



O MERCADO DO AGRONEGÓCIO: UMA VISÃO DA MULHER ENGENHEIRA AGRÔNOMA NO MERCADO DE TRABALHO DO RIO GRANDE DO SUL ¹

ALANA CAMARGO TONIN²; RENAN ANDERSON OLIVEIRA³

Resumo: A participação feminina no mercado de trabalho tem se intensificado nas últimas décadas, refletindo avanços significativos na luta por igualdade de gênero e inclusão social. No setor do agronegócio, esse avanço é acompanhado por desafios específicos relacionados à cultura organizacional, à masculinização histórica das funções e à conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares. Este estudo teve como objetivo analisar os principais obstáculos e oportunidades enfrentados por mulheres formadas em Engenharia Agrônoma em sua inserção no mercado de trabalho, com ênfase no contexto do agronegócio brasileiro. De caráter exploratório, a pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, fundamentando-se em revisão bibliográfica. Os resultados indicam a persistência de estereótipos de gênero e barreiras ao acesso a cargos de liderança, ao mesmo tempo em que evidenciam o protagonismo crescente dessas mulheres, que demonstram competência técnica, resiliência e compromisso com práticas sustentáveis e inovadoras. A pesquisa destaca, ainda, a relevância do empoderamento feminino, da valorização do capital social e da equidade de gênero como pilares essenciais para a transformação do setor e para a promoção de um desenvolvimento humano mais justo e sustentável.

Palavras-chave: Agronegócio. Mercado de Trabalho. Mulher. Igualdade de gênero.

1 INTRODUÇÃO

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem crescido de maneira expressiva nas últimas décadas, representando um avanço significativo na busca por igualdade de gênero e inclusão econômica. Esse aumento da participação feminina não se deve exclusivamente a fatores econômicos, mas também a aspectos demográficos, como a redução das taxas de natalidade, o envelhecimento populacional e a maior longevidade das mulheres, o que contribuiu para o aumento do número de lares por elas chefiados. Paralelamente, transformações nos valores socioculturais e nas percepções sobre o papel da mulher na sociedade, somadas à

¹ Artigo apresentado para a VII Mostra de Iniciação Científica do CESURG. Ano 2025.

² Centro de Ensino Superior Riograndense – alanatonin@cesurg.com

³ Centro de Ensino Superior Riograndense – renanoliveira@cesurg.com



elevação dos níveis de escolaridade e ao maior acesso ao ensino superior, foram fundamentais para essa mudança de cenário (BRUSCHINI, 2007).

Os resultados apontaram que, apesar dos avanços, muitas mulheres ainda enfrentam uma série de obstáculos, tanto no âmbito interno das empresas quanto no contexto social mais amplo. Entre os desafios, destacam-se o preconceito em relação ao estilo de liderança feminino, a constante necessidade de reafirmação de suas competências e a sobrecarga relacionada às demandas familiares. Soma-se a isso a pressão social para cumprir papéis tradicionais, como o casamento e a maternidade, que coexistem com o desejo de aprimoramento acadêmico e profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Desigualdade de gênero no mercado de trabalho

A desigualdade de gênero é tema de discussão, ora criticada, ora defendida. Durante a conferência Rio+20, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), os países presentes estabeleceram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para serem alcançados até 2030. Entre eles, o 5º objetivo trata da igualdade de gênero, destacando que, além de ser um direito humano fundamental, a equidade de gênero é considerada um dos fundamentos essenciais para a construção de uma sociedade livre. Este é um ponto crucial para promover o desenvolvimento sustentável e o empoderamento das mulheres, o que, por sua vez, contribui para o crescimento econômico e o progresso social (ONU, 2024).

Apesar dos avanços e retrocessos, a noção de gênero é central em todas essas discussões. O conceito de gênero deve ser entendido como uma ferramenta que revela as desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres, que são fruto de uma discriminação histórica sofrida pelas mulheres (TELES; MELLO, 2003).

Nesse contexto, Medviédev (2012, p. 200) afirma que "gênero é um conjunto de meios de orientação coletiva na realidade, orientado para sua interpretação. Essa orientação permite 15 compreender novos aspectos da realidade", sendo que,



segundo o autor, "A compreensão da realidade se desenvolve e se origina no processo de comunicação social ideológica."

Assim, o sucesso profissional pode estar relacionado a questões de gênero, tanto para homens quanto para mulheres. Entretanto, o que significa ser masculino ou feminino? Para responder a essa pergunta, é necessário distinguir entre estereótipos, que moldam comportamentos (influenciados pela cultura e sociedade), e privilégios. As dinâmicas de gênero, portanto, resultam em uma distribuição desigual de poder, autoridade e prestígio entre indivíduos com base em seu sexo (MACÊDO, 2004).

Bakhtin (2008, p. 121) define o conceito de gênero como algo dinâmico e em constante transformação, afirmando que "O gênero sempre é e não é o mesmo, sempre é velho e novo ao mesmo tempo [...] vive no presente, mas sempre registre o seu passado, o seu começo." Isso sugere que o gênero é moldado por fatores sociais, como educação, cultura e coletividade, construídos ao longo da história e sustentados nessas bases.

Hirata e Kergoat (2020) destacam que o gênero desempenha um papel crucial nas relações com o mercado de trabalho, muitas vezes favorecendo os homens em detrimento das mulheres. Segundo as autoras, a inserção das mulheres no mercado acentua as diferenças de gênero e perpetua uma lógica de dominação, reproduzindo desigualdades por meio da divisão sexual do trabalho. Esses padrões são refletidos na distribuição de cargas, nos avanços e nas posições ocupadas dentro das organizações (ACKER, 1990, 2006).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022), essa desigualdade é evidente em números. Em média, as mulheres dedicam 21 horas semanais ao trabalho, enquanto os homens trabalham 11 horas. No entanto, a participação feminina no mercado de trabalho foi de 53% em 2022, enquanto para os homens o percentual foi de 72%, o que significa que apenas 5 em cada 10 mulheres eram empregadas, em comparação a 7 em cada 10 homens.

Além disso, o censo mostra que as mulheres ganham, em média, 78% do salário dos homens, com a maior disparidade salarial observada nas áreas de ciências e intelectualidade, onde elas recebem apenas 63% do valor pago aos homens. Bruschini (2007), bem como Cabral e Veronese (2020), corroboram que o desemprego afeta mais fortemente as mulheres. No Brasil contemporâneo, segundo



dados do IBGE (2022), o número de mulheres desempregadas supera o de homens, especialmente em setores predominantemente masculinos, como o agronegócio.

2.2 Mulher, sociedade e economia

No âmbito cultural, as mudanças nas políticas públicas externas para as mulheres ganharam força principalmente após a promulgação da Constituição de 1988, que a elegância do Estado tomou medidas para combater as desigualdades de gênero.

Tais políticas foram influenciadas por movimentos sociais feministas e promovidas por instituições governamentais, concordando com as desigualdades históricas entre homens e mulheres. Essas ações representam uma resposta à neutralidade das políticas anteriores, que não consideravam as diferenças específicas entre os gêneros (DELGADO, 2007). Assim, a noção de “políticas para as mulheres” refere-se à implementação de medidas que procuram promover a igualdade e a justiça social. Tais medidas buscam melhorar as condições de vida das mulheres, permitindo que elas enfrentem desafios decorrentes do capitalismo e do patriarcado (AMB, 2011). Essas constatações, somadas às lutas e mobilizações dos movimentos feministas, resultaram na criação de leis como a licença maternidade e a limitação da carga horária semanal, com o objetivo de garantir que as mulheres possam equilibrar suas responsabilidades familiares com a exigência do mercado de trabalho. De acordo com Mônica Carvalho (2023), essas transformações impulsionadas pelos movimentos feministas facilitaram a maior participação das mulheres na vida pública e sua inserção no mercado de trabalho.

De acordo com Trumbic (2023), apenas 50% das mulheres participam do mercado de trabalho em nível global, enquanto 75% dos homens estão economicamente ativos. Estudos mostram que a igualdade de gênero poderia adicionar US\$ 28 trilhões ao Produto Interno Bruto (PIB) global até 2025, contribuindo significativamente para a redução da pobreza. O Portal G1 reforça essa estimativa, indicando que o PIB mundial poderia crescer 20% se, além de criar mais vagas de trabalho para mulheres, as políticas públicas também eliminariam as barreiras enfrentadas por elas.



No Brasil, a participação das mulheres no desenvolvimento econômico, especialmente no agronegócio, que é um dos setores mais importantes para a economia do país, é inegável. A contribuição feminina para o aumento do PIB nacional e para o seu desenvolvimento pessoal tem sido cada vez mais relevante.

2.3 Carreira de trabalho e maternidade

Os dados recentes do IBGE (2023) mostram que as mulheres já lideram 48% dos lares no Brasil, evidenciando a crescente afirmação feminina no mercado de trabalho. Embora os fatores importantes para essa liderança precisem de maior investigação, é inegável que as mulheres estejam elevando os ambientes profissionais a novos níveis. Essa transformação precisa de reconhecimento social e institucional. Além disso, a conciliação de direitos trabalhistas é um aspecto essencial para analisar o poder de gênero e suas consequências globais (LUGONES, 2008).

A trajetória profissional das mulheres é marcada por uma série de cargas e atividades desempenhadas ao longo da vida, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional. Essa jornada envolve transições importantes que influenciam escolhas individuais e organizacionais. Tais decisões podem estar associadas a experiências pessoais, como a maternidade, ou a demandas impostas pela sociedade e pelas empresas (LONDON E STUMPF apud DUTRA E VELOSO, 2013).

Complementando essa visão, Chanlat (1995) observou que, a partir da metade da década de 1970, houve uma mudança significativa no modelo de carreira, que se tornou mais contemporâneo em comparação ao tradicional. A gestão de carreira passou a ser mais flexível, com profissionais assumindo maior controle sobre seus caminhos, em vez de dependerem exclusivamente de uma organização para seu crescimento (COSTA; DUTRA, 2011). Essa nova abordagem reflete uma proatividade maior, com mulheres e homens buscando o sucesso, de forma independente. A trajetória profissional, especialmente para as mulheres, passou a ser compreendida como um processo de construção contínuo, conectado a diversas áreas da vida e exigindo uma participação mais ativa do trabalhador. Com as rápidas transformações no ambiente de trabalho e nas organizações, atividades que oferecem flexibilidade e redes complexas de relações se tornaram comuns.



Nesse contexto, o destaque e o crescimento das mulheres na vida profissional tornam-se ainda mais evidentes.

Um dos fatores mais marcantes que afetam a carreira feminina é a maternidade, que interferem diretamente na posição da mulher perante a sociedade e o mercado de trabalho. De acordo com um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) Ibre, no último trimestre de 2023, a taxa de participação no mercado de trabalho das mães era de 65,2%, inferior à das mulheres sem filhos (73,2%), homens sem filhos (87,8%) e pais (92,2%). Essa disparidade evidencia como a maternidade influencia o envolvimento das mulheres no trabalho, criando desafios únicos.

A maternidade, além de ser uma experiência pessoal, assume um papel social crucial. Ser mãe transcende o simples ato de gerar uma vida; envolve a responsabilidade de moldar o futuro de um novo adulto que influenciará a dinâmica da sociedade. A criação de filhos, que idealmente deve ser uma tarefa compartilhada com o pai e uma rede de suporte, coloca a maternidade no centro da formação de um lar e, por consequência, no coração da estrutura social.

Essa relação entre maternidade e carreira exige uma abordagem mais justa e flexível por parte das organizações, permitindo o impacto dessa dupla jornada e buscando soluções que promovam a equidade de gênero. Assim, a maternidade, em vez de ser um obstáculo, pode ser compreendida como uma fase que exige adaptações para que as mulheres possam continuar a contribuir de forma significativa para o mercado e a sociedade.

Bruschini (2004) aponta que, mesmo após ingressar no mercado de trabalho, a mulher não abandonou suas responsabilidades domésticas, acumulando atividades e enfrentando o desafio constante de conciliar vida profissional e familiar. Essa realidade evidencia que a simples participação feminina no mercado de trabalho não é suficiente; a qualidade do emprego e as condições oferecidas são igualmente importantes, especialmente no que diz respeito ao "empoderamento" econômico e à capacidade de tomada de decisões em questões reprodutivas (ALVES, 2004).

A maternidade, nesse contexto, é mais que uma responsabilidade; é um símbolo de empoderamento e desenvolvimento pessoal, representando uma trajetória de transformação. Assim, garantir os direitos trabalhistas que ofereçam



suporte adequado às mães é essencial para equilibrar o cuidado com os filhos e a vida profissional.

Uma forma eficaz de combater os preconceitos enfrentados pelas mulheres que são mães e profissionais é promover mudanças educacionais e culturais na sociedade. Estas mudanças devem facilitar a harmonização das responsabilidades profissionais e familiares, especialmente num contexto em que as legislações muitas vezes não oferecem o suporte necessário.

Além disso, muitas mulheres que se dedicam à vida profissional experimentam sentimento de culpa, uma vez que são pressionadas a desempenhar dois papéis conflitantes: o de cuidadora tradicional e o de profissional competitivo e eficiente. Esse cenário pode resultar em uma forma de autodiscriminação, onde uma mulher se sente dividida entre as expectativas de seus diferentes papéis na sociedade (CARREIRA, 2001; ANDRADE, NETO, TANURE, 2010).

Essas questões reforçam a importância de ambientes de trabalho mais inclusivos e flexíveis, que respeitem as necessidades familiares e reconheçam o valor das mulheres tanto como profissionais quanto como mães, promovendo um equilíbrio mais saudável entre o trabalho e a vida pessoal.

2.4 A Mulher e o agronegócio.

Ao longo dos anos, a luta das mulheres por igualdade e justiça no mercado de trabalho tem mostrado avanços inovadores, especialmente no agronegócio, onde sua presença tem se tornado cada vez mais relevante. A contribuição feminina para a segurança alimentar e o desenvolvimento da agricultura foi destacada pela Rio+20 em 2012, mas, por muito tempo, o papel das mulheres nesse setor foi subestimado e pouco valorizado (SUGUIMOTO, 2021).

Historicamente, a entrada da mulher no mercado de trabalho no Brasil ocorreu por volta de 1930, um reflexo da Revolução Industrial e dos desafios que se seguiram. Ao longo das últimas décadas, essa presença no agronegócio tem crescido de forma gradual. Hoje, as mulheres ocupam papéis de liderança na administração de mais de 30 milhões de hectares de propriedades rurais, o que representa cerca de 8,4% das terras ocupadas por propriedades rurais no Brasil (MAPA; EMBRAPA; IBGE, 2022).



Contudo, essa trajetória de conquista não é livre de desafios. A desigualdade de gênero permanece como um obstáculo significativo para as mulheres que buscam afirmar sua posição no agronegócio. Apesar disso, dados recentes mostram avanços. Em 2023, a Exame relatou que o número de trabalhadores no agronegócio brasileiro superou os 28,1 milhões pela primeira vez desde 2012, com destaque para o aumento da participação feminina e dos trabalhadores nesse setor. Esse crescimento foi impulsionado pela expansão dos agrosserviços, como comércio e transporte, e o setor agro também inspirou um aumento nos empregos formais. Além disso, o agronegócio passou a representar 27% da população ocupada no Brasil, igualando-se ao índice de 2020 (CEPEA; ESALQ/USP; CNA, 2020).

Essa evolução demonstra o impacto positivo de que a inclusão feminina pode ter em setores essenciais, como o agronegócio, mas também evidencia a necessidade de continuar a lutar por um ambiente mais inclusivo, onde as mulheres possam contribuir plenamente para o desenvolvimento econômico e social.

A representatividade feminina no agronegócio brasileiro registrou um aumento expressivo em 2023, com um crescimento de 1,3% em relação ao ano anterior, incorporando 139,9 mil novas mulheres ao setor. Segundo uma pesquisa, o agronegócio brasileiro emprega atualmente 10,7 milhões de mulheres, representando 38,07% da força de trabalho no setor, enquanto os homens ainda dominam com 61,93% (17,4 milhões) (REDAÇÃO EXAME, 2023).

No contexto global, cerca de 43% dos pequenos agricultores são mulheres, totalizando aproximadamente 1,3 bilhão, de acordo com dados da Comissão Sobre a Situação da Mulher da ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020).

No Brasil, as mulheres que trabalham no agronegócio representam 23,41% de todas as trabalhadoras do país. No entanto, os homens empregados no setor exigiram 29,8% da força de trabalho masculina. Isso destaca o crescimento contínuo da participação feminina, impulsionado em parte pelo avanço tecnológico no campo, que permite uma maior inserção das mulheres em funções antes predominantemente masculinas.

Apesar dessa progressão, o trabalho feminino no agronegócio ainda enfrenta desafios. As pesquisas sobre essa participação alternam entre pontos positivos e negativos, evidenciando que, embora as mulheres desempenhem um papel essencial no desenvolvimento do setor, sua contribuição ainda é subvalorizada no



meio acadêmico, político e econômico (CIELO; WEN NINGKAMP; SCHIMIDT, 2014). Essas mulheres não estão apenas se destacando nas atividades rurais, mas também contribuindo para a competitividade e inovação no setor, reforçando sua importância no crescimento do agronegócio brasileiro.

Embora às vezes pouco confiável, a participação das mulheres na produção alimentar remonta a séculos. Desde os primórdios, eles assumiram a responsabilidade pela alimentação da família, cuidando de pequenos cultivos como verduras, legumes, grãos e pequenos animais, enquanto os homens eram responsáveis pela caça. Esse papel histórico consolidou a mulher como a principal responsável pelo cotidiano familiar, afastando-a das esferas de decisão e liderança, dissociando o trabalho operacional do poder decisório.

Essa divisão de tarefas, com raízes culturais profundas, reverberou ao longo do tempo, criando um panorama de fundo de desigualdade que ainda hoje influencia a presença das mulheres no agronegócio. No entanto, o distanciamento das posições de liderança não representou apenas um desafio, mas também gerou um impulso para o enfrentamento dessa realidade. A busca por ocupar espaços de decisão e liderança foi um ponto crucial na trajetória de ascensão das mulheres no setor agropecuário.

Esse movimento tem refletido, nas últimas décadas, uma transformação significativa, com o crescimento da representatividade feminina em áreas tradicionalmente dominadas pelos homens. A ascensão das mulheres no agronegócio representa uma resposta aos desafios históricos que enfrentam, mostrando que elas estão, cada vez mais, ocupando espaços de poder e liderança, redefinindo seu papel no desenvolvimento do setor.

2.4.1 Avanços e conquistas da mulher no agronegócio

O agronegócio, sendo um dos principais motores da economia brasileira, destaca-se como uma atividade lucrativa, segura e de extrema relevância (BORGES, 2007). No contexto dessa indústria, a participação das mulheres no mercado de trabalho representa um avanço significativo, ainda que com desafios persistentes. A inserção das mulheres em diversas áreas e atividades transformou a mão de obra feminina em um diferencial, devido a qualidades como persistência,



capacidade colaborativa, habilidade em resolver problemas e empatia, além de uma resiliência notável. Essas características têm permitido que as mulheres desenvolvam modelos de gestão próprios, diferentes dos padrões tradicionais masculinos (MACHADO, 2002 apud OLIARI, 2017).

No setor rural, o papel das mulheres na gestão, desenvolvimento e qualificação tem se tornado cada vez mais evidente. Elas desempenham funções essenciais na reorganização social e cultural do trabalho, contribuindo não apenas para as tarefas domésticas, mas também para a geração de renda, destacando-se como lideranças nas empresas. Esse movimento de liderança feminina contrariava o paradigma capitalista e histórico que limitava a mulher a papéis secundários. Atualmente, as mulheres estão ocupando cargos de destaque em empresas nacionais e multinacionais, incluindo o agronegócio, onde seu protagonismo na administração e gestão é cada vez mais evidente.

O crescimento da participação feminina não se limita ao agronegócio; ele se expande para setores como educação, saúde, política, entre outros. A ascensão das mulheres no mercado de trabalho requer preparação e capacitação. Dahmer (2020) sugere que a preparação adequada envolve investimentos em educação, como ensino fundamental, graduação e pós-graduação, além do aprimoramento de competências técnicas e interpessoais. Buscar mentoria, redes de suporte e adotar uma mentalidade resiliente diante das mudanças do mercado também são fatores cruciais para o desenvolvimento profissional.

Além disso, é fundamental que as mulheres consigam equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, participando de iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e garanta sua representação em todos os níveis de carreira. As conquistas femininas no mercado de trabalho, especialmente no agronegócio, evidenciam o quanto a presença delas é vital para o crescimento e a competitividade desse setor.

3 MATERIAL(AIS) E MÉTODOS

Segundo a pesquisa conduzida por Gil (2010), o estudo em questão possui um caráter exploratório com base em seus objetivos, ou seja, visa apresentar o problema, aprimorar conceitos e revelar novas percepções, por dividir em partes,



sendo elas a revisão bibliográfica, que é fundamental para contextualizar a questão em análise; a etapa prática, que foi realizada por meio de formulário Google; Optamos e a análise dos dados coletados, onde se chegou a considerações finais.

A proposta de pesquisa teve como objetivo identificar e analisar os desafios e as oportunidades que surgiram para mulheres formadas em Engenharia Agrônômica ao ingressarem no mercado de trabalho. A metodologia adotada foi uma abordagem de dados qualitativos. O foco principal foram as experiências dessas mulheres, buscando entender as dificuldades enfrentadas e as oportunidades percebidas ao longo de suas carreiras (JACOBSEN, 2009).

4 RESULTADOS

Este estudo não examina apenas a mulher no agronegócio, mas também destaca aquelas que estão ingressando nessa trajetória por meio da formação em engenharia agrônômica. Essa jornada educacional é crucial, pois envolve decisões importantes sobre a carreira, além de apresentar desafios e obstáculos significativos (RYAN, 2001).

De acordo com um relatório publicado pelo Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA, 2023), existem atualmente 88.522 vagas em cursos de agronomia, distribuídas entre 415 instituições de ensino. Nesse cenário, as mulheres têm conquistado e fortalecido seu espaço no agronegócio. O Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA) informa que, em 2020, havia 109 mil engenheiros agrônomos formados, sendo 88.594 homens e 20.348 mulheres. Esses números revelam a predominância masculina no setor, mesmo com o crescente ingresso de mulheres.

A transição do ensino superior para o mercado de trabalho é frequentemente percebida como um processo desafiador (AMER, 2007; SANTILLI et al., 2024). Embora a educação seja um caminho vital para a realização de sonhos, muitas barreiras pessoais e sociais podem impactar essa trajetória, especialmente para as mulheres (HELVE; EVANS, 2013).

Diversos fatores podem influenciar a entrada graduada no mercado e sua progressão profissional. Infelizmente, os estigmas de gênero continuam a



desempenhar um papel significativo na exclusão de oportunidades de trabalho, principalmente em áreas onde as normas tradicionais de gênero ainda são fortes. Além disso, obstáculos locais, como normas culturais e questões relacionadas à classe social, são relevantes nesse contexto (ALMOAIBED, 2020). Esses desafios revelam a necessidade de ações focadas na promoção da equidade de gênero, na sensibilização e na desconstrução de estigmas, para que as mulheres possam não apenas entrar, mas também progredir e se destacar no agronegócio e em outras áreas.

Os dados refletem um complexo de questões sociais, históricas e culturais que influenciam a decisão das mulheres ao escolher uma carreira profissional. Ao longo das décadas, as influências psicossociais podem não apenas dificultar o ingresso no ensino superior, mas também limitar as escolhas das mulheres àquelas consideradas “adequadas” ao seu gênero (BAROSO & MELLO, 1975). Essa ideia está enraizada em estereótipos que associam determinadas carreiras a homens e outras a mulheres (BARRETO, 2014), e segundo Carneiro, Villwock e Matte (2022), esses estereótipos são uma parte fundamental da explicação da predominância masculina na profissão.

O estudo de Carneiro, Villwock e Matte (2022) traz reflexões importantes sobre a realidade enfrentada por mulheres engenheiras agrônomas. Em entrevistas com profissionais da área, um dos principais desafios apontados para a construção da referência profissional. As engenheiras revelaram que suas capacidades e habilidades são constantemente questionadas, seja durante a graduação, na presença de professores e colegas, ou no ambiente de trabalho, ao lidar com produtores e chefias (CARNEIRO; VILLWOCK; MATTE, 2022).

A engenheira Amarílis exemplifica essa luta ao afirmar: “A gente vive uma vida, a mulher do agro, onde o tempo todo tem que provar o nosso conhecimento.” Nesse contexto de preconceitos, muitas mulheres vivenciam o que é chamado de “violência moral”, um público descrito como “sexismo instrumental”, onde o trabalho feminino é deslegitimado, e o sucesso é frequentemente limitado a atributos do corpo feminino. Essa dinâmica é sustentada por uma teia sociocultural que busca desmerecer as conquistas das mulheres.



Portanto, é evidente que existem muitos aspectos a serem considerados nessa ascensão aparente das mulheres no agronegócio, o que é o foco deste estudo.

Além do aumento numérico, surgem questões sobre a qualidade do ambiente de trabalho, o respeito às especificidades femininas, como a maternidade, e as reais oportunidades de crescimento dentro do setor. Por fim, é crucial que os cursos de graduação em agrárias também desempenhem um papel na construção de fundamentos para o enfrentamento e a mudança desses parâmetros. Isso inclui a formação de futuros profissionais, independentemente de gênero, para que possam compreender e atuar de forma a promover a equidade de gênero e um ambiente mais inclusivo e respeitoso no agronegócio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dos avanços e dos investimentos em educação, as mulheres ainda enfrentam diversos entraves para alcançar cargos de maior prestígio e poder. Mesmo buscando melhores oportunidades nos setores público e privado, muitas convivem com desafios significativos, principalmente relacionados à conciliação entre a vida profissional e as responsabilidades familiares. Embora tenha havido um aumento da participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidado com os filhos, essas atividades ainda recaem, em grande medida, sobre as mulheres.

As mulheres ocupam uma variedade de cargos na sociedade, incluindo posições historicamente dominadas por homens. Destacam-se tanto no empreendedorismo, gerenciando seus próprios negócios, quanto em posições de liderança em grandes empresas. Observa-se, nesse contexto, um interesse crescente das mulheres em assumir funções de maior responsabilidade e complexidade técnica, demonstrando competência e superando barreiras históricas e culturais que, durante muito tempo, limitaram sua participação no mercado de trabalho.

No setor do agronegócio, a globalização econômica também teve papel relevante, ampliando as oportunidades e promovendo a criação de organizações mais estruturadas e inclusivas, compostas por homens e mulheres. Nesse cenário,



dados indicam que, em determinado período, cerca de 20% dos cargos de liderança no agronegócio foram ocupados por mulheres, e aproximadamente 31% delas eram responsáveis diretas por propriedades rurais em todo o território nacional (GA AGROSOLUÇÕES, 2023).

REFERÊNCIAS

ACKER, J. A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158, 1990.

ACKER, J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464, 2006.

ALVES, J.E.D.; CORREIA, S. Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: Um panorama preliminar, quinze anos depois do Cairo. Campinas: ABEP/UNFPA, 2009.

AMB – Articulações de Mulheres Brasileiras. Políticas Públicas para a Igualdade: balanço de 2003 a 2010 e desafios do presente. Brasília: CFEMEA / Secretária Executiva da AMB-Fórum de Mulheres da Amazônia Paraense, 2011.

BORGES, G. DA R., BEURON, T. A., NOTARI, M. B., & REZENA, G. V. A existência de preconceito de sexo no trabalho: uma abordagem com trabalhadoras no agronegócio. *Gênero*, 21(2), 47-65, 2021.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosa, mais velhas e mais instruídas. 2004. Disponível em < <http://www.fee.rs.gov.br> > Acesso em 21 de outubro de 2024.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572, 2007.

CABRAL, S. M., & VERONESE, M. V. Trabalho e desemprego: mulheres na Região do Vale dos Sinos-RS. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 9(2), 27. 2020.

DELGADO, M. C. G. Estrutura de governo e ação política feminista: a experiência do PT na Prefeitura de São Paulo. 2007. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), PUC-SP, São Paulo, 2007.

EMBRAPA. Mulheres rurais no Brasil: políticas públicas para fomentar a participação feminina no campo. Disponível em: <<https://www.embrapa.br/observatorio-das-mulheres-rurais-do-brasil/politicas-publicas>>. Acesso em: 26 de agosto de 2024.

AGROSOLUÇÕES. Mulheres no agro: força e resiliência do feminino no campo, 2023. Disponível em:

<https://gaagrosolucoes.com.br/mulheres-no-agro-forca-e-resiliencia-do-feminino-no-cam->

