

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO AGRONEGÓCIO: DESAFIOS À INSERÇÃO, TRAJETÓRIA E RECONHECIMENTO DAS MULHERES

Rejane Heloise dos Santos¹, Alexia Souza de Simone²

Resumo: O agronegócio brasileiro, especialmente no segmento agropecuário, caracteriza-se por histórica predominância masculina, evidenciando desigualdades de gênero ainda persistentes. Esse estudo objetiva compreender as barreiras culturais e profissionais que afetam a participação feminina no agronegócio, analisando seus impactos na inserção, trajetória e reconhecimento das mulheres no setor. Para tanto, adotou-se abordagem qualitativa, descritiva, com coleta de dados primários por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com sete mulheres atuantes em diferentes áreas. Os dados foram analisados a partir da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicam que as mulheres enfrentam barreiras estruturais e culturais que impactam sua inserção, permanência e ascensão profissional, incluindo a necessidade constante de comprovação de competências, menor reconhecimento e dificuldades no exercício da liderança. Além disso, verificou-se persistência de desigualdades no âmbito familiar, com sobrecarga feminina nas tarefas domésticas e cuidados com os filhos, configurando dupla ou tripla jornada de trabalho, limitando o desenvolvimento de suas carreiras. No ambiente do agronegócio, identificou-se a presença de preconceitos associados à ideia de fragilidade feminina e à inadequação das mulheres para atividades consideradas “rústicas” ou de maior exigência física. Apesar dos desafios, observa-se crescimento gradual da participação feminina no setor, especialmente em áreas técnicas como agronomia, zootecnia, medicina veterinária, indicando avanços no protagonismo das mulheres. Contudo, permanecem entraves relacionados ao reconhecimento, equidade de oportunidades e valorização profissional. Conclui-se que a superação dessas desigualdades requer transformações culturais e institucionais, bem como formulação de políticas públicas e organizacionais que promovam a equidade de gênero e fortaleçam a atuação feminina no agronegócio.

Palavras-chave: agronegócio; mulheres; mercado de trabalho.

1 Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Paraná – alexiass55@hotmail.com

2 Professora adjunta do Curso de Administração, da Universidade Estadual do Paraná, Doutora e Mestra em Administração pela Universidade Estadual de Maringá – rejane.santos@unespar.edu.br

GENDER INEQUALITY IN AGRIBUSINESS: CHALLENGES IN WOMEN'S ENTRY, CAREER PATHS, AND PROFESSIONAL RECOGNITION

Abstract: Brazilian agribusiness, particularly in the agricultural sector, has historically been characterized by male predominance, reflecting persistent gender inequalities. This study aims to understand the cultural and professional barriers that affect women's participation in agribusiness, analyzing their impacts on women's entry, career trajectories, and recognition within the sector. To this end, a qualitative and descriptive approach was adopted, with primary data collected through semi-structured interviews conducted with seven women working in different areas of agribusiness. Data were analyzed using content analysis techniques. The results indicate that women face structural and cultural barriers that affect their entry, retention, and career advancement, including the constant need to prove their competencies, lower levels of recognition, and difficulties in exercising leadership roles. Additionally, persistent inequalities were observed in the domestic sphere, with women bearing a disproportionate burden of household tasks and childcare responsibilities, resulting in a double or triple workload that limits their professional development. Within the agribusiness context, prejudices associated with perceived female fragility and the supposed unsuitability of women for "rugged" or physically demanding activities were identified. Despite these challenges, there is a gradual increase in female participation in the sector, particularly in technical fields such as agronomy, animal science, and veterinary medicine, indicating progress in women's empowerment. However, barriers related to recognition, equal opportunities, and professional valuation remain. It is concluded that overcoming these inequalities requires cultural and institutional transformations, as well as the development of public and organizational policies aimed at promoting gender equity and strengthening women's roles in agribusiness.

Keywords: agribusiness; women; labor market.

1 INTRODUÇÃO

“O agronegócio, e sobretudo a agropecuária, é tradicionalmente reconhecido na sociedade pela participação feminina relativamente baixa” (Camargo Barros *et al.*, 2018, p. 05). A desigualdade de gênero no ambiente profissional tem sido amplamente discutida na literatura, sendo evidenciada em diferentes setores (Hausmann *et al.*, 2018; Moraes *et al.*, 2022; Vogt *et al.*, 2020) e, de modo particular, no contexto do agronegócio (Arantes *et al.*, 2024; Borges *et al.*, 2021; Fernandez, 2019). No Brasil, dados do Censo Agropecuário indicam que as mulheres dirigem apenas 19% dos 5,07 milhões de estabelecimentos rurais identificados (IBGE, 2017), o que revela a persistência de uma expressiva assimetria de gênero na condução das atividades produtivas. Tal cenário é sustentado, em parte, pela permanência de estereótipos que associam determinadas ocupações e funções ao universo masculino, refletindo a influência de uma estrutura social historicamente patriarcal. Nesse sentido, o agronegócio configura-se como um dos setores ainda predominantemente ocupados por homens (Arantes *et al.*, 2024).

Segundo dados da Food and Agriculture Organization (FAO) as mulheres são responsáveis por mais da metade da produção de alimentos e apresentam um importante papel na preservação da biodiversidade, entretanto apenas 5% delas contam com algum suporte técnico (Zavala, 2019). Especificamente no Brasil, segundo o Censo Agropecuário (IBGE, 2017) o cenário também não é diferente, pois apenas 9,6% possuem esse tipo de auxílio e somente 5,3% são cooperadas em comparação com 12% dos homens possuem esse tipo de amparo. Arantes *et al.* (2024) afirmam que alguns poucos estudos exploram a

participação das mulheres nesse setor, entretanto, nota-se uma carência de discussões mais aprofundadas sobre a desigualdade de gênero. Ademais, apesar de terem ocorrido pautas sobre esse tema nas últimas décadas, a desigualdade de gênero ainda se apresenta como um desafio a ser superado (Arantes *et al.*, 2024). Logo, tornam-se necessárias discussões e debates mais aprofundados sobre a temática.

No ambiente rural e nas atividades ligadas à produção de bens e serviços direcionados ao campo, essa dinâmica de predominância masculina é visível e se manifesta de forma acentuada (Silva; Redin, 2020). Segundo Silva e Redin (2020), o preconceito contra as mulheres está enraizado e disfarçado na linguagem cotidiana, manifestando-se em expressões, jogos de palavras com duplo sentido e na criação de estereótipos.

Além disso, vivenciar preconceito durante a graduação é uma experiência comum para muitas mulheres, especialmente em cursos das ciências agrárias, uma área predominantemente masculina. Ingressar nesse campo representa um desafio, pois frequentemente enfrentam questionamentos sobre suas competências, tanto em aspectos teóricos quanto, sobretudo, nas atividades práticas (Silva; Redin, 2020). Oliveira e Serra (2018) constataram que as mulheres são a expressiva minoria nos mais altos cargos de direção dessa área. Arantes *et al.* (2024) identificaram que uma mulher com ensino superior nessa área tem três vezes mais chances de estar desempregada em comparação com um homem.

Diante desse cenário de desigualdade, o presente estudo orienta-se pela seguinte questão de pesquisa: Quais são as barreiras culturais e profissionais que afetam a participação feminina no agronegócio e como elas impactam sua inserção, trajetória e reconhecimento no setor?

Ressalta-se que o conceito de agronegócio é abrangente e não se limita às atividades braçais realizadas diretamente no campo. Conforme o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 487/2013, Art. 681 (Brasil, 2013), o agronegócio compreende “a rede de negócios que integra as atividades econômicas organizadas de fabricação e fornecimento de insumos, produção, processamento, beneficiamento e transformação, comercialização, armazenamento, logística e distribuição de bens agrícolas, pecuários, de reflorestamento e pesca, bem como seus subprodutos e resíduos de valor econômico”. Nesse sentido, a atuação feminina pode se dar em diferentes etapas ao longo de toda a cadeia produtiva. Entretanto, em decorrência de fatores históricos e estruturais, a mulher nesse setor foi, por muito tempo, socialmente posicionada como auxiliar de seus respectivos maridos, tendo sua atuação frequentemente invisibilizada (Perrot, 2007).

Historicamente, as mulheres foram negligenciadas na sociedade brasileira, o que comprometeu sua visibilidade e participação em diferentes esferas sociais e econômicas. Contudo, nas últimas décadas, observa-se uma ampliação gradual de sua inserção no mercado de trabalho, inclusive em setores tradicionalmente masculinos, como o agronegócio (Silva; Redin, 2020). Ainda assim, persistem desafios significativos (Philips *et al.*, 2025) que justificam o aprofundamento de estudos sobre a temática, tanto para subsidiar o avanço do conhecimento acadêmico quanto para contribuir com a promoção da equidade de gênero, uma vez que as desigualdades nos sistemas agroalimentares

permanecem estruturais e amplamente disseminadas (FAO, 2023; Njuki *et al.*, 2022; Philips *et al.*, 2025; Quisumbing *et al.*, 2021).

Ademais, tais desigualdades se manifestam no acesso a recursos, oportunidades e reconhecimento profissional, evidenciando a necessidade de análises mais aprofundadas que considerem os fatores sociais, institucionais e culturais que limitam a plena participação feminina no setor (Pyburn *et al.*, 2023; FAO, 2023). Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo compreender as barreiras culturais e profissionais que afetam a participação feminina no agronegócio, analisando seus impactos na inserção, trajetória e reconhecimento das mulheres no setor.

Para tanto, o presente trabalho encontra-se assim organizado: além dessa primeira seção introdutória, uma segunda seção apresenta a fundamentação teórica dessa pesquisa; a terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados e a quarta seção apresenta a discussão e análise dos resultados. Finalmente, uma última seção de considerações finais e as referências utilizadas.

2 DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho tem sido amplamente discutida na literatura, estando associada à histórica divisão entre esfera pública e privada, que atribuiu às mulheres o espaço doméstico e aos homens o mercado produtivo (Silva, 2024). Esses papéis são socialmente construídos e sustentados por relações de poder que perpetuam desigualdades (Souza *et al.*, 2019). Nesse contexto, o patriarcado configura-se como uma estrutura que naturaliza a dominação masculina e limita a atuação feminina em diferentes esferas sociais (Maroneze, 2021). Ademais, mesmo com avanços, as mulheres ainda enfrentam desigualdades persistentes no mercado de trabalho, como menor remuneração e acesso restrito a cargos de liderança (Lins *et al.*, 2025).

Esses “princípios morais” nunca incentivaram as mulheres a se dedicarem mais a si mesmas e às suas carreiras profissionais, uma vez que seus ensinamentos, tradicionalmente, eram voltados para tarefas do lar, criação dos filhos e crença de submissão ao sexo masculino. Apesar de insatisfeitas, somente no início do século XX movimentos feministas começaram a ganhar força, principalmente em países industrializados, buscando a igualdade de direitos entre gêneros (Caldas; Barbosa *et al.*, 2013).

Rocha (1992) explica que, durante grande parte da história, as mulheres tiveram acesso limitado à educação e às oportunidades profissionais, sendo consideradas incapazes de compreender e participar de determinados assuntos e processos decisórios. Frequentemente associadas a características maternas, sentimentais e dependentes, eram atribuídas a elas responsabilidades específicas, como os serviços domésticos e o acompanhamento das atividades escolares dos filhos (Rocha, 1992). Essa visão tradicional, em que a mulher é considerada responsável pelos serviços domésticos enquanto o homem é visto como provedor, reflete padrões de gênero historicamente arraigados na sociedade. Nessa lógica, a mulher assumiria o papel de provedora apenas em situações de necessidade ou ausência do homem, permanecendo, ainda assim, em posição secundária (Arruda; Sanches, 2010).

A participação da mulher no mercado de trabalho teve uma evolução gradual ao longo da história. Durante as guerras mundiais, a necessidade de mão de obra levou as mulheres a assumirem funções tradicionalmente ocupadas por homens, uma vez que grande parte deles encontravam-se mobilizados nas forças armadas. Entretanto, seu trabalho era frequentemente percebido como mão de obra mais barata pelos proprietários das fábricas e, apesar de suas competências, as mulheres continuaram enfrentando maiores dificuldades de reconhecimento profissional (Cardoso; Dias; Santos, 2013).

O Artigo 5º da Constituição Federal (Brasil, 1988), além de garantir direitos fundamentais como vida, igualdade, liberdade e propriedade, representa um importante marco na evolução dos direitos femininos (Caldas; Barbosa *et al.*, 2013). Promulgada em 5 de outubro de 1988, a Constituição estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Contudo, estudos evidenciam que, na prática, nem sempre esses direitos são efetivamente assegurados (Caldas, 2013; Amaral, 2013). Kipnis (2020) afirma que trabalhadoras das áreas rurais, entre outros grupos específicos de mulheres, reivindicam maior presença do Estado na resolução de problemas que as afetam de forma particular.

Um levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) revela que a força de trabalho brasileira em 2019 apresentou participação de 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais, enquanto entre os homens esse percentual atingiu 73,7%. Esses indicadores podem ser influenciados por diversos fatores, destacando-se a sobrecarga decorrente da dupla jornada. Segundo o estudo Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE, 2021), a presença de crianças de até três anos no domicílio reduz em até 12,6% a participação feminina no mercado de trabalho quando comparada à de mulheres entre 25 e 49 anos sem filhos nessa faixa etária.

Embora sejam observadas transformações nas configurações familiares contemporâneas, ainda persiste uma assimetria nas relações de cuidado. A vinculação entre mãe e filho continua sendo socialmente mais demandada do que aquela estabelecida entre pai e filho, contribuindo para que as mulheres assumam predominantemente as responsabilidades de cuidado e evidenciando a permanência de desigualdades de gênero no âmbito doméstico (Mota-Santos; Parreiras; Lima-Souza, 2021).

Nesse sentido, além de administrar sua vida profissional, a mulher ainda precisa se preocupar em manter presença ativa no ambiente familiar. Somam-se a essas responsabilidades as atividades domésticas, que, na maioria das vezes, continuam recaindo sobre elas sem remuneração, configurando situações que podem ser compreendidas como uma tripla jornada de trabalho (Mota-Santos; Parreiras; Lima-Souza, 2021).

Além da disparidade na participação na força de trabalho, torna-se fundamental evidenciar a persistente desigualdade salarial entre homens e mulheres. A inserção feminina no mercado de trabalho, embora represente um avanço significativo, revela contradições estruturais, uma vez que as mulheres apresentam, em média, maior nível de escolaridade em relação aos homens (Dowbor, 2003; IBGE, 2021; IBGE, 2022), estimado em cerca de 4,13% (Dowbor, 2003), sem que isso se traduza em equivalência de rendimentos.

Nesse sentido, Dowbor (2003) já indicava que o rendimento feminino corresponde a aproximadamente 77,7% daquele auferido pelos homens em funções equivalentes,

podendo essa desigualdade ser ainda mais acentuada em cargos de maior hierarquia e remuneração. Evidências mais recentes corroboram essa persistência, demonstrando que, apesar dos avanços observados nas últimas décadas, a desigualdade salarial de gênero permanece como um fenômeno estrutural no mercado de trabalho (IBGE, 2021; IBGE, 2022; Araújo; Helena, 2023). Ademais, relatórios internacionais apontam que as diferenças no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e na remuneração apresentam poucas mudanças ao longo do tempo, mantendo-se relativamente estáveis nas últimas duas décadas (OIT, 2018; ONU News, 2023).

Adicionalmente, a literatura evidencia que mulheres, com frequência, necessitam comprovar reiteradamente sua competência, ao passo que homens tendem a ser mais prontamente reconhecidos como competentes com base em seu potencial (Foschi, 2000; Gutiérrez Y Muhs *et al.*, 2012; Williams *et al.*, 2014). Tal dinâmica está associada à existência de padrões duplos de avaliação, nos quais o desempenho feminino é submetido a critérios mais rigorosos, demandando evidências contínuas de capacidade para sua validação no ambiente profissional (Foschi, 2000).

Evidências experimentais corroboram essa assimetria ao demonstrar que, mesmo diante de qualificações idênticas, mulheres são sistematicamente avaliadas como menos competentes e recebem menor reconhecimento quando comparadas aos homens, refletindo a presença de vieses implícitos de gênero nos processos avaliativos (Moss-Racusin *et al.*, 2012).

Esse fenômeno, denominado *prove-it-again bias*, indica que as conquistas femininas são mais frequentemente questionadas e menos valorizadas, o que implica a necessidade de comprovação constante de desempenho para a obtenção de legitimidade profissional (Williams *et al.*, 2014). Ademais, estudos apontam que mulheres são mais frequentemente submetidas a questionamentos quanto à sua autoridade e *expertise*, especialmente em contextos organizacionais e acadêmicos, sendo avaliadas a partir de critérios mais exigentes para alcançar níveis equivalentes de reconhecimento e progressão na carreira (Heilman, 2012; Castilla; Benard, 2010). Dessa forma, tais evidências reforçam a persistência de mecanismos estruturais e simbólicos que contribuem para a reprodução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Essas desigualdades assumem características específicas quando observadas em setores historicamente masculinizados, como o agronegócio. Nesse contexto, torna-se necessário compreender as particularidades do mercado de trabalho agropecuário brasileiro e os desafios enfrentados pelas mulheres em sua inserção, permanência e reconhecimento profissional.

3 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRONEGÓCIO

O agronegócio tem desenvolvido um papel crucial no crescimento econômico brasileiro, produzindo excedentes cada vez maiores, expandindo suas vendas e ampliando o seu mercado, tendo sido capaz de gerar superávits cambiais que fortalecem a economia (Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA, 2024). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) apontam que nos últimos 40 anos a

produção agropecuária brasileira se desenvolveu de tal forma que o Brasil será o grande fornecedor de alimentos do futuro, sendo que internamente sua contribuição no ano de 2020 foi de cerca de R\$ 1,98 trilhão, representando 27% do PIB brasileiro (IBGE, 2020).

Apesar da expressividade do setor na economia, o mercado de trabalho do agronegócio foi constituído de maneira marcada por desigualdades históricas. O processo de transição do trabalho escravo para o trabalho livre ocorreu de forma tardia e sem planejamento adequado, obrigando muitos trabalhadores a se submeterem a condições precárias (Buainain, 2008).

Segundo dados do IBGE (2017), 23% da área total dos estabelecimentos agropecuários brasileiros são classificados como agricultura familiar. O Censo Agropecuário de 2017 revelou que 77% dos estabelecimentos agrícolas do país pertenciam a essa categoria, empregando mais de 10 milhões de pessoas e representando 67% do total de trabalhadores da agropecuária (IBGE, 2017). Entretanto, esses trabalhadores enfrentam condições laborais desafiadoras, marcadas por intensa carga física, exposição a riscos ocupacionais e dedicação praticamente integral às atividades produtivas (Barth *et al.*, 2016).

Segundo Camarano e Abramovay (1999), o êxodo rural aumentou consideravelmente a partir da década de 1960 em razão, entre outros fatores, das condições precárias de trabalho no campo. Embora tenham ocorrido avanços regulatórios, como a promulgação da Lei nº 5.889/73 (Brasil, 1973), desafios estruturais permanecem presentes. Entre eles, destacam-se a volatilidade dos preços agrícolas e as incertezas econômicas que afetam diretamente a rentabilidade das atividades rurais (CONAB, 2021; Caixeta; Reis, 2024; Gontijo *et al.*, 2013).

De forma geral, contudo, a qualidade do mercado de trabalho no agronegócio vem apresentando melhorias nos últimos anos, incorporando profissionais mais qualificados e ampliando a formalização do emprego (Possamai; Serigati; Diz, 2023). Nesse cenário, a participação feminina assume relevância crescente. Segundo Silveira e Helena (2023), ao longo da história, o envolvimento das mulheres no desenvolvimento da agricultura foi fundamental para a segurança alimentar. Entretanto, frequentemente elas foram vistas apenas como auxiliares de seus maridos, desempenhando atividades sem reconhecimento ou remuneração, situação relacionada à histórica predominância masculina no setor (FAO, 2009; Quisumbing *et al.*, 2021; Silveira; Helena, 2023).

Nos países desenvolvidos, os recursos produtivos, como terra e capital, permanecem majoritariamente sob controle masculino, dificultando que mulheres empreendam e ampliem sua participação econômica, especialmente na agricultura (Vedana *et al.*, 2023). No Brasil, dados do Censo Agropecuário de 2017 indicam que apenas 19% dos estabelecimentos rurais são dirigidos por mulheres, correspondendo a cerca de 8,5% da área total ocupada por esses estabelecimentos (EMBRAPA, 2020; IBGE, 2017).

No que se refere ao acesso à educação e à qualificação profissional, observa-se que apenas 9,6% das mulheres têm acesso a informações técnicas por meio de reuniões e seminários, enquanto somente 5,3% mantêm vínculo com cooperativas. Em comparação, 12,8% dos homens participam de algum tipo de associação, evidenciando maior inserção nas redes formais de apoio produtivo (EMBRAPA, 2020).

Além das disparidades relacionadas à qualificação e ao acesso a recursos produtivos, também se verificam desigualdades na distribuição das atividades desempenhadas pelas mulheres. Sua participação concentra-se principalmente na hortifruticultura (18,8%), avicultura (12,2%), produção de grãos (10,6%) e bovinocultura (9,7%), especialmente na produção leiteira (Barros *et al.*, 2018).

A literatura também evidencia que as relações de gênero se manifestam de forma específica no interior das atividades agropecuárias. Levantamento realizado pelo DESER – CEMTR (1996) demonstra que, à medida que determinadas atividades passam a incorporar níveis mais elevados de tecnologia e rentabilidade, ocorre frequentemente um deslocamento do protagonismo feminino para o masculino, reforçando relações desiguais de poder no meio rural.

No âmbito das organizações agroindustriais, persistem barreiras relevantes à inserção profissional feminina. Silva e Redin (2020) identificaram que mulheres recém-formadas e profissionais com experiência prévia enfrentaram dificuldades para ingressar no mercado agroindustrial, sendo relatados casos de preconceito relacionados exclusivamente ao gênero.

Apesar dos desafios observados, a participação feminina no agronegócio vem apresentando avanços importantes. Embora a produção acadêmica sobre o tema ainda seja relativamente incipiente (Berlato; Andretta; Fernandes, 2023), estudos apontam crescimento gradual do protagonismo feminino no setor (Silva; Redin, 2020).

Em perspectiva comparada, esse movimento torna-se ainda mais evidente. Enquanto apenas 15% das propriedades rurais no mundo são gerenciadas por mulheres (Zavala, 2019), o Brasil registrou aumento de 44,16% no número de estabelecimentos dirigidos por mulheres entre os Censos Agropecuários de 2006 e 2017 (Bezerra, 2022).

No campo educacional, também são observados avanços. Pesquisa realizada pelo Governo do Estado de São Paulo identificou crescimento da participação feminina em cursos tradicionalmente masculinos, como agropecuária e agrimensura, entre 2012 e 2022 (São Paulo, 2023).

Corroborando esse movimento, Bezerra (2022) evidencia que lideranças do setor reconhecem a crescente presença das mulheres como uma tendência consolidada, caracterizada como um processo irreversível e associado a potenciais melhorias para o agronegócio.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa foi realizada a partir da abordagem qualitativa, em que o objetivo foi o de compreender as barreiras culturais e profissionais que afetam a participação feminina no agronegócio, analisando seus impactos na inserção, trajetória e reconhecimento das mulheres no setor. Segundo Creswell (2014), a pesquisa qualitativa é apropriada para estudos em que se busca entender “o significado que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano”. Nesse sentido, esse tipo de pesquisa faz-se essencial para a presente pesquisa, pois permitirá um entendimento profundo das percepções e experiências das mulheres no agronegócio. Além de qualitativa, foram utilizados os critérios da pesquisa

descritiva, que busca descrever características de determinadas situações, por meio de uma abordagem geral e detalhada dos aspectos estudados (Gil, 2008).

A coleta de dados primários foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com mulheres que atuam em diferentes segmentos do agronegócio. Segundo Manzini (1990/1991), esse modelo de entrevista permite uma interação mais dinâmica entre o entrevistador e o entrevistado, seguindo algumas perguntas como base, apoiadas nas teorias, porém possibilitando a obtenção de informações mais detalhadas e flexíveis a partir das respostas dos informantes.

O roteiro de entrevistas foi estruturado a partir das categorias teóricas que fundamentam o estudo, contemplando questões relacionadas à inserção das mulheres no agronegócio, trajetória profissional, desafios enfrentados ao longo da carreira, divisão de responsabilidades familiares e produtivas, oportunidades de crescimento profissional e percepções acerca do reconhecimento feminino no setor. A utilização de perguntas abertas permitiu aprofundar aspectos específicos da experiência de cada participante, respeitando as particularidades de suas trajetórias.

Foram entrevistadas sete mulheres, selecionadas de forma intencional e por conveniência dos pesquisadores por atuarem em diferentes áreas vinculadas ao agronegócio, buscando contemplar distintas experiências profissionais e formas de inserção no setor. As entrevistas foram realizadas presencialmente em locais previamente acordados com as participantes, de modo a proporcionar um ambiente adequado para o diálogo e a coleta das informações. Todas as conversas foram gravadas mediante consentimento das entrevistadas e, em seguida, transcritas para facilitar uma análise mais aprofundada dos dados coletados. As participantes residiam, à época da coleta de dados, nos municípios de Paranavaí e São João do Caiuá, no estado do Paraná, e em Jundiaí e Salto de Pirapora, no estado de São Paulo. As entrevistas foram realizadas entre setembro e outubro de 2024.

O Quadro 1 apresenta os dados das entrevistadas.

Quadro 1 – Dados das entrevistadas

Ent.	Idade	Município/ UF	Formação	Estado civil	Atuação no agronegócio	Tempo de atuação
A	25	São João do Caiuá/PR	Pedagogia e estudante de Administração	Casada	Produtora rural; gestão compartilhada com o marido	Nascida e criada no ramo
B	26	Paranavaí/PR	Medicina Veterinária	Solteira	Médica veterinária sanitarista (CLT)	4 anos
C	32	Paranavaí/PR	Técnica em Agropecuária	Casada	Gestora financeira; histórico em empreendimento familiar	15 anos
D	24	Salto de Pirapora/SP	Gestão de Equinocultura e Agronegócio	União estável	Proprietária e gestora de empreendimento de equinocultura	6 anos
E	44	Jundiaí/SP	Engenharia Agrônômica	Solteira	Professora em colégio agrícola e servidora pública	15 anos

Ent.	Idade	Município/ UF	Formação	Estado civil	Atuação no agronegócio	Tempo de atuação
F	20	Paranavaí/PR	Estudante de Engenharia Agrônômica	Solteira	Produtora rural em propriedade familiar	Nascida e criada no ramo
G	29	Paranavaí/PR	Engenharia Agrônômica	Casada	Professora universitária e perita rural	4 anos

Fonte: Autoras, com base nos dados da pesquisa (2026)

Conforme explicitado pelo Quadro 1, as entrevistadas apresentavam idades entre 20 e 44 anos e possuíam diferentes níveis de formação e experiências profissionais. Entre elas, havia produtoras rurais, engenheiras agrônomas, médica veterinária, gestora financeira e gestora de equinocultura, permitindo a análise de distintas perspectivas sobre a participação feminina no agronegócio. Algumas participantes atuavam diretamente em propriedades rurais familiares, enquanto outras exerciam atividades profissionais relacionadas ao setor, como prestação de serviços, docência, gestão, assistência técnica e atuação em empresas privadas.

De forma complementar, observou-se que cinco entrevistadas possuíam formação superior concluída, uma possuía formação técnica em agropecuária e uma encontrava-se cursando graduação. Quanto ao estado civil, três participantes eram casadas, três solteiras e uma residia com o companheiro. Entre as produtoras rurais, verificou-se a participação conjunta da família na gestão das propriedades, enquanto as demais entrevistadas mantinham vínculos profissionais diversos com o agronegócio, incluindo atuação em empresas privadas, instituições de ensino, prestação de serviços especializados e empreendimentos próprios relacionados ao setor.

A análise de dados foi realizada por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2016). Para Bardin (2016), essa análise consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações que busca identificar e compreender as características mais importantes. Moraes (1999) descreve a análise de conteúdo dividida em cinco etapas, sendo: i) preparação das informações. Nessa pesquisa utilizaram-se revisões bibliográficas de publicações já existentes, incluindo livros, artigos científicos, teses, dissertações e relatórios de documentos oficiais para identificar dados estatísticos sobre a participação feminina no setor. Também foram coletados os dados primários por meio de entrevistas semiestruturadas, posteriormente transcritas; ii) unitarização ou transformação do conteúdo em unidades, que se refere ao processo de filtrar o material, identificando e extraindo trechos relevantes do conteúdo que representam ideias ou temas centrais, permitindo uma análise mais estruturada. A unitarização foi utilizada para seleção dos dados importantes para elaboração do referencial teórico e construção do roteiro de entrevistas; iii) categorização, que consiste em agrupar as unidades em categorias temáticas, sendo as categorias de análise definidas para esse trabalho: “equidade de gênero e mercado de trabalho”; “mulheres e as funções no lar” e “participação feminina no agronegócio”; iv) descrição, ou seja, o processo de detalhar e explicar os dados obtidos e categorizados, permitindo uma compreensão mais profunda; iv) interpretação, que envolve a reflexão dos dados descritos, conectando os achados às

teorias. Neste trabalho, a quarta e a quinta etapas da análise de conteúdo estão expressas na escrita da Seção 4, de discussão e análise dos resultados.

5 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Em se tratando da primeira categoria de análise, “equidade de gênero e mercado de trabalho”, a maioria das entrevistadas afirmou que não existe igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A opinião geral é de que, na maioria das vezes elas afirmam serem vistas como trabalhadoras mais frágeis e incapazes de realizarem determinados serviços. Ao serem questionadas se essa percepção mudou ao longo do tempo ou se sempre foi assim, todas acreditam que de certa forma sempre foi assim, conforme exemplificado pela fala da entrevistada A: “A gente vê isso tanto na questão do pai, de tratar o filho homem e a filha mulher, já começa dentro de casa” (Entrevistada A). Esse achado corrobora as reflexões de Rocha (1992), ao evidenciar que, ao longo de grande parte da história, as mulheres tiveram acesso restrito aos espaços de tomada de decisão e às oportunidades profissionais, em função de sua construção social como um grupo considerado mais frágil.

No que diz respeito ao reconhecimento no mercado de trabalho, a grande maioria das entrevistadas relatou já terem sentido algum tratamento desigual, de forma que elas sempre precisam provar que possuem determinado conhecimento para serem levadas em consideração, como relata a entrevistada B: “Eu via, se um rapaz da mesma idade fosse lá e falasse as mesmas coisas, ele seria bem mais aceito. Você tem que provar muito mais.”. A opinião da Entrevistada E ilustra essa opinião da maioria das entrevistadas, pois ela afirma que vivemos em um país ainda muito preconceituoso e com visão ainda muito machista.

Para a Entrevistada E, o homem não encontra esse tipo de dificuldade ao tentar se inserir no mercado de trabalho e no início de sua carreira, relata ter passado por diversas dificuldades e barreiras. Entre elas, a respondente cita uma situação ocorrida em seu estágio no início da carreira, em que havia sido contratada para realizar a castração em um porco adulto: “Estavam todos sentados, só esperando, rindo da minha cara: ‘Imagina, que ela vai conseguir? Ela é mulher. A gente precisa de seis homens para amarrar o porco para castrar’. E, no final, eu consegui” (Entrevistada E). A Entrevistada afirma que a partir desse momento, ela percebeu que, somente por meio de suas ações provando conhecimento na área, conquistaria o respeito que merecia. A respondente explica que isso é diferente para um homem, pois a tendência é que as pessoas acreditem quando o homem diz saber fazer o trabalho.

Esse achado confirma o que já vem sendo relatado em estudos anteriores de que desde o período das guerras, em que a mulher começou a ser inserida no mercado de trabalho devido à falta de mão de obra, sempre tem encontrado maior dificuldade para obter reconhecimento em suas atividades (Cardoso; Dias; Santos, 2013). Esses achados empíricos dialogam diretamente com a literatura que evidencia a presença de vieses de gênero nos processos de avaliação e reconhecimento profissional.

A percepção recorrente entre as entrevistadas de que precisam comprovar reiteradamente sua competência para serem legitimadas no ambiente de trabalho encontra

respaldo na teoria dos padrões duplos de competência (Foschi, 2000), bem como no fenômeno denominado *prove-it-again bias* (Williams *et al.*, 2014), segundo o qual mulheres são avaliadas de forma mais rigorosa e têm suas capacidades mais frequentemente questionadas. O relato da Entrevistada B, ao indicar que um homem na mesma condição seria mais prontamente aceito, ilustra empiricamente esse viés, corroborando evidências de que homens tendem a ser avaliados com base em seu potencial, enquanto mulheres necessitam apresentar provas concretas e constantes de desempenho para obter reconhecimento equivalente (Moss-Racusin *et al.*, 2012; Heilman, 2012).

Ademais, a experiência relatada pela Entrevistada E evidencia não apenas a desconfiança inicial quanto à capacidade feminina, mas também a necessidade de superação prática desse estigma por meio da performance, reforçando a ideia de que o reconhecimento feminino é condicionado à validação empírica de suas habilidades. Logo, os achados dessa pesquisa não apenas confirmam a persistência desses mecanismos de desigualdade, como também evidenciam sua manifestação concreta no contexto do agronegócio, reforçando a necessidade de enfrentamento desses vieses para a promoção de maior equidade de gênero no mercado de trabalho.

Embora as entrevistadas apresentem diferenças de idade, formação acadêmica e trajetória profissional, observou-se relativa convergência quanto à percepção da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Tanto mulheres com formação superior e atuação técnica especializada, como as engenheiras agrônomas, médica veterinária e gestora de equinocultura, quanto aquelas cuja trajetória esteve mais diretamente vinculada às propriedades familiares, relataram experiências de questionamento de suas capacidades profissionais e necessidade constante de comprovação de competência. Esse resultado sugere que os desafios relacionados ao reconhecimento profissional feminino no agronegócio transcendem diferenças de escolaridade e tempo de atuação, configurando-se como um fenômeno estrutural do setor.

Sobre a equivalência da remuneração recebida entre homens e mulheres, nenhuma das entrevistadas relatou ter presenciado deliberadamente algum tipo de disparidade. No entanto, a maioria acredita que existem diferenças, conforme apresenta a entrevistada E: “Eu acho que cargos masculinos ainda existem salários melhores” (Entrevistada E). A entrevistada C ainda relatou que em seu antigo trabalho, elas procuravam saber a remuneração de seus colegas de trabalho, porém havia dificuldades em obter essa informação. A Entrevistada D que atua no ramo de cavalos, também relatou que dificilmente conseguia ser contratada para a mesma função que um homem: “Em haras, é muito difícil o cargo ser o mesmo para homens e para mulheres. Mas assim, meio que eu fazia quase o mesmo serviço” (Entrevistada D).

Ao serem questionadas sobre a relação com os seus colegas no dia a dia do trabalho, se existe cooperação ou competições desleais, a maioria afirma que a convivência é tranquila, de forma geral. No entanto, a grande maioria também relata notar brincadeiras e piadas quando tentam impor seu conhecimento e profissionalismo, como apresentado pela Entrevistada B: “Pessoas mais velhas se sentem incomodadas por você ser mulher” (Entrevistada B).

Outro relato frequente nas entrevistas é o de que as mulheres, nesse setor, são colocadas em situações difíceis, sem nenhum auxílio, realizando trabalhos que geralmente seriam feitos por dois homens, enquanto seus colegas homens apenas observavam sem interferir ou ajudar, como traduzido na fala da Entrevistada D, que explica o que ocorria quando tinha que lidar com cavalos mais bravos: “Para ser um motivo de piada ou para ser uma coisa engraçada, eu me matando lá para fazer o que tinha que ser feito com o cavalo. Então, era mais uma piada, sei lá, eles pareciam achar engraçado ver a gente se matando lá” (Entrevistada D).

Quando indagadas a respeito das suas experiências particulares e se já haviam passado por alguma situação de preconceito ou discriminação de gênero no ambiente de trabalho, a maioria das entrevistadas afirmaram que sim e tinham alguma situação para relatar. A Entrevistada D diz ter enfrentado dois problemas ao tentar ingressar no ramo de cavalos, pois apesar de formada em gestão de equinocultura não tinha experiência comprovada na área e era mulher, o que fez com que ela se submetesse a situações como a descrita: “Eu entrei em um haras para trabalhar, que o cara gostava do meu serviço, mas ele falou: ‘Ó, para você fechar aqui comigo, você vai ter que trabalhar fingindo que é um homem para as coisas fluírem, porque senão os meninos não vão te respeitar’” (Entrevistada D). Nos dias de hoje ela afirma não aceitar esse tipo de situação, mas na época se fez necessário.

O relato evidencia os desafios de gênero enfrentados por mulheres no mercado de trabalho no agronegócio, como a necessidade de se adaptarem a um ambiente que muitas vezes valoriza comportamentos “masculinos” para se obter respeito. A experiência da entrevistada mostra que, embora inicialmente tenha sido necessário ceder para ingressar na área, a conscientização posterior a fortaleceu para não aceitar mais condições desrespeitosas. Esse contexto revela a importância de transformar o mercado de trabalho para que seja mais inclusivo e respeitoso com as mulheres, sobretudo no setor do agronegócio e reforça também a necessidade de um debate mais amplo sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Os achados empíricos relativos à remuneração, às relações de trabalho e às experiências de discriminação no cotidiano profissional evidenciam a materialização, no contexto do agronegócio, das desigualdades estruturais amplamente discutidas na literatura. Ainda que nenhuma das entrevistadas tenha relatado vivências explícitas e diretas de disparidade salarial, a percepção generalizada de que homens ocupam cargos mais bem remunerados, aliada à dificuldade de acesso a informações sobre salários, sugere a existência de mecanismos implícitos de desigualdade, corroborando evidências de que a disparidade salarial de gênero persiste de forma estrutural e, muitas vezes, velada (Dowbor, 2003; IBGE, 2021; IBGE, 2022; OIT, 2018).

Ademais, os relatos sobre a dificuldade de inserção em determinadas funções, como no caso da Entrevistada D, reforçam a segmentação ocupacional por gênero, historicamente associada à divisão sexual do trabalho (Arruda; Sanches, 2010). No que se refere às interações cotidianas, embora haja indicação de convivência aparentemente harmoniosa, a presença de piadas, brincadeiras e situações de exposição revela formas sutis de deslegitimação profissional, que se alinham à literatura sobre vieses implícitos e à necessidade de constante validação da competência feminina (Foschi, 2000; Williams *et al.*,

2014). Tais práticas reforçam padrões culturais enraizados no patriarcado (Rehbein, 2016), nos quais a autoridade e o conhecimento das mulheres são frequentemente questionados, especialmente em ambientes tradicionalmente masculinos. O relato da Entrevistada D, ao evidenciar a exigência de “agir como homem” para ser respeitada, ilustra de forma contundente a pressão por adequação a normas masculinizadas de comportamento como condição para aceitação e reconhecimento profissional. Esse fenômeno revela não apenas a persistência de desigualdades simbólicas, mas também a internalização de padrões sociais que condicionam a atuação feminina, confirmando que, apesar dos avanços legais e sociais (Brasil, 1988), a igualdade de gênero no mercado de trabalho ainda não se concretiza plenamente na prática, especialmente em setores como o agronegócio.

No que se refere à segunda categoria de análise, “mulheres e as funções no lar”, as entrevistadas foram questionadas acerca da divisão das tarefas domésticas e da existência (ou não) de equidade entre homens e mulheres nesse âmbito. De forma unânime, as respondentes afirmaram que tal divisão não ocorre de maneira igualitária, sendo majoritariamente atribuída às mulheres. Esse resultado encontra respaldo no referencial teórico apresentado na Seção 2, que evidencia a construção histórica de papéis de gênero orientados à esfera doméstica e ao cuidado, tradicionalmente associados ao feminino (Caldas; Barbosa *et al.*, 2013).

As falas das Entrevistadas A e C ilustram essa assimetria no cotidiano. Ainda que haja tentativas de negociação no âmbito familiar, a divisão permanece desigual. Conforme sintetiza a Entrevistada C, “eu sei que, de forma geral, não é igual” (Entrevistada C). De modo mais enfático, a Entrevistada A relata: “Lá em casa, por questão de serviço, meu esposo não ajuda em nada. Por mais que ele tenha um trabalho fora do sítio e eu também tenha, ele desvia de tudo que é canto para não fazer o serviço dentro de casa” (Entrevistada A). Tais depoimentos indicam que, mesmo em contextos nos quais ambos os cônjuges exercem atividades produtivas, a responsabilização pelas tarefas domésticas permanece concentrada nas mulheres, sendo raros os casos percebidos como efetivamente equilibrados.

Assim como na primeira categoria de análise, aqui também não foram identificadas diferenças substanciais entre entrevistadas com distintos níveis de escolaridade ou inserções profissionais quanto à percepção da desigualdade na divisão das tarefas domésticas. Independentemente da idade, estado civil ou formação acadêmica, predominou o entendimento de que as responsabilidades relacionadas ao cuidado da casa e da família continuam sendo atribuídas majoritariamente às mulheres. Tal achado indica que a sobrecarga doméstica permanece presente mesmo entre mulheres que alcançaram maior qualificação profissional e inserção em atividades de maior complexidade técnica no agronegócio.

No que tange aos cuidados com os filhos, observa-se padrão semelhante. Todas as entrevistadas reconhecem que essa responsabilidade recai predominantemente sobre as mulheres, evidenciando a permanência de uma lógica de atribuição desigual do trabalho reprodutivo. Os dados sugerem, ainda, a presença de uma internalização desses papéis, como evidenciado na fala da Entrevistada C, na qual se observa a naturalização de uma suposta “essência” feminina mais voltada ao cuidado. Tal percepção dialoga com a literatura ao indicar que normas sociais e culturais continuam a orientar a divisão do trabalho

doméstico, dificultando a efetivação de uma igualdade substantiva entre homens e mulheres (Felizardo, 2022; Heck; Schmitz, 2022; Mota-Santos; Parreiras; Lima-Souza, 2021).

Esse contexto repercute diretamente na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho. A Entrevistada B relata um episódio vivenciado em uma entrevista profissional no setor agropecuário: “O líder me falava que ele não ia contratar mais mulheres para trabalhar, em auxiliar geral mesmo, porque mulher engravida, depois, tem que sair, aí demora para voltar” (Entrevistada B). O relato evidencia a presença de práticas discriminatórias que associam a maternidade a um fator de risco para a produtividade, reforçando estigmas que limitam o acesso feminino a determinadas posições e corroborando a literatura que aponta a existência de barreiras estruturais à inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Adicionalmente, ao serem questionadas sobre a disponibilidade de tempo para dedicação à carreira e à formação profissional, a maioria das entrevistadas afirmou não dispor das mesmas condições que os homens. Tal percepção está diretamente relacionada à sobrecarga decorrente da acumulação de responsabilidades domésticas, familiares e profissionais, caracterizando a denominada tripla jornada (Mota-Santos; Parreiras; Lima-Souza, 2021).

Por fim, ainda que essa sobrecarga represente um obstáculo significativo, observa-se, nas falas das entrevistadas, a compreensão de que a inserção e permanência no mercado de trabalho constituem caminhos fundamentais para a conquista da autonomia financeira. Conforme expressa a Entrevistada A: “Ou você foca no que quer fazer e segue em frente ou vai ficar a vida inteira dentro de casa, dependendo do marido.” (Entrevistada A).

Esse posicionamento evidencia não apenas a tensão entre as limitações impostas pelas estruturas sociais e a busca por independência, mas também a necessidade de que as mulheres mobilizem níveis mais elevados de resiliência e esforço quando comparadas aos homens para se manterem e progredirem em suas trajetórias profissionais. A literatura aponta que mulheres, frequentemente, enfrentam padrões mais rigorosos de avaliação e precisam demonstrar competência de forma reiterada para obter reconhecimento equivalente, fenômeno associado ao prove-it-again bias (Foschi, 2000; Williams *et al.*, 2014). Além disso, evidências indicam que, mesmo diante de qualificações similares, mulheres tendem a ser avaliadas como menos competentes, o que implica a necessidade de desempenho superior para alcançar os mesmos níveis de credibilidade e avanço na carreira (Moss-Racusin *et al.*, 2012).

Nesse sentido, a permanência e ascensão feminina no mercado de trabalho, especialmente em setores tradicionalmente masculinos, como o agronegócio, demandam não apenas qualificação técnica, mas também estratégias constantes de enfrentamento de barreiras estruturais e simbólicas. Tal cenário reforça a complexidade das trajetórias femininas e evidencia que a busca por autonomia financeira está intrinsecamente associada a um esforço ampliado, que transcende as exigências usualmente impostas aos homens, contribuindo para a reprodução de desigualdades nas condições de atuação profissional.

Afunilando a análise mais especificamente para o mercado de trabalho no agronegócio, evidencia-se a terceira categoria de análise dessa pesquisa: “participação

feminina no agronegócio”. Quando questionadas acerca das especificidades do trabalho no setor, a maioria das entrevistadas indicou a existência de barreiras adicionais em comparação a outros segmentos do mercado de trabalho, o que sinaliza a presença de mecanismos estruturais de desigualdade que se manifestam de forma particular no contexto rural.

A caracterização das entrevistadas também permite observar que as barreiras relatadas não se restringem a um único perfil de mulher no agronegócio. Mulheres mais jovens, em início de carreira, e profissionais com maior tempo de atuação compartilharam percepções semelhantes acerca da dificuldade de obtenção de credibilidade e reconhecimento. Da mesma forma, entrevistadas com formação superior relataram obstáculos comparáveis aos vivenciados por aquelas cuja inserção ocorreu predominantemente por meio da atividade familiar rural. Embora as trajetórias sejam distintas, os resultados sugerem que as desigualdades de gênero se manifestam de forma transversal nas diferentes áreas e posições ocupadas pelas mulheres no agronegócio.

A fala da Entrevistada D é elucidativa nesse sentido: “No agronegócio, tudo é mais difícil para a mulher, por conta de que o agronegócio tem uma visão de rusticidade, de serviço braçal” (Entrevistada D). Tal percepção dialoga diretamente com a construção social dos papéis de gênero discutida por Souza *et al.* (2019) e Maroneze (2021), na medida em que associa determinadas atividades produtivas à masculinidade, reforçando a exclusão simbólica das mulheres de espaços considerados fisicamente exigentes. Essa associação contribui para a naturalização da divisão sexual do trabalho, conforme apontado no referencial teórico, limitando a legitimidade da atuação feminina em funções estratégicas e operacionais no agronegócio.

A mesma entrevistada aprofunda essa questão ao relatar: “Há uma certa dificuldade em ter credibilidade em cima dos homens, ou seja, eu tenho hoje 3 funcionários, 3 funcionários que assim, não têm formação nenhuma, que trabalham para mim e eu não tenho a mesma voz que o meu marido tem com eles” (Entrevistada D). Esse excerto evidencia a materialização, no cotidiano organizacional, dos chamados padrões duplos de avaliação (Foschi, 2000), nos quais a autoridade feminina é constantemente questionada. Tal dinâmica se aproxima do fenômeno descrito como *prove-it-again bias* (Williams *et al.*, 2014), uma vez que a legitimidade da liderança feminina não é presumida, exigindo validação contínua por meio de desempenho e argumentação.

Essa exigência de comprovação reiterada também se manifesta na seguinte fala: “Eu posso ser grossa, eu posso fazer o que eu quiser, se eu não tiver um bom argumento, uma boa justificativa, eles não me levam a sério” (Entrevistada D). Em consonância com Moss-Racusin *et al.* (2012) e Heilman (2012), observa-se que, mesmo em posições de autoridade formal, mulheres enfrentam critérios mais rigorosos de reconhecimento, o que reforça a assimetria de poder e dificulta sua consolidação em cargos de liderança.

Outro aspecto relevante evidenciado nas entrevistas refere-se à reprodução de normas de gênero também entre mulheres, o que amplia a complexidade do fenômeno. A Entrevistada G relata: “Eu já tive relatos de muitas amigas que trabalham com vendas e vão atender uma propriedade, a esposa do dono da propriedade tem ciúmes, acha ruim e reclama” (Entrevistada G), enquanto a Entrevistada A complementa: “Eu acho que tem muito preconceito entre as mulheres também. Ah, se vê você conversando,

negociando com homem, acham que você está dando em cima, está dando moral. É bem complicado” (Entrevistada A). Esses relatos indicam que os padrões normativos associados ao comportamento feminino historicamente construídos, conforme Rocha (1992), continuam operando como mecanismos de controle social, inclusive entre pares, reforçando expectativas de conduta que restringem a atuação profissional das mulheres.

No que se refere à percepção de superioridade masculina, os dados empíricos confirmam a permanência de um ambiente predominantemente masculinizado. A fala da Entrevistada A ilustra esse cenário: “Só tinha eu e a gerente que era mulher e mais duas meninas que trabalham no caixa. Mulheres que trabalham só tinha eu, não tinha nenhuma mulher, só tinha homens no lugar” (Entrevistada A). Tal evidência empírica corrobora os dados apresentados no referencial teórico acerca da baixa participação feminina na gestão dos estabelecimentos rurais (IBGE, 2017), bem como a literatura que aponta a predominância masculina no setor (Silveira; Helena, 2023).

A centralidade masculina na tomada de decisão também se manifesta no nível das unidades produtivas, conforme relatado: “A maioria das mulheres, tudo quem decide é o homem. É raro você chegar em alguma propriedade e ouvir que a mulher manda, que a mulher toma a decisão” (Entrevistada A). Esse dado reforça a persistência da lógica patriarcal nas relações produtivas rurais, conforme discutido por Arruda e Sanches (2010), na qual a figura masculina permanece associada à provisão e à autoridade decisória.

Além disso, observa-se a continuidade da segmentação ocupacional por gênero no interior do agronegócio. A fala da Entrevistada B: “Algumas áreas, como eu falei na avicultura, talvez, seja mais comum você ver mulheres. Já na agricultura, já é um pouco mais difícil. Já não se vê tantas, por ser [um setor] extremamente machista”, confirma os achados de Barros *et al.* (2018), que indicam a concentração feminina em atividades específicas, culturalmente associadas a menor exigência física. Tal configuração reforça a divisão sexual do trabalho e limita a diversificação das trajetórias profissionais femininas no setor.

A narrativa da Entrevistada D sobre a atuação feminina na veterinária também revela um processo de reconhecimento condicionado por estereótipos: “Homem é muito bruto, e não sei o quê, e bate no meu cavalo. Então, assim, não é pela qualidade do serviço da mulher; é porque a mulher achou o nicho que é o carinho, esse negócio de domesticar o cavalo” (Entrevistada D). Nesse caso, o reconhecimento não decorre necessariamente da competência técnica, mas da associação a atributos tradicionalmente femininos, como cuidado e sensibilidade, o que evidencia a persistência de categorias de gênero na avaliação do trabalho.

No que concerne às políticas de capacitação e integração, os relatos apontam para uma percepção ambígua e, por vezes, crítica, conforme ilustrado na fala da Entrevistada D: “Eu fui a primeira a falar e depois várias mulheres concordaram que eu achei que o curso simplesmente fragilizou a gente de uma forma indireta. Ninguém tem que enxergar a gente com carinho porque a gente é capaz do mesmo jeito que um homem é” (Entrevistada D). Identifica-se, portanto, que determinadas iniciativas podem, inadvertidamente, reforçar estereótipos de fragilidade feminina. Tal constatação dialoga com a literatura que aponta

a necessidade de políticas mais profundamente elaboradas e alinhadas à promoção da igualdade substantiva (Kipnis, 2020).

Apesar das barreiras identificadas, as entrevistas também evidenciam transformações em curso. Todas as participantes reconhecem um aumento gradual da presença feminina no agronegócio, em consonância com Silva e Redin (2020). A fala da Entrevistada E é particularmente significativa: “70% ou 80% dos alunos hoje são mulheres: ‘Quando eu pergunto para onde elas querem ir, o que elas querem fazer, ou é zootecnia, ou agronomia, ou é veterinária, elas querem ir para o agronegócio de alguma forma.’” (Entrevistada E). Esse dado pode sugerir uma mudança geracional relevante, indicando maior inserção feminina nos processos de formação e qualificação, o que pode, no médio e longo prazo, alterar a configuração do setor.

Por fim, ao refletirem sobre as contribuições das mulheres para o agronegócio, as entrevistadas destacam atributos como sensibilidade, atenção e capacidade relacional. A fala da Entrevistada D exemplifica: “O que eu vejo de muito diferente do que eu tenho para o meu marido, que hoje trabalhamos juntos, é que ele fica ali bitolado no serviço e não consegue ter a sensibilidade de conversar com o cliente” (Entrevistada D). Embora tais características possam representar vantagens competitivas, é importante destacar que sua valorização também pode reforçar essencializações de gênero, ao associar competências profissionais a atributos considerados “naturais” às mulheres.

Em síntese, a análise evidencia que a participação feminina no agronegócio brasileiro ocorre em um contexto marcado por tensões entre avanços e permanências. Se, por um lado, observa-se ampliação do acesso à formação e ao mercado, por outro, persistem mecanismos estruturais e simbólicos que limitam a plena inserção e reconhecimento das mulheres no setor, reafirmando a necessidade de transformações institucionais e culturais mais profundas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo atendeu ao objetivo proposto de compreender as barreiras culturais e profissionais que afetam a participação feminina no agronegócio, analisando seus impactos na inserção, trajetória e reconhecimento das mulheres no setor. Por meio da análise realizada dos dados obtidos, identificou-se que as barreiras enfrentadas pelas mulheres vão além da simples questão do reconhecimento, abrangendo aspectos estruturais que dificultam sua atuação em um ambiente que frequentemente as vê como meras auxiliares. Essas dificuldades incluem a falta de autoridade, credibilidade, necessidade constante de provar suas capacidades e os desafios em equilibrar as responsabilidades familiares e do lar com as exigências das suas carreiras profissionais. Essa dinâmica não só limita o tempo e a energia disponíveis para a formação e desenvolvimento profissional, mas também reflete normas sociais arraigadas que ainda insistem em atribuir papéis tradicionais às mulheres, o que demonstra que apesar dos avanços nas últimas décadas, a equidade de gênero no ambiente de trabalho ainda é uma meta distante.

Ademais, a questão da remuneração ainda permanece envolta em incertezas. Embora nenhuma das entrevistadas tenha presenciado disparidades salariais diretas, a percepção

de que cargos masculinos tendem a ter salários melhores é uma preocupação comum. As entrevistas também revelaram a necessidade de um ambiente de trabalho mais solidário e inclusivo, onde as mulheres possam se apoiar mutuamente e não enfrentar preconceitos, seja por parte de homens ou de outras mulheres.

Quando se analisa a participação feminina no agronegócio, fica evidente que as mulheres enfrentam barreiras adicionais. Os relatos reforçam a percepção de que o setor é mais adequado para homens, associado a atividades fisicamente exigentes, cria um ambiente de desconfiança e resistência à liderança feminina enquanto seus colegas homens, muitas vezes, desfrutam de uma aceitação imediata. As entrevistadas relataram experiências que demonstram a necessidade de se adaptar a um ambiente que muitas vezes valoriza comportamentos “masculinos” para obter respeito, reforçando a urgência de uma transformação cultural nesse setor. A luta das mulheres por espaço e reconhecimento no agronegócio é, portanto, uma questão de grande relevância social, conforme relatado pelas entrevistadas é notável um forte desejo por mudanças que promovam a inclusão e o respeito às capacidades femininas.

É imperativo que se reconheça também o papel essencial das mulheres em toda a cadeia produtiva do agronegócio para construir um futuro mais justo e equitativo não apenas como produtoras, mas como líderes e agentes de mudança. A promoção de políticas públicas que favoreçam a conscientização e empoderamento feminino se torna não apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia necessária para a sustentabilidade e o desenvolvimento contínuo do setor. A conscientização acerca da contribuição feminina para o agronegócio deve ser amplificada, visando a redução das desigualdades estruturais existentes.

As conclusões também indicam a importância de políticas mais efetivas que promovam a igualdade de gênero, a capacitação e o reconhecimento das mulheres no setor, sem reforçar estereótipos de fragilidade. O avanço nas discussões sobre a igualdade de gênero deve se refletir em ações concretas que possibilitem um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Portanto, os resultados dessa pesquisa contribuem para o entendimento das características e dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho e de forma mais específica no agronegócio, além de fornecer subsídios para o desenvolvimento de estratégias que busquem melhorar essa realidade. Futuros estudos devem considerar a evolução desse cenário e a existência de barreiras que, conforme apresentado pelas participantes, ainda permeiam no setor até os dias de hoje, garantindo que a voz feminina continue a ser cada vez mais ouvida e valorizada no contexto do agronegócio brasileiro.

Como limitações do presente estudo, destaca-se, primeiramente, o reduzido número de participantes, o que restringe a possibilidade de generalização dos resultados para o conjunto das mulheres que atuam no agronegócio brasileiro. Ademais, por tratar-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, os achados baseiam-se em percepções e experiências subjetivas das entrevistadas, não permitindo inferências de caráter mais amplo. Contudo, é importante ressaltar que tais limitações não invalidam os resultados obtidos, uma vez que os relatos evidenciam situações concretas e recorrentes, que refletem dinâmicas efetivamente presentes no cotidiano dessas mulheres. Soma-se a isso a possível limitação quanto à

diversidade regional e setorial das participantes, o que poderia ampliar a compreensão das dinâmicas de gênero no setor. Nesse sentido, sugere-se que pesquisas futuras ampliem o número de participantes, incorporem métodos quantitativos e contemplem diferentes contextos do agronegócio, a fim de aprofundar e expandir os resultados aqui apresentados.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios. v. 10, n. 03, p. 2012, 2010. Disponível: www.oit.org.br. Acesso em out., 2023.

AMARAL, G. A. os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2013.

ARANTES, C. D. S. C., LEMOS, A. H. D. C., MEDINA, G. D. S.; CRUZ, J. E. O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 22, n. 2, 2024.

ARAÚJO, V.; HELENA, M. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: evidências recentes. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 27, n. 1, 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edições 70 LDA/Almedina Brasil. São Paulo, 2016.

BARROS, G.S.C.; CASTRO, N.R.; GILIO, L.; SOUZA JUNIOR, M.L.; MORAIS, A.C.P.; ALMEIDA, A.N. **Mulheres no Agronegócio**. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), Piracicaba, v.1, n.1, 2018.

BARTH, M.; RENNER, J. S.; NUNES, M. F.; SANFELICE, G. R. Características do trabalho na agricultura familiar e sua influência na emigração dos jovens. **Illuminuras**, Porto Alegre, v. 17, n. 41, p. 256-276, 2016.

BERLATO, H; ANDRETTA, D; FERNANDES, T. “Não se Nasce Mulher, Torna-se”: Impressões das Mulheres Sobre a Carreira no Agronegócio e Seus Espaços. BBR. **Brazilian Business Review**, v. 20, p. 485-499, 2023.

BEZERRA, G. Maior presença feminina no agro muda para melhor o setor. **A Revista do AVISITE portal da agricultura**, n. 138, ano XIV, 2022. Disponível em: <https://www.avisite.com.br/revistas/revista-do-avisite-edicao-138/#gsc.tab=0>. Acesso em out., 2023.

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**, v. 21, n. 2, p. 47-65, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 set. 2023. Acesso em out., 2023.

BRASIL. Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973. **Estatui normas regulamentadoras do trabalho rural**. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm. Acesso em: 14 mar. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 487, de 2013**. Altera o Código Comercial, que passa a ser dividido em três partes[...]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/115437>. Acesso em: out, 2024.

BUAINAIN, A. M. **Emprego e trabalho na agricultura brasileira**. Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura - IICA, Brasília: IICA, 2008.

CAIXETA, G. Z.; REIS, J. G. M. Custos de produção e rentabilidade na agricultura familiar. **Anais do Congresso Mineiro de Administração**, Patos de Minas, 2024.

CAMARANO, A e ABRAMOVAY, R. **Êxodo rural, envelhecimento e masculinização no brasil: panorama dos últimos 50 anos**. IPEA, n. 621, 1999. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2651/1/td_0621.pdf. Acesso em out., 2023.

CASTILLA, E. J.; BENARD, S. The paradox of meritocracy in organizations. **Administrative Science Quarterly**, v. 55, n. 4, p. 543–676, 2010.

COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO – CONAB. **Boletim da agricultura familiar**., v. 1, n. 1., 2021. Disponível em: <https://www.conab.gov.br/agricultura-familiar/boletim-agricultura-familiar>. Acesso em out., 2023.

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL - CNA. **Panorama do agro**. 2024. Disponível em: <https://www.cnabrazil.org.br/cna/panorama-do-agro>. Acesso em out., 2024.

COSTA, C. L. N. do A.; ROCHA, A. C.; SANTOS, I. K. B.; SILVA, J. G. de J.; SANTOS, M. H. L.; SANTOS, M. de O.; SANTOS, P. B. dos. A evolução dos direitos trabalhistas da mulher ao longo dos tempos. **Caderno de Graduação - Ciências Humanas e Sociais - UNIT** - Sergipe, v. 1, n. 3, p. 77-84, 2013.

CRESWELL, J. W. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 4 ed. Thousand Oaks: Sage, 2014.

DEPARTAMENTO SINDICAL DE ESTUDOS RURAIS - DESER – CEMTR. **Comissão estadual de mulheres trabalhadoras rurais do paraná**. Gênero e Agricultura Familiar: cotidiano de vida e trabalho na produção de leite. 1. ed. Curitiba, 1996.

EMBRAPA. **Mulheres rurais – censo agro 2017**. 2020. Disponível em: <https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/infoteca/handle/doc/1122107>. Acesso em out., 2023.

FAO - FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (FAO). **Gender and access to land**. Rome: FAO, 2009. Disponível em: <https://www.fao.org>. Acesso em: 14 abr. 2026.

FAO – FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS. **The status of women in agrifood systems**. Rome: FAO, 2023. Disponível em: <https://www.fao.org/documents/card/en/c/cc5343en>. Acesso em: 11 abr. 2026.

FEIJÓ, R. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Portal FGV - Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em out., 2023.

FELIZARDO, N. A. Feminismo matricêntrico: um debate contra a violência de gênero na história do tempo presente. **Anais Do IV Seminário sobre gênero: Interfaces da opressão patriarcal**. UNESPAR, Campus Paranavaí, 2022.

COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO. **Boletim da Agricultura Familiar**: especial mês das mulheres. v. 1, n. 1, 2021.

FERNANDEZ, B. P. M. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? **Revista Cadernos de Campos**, v. 26, p. 79-103, 2019.

FOSCHI, M. Double standards for competence: theory and research. **Annual Review of Sociology**, v. 26, p. 21-28, 2000.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GONTIJO, B. M.; PEREIRA, M. W. G.; FIGUEIREDO, A. M. R. Volatilidade de preços de commodities agrícolas e seus impactos econômicos. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, v. 51, n. 4, p. 727-744, 2013.

GUARALDO, M.C. **Mapa, Embrapa e IBGE apresentam os dados sobre mulheres rurais**. Embrapa/IBGE/MAPA 2020. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/50779965/mapa-embrapa-e-ibge-apresentam-os-dados-sobre-mulheres-rurais>. Acesso em out., 2023.

GUTIÉRREZ Y MUHS, G.; NIEMANN, Y. F.; GONZALEZ, C. G.; HARRIS, A. P. (org.). **Presumed incompetent**: the intersections of race and class for women in academia. Logan: Utah State University Press, 2012.

HAUSSMANN, D. C. S.; VOGT, M.; HEIN, N.; SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 37, n. 3, 129. (2018).

HEILMAN, M. E. Gender stereotypes and workplace bias. **Research in Organizational Behavior**, v. 32, p. 113–135, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 abr. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Agropecuário 2017**. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/>. Acesso em out., 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. Agência IBGE notícias, estatísticas sociais, 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em out., 2023.

KIPNIS, B. **Direitos das mulheres: as lutas dos movimentos feministas desde a redemocratização e seus resultados**. Fundação Fernando Henrique Cardoso, 2020. Disponível em: https://fundacaoofhc.org.br/linhasdotempo/direito-das-mulheres/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMI256fwtpVgwMV5VIIAB0mPgwlEAAYAiAAEgJve_D_BwE. Acesso em out., 2023.

LINS, A. M. F. C.; FRAGA, M. A. ; LELIS, H. R. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 11, n. 3, p. 509-523, 2025.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, 1990/1991.

MARONEZE, A. R. Patriarcado, desigualdade de gênero e violência:: o papel da mulher na sociedade contemporânea. Coisas do gênero: **Revista de estudos feministas em teologia e religião**, v. 7, n. 1, p. 162-176, 2021.

MARUANI, M. **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. Senac: São Paulo, 2003.

MORAES, J. P.; WISSMANN, A. D.; JEREMIAS JUNIOR, J.; ANDRADE, A. G. Uma análise da inserção profissional dos egressos do curso de Administração no Brasil. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 23, 2022.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOTA-SANTOS, C; AZEVEDO, A; LIMA-SOUZA, E. A Mulher em Tripla Jornada: Discussão Sobre a Divisão das Tarefas em Relação ao Companheiro. **Revista Gestão & Conexões**, [S. l.], v. 10, n. 2, 2021.

MOSS-RACUSIN, C. A.; DOVIDIO, J. F.; BRESCOLL, V. L.; GRAHAM, M. J.; HANDELSMAN, J. Science faculty's subtle gender biases favor male students. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, v. 109, n. 41, p. 16474-16479, 2012.

NJUKI, Jemimah; PARKINS, Jane; KANSIIME, Monica; ONYANGO, Beatrice; NJERU, Lucy. **Transforming gender relations in agriculture and food systems: pathways and evidence**. *Global Food Security*, v. 32, 2022.

OLIVEIRA, K. H.; SERRA, M. M. P. Mulheres, tempos e espaços na ciência agropecuária paulista. **Revista Artemis**, v. 25, n. 1, p. 203, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Global Wage Report 2018/19**: What lies behind gender pay gaps. Geneva: ILO, 2018.

ONU NEWS. **Desigualdades de gênero no emprego permanecem elevadas, afirma OIT**. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt>. Acesso em: 10 abr. 2026.

ONU NEWS. **OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava**. Perspectiva Global Reportagens Humanas, março de 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em out., 2023.

PHILLIPS, L.; QUISUMBING, A.; SLAVCHEVSKA, V.; DAVIS, B.; KILIC, T.; MANE, E. Gender inequalities in agrifood systems: an overview of the state of research. **Global Food Security**, v. 47, 2025.

POSSAMAI, R. SERIGATI, F; DIZ, A. **Mercado de trabalho agro maior e mais formalizado**. Agroanalysis - FGV Agro, maio de 2023. Disponível em: https://agro.fgv.br/sites/default/files/2023-05/Artigo1_0.pdf. Acesso em: out, 2024.

PYBURN, R.; VAN EDE, Y.; NJUKI, J.; KOCH, L. **Advancing gender equality in agriculture and food systems: a review of evidence and gaps**. *Global Food Security*, v. 36, 2023.

QUERINO, L. C. S.; DOMINGUES, M. D. S.; LUZ, R. C. A evolução da mulher no mercado de trabalho. E-FACEQ: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós, v. 2, n. 2, 2013.

QUISUMBING, A. R.; MEINZEN-DICK, R.; RANJAN, S.; CROPPENSTEDT, A.; BEHRMAN, J.; PETERMAN, A. Gender equality and food systems: progress and challenges. **Annual Review of Resource Economics**, v. 13, 2021.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos**: algumas estratégias de controle da mulher sobre a família. 1992. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado]. Rio de Janeiro: PUC-RJ.

RODRIGUES, L. **Estudo revela tamanho da desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Agência Brasil, Rio de Janeiro, 04 de março de 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-03/estudo-revela-tamanho-da-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: out. 2024.

SÃO PAULO. **Aumenta número de mulheres em cursos com predominância masculina nas Etec's e Fatecs**. 2023. Governo do Estado de São Paulo. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/aumenta-numero-de-mulheres-em-cursos-com-predominancia-masculina-nas-etecs-e-fatecs/>. Acesso em set., 2023.

SCHMITZ, T. S.; HECK, L. H. Análise histórica-cultural da significação de sexo, gênero e feminismo na luta contra paradigmas sociais. **Revista Unitas**, n. 7, p. 65-78, 2022.

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

SILVA, R. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho: obstáculos e alternativas para a equidade no Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 26, 2024.

SILVEIRA, F e HELENA, L. O papel da mulher em cargos de liderança no agronegócio. **Estudo & Debate**, Lajeado, v. 30, n. 4, p.103-104, 2023.

SOUZA, A. E. MOTA, E. S.; CORONEL, D. A.; BOBATO, A. M.; SILVA, I. C. Desigualdade de gênero e mercado de trabalho: uma abordagem institucional. **Observatorio de la Economía Latinoamericana**, n. 4, p. 2, 2019.

VEDANA, R; FRANCISCO, P; OLIVEIRA, M; PAULA, M. Empoderamento feminino na agricultura: um estudo na lar cooperativa agroindustrial (paraná). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 61, n. 2, 2023.

VOGT, M.; BARBOSA, E. T.; SILVA, M. Z. D.; SCHMITZ, A. P. Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. **Cadernos Ebape. Br**, 18, 336-352, 2020.

WILLIAMS, J. C. *et al.* Double jeopardy? Gender bias against women of color in science. San Francisco: **Center for WorkLife Law**, 2014.

ZAVALA, R. **O papel da mulher na segurança alimentar**. FAO - Organização das Nações Unidas para alimentação e agricultura 2019. Disponível em: <https://www.fao.org/brasil/noticias/detail-events/pt/c/1238916/> Acesso em: out. 2024.