências agrárias não foi diferente, realizou-se uma pesquisa com as egressas formadas em Agronomia, Engenharia Florestal e Zootecnia na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos até dezembro de 2020. Cujo objetivo foi obter um feedback sobre a atuação dessas profissionais no mercado de trabalho, com foco em questões como igualdade de gênero, buscando reunir informações sobre as dificuldades e os avanços das mulheres que atuam no setor das Ciências Agrárias. Para tal foi enviado um Formulário Google ao e-mail de 381 egressas formadas da Universidade, sendo 182 de Zootecnia, 112 de Agronomia e 87 de Engenharia Florestal, obtendo-se 57 participantes na pesquisa. A partir das respostas conclui-se que as mulheres vêm conquistando igualdade de direitos e seu espaço pouco a pouco, especialmente nas ciências agrárias, porém ainda existe preconceito, desigualdade e divisão sexual do trabalho e, na opinião das participantes, somente com união e demonstração de potencial, as mulheres poderão ser mais valorizadas e notadas nesta área de atuação.

Palavras-chave: Gênero; Desigualdade; Mulheres; Setor agropecuário; Trabalho.

Abstract

Historically, women faced many difficulties with regard to schooling, this because it was considered that they should devote themselves completely to the services of the home and family, having as main objective the marriage, so for many years these were prevented from studying. Knowing that, in the area of agricultural sciences was not

different, a research was carried out with graduates in Agronomy, Forest Engineering and Zootechnics at the Federal Technological University of Paraná, Campus Dois Vizinhos until December 2020. Whose objective was to obtain feedback on the performance of these professionals in the labor market, focusing on issues such as gender equality, seeking to gather information about the difficulties and advances of women working in the agricultural sciences sector. A Google form was sent to the email of 381 graduates from the University, 182 from Zootechnics, 112 from Agronomy and 87 from Forest Engineering, obtaining 57 participants in the research. From the answers it is concluded that women have been gaining equality of rights and their space little by little, especially in agricultural sciences, but there is still prejudice, inequality and sexual division of labor and, in the opinion of the participants, only with union and demonstration of potential, women can be more valued and noticed in this area.

Key words: Gender; Inequality; Women; Agricultural sector; Labor.

1. Introdução

No princípio, a educação era predominantemente masculina. Embora as universidades tenham surgido no final do século XII, as mulheres começaram a ter registros apenas após o século XIII e só passaram a participar da docência no século XVIII (SCHIEBINGER, 2001). Como muitos pais consideravam que suas filhas deveriam se preparar apenas para o casamento, retiravam-nas das escolas, acreditando que isso garantiria um bom futuro, demonstrando, assim, descaído pelo potencial acadêmico feminino (LOPES, 2007). Esse cenário resultou em um baixo número de mulheres com ensino superior no Brasil. Tanto que, nos anos 1940, apenas 9% dos estudantes universitários eram mulheres (BARROSO, 1975).

Nesse mesmo contexto, surgiram os primeiros cursos de Ciências Agrárias no Brasil, voltados exclusivamente para os homens, pois, segundo os padrões da sociedade, não eram profissões consideradas adequadas para as mulheres. Esses conceitos eram transmitidos por famílias, escolas, meios de comunicação e outras instituições sociais (LOPES, 2007). Segundo Queiroz (2001), a Agronomia foi apropriada e ressignificada pelas mulheres, que superaram a suposta fragilidade e incapacidade feminina.

O interesse feminino pela Agronomia começou a ser visto com alguma tolerância na década de 1940. As primeiras mulheres a cursarem a área nesse período receberam incentivo e apoio de suas famílias para continuar os estudos, sendo essas famílias pertencentes à alta sociedade pernambucana (LOPES, 2007). Segundo o mesmo autor, obter um diploma universitário era algo favorável para essas mulheres, pois buscavam conciliar seus desejos pessoais com a vontade de quebrar barreiras, ingressando em áreas dominadas por homens, tanto na educação quanto no mercado de trabalho.

Em 1875, foi criada a primeira escola de Agronomia do Brasil, hoje integrada à Universidade Federal da Bahia. No entanto, somente em 1915 formou-se a primeira mulher em Agronomia no país, a paranaense Dra. Maria Eulália da Costa (LOPES, 2007). Em 2013, apenas 28% dos estudantes de Agronomia no Brasil eram mulheres (MARQUES et al., 2017). No semestre letivo de 2020, na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV), dos 414 alunos matriculados no curso de Agronomia, 32,61% (135) eram mulheres e 67,39% (279) eram homens (Sistema UTFPR-DV, 2021). Dessa forma, em relação aos dados de 2013, percebe-se um crescimento na participação feminina no curso. No entanto, esse número ainda é reduzido, pois representa menos de um terço do total de estudantes. Esse cenário é particularmente significativo, considerando que a universidade está situada em uma região cuja principal fonte de recursos provém da agricultura.

O curso de Zootecnia foi criado no Brasil em 1966, a partir de uma mescla dos cursos de Agronomia e Medicina Veterinária. Foi aprovado na cidade de Uruguaiana-RS, pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), após 13 anos da elaboração dessa proposta curricular, aparece a primeira mulher a cursá-lo registrada no Sistema dos Conselhos Federal e Regional de Medicina Veterinária (CFMV/CRMVs) no Brasil: Laurene Liesenfeld, em 1979, no Rio Grande do Sul (ASCOM/CRMV-MS e CFMV, 2017).

Na década de 1970, 14% dos estudantes de Zootecnia eram mulheres, nos anos 1980, esse percentual subiu para 22%; nos anos 1990, para 30%; e, na primeira década do século XXI, para 37% (ASCOM/CRMV-MS e CFMV, 2017). Segundo a Associação Brasileira de Zootecnistas (ABZ), a presença feminina na Zootecnia tem crescido cada vez mais. Tanto que, no segundo semestre de 2020, na UTFPR-DV, dos 295 alunos matriculados no curso de Zootecnia, 64,75% (191) eram mulheres e 35,25% (104) eram homens (Sistema UTFPR-DV, 2020). Portanto, ao analisar o histórico desde 1979, percebe-se um crescimento significativo da participação feminina no curso. Na UTFPR-DV, elas representam praticamente dois terços dos matriculados.

No dia 30 de maio de 1960, foi criada a Escola Nacional de Florestas (ENF) pelo Decreto nº 42.247, em Viçosa (MG). No entanto, o curso foi posteriormente transferido para a Universidade Federal do Paraná (UFPR) (SOUZA, 1961). Em 1964, formaram-se os primeiros engenheiros florestais do Brasil pela UFPR. Entre os 14 alunos formados, destacava-se Alcina Morici, que se tornou a primeira engenheira florestal brasileira (CENTRAL FLORESTAL, 2016).

Em 2012, 43% dos engenheiros florestais formados no Brasil eram mulheres, mas, em 2016, esse percentual caiu para 31,7% (CENTRAL FLORESTAL, 2017). No segundo semestre de 2020, constatou-se que, na UTFPR-DV, dos 214 alunos matriculados no curso de Engenharia Florestal, 51,87% (111) eram mulheres e 48,13% (103) eram homens (Sistema UTFPR-DV, 2020). Dessa forma, além do aumento no número de mulheres interessadas na área, percebe-se que elas já representam mais da metade dos alunos matriculados em Engenharia Florestal no nosso campus.

Tendo conhecimento do contexto da difícil inserção das mulheres no ensino superior, especialmente nas Ciências Agrárias, realizou-se uma pesquisa com egressas dos cursos de Zootecnia, Agronomia e Engenharia Florestal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos. O objetivo foi obter um feedback sobre a atuação dessas profissionais no mercado de trabalho, com foco em questões como igualdade de gênero, distribuição de tarefas, renda, escolaridade, inovação e tecnologia, empreendedorismo e sustentabilidade rural. A pesquisa também buscou reunir informações sobre as dificuldades e os avanços das mulheres que atuam nesse setor nos últimos anos, bem como identificar as limitações atuais e propor possíveis soluções.

2. Abordagem Metodológica

Inicialmente, foram realizadas pesquisas bibliográficas em artigos, dissertações e teses sobre a trajetória das mulheres do campo e suas conquistas até o presente momento. Após a tramitação e aprovação do projeto pelo Comitê de Ética, em novembro de 2020, foi conduzida uma pesquisa com egressas dos cursos de Agronomia, Engenharia Florestal e Zootecnia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Dois Vizinhos (UTFPR-DV).

A pesquisa foi realizada por meio do envio de um formulário via Google Forms, entre dezembro de 2020 e fevereiro de 2021, para o e-mail de 381 egressas, sendo 182 do curso de Zootecnia, 112 do curso de Agronomia e 87 do curso de Engenharia Florestal. O formulário continha 13 questões para caracterizar o perfil das participantes e 11 questões voltadas para o problema pesquisado, abordando os desafios enfrentados, as conquistas das últimas décadas e as limitações atuais na trajetória profissional dessas mulheres.

3. Resultados Obtidos

Dentre as 381 egressas que foram convidadas a participar voluntariamente da pesquisa, via formulário Google, 57 destas responderam participando da pesquisa, sendo 16 egressas do curso de Agronomia, 11 egressas da Engenharia Florestal e 30 egressas da Zootecnia. A Tabela 1 demonstra a idade mínima e máxima das participantes: de Zootecnia foi respectivamente 23 e 37 anos, de Agronomia foi respectivamente 23 e 34 anos e de Engenharia Florestal foi respectivamente 26 e 32 anos. Com isso, há uma percepção de que existe maior variabilidade de faixa etária entre as participantes do curso Zootecnia.

Tabela 1. Dados sobre a idade mínima e máxima, e ano de colação de grau das participantes

	Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
Idade mínima	23	26	23
Idade máxima	34	32	37
Menor ano de colação de grau	2016	2013	2011
Maior ano de colação de grau	2020	2018	2020

Fonte: Elaborada pelos autores.

As egressas que estão a mais tempo no mercado de trabalho, de acordo com a Tabela 1, são da Zootecnia, pois algumas tiveram colação de grau em 2011, enquanto na Engenharia Florestal 2013 e na Agronomia 2016. Isso ocorre porque o curso de Zootecnia foi o primeiro que iniciou na UTFPR-DV.

Como pode ser observado na Figura 1, a maioria das egressas residem na região Sul do país, mais especificamente no Paraná. Através da Figura 2, visualiza-se que a maior concentração ocorre na região sudoeste do Paraná, isto pode ser explicado pelo fato da UTFPR-DV ser localizada nesta região, o que torna mais fácil o acesso para quem mora nesse entorno.

Figura 1: Retrata a localidade das egressas participantes da pesquisa por estado e/ou país

	Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
Portugal	0%	0%	6,67%
Minas Gerais	0%	9,09%	0%
Mato Grosso	6,25%	0%	0%
Tocantins	6,25%	0%	0%
Goiás	6,25%	0%	3,33%
São Paulo	18,75%	0%	16,67%
Rio Grande do Sul	0%	0%	3,33%
Santa Catarina	0%	27,27%	13,30%
Paraná	62,25%	63,64%	56,67%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 2: Localidade das egressas por região paranaense

	Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
Extremo Oeste	0%	9,09%	0%
Centro-Oriental	0%	9,09%	0%
Centro-Norte	0%	9,09%	0%
Centro-Sul	0%	9,09%	3,33%
Sul	6,25%	0%	3,33%
Noroeste	0%	0%	3,33%
Centro Oeste	0%	0%	3,33%
Oeste	0%	0%	10%
Sudoeste	56,25%	22,27%	33,33%

Fonte: Elaborada pelos autores

Das egressas de Agronomia, 11 (68,75%) continuaram a trajetória acadêmica, dessas, 5 (45,45%) cursaram mestrado, 3 (27,27%) fizeram especialização, 2 (18,18%) doutorado e 1 (9,09%) outra graduação (Medicina Veterinária).

Das egressas da Engenharia Florestal, 9 (81,8%) continuaram a trajetória acadêmica, dessas, 2 (22,22%) cursaram mestrado, 4 (44,44%) fizeram especialização e 3 (33,33%) doutorado.

Das egressas de Zootecnia 18 (60%) continuaram a trajetória acadêmica, dessas, 6 (33,3%) cursaram mestrado, 3 (16,7%) especialização, 4 (22,2%) doutorado, 3 (16,7%) realizaram dupla diplomação em Bragança/Portugal, 1 (5,6%) cursou biologia.

Observa-se em todos os cursos, que mais da metade das egressas continuaram a trajetória acadêmica após a graduação, principalmente em Engenharia Florestal, onde cerca de 82% das entrevistadas disseram ter continuado. Enquanto que, das egressas do curso de Zootecnia, das quais se obteve a maior participação na pesquisa, se observa um menor percentual de mulheres que continuaram sua trajetória acadêmica.

Quanto ao ingresso no mercado de trabalho, como mostra a Tabela 2, percebe-se que mais de um terço das participantes de todos os cursos encontrou dificuldades e, parte delas relatou que algumas empresas exigem experiência, fato que quando recém-formadas não possuem, já outras disseram que preferiram continuar na carreira acadêmica. Mas os principais fatores que ocasionaram as dificuldades descritas pelas participantes foram a desigualdade de gênero e o preconceito para com as mulheres, que ainda se mostra presente nas relações de trabalho. Embora socialmente se pregue a ideia de que “lugar de mulher é onde ela quiser” (BESSA-OLIVEIRA ; DOS SANTOS ORTIZ, 2019; SILVA; REDIN, 2020).

Tabela 2: Dados sobre a dificuldade de ingresso no mercado de trabalho e percentual de egressas que atuam no setor agropecuário.

Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
-----------	----------------------	-----------

Dificuldade para ingressar no mercado de trabalho	6 (37,5%)	4 (36,36%)	13 (43,33%)
Atua no setor agropecuário	11 (68,8%)	7 (63,6%)	20 (66,7%)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Fica nítida essa percepção nos relatos a seguir, que complementam as respostas sobre as dificuldades de ingresso ao mercado de trabalho:

“Encontrei dificuldades, pois vejo que a área de formação prefere homens, por mais que você possua um bom currículo, e tenha vivenciado diversas atividades/pesquisas durante a graduação.” (Participante egressa de Zootecnia);

“Encontrei dificuldades, principalmente por querer atuar no campo com gado de corte, sofri muito preconceito por ser mulher.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Tive muitas dificuldades, pois, há exigência quanto a experiência e dificuldades em algumas posições pelo fato de ser mulher (ouvi nas entrevistas ... mas há somente trabalhadores homens, como você irá liderar essa equipe? Mulher é mais difícil impor respeito com “peão”, mulher e ainda jovem...).” (Participante egressa da Florestal);

“Não ingressei na minha área, por encontrar dificuldades, como optei em continuar estudando e não fiz estágios na área não tinha experiência, e isso me excluía de vários processos de seleção. Além disso, a primeira pergunta em algumas entrevistas era o fato de ter filhos, com quem ficariam ou quem me daria o suporte com eles.” (Participante egressa da Agronomia).

Segundo Madureira (2017), nas sociedades industriais, o esperado era que as mulheres ficassem em casa cuidando dos filhos, idosos e inválidos, ou seja, restritas ao trabalho doméstico e voltadas para a família. Infelizmente, essa ideia cultural permanece de uma certa forma até os dias atuais, o que pode ser notado no relato acima, relato de uma das egressas da Agronomia. Este é um efeito da construção histórica refere-se à naturalização dos papéis baseados na hierarquia patriarcal, dando a ideia de que a mulher tenha funções domésticas como um dever. (FRANCO, 2018)

Em contraponto, de acordo com a Tabela 2, mais de 60% das mulheres entrevistadas se encontram no mercado de trabalho, atuando em áreas direta ou indiretamente relacionadas ao setor agropecuário.

Em relação a área em que atuam ou atuaram no setor agropecuário, 11 (68,8%) egressas da Agronomia relataram áreas diversificadas como: produção de cana de açúcar; assistência técnica em fazenda; auditoria; empreendimento em loja de produtos naturais; pesquisa de campo; promotoria técnica e comercial em multinacional; atendimento e vendas em floricultura/viveiro; produtora rural de bovino leiteiro; assistente de pesquisa; planejamento rural; análise de imagens aéreas de lavouras; melhoramento genético de plantas; gestão de operações agrícolas de formação; engenharia trainee em desenvolvimento de algodão; analista de doenças em laboratório de análises agrônômicas; assistência de pesquisa no desenvolvimento de sementes de Milho e Soja e Agronomia Geradora de Demanda (AGD). As outras 5 (31,3%) egressas desse curso, que não atuam no setor agropecuário, deram as seguintes justificativas: 1) se candidatou a diversas vagas e não obteve resposta; 2) trabalhava muito longe e voltou para cuidar do pai que estava doente; outra disse não encontrou emprego, 4) disse que

em sua cidade o mercado de trabalho está saturado nesta área; 5) está esperando novas oportunidades.

Já em Zootecnia, 20 (66,7%) atuam ou atuaram no setor agropecuário, as seguintes áreas de atuação foram descritas: bovinocultura de leite; supervisão técnica em nutrição e gerência comercial de uma empresa de software para propriedades leiteiras; produção de sêmen na área de suinocultura; atividade em granja financeiro da fazenda da família; responsável técnica e vendas em fábrica de ração; programação de abate de frangos de corte; extencionismo de frangos de corte; analista de laboratório em laticínio; nutrição de ruminantes; supervisão controle de qualidade em uma fábrica de núcleos, suplementos, concentrados, rações para nutrição animal; laboratório de controle de qualidade em laticínio; venda externa; avicultura; venda de carne e embutidos em empresas distribuidoras para países estrangeiros (acompanhamento, etiquetamento, validade, gestão e saída de produtos a distribuição); registros genealógicos em bovinos leiteiros; avicultura (poedeiras comerciais e recria de matriz pesada); professora em casa familiar rural, zootecnista em laticínio (tem sua própria fazenda de corte); professora em colégio agrícola; estágio em fazenda de confinamento de gado de corte; inspeção de qualidade em frigorífico de aves; gerência geral de um condomínio suinícola; zootecnista em granja de suínos; nutrição animal; produção familiar (gado leiteiro); controle de qualidade do leite nas propriedades, no setor de gado de corte e venda e representação comercial de produtos veterinários e ração para ruminantes.

Das 10 (33,3%) egressas de Zootecnia que não atuam no setor, metade destas continuaram na trajetória acadêmica, algumas por opção, outras por falta de oportunidades no mercado de trabalho. 1) trabalha com nutrição de pets; 2) trabalha com animais silvestres; 3) passou em concurso público; 4) está finalizando a faculdade de Medicina Veterinária, 5) se desligado do setor pois não gostou da atuação vivenciada, 6 e 7) disseram não terem tido oportunidade; e 8, 9 e 10) disseram que não atuam por causa da desigualdade de gênero; alguns relatos:

“Um dos motivos é que por ser mulher não ganhava o mesmo valor que um homem atuando no mesmo setor, trabalhava muitas horas por dia com horário de entrada e sem horário fixo de saída, trabalhava na área e além disso, ajudava em tudo na empresa ‘pau para toda obra’, além de, terem muito preconceito por ser estrangeira e por ser mulher, ainda passei por abusos e falta de respeito (não usavam as palavras corretamente e eram muito mal-educados).” (Participante egressa da Zootecnia).

“Por não ter emprego na área do curso que me formei e também as empresas do setor agropecuário contratam mais pessoas do sexo masculino do que do sexo feminino.” (Participante egressa da Zootecnia).

Em Engenharia Florestal 7 (63,6%) atuam ou atuaram no setor agropecuário, as áreas relatadas foram as seguintes: supervisão ambiental de obras; consultoria e assessorias em projetos ambientais; supervisão ambiental em obras de infraestrutura em rodovias; gestão financeira em lavoura, avicultura e pecuária; servidora em universidade; administração em propriedade de pecuária leiteira; residente técnica no instituto Água Terra; controladoria florestal e acompanhamento de custos e rendimentos das operações florestais; campo de certificação florestal de cadeia de custódia e manejo florestal e trabalho em laboratório prestador de serviço ao setor agropecuário.

Das 4 (36,4%) egressas que não atuam no setor agropecuário, os seguintes motivos foram apontados: 1) devido a pandemia o contrato não foi renovado; 2) está com problema de coluna (com platina); 3) está se qualificando; e 4) atua em uma área da Florestal mais ligada ao setor ambiental do que agropecuário.

Em relação a indagação representada na Figura 3, percebe-se nas respostas das egressas dos três cursos, que existe prevalência do sexo masculino no mercado de trabalho, pois 85,7%,

65% e 63,3% das participantes respectivamente da Engenharia Florestal, Zootecnia e Agronomia disseram haver maior número de homens em relação ao local/atividade/empresa onde trabalham. Algumas das participantes complementam suas respostas ressaltando fatos sobre preconceito e outras sobre a diferença ser imensa até mesmo em cargos de gestão, aparecendo comentários tais como:

“O preconceito com as mulheres ainda é imenso. Somos julgadas incapazes, frágeis.”
(Participante egressa de Zootecnia);

“Não é igual, o número de homens é o triplo comparado com o número de mulheres.”
(Participante egressa de Zootecnia);

“Minha empresa atual tem 70% dos funcionários homens, no meu setor de departamento técnico sou a única mulher.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Em nossa regional, que seria do Centro Oeste do Paraná até o sul de Santa Catarina, somos 8 promotores técnicos, e apenas 2 são mulheres. E nossos gestores são todos homens.” (Participante egressa da Agronomia).

Figura 3: Representa as respostas das participantes que atuam ou atuaram no setor agropecuário em relação ao número de homens e mulheres no local/atividade/empresa onde trabalham.

	Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
Maior número de homens	63,63%	85,70%	65%
Número igualitário de homens e mulheres	9,09%	14,28	5%
Maior número de mulheres	27,27%	0%	20%
O número de homens e mulheres não é igual	0%	0%	10%

Fonte: Pesquisa das próprias autoras.

Observando a Figura 4, nota-se que somente na Engenharia Florestal mais da metade das egressas (54,54%) dizem que a remuneração e a divisão de atividades são igualitárias. Nos demais cursos, 36,67% das egressas de Zootecnia e 31,25% das egressas de Agronomia, dizem que a remuneração e a divisão de atividades não são igualitárias. Portanto, tem se indícios de que somente na área florestal há um maior equilíbrio em relação a esta questão, enquanto nos outros cursos não há prevalência de igualdade de gênero.

Figura 4: Representa a resposta das participantes, em relação a divisões igualitárias de tarefas e remuneração no local/atividade/empresa de trabalho entre homens e mulheres.

	Agronomia	Engenharia Florestal	Zootecnia
Não responderam	50%	0%	20%
Não sabem informar	12,5%	9,09%	0%
Dizem que somente a remuneração é igual	0%	9,09%	0%
Varia pelo tempo de empresa,			

função e/ou concurso do funcionário	0%	0%	13,33%
Não igualitária	6,25%	27,27%	30%
Igualitária	31,25%	54,54%	36,67%

Fonte: Pesquisa das próprias autoras.

Contudo, quando questionadas se havia distribuição igualitária de remuneração e tarefas em seus ambientes de trabalho alguns relatos apresentados foram:

“Não, geralmente os homens ganham melhor que as mulheres, e embora existam mulheres e homens em cargos mais elevados, o tratamento entre mulheres e homens era diferenciado.” (Participante egressa de Zootecnia);

“Não. Durante um ano que trabalhei na fábrica de ração recebia menos do que os homens, inclusive menos do que aqueles que haviam recém ingressado, mesmo eu desempenhando um papel maior e tendo mais trabalho.” (Participante egressa de Zootecnia);

“Não, a maioria dos cargos de chefia, direção, assessoria, ou funções gratificadas são oferecidos para os homens, mesmo tendo mais mulheres na área e até mais qualificadas.” (Participante egressa de Zootecnia);

“Não, remuneração e trabalhos diferentes, o trabalho poderia ser realizado por qualquer gênero, mas sempre a prioridade era masculina.” (Participante egressa da Agronomia);

“As divisões de tarefas não são igualitárias, as mulheres desempenham muito mais funções e têm uma carga de trabalho maior que os homens. Em relação a remuneração é igual.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Sim, mas porque sou a dona do negócio, então determino as atividades que serão realizadas.” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

Segundo Stadler (2008) o que as mulheres consideram desrespeito, muitas vezes é o fato de trabalharem da mesma forma que os homens, tendo salários menores e maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Ao serem questionadas sobre desigualdade, 23 (76,7%) das egressas de Zootecnia, 10 (62,5%) das egressas de Agronomia e 6 (54,5%) das egressas de Engenharia Florestal, disseram que já viveram, em algum momento, situações de desigualdade de gênero. Os relatos de algumas delas chamaram atenção:

“Já vi situações onde os homens acham que as mulheres não sabem nada, não conseguem trabalhar em empresas ou fazendas que demandam de força e/ou possam comandar algum setor.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Já ouvi pessoas dizendo que mulheres não serviam para certos cargos na empresa.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Quando participei de uma entrevista de emprego, cheguei até a última etapa e acabaram contratando um homem só porque era homem e mais velho.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Dentro de sala de aula. Professor duvidando da capacidade de meninas saberem mais sobre máquinas agrícolas do que os meninos.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Durante meu estágio obrigatório sempre sofri preconceito por ser mulher. Ouvia piadinhas e até sofria ‘assédio’ dos funcionários, tinha que estar sempre na defensiva. Depois, no trabalho na fábrica, não era respeitada por ser mulher e por ser a funcionária mais jovem. Até para realizar vendas era difícil, os clientes queriam ser atendidos sempre por homens. Na fazenda que estou hoje, mesmo sendo da família, também encontrei dificuldades do tipo, mas por vir passando por isso a algum tempo, aprendi a me impor da melhor forma, conseguindo diminuir esse preconceito.” (Participante egressa da Agronomia);

“Estava usando um protetor solar com cor e ouvi de um produtor que eu deveria vir trabalhar igual homem, de ‘cara limpa’; As mulheres são vistas como incapazes de desenvolver atividades de chefia, ainda são vistas como frágeis, menos competentes, e muito dedicadas às atividades domésticas e a maternidade. Em um grupo de trabalho, são designadas para assessorar os homens.” (Participante egressa da Agronomia);

“Em um momento, durante uma conversa com certo produtor esse adentrou em um questionamento sobre determinado assunto para questionar meu conhecimento, pois segundo ele eu saberia menos do assunto do que o outro rapaz que estava comigo. Frequentemente era questionada por ser mulher e trabalhar na agro, sabendo que segundo esses indivíduos era para eu estar em outro lugar, pois a lida é lugar de homem, ainda mais vendas, certamente, fui muito educada e respondi que estava bem trabalhando e gostava muito da área e caso ele tivesse alguma dúvida relacionada aos produtos poderia me perguntar.” (Participante egressa da Agronomia);

“Machismo, diminuir as mulheres para se sentirem incapazes. Algumas vagas de estágio são negadas a mulheres porque algumas empresas não querem ‘problemas’. Muitas vezes, apesar de o número de homens e mulheres ser relativamente equivalente, assim como, a remuneração, o nível de confiança depositado nos homens é maior. Quando nós mulheres nos pronunciamos, sempre é preciso provar por ‘A + B’ que estamos certas, enquanto que, quando os homens falam sua palavra basta para ser acatada. Isso gera discussões frequentes.” (Participante egressa da Agronomia);

“Já deixei de ser escolhida para ser orientada por professores que teriam preferência por alunos/homens, por achar que não seria capaz de desenvolver as atividades previstas. Inclusive, em uma entrevista tive que simular o meu comportamento diante de um assédio, se caso eu tivesse que vivenciar tal situação após ser empregada.” (Participante egressa da Agronomia);

“Trabalho em uma equipe com 12 homens e 1 mulher (além de mim). Sempre fui muito respeitada por essa equipe, e posso dizer que não vivenciei situações de desigualdade de gênero. No entanto, logo que cheguei na Universidade, ouvi de um professor ‘Nós ficamos preocupados quando soubemos que uma mulher passou para a vaga de Eng. Florestal do Campus, pois ficamos com medo dela não gostar/querer ir a campo’. Detalhe: eu estava a campo, auxiliando esse professor com a sua coleta de dados, quando ele disse isso.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Entre as situações que presenciei, senti preconceito por ser mulher e muito jovem atuando em um órgão público, em que os funcionários concursados são todos homens e possuem quase 3 vezes a minha idade. Tanto os técnicos tinham preconceito no início, achando que eu não ia aguentar as vistorias a campo, tentavam me poupar, diziam que eu não precisava ir, que poderia esperar no carro. As pessoas que estavam requerendo o licenciamento ambiental também tinham preconceito e duvidavam da minha capacidade. Por esse motivo, tinha que demonstrar ser muito forte, muito mais do que eu realmente era, havia situações que estava com dor e cansada que tinha que disfarçar e fingir que estava tudo bem para não acharem que eu era fraca. Em relação as roupas que usava nos dias de escritório, sempre considerei adequadas para o ambiente de trabalho, mas quando ia um pouco mais arrumada, com saia longa ou

camisa, roupas mais femininas sempre faziam piadinhas de mal gosto e se sentiam incomodados.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Sim, mas não diretamente comigo. Presenciei a situação em que a gestão dava preferência pela contratação de mão-de-obra de homens devido a possibilidade de uma mulher engravidar e piorar os índices de absenteísmo da empresa.” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

A percepção que se tem ao ler os relatos descritos, vêm de encontro com a de muitos autores ao longo de toda a história. Pois, desde o patriarcado as mulheres sempre foram vistas como ajudantes dos homens nas atividades do meio rural, embora, na maioria das vezes elas trabalhassem tanto quanto estes, mas isso nem sempre era percebido (VEDANA, 2020; PAULILO, 2016). Segundo Lago et al. (2008), a agressividade e a racionalidade eram relacionadas com os homens e a docilidade e a afetividade com as mulheres, o que supostamente justificava a divisão do trabalho segundo o gênero. Onde as mulheres eram atribuídos os trabalhos domésticos, o cuidado da casa, dos filhos e de pequenos animais, a ordenha de vacas e o cultivo de alimentos para o consumo da própria família (horta, pomar, jardim), ou seja, o que seria considerado pouco ou não rentável, porém, muitas trabalhavam na lavoura e até comercializavam produtos de produção própria (SALES, 2007; MARION; BONA, 2016; BRITO et al. 2017; MADUREIRA, 2017; SILVA, 2019; PEIXE; CANONICA, 2020.). Já os homens eram os que realizavam serviços considerados mais pesados e os manuseios de maquinários agrícolas, sendo também os titulares financeiros e provedores de renda (CIELO; WENNINGKAMP; SCHMIDT, 2014; MARION; BONA, 2016; SILVA, 2019).

“Sim, pois a capacidade de um ser humano indifere do seu gênero. Entretanto, no que diz respeito aos trabalhos braçais, que independem da capacidade intelectual, os homens têm mais facilidade.” (Participantes egressas de Zootecnia);

“Parcialmente. Homens possuem mais força física. Mulheres possuem mais sensibilidade, mais organização.” (Participantes egressas de Zootecnia);

“As mulheres possuem capacidade igual ou até melhor em relação aos homens. A única coisa que impede muitas atividades no setor agropecuário é a questão da força física em si. Porém, são parâmetros que atualmente não devem mais ser avaliados, pois há outras maneiras de desenvolver a atividade no campo.” (Participante egressa de Agronomia).;

“Não. Pois o setor agropecuário é extremamente machista e sexista. A atuação de mulheres no setor, apesar de crescente ao longo dos anos, ainda é muito inferior ao de homens, o que faz agravar ainda mais essa situação.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Não. Mulheres fisicamente são mais fracas e tem uma anatomia diferenciada de homens, por mais, que vivemos em uma época na qual encontramos mulheres que atuam em meios onde exige muito da sua situação física. Eu acredito que ambos os sexos podem atuar em serviços iguais, mas tem serviços que só cabe ao homem como tem aqueles que só cabe a mulher.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Acredito que sim, sem dúvidas. Homens e mulheres possuem a mesma capacidade de atuação no setor agropecuário, porém parece que, quando se é mulher, precisamos ficar o tempo todo provando que somos competentes, que temos capacidade, quando que, para um homem, isso não acontece.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Ambos possuem as mesmas capacidades, porém, não as mesmas oportunidades.” (Participante egressa de Engenharia Florestal);

Ainda no mesmo questionamento sobre a capacidade de atuação/trabalho de mulheres e homens ser a mesma, apareceram vários relatos dizendo que o sexo não muda a capacidade de homens e mulheres apreenderem e desempenharem o mesmo papel, pois, gênero não é algo que interfere nos potenciais de inteligência, de disseminação e de conhecimento técnico, relação válida tanto para produtores como vendedores, sendo que as funções fisiológicas praticamente são iguais, permitindo o pleno desenvolvimento das atividades, até porque, a atuação no setor está envolvida com o conhecimento, a experiência e a dinâmica na área de trabalho e não com o sexo do indivíduo. Algumas das participantes disseram que mulheres são capazes de realizar os mesmos serviços que os homens, tendo até mais atenção e dedicação. Se todos podem ter a mesma capacitação, logo, não há motivos para distinção. A seguir alguns relatos otimistas, onde as participantes acreditam no seu potencial e no das demais mulheres:

“Sim, possuem a mesma capacidade. O desafio é não perder nosso lado feminino durante o trabalho. Inconscientemente achamos que precisamos fazer tudo o que um homem faz (erguer muito peso, por exemplo) para se igualar a eles, e acabamos perdendo a delicadeza (que é o nosso diferencial).” (Participante egressa da Zootecnia);

“Com certeza. Gênero não define o que você é capaz ou não de fazer, quando se tem um objetivo se luta por ele, por mais difícil que seja devemos ser resilientes.” (Participante egressa da Zootecnia);

“A única coisa que impede muitas atividades no setor agropecuário é a questão da força física em si. Porém, são parâmetros que atualmente não devem mais ser avaliados, pois há outras maneiras de desenvolver a atividade no campo.” (Participante egressa da Agronomia);

“Sim. As mulheres possuem força física menor que os homens, porém praticamente nenhum emprego hoje tem como requisito força física para trabalhar, nem mesmo homens podem realizar grandes esforços físicos, temos máquinas, etc. para isso. Em outras qualificações as mulheres têm a mesma capacidade que os homens e algumas até mais que eles, principalmente quando envolve gestão de pessoas e detalhes.” (Participante egressa da Agronomia);

“Com certeza, cada um tem suas particularidades fisiológicas e pensam diferente sobre algumas questões. Mas essa visão diferente das coisas é positiva no ambiente de trabalho, pois podem trabalhar em equipe e ter um resultado ainda melhor juntos.” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

Para Franco (2018), as mulheres ainda enfrentam dificuldades por vestígios de uma sociedade patriarcal, onde sempre foram submissas ao homem, quando solteiras a seus pais e ou irmãos e quando casadas aos maridos. Na divisão do trabalho, de forma cultural, as filhas são direcionadas para atividades domésticas, enquanto os filhos para atividades agrícolas (SILVESTRO et al., 2001).

Em consonância com esse fator histórico, a pesquisa questionava as participantes se atualmente ainda há desigualdades de gênero perceptíveis no setor agropecuário, quanto a nível de escolaridade, mesma distribuição de tarefas, mesmo acesso a inovação e as tecnologias. E a maioria delas disse que há desigualdade de gênero, somente 2 das entrevistadas rebatem essa visão cultural, uma disse que não há mais desigualdade (egressa de Zootecnia) e uma disse que depende da região do país (egressa de Agronomia). O que demonstra que, embora as mulheres tenham conquistado muitas coisas, a luta deve continuar e, segundo as próprias egressas, as mulheres devem se unir e buscar representatividade no setor.

Desde muito jovens as mulheres presenciam desigualdade no meio familiar, onde os meninos acompanham os pais, objetivando dar sucessão aos negócios da família, se aperfeiçoando e até opinando no manejo agrícola (FERRARI et al., 2004). Isso ocorre, mesmo

que de forma ingênua, desde a infância, até mesmo através dos tipos de brinquedo que meninos e meninas ganham, pois, meninos ganham carrinhos, máquinas agrícolas e caminhõezinhos, enquanto meninas ganham utensílios domésticos e bonecas, o que faz com que a distribuição de tarefas e a desigualdade de gênero pareça algo normal, desde a pouca idade, refletindo em um costume (SILVA, 2019).

O que reflete em toda uma cultura, que pode ser percebida nos relatos de algumas egressas:

“[...] ainda existem desigualdades de gênero no setor agropecuário, e elas são fortíssimas. O setor agropecuário ainda é fortemente comandado por homens, onde poucas mulheres ocupam cargos de direção em empresas. Quando se fala em mão de obra em equipamentos e máquinas agrícolas, há sim uma forte desigualdade de gênero, pois são poucas as mulheres que são incentivadas ou mesmo possibilitadas de dirigir um implemento ou máquina agrícola (como um trator, por exemplo). Vivemos em uma sociedade extremamente patriarcal e machista, e isso se reflete nos diversos setores da sociedade, ainda mais no agropecuário (em feiras agrícolas e/ou florestais, isso fica bem explícito também). Claro que há um movimento de mudança. O curso de gestores florestais do IPEF, um curso bem renomado e que forma gestores para atuar em grandes empresas do ramo florestal, tem formado turmas onde o número de mulheres é maior que o dos homens, por exemplo, o que indica que estamos ganhando espaços que antes eram praticamente impossíveis. Estamos fazendo história!” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Sim, a desigualdade de gênero ainda está muito presente no setor. Essa desigualdade tem início, em alguns casos, no ambiente familiar, quando o filho homem (entre vários) é escolhido para dar continuidade nos negócios agropecuários da família. Há maior número de homens que mulheres que ocupam cargos de chefia em empresas do ramo de agronegócios.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Acredito que muito se ganhou já neste tema nos últimos anos, mas que de forma geral (não só na engenharia florestal) vemos que por vezes há favorecimento para o gênero masculino devido a uma ‘confiabilidade’ que homens possuem de cunho histórico por terem sempre feito estas atividades. Quando temos na liderança pessoas que pensam desta forma, acabam por restringir ou dificultar as oportunidades para as mulheres de mostrar suas habilidades na área. Temos visto atualmente a presença feminina na liderança de forma notável e muito mais fortalecida a se chegar na liderança, o que vem ajudando a ganharmos espaço no setor.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Sim, há muitas desigualdades. No entanto, acho que muito depende de uma empresa para outra, quando há qualificações acredito que estão igualadas, no entanto, quanto ao acesso a determinadas máquinas ou trabalhos, ainda tangem mais aos homens.” (Participante egressa da Zootecnia);

“Ao meu ver, as mulheres sofrem com a desigualdade. Onde a empresa discrimina a mulher para determinados serviços, que um homem faria e ela não daria conta, principalmente funções em máquinas, falando para a mulher que só homem pode manobrar e também diversas áreas que demandam administração e gestão.” (Participante egressa da Zootecnia).

Há também alguns casos em que as participantes citam o assédio como um fator muito crítico e que deve ser levado em consideração:

“Em processos seletivos de empresas agro, homens têm preferência de contratação em relação às mulheres por haver um preconceito que a presença de mulheres em alguns locais, pode aumentar os casos de assédio na empresa.” (Participante egressa da Engenharia Florestal);

“Em propriedades rurais como atuo, existe a preferência pela contratação de homens, sim, isso é cultural e a única vez que tentamos contratar mulheres tivemos problemas de assédio” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

“Existe ainda o assédio às mulheres por parte de empresários/produtores, ou então a falta de confiança da esposa do produtor quando é uma mulher que auxilia na propriedade, esses fatores acabam fazendo com que mais homens sejam colocados no campo, a fim de evitar situações do gênero” (Participante egressa da Zootecnia).

As participantes também foram questionadas sobre uma possível solução prospectada pelas mesmas no combate à desigualdade de gênero. O que foi citado pelas egressas de todos os cursos foi a necessidade de mudança da cultura, que deve iniciar desde o instituto familiar, bem como, no meio escolar, mostrando que todos têm a mesma capacidade. Devendo haver união das mulheres do setor agropecuário mostrando empoderamento e conhecimento. A conscientização de pessoas também foi algo bastante citado, pois, conscientizar os produtores e oportunizar que mais mulheres atuem nesse setor seria algo que ajudaria muito. Essa ideia de oportunizar mais as mulheres, também é compartilhada por Blum (2012), quando esta afirma que se as mulheres tivessem mais oportunidades para fazerem sucessão das propriedades rurais, poderiam gerar mais vantagens para as famílias, fazendo com que elas tivessem maior reconhecimento social.

Algumas das ideias citadas pelas egressas como possíveis soluções, que chamaram muito a atenção foram:

“Primeiramente mudaria algumas legislações quanto à licença maternidade, em alguns países já se fez isso e os resultados foram muito positivos. Pois, quando a pessoa for contratar um funcionário independente se for homem ou mulher, ambos têm direito a licença maternidade. Historicamente as mulheres já recebem menos que os homens no mesmo cargo, no entanto o grande “problema” não é em você ser mulher, mas sim em ser mãe. Pois se observarmos ao longo do tempo os homens são promovidos e crescem dentro de uma empresa, já a mulher fica estagnada ou até mesmo perde o emprego, pois são elas que vão nas reuniões da escola, que levam o filho ao médico, etc” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

“A solução seria mais união entre as mulheres da classe, mais organização. Poderia ser criada uma associação/sindicato das mulheres do setor agropecuário para se unirem e lutarem pela nossa classe, isso deveria ser expandido para a política, termos representantes nos setores legislativo e executivo e assim obtermos mais conquistas para a nossa classe. A exemplo disso, participo da Rede Mulher Florestal, uma rede formada por mulheres do setor florestal que desenvolvem várias atividades, principalmente discussões sobre as dificuldades que nós enfrentamos enquanto mulheres atuantes no setor florestal” (Participante egressa da Engenharia Florestal).

“[...] a fim de minimizar a desigualdade de gênero, mulheres deveriam ter mais oportunidades e a alta gestão das empresas deveria adotar medidas de instrução e de repreensão em todos os níveis hierárquicos, sempre visando medidas de inclusão, e assédios não devem ser tolerados” (Participante egressa da Zootecnia).

“Ser obrigatório incluir um número mínimo de mulheres dentro de empresas, e criar políticas dentro da empresa dando maior visibilidade ao assédio que é um problema social grave. Em caso de trabalho como extensionista, talvez em dias de campo, tentar abordar isso de alguma forma” (Participante egressa da Zootecnia).

“Não há necessidade de ficar competindo para saber quem é o melhor, quem é mais forte, etc. As empresas estão se moldando com a entrada de mulheres no mercado e estão vendo os resultados” (Participante egressa da Zootecnia).

“Precisamos de mais mulheres empoderadas levando a bandeira do agronegócio, hoje temos uma ministra (Tereza Cristina) de extrema atuação são mulheres em

cargos do alto escalão e na política para termos cada vez mais voz” (Participante egressa da Zootecnia).

“A solução seria mostrar ainda mais para as pessoas (homens) que as mulheres também conseguem desempenhar qualquer função tão bem quanto eles, como a grande maioria das mulheres já está fazendo. Contudo, nem todo homem aceita ser comparado à uma mulher e quanto a isso não há muito o que fazer, infelizmente” (Participante egressa da Zootecnia).

“Devido ao grande debate que vem se formando sobre a atuação da mulher no setor, empresas multinacionais principalmente, vem tornando o mercado de trabalho de maneira mais igual, isso faz com que a visibilidade por outras empresas seja maior e isso reflete no aumento de vagas para mulheres no mercado” (Participante egressa da Agronomia).

“Acredito que muitas transformações já ocorreram é que devam ser fortalecidas continuamente, como a influência que mulheres do agro estão tendo através dos meios de comunicação; o incentivo que os homens (não machistas) dão às mulheres em diversos eventos; a igualdade na remuneração e distribuição de cargos, que várias empresas já estão aderindo; entre outros” (Participante egressa da Agronomia).

“Hoje multinacionais já trabalham bastante em cima disso, equalizando o número de homens e mulheres na empresa. Devemos inspirar uma a outra, deve ser um trabalho conjunto e também poder contar com os homens, pois são a maioria envolvidos. Não menosprezar o trabalho deles e sim mostrar o nosso. As pessoas precisam ter uma cabeça mais "aberta" para isso, hoje empresas menores e produtores rurais tem bastante preconceito com as mulheres, esse pessoal deve ser trabalhado” (Participante egressa da Agronomia).

Como pode-se perceber nos relatos acima e de acordo com a visão de Silva (2012) com o desenvolvimento de estratégias de gestão e valorização do trabalho das mulheres, elas podem conquistar seu espaço, podendo obter maior reconhecimento profissional.

4. Considerações desta pesquisa

Com este estudo concluímos que as mulheres ainda sofrem preconceito e desigualdade de gênero dentro do setor agropecuário, sem contar ainda, que durante o curso de graduação foram relatados, alguns casos de professores cometendo tal prejulgamento.

Em várias respostas é notória a comprovação de que realmente existe o preconceito, a desigualdade e a divisão sexual do trabalho, resquícios de um machismo cultural. A maioria das entrevistadas dos três cursos de Agronomia, Zootecnia e Engenharia Florestal já trabalham ou trabalharam no setor agropecuário, bem como, a maioria delas já viveu ou presenciou alguma situação de preconceito.

Um número considerável das participantes desta pesquisa, tiveram dificuldade de ingressar no mercado de trabalho. Segundo a maioria das entrevistadas, uma solução unânime para vencer a desigualdade de gênero no setor agropecuário seria a união das mulheres, “a luta de uma pelas outras”, sendo fundamental a demonstração do potencial de trabalho, pois, as mulheres têm a mesma capacidade intelectual que os homens e podem comprovar tamanha competência, cabendo destacar que houveram relatos que a força física já não é mais uma exigência fundamental neste mercado de trabalho. Embora muitas conquistas já aconteceram, as participantes mencionam que existem ainda muitas outras a serem alcançadas.

5. Referências

8 de março: as mulheres na engenharia florestal. **Central Florestal**, 2017. Disponível em: <<http://www.centralflorestal.com.br/2017/03/8-de-marco-as-mulheres-na-engenharia.html?m=1#:~:text=Maria%20das%20Gra%C3%A7as%20Ferreira%20Reis,1%C2%AA%20Engenheira%20Florestal%20do%20Brasil>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

A história por trás do primeiro curso de Engenharia Florestal do Brasil. **Central Florestal**, 2016. Disponível em: <<http://www.centralflorestal.com.br/2016/08/vicosa-ou-curitiba-as-verdades-sobre-o.html?m=1#:~:text=Contudo%2C%20em%20termos%20de%20datas,Jonas%20Morelli%2C%20Jos%C3%A9%20de%20Moura%2C>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

ASCOM/CRMV-MS e CFMV. 8 de Março - Dia da Mulher. **Notícias – CRMV/MS**, 2017. Disponível em: <<http://www.crmvms.org.br/noticia/8-de-marco-dia-da-mulher-17#:~:text=Na%20Zootecnia%2C%20a%20primeira%20inscrita,no%20Rio%20Grande%20do%20Sul>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

BARROSO, C. L. M.; MELLO, G. N. O Acesso da Mulher ao ensino superior Brasileiro. **Cadernos de Pesquisa, Fundação Carlos Chagas**. São Paulo, n. 15. P 47-77. 1975.

BESSA-OLIVEIRA, M. A.; ORTIZ, M. S. Lugar de mulher é onde ela quiser. **Cadernos de estudos culturais**, v. 2, n. 22, p. 63-82, 2019.

BLUM, S. D. Called by the earth: women in sustainable farming. **Journal of Workplace Rights**, Indiana, v.16, n. 3, p.315-336, 2012.

BRITO, G. de S; AUGUSTO, H. dos A; PINHEIRO, C. E. F; MACHADO, M. G. Produção de alimentos e emancipação feminina: uma experiência de um grupo de mulheres na agricultura familiar. **Revista Desenvolvimento Social**, Montes Carlos, v. 22, n. 1, p. 63-73, Nov, 2017

CIELO, I. D; WENNINGKAMP, K. R; SCHMIDT, C. M. A participação feminina no agronegócio: o caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel. **Revista Capital Científico**. Guarapuava, v. 12, n. 1, jan./mar. 2014. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/230462037.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA. Medicina veterinária e zootecnia. Igualdade de gênero é realidade. Edição especial. Ano XV. Março 2016. Curitiba: **CRMV/PR**, 2016. 34 p. Disponível em: <<https://www.apamvet.com/04-05-2016a.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2021.

HISTÓRIA. **Conselho Federal de Medicina Veterinária-CFMV**, 2019. Disponível em: <<https://www.cfmv.gov.br/historia-4/institucional/2019/10/29/#:~:text=Em%201933%2C%20atrav%C3%A9s%20do%20Decreto,evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20profiss%C3%A3o%20no%20Brasil>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

FERRARI, D. L.; SILVESTRO, M. L.; MELLO, M. A.; TESTA, V. M.; ABRAMOVAY, R. Dilemas e estratégias dos jovens rurais: ficar ou partir? **Estudos Sociedade e Agricultura**, Rio de Janeiro, v.12, n. 2, p. 237-271, outubro. 2004.

FRANCO, R. B. **O trabalho das mulheres camponesas e a desigualdade de gênero nos faxinais Marmeleiro de Baixo e Linha Paraná Anta Gorda, nos municípios de Rebouças e Prudentópolis/PR**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Marechal Cândido Rondon. 2018. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/handle/tede/4840>>. Acesso em: 21 abr. 2021.

LAGO, M. C. S.; BEIRAS, A.; MÜLLER, R. C. F.; TONELI, M. J. F.; VAVASSORI, M. B. **Gênero e Pesquisa em Psicologia Social**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo. 2008. 278 p.

LOPES, C. Mulheres pioneiras, mulheres de renome: As Engenheiras Agrônomas Pernambucanas da primeira metade do século XX (Década de 40). **Anais da Academia Pernambucana de Ciência Agrônômica**, v. 4, p. 65-82, 2007. Disponível em: <[file:///C:/Users/Adriana/Downloads/82-Texto%20do%20Artigo-334-2-10-20130830%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Adriana/Downloads/82-Texto%20do%20Artigo-334-2-10-20130830%20(4).pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2021.

MADUREIRA, J. M. **Desenvolvimento rural sustentável e o trabalho feminino no município de Marechal Cândido Rondon-PR: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável) - Centro de Ciências Agrárias da Unioeste, Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Marechal Cândido Rondon. 2017. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/handle/tede/3320>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MARION, A. A.; BONA, A. N. A importância da mulher na agricultura familiar. **Cresol instituto**. 2016. Disponível em: <<https://publicacresol.cresolinstituto.org.br/upload/pesquisa/227.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2021.

MARQUES, A. L. Cursos de ciências agrárias e questões de gênero: considerações acerca do perfil socioeconômico das estudantes de agronomia no Brasil. **JICE-Jornada de iniciação científica e extensão**, Tocantins, v.8, 2017. Disponível em: <<https://propi.ifto.edu.br/ocs/index.php/jice/8jice/paper/viewFile/8476/3982>> Acesso em: 25 abr. 2021.

PAULILO, M. I. **Mulheres rurais: Quatro décadas de diálogo**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2016.

PEIXE, R. I. P.; CANONICA, R. Saberes e fazeres de mulheres rurais: Algumas narrativas. **Revista Educación, Política y Sociedad**, Itajaí, v.5, n. 1, p. 104-123, jan./jun. 2020.

QUEIROZ, D. O acesso ao ensino superior: gênero e raça. **Caderno CRH**, Salvador, v.14, n. 34, p.175–197, jan./jun. 2001.

SALES, C. M. V. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 437-443, Ago. 2007.

SCHIEBINGER, L. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru: Editora da Universidade do Sagrado Coração - EDUSC, 2001. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/189025>>. Acesso em: 04 abr. 2021.

SILVA, B. R. da.; REDIN, E. Lugar de mulher é onde ela quiser: os desafios das mulheres no mercado de trabalho dos agronegócios. **Revista Estudo & Debate**, Lajeado, v. 27, n. 3, 2020.

SILVA, E. J. Jovens agricultores: entre a reprodução e a resignificação da vida no campo. In: **V Simpósio sobre Juventude Brasileira**, Recife, Vol. 1, 2012. Disponível em: <<http://www.unicap.br/jubra/wp-content/uploads/2012/10/TRABALHO-139.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

SILVA, M. R. Gênero, desigualdades e agricultura: a mulher na atividade agrícola familiar. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 2095-2105, mar. 2019.

SILVESTRO, M. L. **Os impasses sociais da sucessão hereditária na agricultura familiar**. Florianópolis: Epagri; Nead/Ministério do Desenvolvimento Agrário, p. 120, 2001

SOUZA, P. F. de. Histórico da escola de florestas UFP relatório de atividades 1960-1961. **Revista Floresta**, Viçosa, v. 1, n. 1, mai. 1961.

STADLER, H. Relações Sociais de Gênero e Violência no Campo e na Agricultura Familiar. **Fazendo Gênero 8- Corpo, Violência e Poder**. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. 2008.

VEDANA, R. **Empoderamento feminino na agricultura: um estudo de caso na Lar Cooperativa Agroindustrial (Paraná)**. 2020. 92 p. Dissertação (Pós-Graduação em Economia) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE-Campus de Toledo. Toledo. 2020. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/handle/tede/4977>>. Acesso em: 20 nov. 2020.