

ARTIGO

O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio

CÁSSIA DA SILVA CASTRO ARANTES¹ANA HELOÍSA DA COSTA LEMOS²GABRIEL DA SILVA MEDINA³JOSÉ ELENILSON CRUZ⁴

¹ INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO (IF GOIANO) / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, RIO VERDE – GO, BRASIL

² PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO (PUC-RIO) / ESCOLA DE NEGÓCIOS, RIO DE JANEIRO – RJ, BRASIL

³ UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA / FACULDADE DE AGRONOMIA E MEDICINA VETERINÁRIA, BRASÍLIA – DF, BRASIL

⁴ INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE BRASÍLIA (IFB) / PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONEGÓCIO, GOIÂNIA – GO, BRASIL

Resumo

Vários estudos demonstram a existência de desigualdade de gênero no mercado de trabalho. A constatação dessas assimetrias motivou o presente estudo a identificar de que forma vem ocorrendo o processo de inserção profissional de egressos de Ciências Agrárias e Tecnologia em Agronegócio formados em instituições de ensino públicas de Goiás e se, nesse processo, há desigualdades relacionadas a gênero. Para alcançar o objetivo, foi realizado um levantamento que resultou em 593 questionários respondidos por egressos(as) dos cursos mencionados, no período de agosto de 2021 a janeiro de 2022. Os dados obtidos foram analisados por meio de estatística descritiva e regressão logística. Os principais resultados indicam as seguintes desigualdades de gênero na inserção profissional dos egressos: mulheres são maioria entre os desempregados; enfrentam maior dificuldade para encontrar trabalho na área de formação; a ascensão profissional feminina não tem ocorrido na mesma proporção comparativamente à masculina; mulheres recebem salários inferiores, ainda que exerçam as mesmas funções. As conclusões da pesquisa apontam a existência de desigualdade de gênero no contexto do trabalho no agronegócio e evidenciam a precária inserção profissional das mulheres neste setor.

Palavras-chave: Gênero. Desigualdade. Inserção profissional. Agronegócio. Divisão sexual do trabalho.

Agribusiness is male-dominated: professional discrimination of women in the sector

Abstract

Several studies show the existence of gender inequality in the labor market. The evidence of these asymmetries motivated this study, which aimed to identify how the process of professional insertion of graduates of Agricultural Sciences and Agribusiness Technology from public educational institutions in Goiás has been taking place and whether there are gender-related inequalities in this process. A survey was carried out, obtaining 593 questionnaires answered by graduates of these courses between August 2021 and January 2022. Data was analyzed using descriptive statistics and logistic regression. The main results indicate the following gender inequalities in the professional insertion of graduates: women are more likely to be unemployed; they have greater difficulty in obtaining work in the area of training; they have not been able to ascend professionally to the same extent as men; and they receive lower salaries, even when performing the same functions. The research findings point to gender inequality in agribusiness work and highlight the precarious professional insertion of women in this sector.

Keywords: Gender. Inequality. Professional insertion. Agribusiness. Sexual division of labor.

La agroindustria es masculina: discriminación profesional de las mujeres en el sector

Resumen

Diversos estudios demuestran la existencia de desigualdades de género en el mercado de trabajo. La constatación de estas asimetrías motivó el presente estudio, que tuvo como objetivo identificar cómo viene ocurriendo el proceso de inserción profesional de los graduados en Ciencias Agrarias y Tecnología de Agronegocios de las instituciones públicas de enseñanza de Goiás y si existen desigualdades relacionadas al género en este proceso. Para alcanzar dicho objetivo, se realizó una encuesta que proporcionó 593 cuestionarios respondidos por graduados de estos cursos, entre agosto de 2021 y enero de 2022. Los datos obtenidos se analizaron mediante estadística descriptiva y regresión logística. Los principales resultados indican las siguientes desigualdades de género en la inserción profesional de los egresados: las mujeres son más propensas a estar desempleadas; tienen mayores dificultades para conseguir trabajo en el área de formación; no han logrado ascender profesionalmente en la misma medida que los hombres; y perciben salarios más bajos, aun desempeñando las mismas funciones. Las conclusiones de la investigación apuntan a la existencia de desigualdad de género en el trabajo agroindustrial y destacan la precaria inserción profesional de las mujeres en este sector.

Palabras clave: Género. Desigualdad. Inserción profesional. Agronegocio. División sexual del trabajo.

Artigo submetido em 17 de março de 2023 e aceito para publicação em 18 de agosto de 2023.

DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120230067>

INTRODUÇÃO

O processo de inserção profissional e transição entre o ambiente educacional e o mercado de trabalho (Martins et al., 2019) não tem ocorrido de igual modo para os diferentes indivíduos que logram obter qualificação profissional. Hirata e Kergoat (2020) afirmam que o gênero tem um peso relevante nas dinâmicas que envolvem os indivíduos no ambiente de trabalho, favorecendo os homens em detrimento das mulheres. As autoras destacam que a inserção no mercado de trabalho reforça diferenças entre os gêneros e mantém a lógica da dominação, reproduzindo desigualdades por intermédio da chamada divisão sexual do trabalho, que consiste em uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os gêneros (Hirata & Kergoat, 2007).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é retratada em diversos setores por vários pesquisadores. Autores como Haussmann et al. (2018), Moraes et al. (2022) e Vogt et al. (2020) concentraram-se em estudos na área de Ciências Sociais Aplicadas. Borges et al. (2021) e Fernandez (2019) direcionaram sua pesquisa para o setor do agronegócio. Salvagni (2020) empreendeu um estudo específico sobre caminhoneiras. Marília e Almeida (2015) abordaram a temática na carreira acadêmica, enquanto Coutinho et al. (2021) e Hryniewicz e Vianna (2018) investigaram as dificuldades enfrentadas para conquistar cargos de gestão. Apesar das desigualdades entre homens e mulheres na participação no mercado de trabalho, novos arranjos laborais e culturais têm tornado possível a inserção de mulheres em profissões consideradas masculinas, tais como: policial militar, motorista de aplicativo e operadores do mercado financeiro (Colodetti & Melo, 2021; Sá et al., 2022; Spinelli-de-Sá et al., 2017). Todavia ainda há estereótipos que demarcam determinadas profissões e atividades como tipicamente masculinas, herança de uma sociedade patriarcal (T. T. R. W. Proni & M. W. Proni, 2018).

Dentre os setores ocupados majoritariamente por homens, merece destaque o agronegócio. Há alguns estudos sobre a atuação de mulheres neste setor (Borges et al., 2021; Menezes & Silva, 2016; Oliveira & Serra, 2018; Pereira et al., 2011; Silva & Redin, 2020; Szöllösi & Dias, 2017), no entanto, não se observa neles um aprofundamento do debate sobre a desigualdade de gênero. Dentre os poucos estudos que abordam essa questão, pode-se citar o de Szöllösi e Dias (2017), que abordaram a trajetória profissional de mulheres agrônomas, identificando desigualdade de gênero. Barros et al. (2019), igualmente, sinalizam a desigualdade no setor. Porém, como estes estudos não se embasam em estudos de gênero, seus achados têm algumas limitações.

Ainda no que diz respeito às desigualdades de gênero, o desemprego atinge especialmente as mulheres (Bruschini, 2007; Cabral & Veronese, 2020). No Brasil, atualmente, a quantidade de mulheres desempregadas supera a de homens (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022).

Assim, as pesquisas convergem em relação às condições desfavoráveis vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Apesar das intensas discussões sobre o tema nas últimas décadas, este ainda representa um problema a ser superado.

Em termos de escolaridade, houve um significativo aumento no número de formandos no ensino superior, de ambos os gêneros. No entanto, na área de Ciências Agrárias e Agronegócio, pouco se conhece sobre o ingresso de seus recém-formados no mercado de trabalho e de que forma as desigualdades de gênero os têm atingido (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2016), devido à inexistência de pesquisas que tratem especificamente do assunto.

Desse modo, o presente artigo objetivou identificar como vem ocorrendo o processo de inserção profissional de egressos de Ciências Agrárias e Tecnologia em Agronegócio formados em instituições de ensino públicas de Goiás e se, nesse processo, há desigualdades relacionadas a gênero. Como objetivos específicos, buscou-se: 1) identificar os principais tipos de inserção profissional dos egressos e egressas e as diferenças na participação de homens e mulheres no setor; 2) avaliar se o gênero é um fator que influencia no desemprego e na inatividade profissional; 3) investigar se há diferenças entre as atividades profissionais exercidas e cargos ocupados por gênero; 4) verificar se há disparidade de renda em virtude do gênero e/ou do nível de escolaridade. Para alcançar esses objetivos, realizou-se uma *survey* com egressos dos referidos cursos e, para a discussão dos achados, recorreu-se à literatura feminista materialista – a qual aborda as desigualdades de gênero com ênfase na divisão sexual do trabalho – e aos estudos interseccionais, os quais discutem as intersecções entre raça, classe e gênero.

TRABALHO E DESIGUALDADES DE GÊNERO

A divisão sexual do trabalho – ponto central da obra de Saffioti (1969) sobre a posição das mulheres na sociedade brasileira – tem sido tema de intensos debates no Brasil (Biroli, 2018) e no mundo (Kergoat, 2009). Esse tema se refere à divisão do trabalho social vinculada às relações sociais entre os sexos, que tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva. Essa forma de divisão social do trabalho baseia-se em dois princípios organizadores: o princípio da separação – concepção de que existem trabalhos de homens e de mulheres – e o princípio hierárquico – entendimento de que o trabalho do homem “vale” mais do que o trabalho da mulher (Hirata & Kergoat, 2007). As consequências da naturalização dessa divisão são as múltiplas barreiras enfrentadas pelas mulheres em seu cotidiano, observadas tanto no acesso restrito a determinadas ocupações e posições profissionais quanto no acúmulo de atividades profissionais e de cuidados domésticos (Biroli, 2018).

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho manifestam-se por meio de três mecanismos centrais: 1) discriminação salarial pura, visto que os homens costumam receber salários mais altos do que as mulheres, mesmo em ocupações idênticas; 2) segregação ocupacional: mulheres, em geral, ocupam postos de trabalho menos qualificados e com remuneração mais baixa; 3) dificuldade de ascensão profissional das mulheres, fenômeno comumente chamado de “teto de vidro”, o qual se refere a uma sutil barreira para a ascensão de mulheres e minorias a níveis hierárquicos mais elevados (Acker, 2006; Figueredo & Cavazotte, 2022; Haussmann et al., 2018; Hirata, 2018; Maia, 2016; T. T. R. W. Proni & M. W. Proni, 2018; Thome & Melo, 2018; Vaz, 2013).

No quesito remuneração, a disparidade salarial entre os gêneros persiste: em 2019, o valor recebido pelas mulheres, em média, representou 77% do montante auferido pelos homens. Entre os cargos de gestão, as desigualdades atingem proporções ainda maiores (IBGE, 2021; Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada [IPEA], 2019) e, mesmo exercendo funções iguais, os salários dos homens são superiores (T. T. R. W. Proni & M. W. Proni, 2018).

A segregação ocupacional ocorre horizontalmente, por meio da segregação ocupacional e setorial no emprego, restringindo atividades a setores específicos. Já a segregação vertical está vinculada às dificuldades de ascensão a níveis hierárquicos mais elevados (Biasoli, 2016; Hirata & Kergoat, 2007; Thome & Melo, 2018).

Profissões e trabalhos podem ser segregados tanto por gênero quanto por raça. O que parece ser uma redução na segregação pode ser somente sua reconfiguração. A reconfiguração e a diferenciação acontecem à medida que as mulheres acessam ocupações anteriormente dominadas por homens. Quando uma mulher se torna médica, por exemplo, é mais provável que ela se especialize em pediatria do que em cirurgia, área dominada pelos homens. Quando uma mulher alcança espaço na mesma profissão, a forma de exercê-la, as atividades e práticas são, ainda assim, segregadas (Acker, 2006).

As desigualdades de gênero refletem-se, igualmente, nas estruturas organizacionais que, apesar de se apresentarem como neutras em termos de gênero, são permeadas por construções e hierarquias de gênero concebidas socialmente, as quais se refletem nos arranjos de cargos, nas remunerações, nos processos e nas hierarquias organizacionais, marginalizando as mulheres e contribuindo para a reprodução da segregação de gênero nas organizações (Acker, 1990, 2006).

Finalmente, cabe destacar que também é preciso abordar raça, classe e gênero de modo transdisciplinar, para compreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais (Biroli, 2018; Hirata, 2014). O “[...] sexismo, o racismo e o classismo são formas de opressão que, embora possuam histórias diferentes, não deixam de agir de forma interdependente” (Hirata et al., 2009, p. 94). Kergoat (2010) atesta que conflitos de classe, gênero e raça tendem a ser analisados individualmente, reforçando, no entanto, a interdependência destas categorias. O complexo entrelaçamento entre gênero, raça e classe torna necessário incorporar estes três eixos para realizar interpretações mais aprofundadas do mundo social (Biroli & Miguel, 2015). Em outros termos, gênero e raça interferem na suposição sobre habilidade, responsabilidade e salários justo, produzindo diferenças salariais (Acker, 2006).

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO

Poucas pesquisas relacionam agronegócio e gênero. Dentre elas, o estudo de Silva e Redin (2020) identifica que as mulheres encontram dificuldades para ingressar no setor e, ao mesmo tempo, vivenciam a forte dominação masculina no seio familiar, no curso de graduação, no ambiente de trabalho e, até mesmo, em seus relacionamentos pessoais. Nessa mesma linha, Borges et al. (2021) investigaram se as mulheres que atuam no agronegócio são alvo de preconceito em relação a gênero. Os resultados revelaram que pouco menos da metade das entrevistadas alegou sofrer preconceito de gênero e que este ocorre independentemente do cargo e nível de escolaridade.

Pereira et al. (2011) compararam a participação feminina entre duas grandes empresas do agronegócio – Sadia e Perdigão – e identificaram o seu crescimento, porém, constataram não haver equilíbrio entre os gêneros, principalmente quanto à atuação em cargos de gestão. Oliveira e Serra (2018) investigaram a participação, contribuição e inserção feminina na ciência agropecuária paulista. Os resultados demonstraram baixa presença de mulheres nos cargos de direção mais elevados.

Szöllösi e Dias (2017) apontam para o crescimento do contingente de mulheres graduadas em Agronomia, seguido da redução nas remunerações. Nesta área, mulheres ainda encontram mais dificuldade para obter trabalho e vivenciam insatisfação com o trabalho.

Menezes e Silva (2016) afirmam que mulheres ocupantes de cargos de gestão no agronegócio buscam legitimar sua atuação por meio da formação e especialização, bem como a assunção do cargo de gestão muitas vezes é consequência de alguma fatalidade, como a morte do pai ou do marido. A divisão sexual do trabalho prevalece. Na maioria dos casos, as mulheres produtoras rurais assumem o “escritório”; enquanto os maridos ou pais ficam responsáveis pela produção e comercialização. Às mulheres também é destinado o trabalho doméstico, além do desenvolvimento de atividades secundárias, como o cuidado de animais e hortas (Brumer, 2004). Faltam-lhes oportunidades no meio rural. A forma como ocorre a divisão do trabalho nas propriedades destina-lhes os trabalhos considerados menos importantes (Brumer, 2004).

A chamada sucessão geracional (Gasson & Errington, 1993) tradicionalmente prioriza os herdeiros homens (Brumer et al., 2008). Como consequência dessa desigualdade, as mulheres têm menos motivação para perpetuar as atividades produtivas nas propriedades rurais familiares (Botelho & Almeida, 2020; Matte et al., 2019).

METODOLOGIA

Considerando o objetivo central deste estudo – identificar como vem ocorrendo o processo de inserção profissional de egressos de Ciências Agrárias e Tecnologia em Agronegócio formados em instituições de ensino públicas de Goiás e se há desigualdades relacionadas ao gênero –, optou-se pela realização de um levantamento (*survey*), por se tratar de uma estratégia de pesquisa adequada para delinear um panorama mais abrangente de uma determinada realidade e/ou grupo social.

Os dados primários desta pesquisa são oriundos de questionário elaborado pelos autores, baseado na literatura e validado por especialistas. O questionário foi direcionado aos egressos dos cursos de nível superior de Ciências Agrárias (Zootecnia, Agronomia, Engenharia e Tecnologia em alimentos, Engenharia Agrícola, Medicina Veterinária, Engenharia Florestal e Tecnologia em Produção de Grãos) e Tecnologia em Agronegócio das seguintes instituições: Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Estadual de Goiás (UEG), Universidade Federal de Jataí (UFJ) e Instituto Federal Goiano (IF Goiano). Entre 2013 e 2020, estas instituições possuíam, em conjunto, 5.711 egressos nos referidos cursos, conforme relatórios oficiais fornecidos pelas instituições contendo seus dados (nome, telefone, *e-mail*). Por meio destes, formou-se um banco de dados consolidado que viabilizou o cálculo da amostra, a identificação dos egressos e a coleta.

Com base no quantitativo populacional, a amostra de pesquisa resultou em 361 questionários, seguindo as orientações de Cochran (1977). No entanto, foram obtidos 593 questionários respondidos, o que tornou os resultados ainda mais representativos.

A coleta de dados ocorreu entre agosto de 2021 e janeiro de 2022, mediante a utilização de um questionário eletrônico enviado por WhatsApp, LinkedIn, Facebook ou *e-mail* exclusivamente aos egressos selecionados por meio de amostragem probabilística. Dessa forma, os resultados representam toda a população estudada.

Para a análise dos dados, desenvolveu-se regressão logística binária com recurso ao *software* SPSS (*statistical package social science*). Adicionalmente, por meio da análise das respostas ao questionário, foram construídas seis tipologias de inserção profissional, descritas no Quadro 1.

Quadro 1
Tipologia de inserção profissional

Tipo de inserção	Características
Tipo 1: Atuação profissional na área de formação em organizações relacionadas ao setor agroindustrial/agronegócio;	Refere-se ao grupo de egressos cuja atividade profissional está muito relacionada à sua área de formação e cujo trabalho é desenvolvido em ou para a organização do setor agroindustrial/agronegócio, abrangendo os segmentos de insumos, agropecuária/primário, agroindústria e/ou agrosserviços. Exemplo: agrônomos que atuam especificamente nesta função em fazendas.
Tipo 2: Atuação profissional na área de formação em organizações não relacionadas ao setor agroindustrial/agronegócio.	Egressos que atuam profissionalmente em atividades nas quais há forte relação com a formação ofertada pelo curso superior que realizou, porém, não atuam em empresas do setor agroindustrial/agronegócio. Exemplo: médicos veterinários que atuam como tal em órgãos públicos, laboratórios e empresas privadas não relacionadas ao agro.
Tipo 3: Sucessão geracional.	Egressos que atualmente já assumiram as propriedades rurais antes pertencentes à sua família.
Tipo 4: Atuação profissional não relacionada à área de formação.	Egressos desenvolvem atividade profissional que não possui relação com a sua formação de nível superior. Exemplo: tecnólogo em agronegócio atuando profissionalmente como cabelereiro.
Tipo 5: Desempregado.	Egressos que não estão exercendo nenhum tipo de atividade profissional, mas estão tentando encontrar trabalho.
Tipo 6: Fora da força de trabalho.	Egressos que não estão trabalhando e não estão à procura de trabalho. Por exemplo: mães que se dedicam exclusivamente ao cuidado dos filhos; egressos que continuam apenas estudando.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Visando compreender as atividades profissionais exercidas pelos egressos, indagou-se a respeito do cargo e da função exercidos atualmente. Como as questões eram abertas, foi necessário agrupar os cargos similares, criando categorias de atividades profissionais, do seguinte modo:

Quadro 2
Atividades profissionais

Atividade profissional	Descrição
Cargos administrativos e de gestão administrativa.	Cargos relacionados à atividade administrativa, tais como: assistente financeiro, auxiliar administrativo e cargos de gestão administrativa.
Cargos diretamente relacionados à formação.	Cargos especificamente relacionados ao título da formação de nível superior, tais como: engenheiro agrônomo, zootecnista, médico veterinário.
Cargos indiretamente relacionados à formação.	Cargos relacionados à área do curso superior realizado. Por exemplo: consultor em pecuária; analista de negócios florestais; responsável técnico.
Cargos não relacionados à formação.	Cargos sem nenhuma relação com o curso superior, tais como: cabelereiro; instalador de <i>internet</i> .
Cargos em órgão público relacionados à formação.	Cargos relacionados ao curso superior realizado, desempenhados em instituições públicas.
Cargos relacionados à comercialização de insumos/implementos/ <i>commodities</i> .	Cargos relacionados a venda técnica, representação comercial, consultor técnico de vendas.
Atividade empreendedora relacionada ao agronegócio.	Atividades de negócio relacionadas ao agronegócio, tais como: consultoria; lojista no ramo de <i>petshop</i> .
Atividade empreendedora não relacionada à área de formação.	Atividades de negócio desempenhadas em ramos diversos: lojas de roupa; cosmético; dentre outras.
Atividade empreendedora de produção rural.	Atividade agropecuária desempenhada em estabelecimento próprio.
Cargos de gestão técnica.	Cargos relacionados à gestão de atividades técnicas produtivas: gestor de produção, gestor de qualidade e outras atividades de gestão relacionadas à área de formação.
Atividade de pesquisa e ensino.	Cargos relacionados à docência, à pesquisa e à assistência de pesquisa.
Atividade rural na fazenda da família.	Atuação profissional em estabelecimento rural pertencente à família.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para verificação da coerência das classificações e agrupamentos criados, foram efetuadas tanto a consulta quanto a validação por especialistas da área. O questionário aplicado compreendeu perguntas que abordavam características pessoais (gênero, renda, escolaridade atual, remuneração, idade e escolaridade dos pais); situação profissional (ativo ou inativo, setor de atuação profissional, cargo/atividade desempenhada); questões relativas à formação universitária (curso realizado, instituição, realização de estágio durante o curso superior); condição de ser (ou não) filho de produtor rural, além de perguntas relativas a sucessão e características da propriedade, incluindo tópicos como renda, área, realização de investimento em maquinário nos últimos cinco anos, pertencimento ou não à agricultura familiar, dentre outras.

RESULTADOS

Com o objetivo de apresentar e discutir os resultados da pesquisa, esta seção foi organizada em quatro partes, a saber: 1) Inserção profissional de homens e mulheres no agronegócio; 2) Diferença de remuneração e relação com a escolaridade; 3) Principais atividades desempenhadas por homens e mulheres; 4) Influência do gênero sobre o desemprego e a inatividade profissional.

Inserção profissional de homens e mulheres no agronegócio

Na pesquisa, a proporção entre homens e mulheres egressos dos cursos estudados foi, respectivamente, de 49% e 51%.

As tipologias criadas para categorizar a inserção profissional possibilitam a observação de que, no tipo 1 (atuação profissional na área de formação ligada ao agronegócio), o percentual de mulheres atuando é de apenas 40%, enquanto, fora do agronegócio, há um percentual de 12% de mulheres em atuação. Na área de formação no agronegócio, um percentual maior de homens obtém trabalho (63%). As mulheres predominam entre os indivíduos que não atuam na área de formação (17%), entre os desempregados (17%) e entre aqueles fora do mercado de trabalho (7%).

Tabela 1
Participação dos gêneros nas tipologias de inserção profissional

Tipologias	Mulheres	Homens
Atuação profissional na área de formação ligada ao agronegócio	40%	63%
Atuação profissional na área de formação não ligada ao agronegócio	12%	6%
Sucessão familiar	7%	8%
Atuação profissional não relacionada à área de formação	17%	13%
Desempregado	17%	5%
Fora da força de trabalho	7%	4%
Total	100%	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Neste estudo, considerou-se a sucessão geracional como um possível caminho de inserção profissional para os egressos. Essa alternativa é pouco considerada por outros pesquisadores, apesar de se tratar de uma das formas comuns de atuação entre esses profissionais. Identificou-se que 38% dos respondentes são filhos de produtores rurais. Neste grupo, tem-se 224 egressos com um percentual de homens de 59% e de mulheres, de 41%. Em razão disso, ponderou-se se assumir a gestão da propriedade familiar consiste em um dos caminhos escolhidos pelos egressos.

Os resultados demonstram que mulheres e homens realizaram a sucessão geracional em proporções semelhantes: 7% e 8%, respectivamente (Tabela 1). Tal fato chama a atenção, pois, historicamente, as mulheres são preteridas na sucessão geracional. Dentre as propriedades onde ocorreu a sucessão geracional, 71% pertencem à agricultura familiar, sendo as demais propriedades de médio e grande portes.

Para melhor compreensão dos fatores que influenciaram as mulheres a realizarem a sucessão, foram mensurados aspectos como: renda da propriedade; nível de escolaridade; área da propriedade; pertencer ou não à agricultura familiar; dentre outros, que não demonstraram influência estatística significativa.

Foi desenvolvido um modelo de regressão logística, tendo como amostra somente as egressas filhas de produtores rurais. O objetivo era mensurar se a variável “investimentos em maquinário” – importante indicador de modernização do empreendimento – exerce influência sobre a variável dependente “sucessão geracional”. Para isso, foi testada a colinearidade das variáveis e identificada a inexistência desta. O modelo de regressão logística proposto mostrou-se válido, dado que: $X^2(1) = 4,308$, p (significância) $< 0,05$. A explicação da variância do modelo oscilou entre 0,086 (Cox & Snell) e 0,117 (Nagelkerke). Assim, considera-se que as previsões do modelo apresentam 12% de acerto, ou seja, o modelo é capaz de explicar 12% das alterações registradas na variável “sucessão geracional”.

A regressão logística, registrada na Tabela 2, foi gerada tomando-se a variável dependente “Sucessão geracional foi realizada?” como variável binária – codificada em 1-Sim, 0-Não – e codificando em 1-Sim, 2-Não a variável independente “Foi realizado algum tipo de investimento em maquinário nos últimos cinco anos?”. Estes resultados permitem afirmar que a variável independente – “investimento em maquinário” – possui relação de causalidade com a variável dependente – “sucessão geracional realizada”.

Tabela 2
Resultado da regressão logística binária

		Variáveis na equação					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	OR*
Etapa 1a	Investim_máquinas(1)	1,386	0,682	4,133	1	0,042	4
	Constante	-0,916	0,374	5,997	1	0,014	0,4

* OR - Odds Ratio: Razão de chances

Fonte: Elaborada pelos autores.

O valor de odds ratio (OR) = 4 indica que, à medida que o predictor “investimento em máquinas” aumenta, cresce em quatro vezes a chance de ocorrência da sucessão geracional entre as filhas de produtores rurais. Pode-se, assim, considerar que, em propriedades onde se investe em maquinário, há maior probabilidade de que mulheres realizem a sucessão geracional. Essa relação pode sugerir que, em propriedades mais abertas à modernização da produção, há mais espaço para as mulheres atuarem. Outra interpretação possível é que as mulheres se interessam mais por trabalhar em propriedades modernizadas. Investigações futuras focadas em entender o fenômeno podem vir a explicar melhor esse achado da pesquisa.

Os dados também mostraram que o incentivo dos pais parece ser um fator que impactou positivamente a sucessão. Dentre as egressas sucessoras, 70% afirmaram que receberam incentivo dos pais para assumir a propriedade.

Outro ponto revelado pela pesquisa é que, dentre as sucessoras, apenas 25% recebem remuneração pelo trabalho na propriedade da família, o que sugere que a sucessão geracional realizada pelas mulheres pode estar ocorrendo apenas em funções de apoio à condução dos negócios, mas não como atividade principal das herdeiras, pois a maioria delas realiza outras atividades profissionais para obter renda paralelamente às atividades na propriedade familiar.

Diferença de remuneração e relação com a escolaridade

Quando analisamos a renda média atual dos egressos, percebe-se diferença significativa na renda obtida por homens e mulheres. Os dados demonstram que os homens têm renda média de 6,9 salários mínimos mensais e as mulheres, 3,2 salários mínimos. A Tabela 3 ilustra as diferenças de renda. A maioria das mulheres tem renda de até quatro salários mínimos, enquanto a renda dos homens concentra-se nas faixas mais elevadas.

Tabela 3
Renda atual em classes

Classe de renda	Gênero	
	Homens	Mulheres
Renda de até 2 salários mínimos	24%	47%
Renda de 2 a 4 salários mínimos	24%	33%
Renda de 4 a 10 salários mínimos	39%	20%
Renda de 10 a 20 salários mínimos	10%	0%
Renda acima de 20 salários mínimos	4%	0%
Total	100%	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Inicialmente, imaginou-se que as diferenças de renda e remuneração estavam principalmente relacionadas às atividades desenvolvidas. Assim, para aprofundar a análise, calculou-se a renda média da atividade/cargo desempenhado por gênero. Conforme indicado na Tabela 4, as diferenças de renda ocorrem porque os homens estão nos cargos hierarquicamente mais elevados. Ademais, quando analisamos a renda média em cada cargo/atividade profissional, verifica-se que, em todos os casos (com exceção da atividade rural na fazenda da família e de atividades de pesquisa e ensino), a renda dos egressos é superior à das egressas. Assim, os dados demonstram que as diferenças de renda entre homens e mulheres ocorrem por ambos os motivos: dificuldade das mulheres em alcançar cargos hierarquicamente mais elevados e menor remuneração, mesmo exercendo funções idênticas.

Tabela 4
Renda média por atividades profissionais

Cargos/atividade profissional	Renda média	
	Homens	Mulheres
Cargos administrativos e de gestão administrativa	12,5	3,0
Cargos diretamente relacionados à formação	5,7	4,0
Cargos indiretamente relacionados à formação	5,1	3,1
Cargos não relacionados à formação	3,5	2,2
Cargo em órgão público relacionados à formação	5,7	3,9
Cargos relacionados à comercialização de insumos/implementos/ <i>commodities</i>	10,3	4,3
Atividade empreendedora relacionada ao agronegócio	7,1	3,9
Atividade empreendedora não relacionada à área de formação	9,3	3,8
Atividade empreendedora de produção rural	11,9	4,0
Cargos de gestão técnica	6,8	4,6
Atividade de pesquisa e ensino	5,5	8,2
Atividade rural na fazenda da família	5,1	5,9

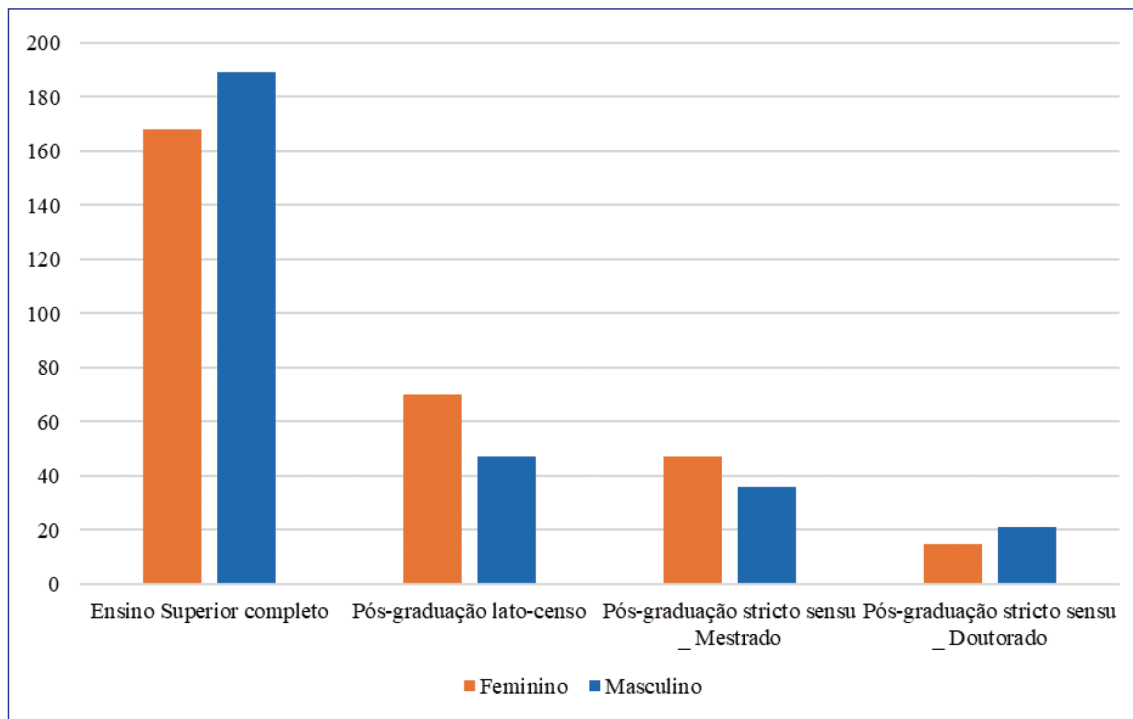
* Renda média em salários mínimos.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Deve-se, também, compreender que a categoria “mulheres” não apresenta homogeneidade, pois, neste aspecto, cabe considerar a dimensão raça para um melhor entendimento sobre a inserção dessas profissionais. Na indagação sobre a renda das profissionais pretas egressas, verifica-se que a situação é ainda mais crítica: 64% delas possuem renda de até 2 salários mínimos; a renda média das mulheres pretas é de 2,2 salários mínimos, contrastando significativamente com a renda média dos homens: 6,9 salários mínimos.

Comparou-se, a seguir, o nível de escolaridade atual de homens e mulheres, a fim de observar se este fator poderia justificar a diferença na renda. Os dados (Figura 1) revelam que, em maior proporção, as mulheres deram continuidade aos estudos e são maioria entre os que possuem pós-graduação *lato sensu* e mestrado. Por conseguinte, seu nível educacional é superior ao dos homens. Assim, avalia-se que a remuneração inferior das mulheres não está relacionada ao seu nível de escolaridade, uma vez que estas combinam níveis de escolaridade mais elevados com rendas mais baixas.

Figura 1
Escolaridade atual por gênero



Fonte: Elaborada pelos autores.

Principais atividades desempenhadas por homens e mulheres

Foram analisados os cargos ocupados pelos respondentes que trabalham, visando identificar se homens e mulheres possuem equiparação nas atividades desempenhadas. Por meio de agrupamento e sintetização dos cargos, chegou-se à Tabela 5, que mostra as principais atividades profissionais desempenhadas, divididas por gênero. Como se pode observar, há mais mulheres do que homens em funções administrativas. As mulheres também são maioria entre aqueles que trabalham em cargos não relacionados à formação e são minoria em cargos relacionados à comercialização de insumos, gestão técnica, pesquisa e ensino e entre aqueles que empreendem. Só há mais mulheres do que homens empreendendo quando a atividade não está relacionada à área de formação. Nota-se, ainda, que o quantitativo de mulheres que atuam nas propriedades familiares também é um pouco inferior ao quantitativo de homens. Chama a atenção o número de mulheres em cargos públicos relacionados à área de formação: nesta posição há um percentual de 8% de mulheres e 2% de homens.

Tabela 5
Principais atividades profissionais desempenhadas por gênero

Cargos/atividade profissional	Homens	Mulheres
Cargos administrativos e de gestão administrativa	11%	16%
Cargos diretamente relacionados à formação	12%	11%
Cargos indiretamente relacionados à formação	18%	22%
Cargos não relacionados à formação	6%	7%
Cargo em órgão público relacionados à formação	2%	8%
Cargos relacionados à comercialização de insumos/implementos/ <i>commodities</i>	20%	13%
Atividade empreendedora relacionada ao agronegócio	5%	3%
Atividade empreendedora não relacionada à área de formação	1%	3%
Atividade empreendedora de produção rural	3%	0%
Cargos de gestão técnica	11%	10%
Atividade de pesquisa e ensino	9%	5%
Atividade rural na fazenda da família	3%	2%
Total - amostra	100%	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

A influência do gênero sobre a inatividade profissional

Tendo em conta que o número de mulheres supera o número de homens desempregados e/ou fora da força de trabalho, desenvolveu-se um modelo de regressão logística buscando mensurar se há influência do gênero sobre a variável dependente “situação profissional” (indica se o egresso está trabalhando) e se outras variáveis também poderiam explicar a inatividade. Testada a colinearidade das variáveis e identificada a sua inexistência antes de realizar a análise, foi possível gerar o modelo. O modelo de regressão logística proposto mostrou-se válido, dado que: $X^2(1) = 25,879$, p (significância) $< 0,05$.

A explicação da variância do modelo oscilou entre 0,043 (Cox & Snell) e 0,071 (Nagelkerke). Pode-se afirmar que as previsões do modelo apresentam 7% de acerto, ou seja, ele é capaz de explicar 7% das alterações registradas na variável “situação profissional”. A princípio, o poder de explicação do modelo parece limitado, pois uma multiplicidade de fatores influenciaria a situação profissional do egresso. Entretanto, o modelo mostra-se relevante por fornecer um indicativo importante de como as variáveis em questão interferem nessa condição.

Foi considerada variável dependente “Situação profissional: você está trabalhando atualmente?”, a qual se trata de uma variável binária; e variáveis independentes: a) “Gênero”; b) “Idade”; c) “Continuou os estudos após a conclusão do curso superior?”. O resultado da regressão (Tabela 6) permite afirmar que a variável “Gênero” possui relação de causalidade com a variável dependente “Situação profissional”, dado que a significância é de 0,000. Desse modo, a causalidade pode ser considerada direta, uma vez que o coeficiente da regressão (B) é positivo. A variável “Situação profissional – está trabalhando atualmente?” foi codificada como “1-Sim” e “2-Não” (sendo “2-Não” a categoria de referência); enquanto a variável “Gênero” foi codificada em “1-Feminino” e “0-Masculino”. As demais variáveis presentes no modelo, conforme demonstra a Tabela 6, não possuem significância estatística, ou seja, não influenciam a variável dependente.

Tabela 6
Resultado da regressão logística binária

Variável	B	S.E. (Erro padrão)	Wald	df	Sig.	OR*
Gênero(1)	1,105	0,241	21,014	1	0	3,018
Idade	-0,03	0,031	0,945	1	0,331	0,971
Estudou_apos_form_DICOT(1)	0,187	0,31	0,365	1	0,546	1,206
Constante	-1,395	0,921	2,292	1	0,13	0,248

Fonte: Elaborada pelos autores.

Conforme ilustrado na Tabela 6, o valor de OR = 3,018 indica que, à medida que o previsor “Gênero” cresce, aumenta a chance de ocorrência de “Situação profissional = 2” (não está trabalhando). Assim, pode-se afirmar que uma egressa tem três vezes mais chances de não estar trabalhando em comparação com um egresso.

Foram incluídas outras variáveis no modelo, como idade; realização de estágio; escolaridade dos pais; curso realizado; instituição onde o curso superior foi realizado. Nenhuma destas, no entanto, demonstrou significância estatística, não sendo possível afirmar a existência de associação com a variável dependente.

DISCUSSÃO

O mercado de trabalho é marcado por expressiva desigualdade de gênero, a qual revela situações desfavoráveis às mulheres. Diante desse fato, este estudo buscou analisar as condições de inserção no mercado de trabalho dos egressos de instituições de ensino públicas de Goiás da área de Ciências Agrárias e Tecnologia em Agronegócio. O objetivo foi verificar a realidade vivenciada pelas egressas e as desigualdades relacionadas ao trabalho que as afetam. Os achados da pesquisa apontaram, em linha com outros estudos (Barros et al., 2019; Menezes & Silva, 2016; Pereira et al., 2011; Silva & Redin, 2020; Szöllösi & Dias, 2017), que as mulheres enfrentam segregação ocupacional, discriminação salarial e dificuldade de ascensão profissional. Esse cenário é resultado, principalmente, da divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres posições de menor prestígio, poder e remuneração (Hirata, 2015; 2018; Hirata & Kergoat, 2020). Os achados revelam, ainda, que a segregação ocupacional, a dificuldade de ascensão profissional e a desigualdade salarial – principais formas de desigualdade de gênero no trabalho relatadas na literatura (Acker, 2006; Biroli, 2018; Fernandez, 2019; Hirata, 2015; Thome & Melo, 2018) – marcam a atuação profissional de egressas de cursos superiores de Ciências Agrárias e Agronegócio em Goiás. As tipologias de inserção profissional criadas evidenciam a segregação ocupacional existente no agronegócio, ao evidenciar que as ocupações diretamente ligadas a este setor são mais disputadas e apresentam uma menor representação feminina.

Mesmo graduando-se em um curso superior da área de Ciências Agrárias em número proporcionalmente semelhante ao dos homens, as mulheres não conseguem atingir as mesmas posições ou tipos de inserção profissional. Isso indica que, no setor do agronegócio, ainda há preferência pela contratação de homens. Os cargos conquistados pelas mulheres nesse setor são hierarquicamente inferiores, com remuneração mais baixa. Ainda que desempenhem as mesmas atividades, sua renda é inferior. Esses achados corroboram as considerações de Acker (2006), Alves e Cavenaghi (2012), Haussmann et al. (2018), Hirata (2018), Melo e Thomé (2018), T. T. R. W. Proni e M. W. Proni (2018) e Vaz (2013), que ressaltam as desvantagens e discriminações vivenciadas pelas mulheres em sua inserção no mercado de trabalho. Em contrapartida, os resultados contradizem as conclusões de Borges et al. (2021), os quais afirmam que as mulheres têm conseguido expandir sua inserção profissional e quebrar barreiras existentes no setor da agropecuária.

A pesquisa indicou que as mulheres predominam em instituições públicas, o que pode ser explicado pelo fato de estas instituições possuírem um processo seletivo menos discriminatório, dado que o acesso ao emprego público depende de aprovação em concursos (Vaz, 2013).

Os resultados revelam, também, que há o dobro de mulheres em funções administrativas em comparação com homens, o que reflete os princípios da divisão sexual do trabalho, que designa às mulheres as funções de apoio, ao passo que os homens estão à frente de atividades técnicas e estratégicas (Biroli, 2018; Hirata & Kergoat, 2007; Kergoat, 2009). Além disso, as mulheres representam a maioria entre aqueles que ocupam cargos não relacionados à formação obtida (17%).

Os cargos ocupados pelas mulheres são inferiores hierarquicamente e menos relacionados à sua área de formação. No que diz respeito à ascensão a posições gerenciais, os resultados revelam que o acesso das egressas a esses espaços é restrito: dentre os 15%, 10% estão na gestão técnica e 5% na gestão administrativa. Essa conclusão é similar às de Borges et al. (2021), Oliveira e Serra (2018) e Pereira et al. (2011), que identificaram que, apesar de ter aumentado o número de mulheres no setor do agronegócio, o número de homens, especialmente em cargos de chefia, é superior. Isso indica que o “teto de vidro”, conforme apontado por Oliveira e Serra (2018), persiste no agronegócio.

A análise da tipologia de inserção profissional também permitiu constatar que as mulheres são minoria na sucessão geracional (7%). Entretanto, proporcionalmente, o percentual de mulheres sucessoras é maior: dentre os filhos de produtores rurais, o percentual de homens que se tornaram sucessores foi de 16%, e de mulheres, 21%. Tal resultado contradiz, parcialmente, a maioria dos estudos, que aponta que as mulheres têm buscado outras alternativas de inserção profissional no mercado de trabalho ante um processo sucessório que, tradicionalmente, privilegia os herdeiros homens (Breitenbach & Corazza, 2020; Brumer, 2004; Brumer et al., 2008). Todavia, ao observar que o trabalho das mulheres nas propriedades familiares ocorre concomitantemente ao desempenho de outras atividades profissionais e que a maioria não recebe remuneração pela atividade relativa à sucessão, descortina-se um quadro no qual as mulheres, apesar de sua atuação como sucessoras, não têm as mesmas oportunidades que os homens. Isso evidencia outros tetos de vidro acima das cabeças femininas, além daqueles tradicionalmente descritos pela literatura (Fernandez, 2019; Vaz, 2013). O incentivo dos pais e o investimento em maquinário aparecem como questões importantes para que os filhos assumam a sucessão, conforme evidenciado por Breitenbach e Corazza (2020), Colle (2016) e Pessotto et al. (2019). Herdeiros e herdeiras parecem se sentir mais motivados em encarregar-se da sucessão em fazendas mais estruturadas, maiores e mais prósperas (Bertoni & Cavicchioli, 2016; Cavicchioli et al., 2018).

As mulheres também figuraram como a maioria entre desempregados (17%) e profissionais fora da força de trabalho (7%), corroborando os dados do IBGE (2022). Fatores como o número de crianças no domicílio, maior responsabilidade pelas tarefas domésticas e de cuidado ajudam a explicar a predominância de mulheres entre os desempregados (Cabral & Veronese, 2020; Hirata, 2015; Thome & Melo, 2018).

A situação das mulheres pretas é ainda mais grave. Este grupo registra renda mais baixa dentre todos os demais (64% delas possuem renda de até 2 salários mínimos), o que remete claramente à existência de desigualdades relacionadas à cor da pele dentro do próprio grupo feminino. Tal resultado reforça as considerações de Biroli e Miguel (2015), Hirata (2014) e Hirata et al. (2009), os quais entendem que as opressões são múltiplas e complexas e que não é possível compreender as desigualdades quando se analisa uma variável isoladamente. O caso do setor do agronegócio não foge à regra: egressas negras enfrentam oportunidades de trabalho mais desfavoráveis em comparação com os demais grupos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os achados do presente estudo endossam o entendimento de que as mulheres brasileiras têm conquistado vitórias parciais ao longo da história, como o aumento do nível de escolaridade e uma maior inserção no mercado de trabalho. Entretanto, ainda apresentam baixa representação em muitas áreas e sofrem com a segregação ocupacional e a discriminação salarial. A participação das mulheres no setor do agronegócio reflete essas assimetrias e revela que ainda há muito a ser conquistado.

Em termos de contribuições, este estudo buscou ampliar o escopo dos estudos da área do agronegócio ao incorporar a literatura sobre estudos de gênero. A realização de uma pesquisa, cujos resultados foram analisados sob a lente de estudos de gênero, revelou que esse setor é fortemente marcado pelo patriarcalismo. O presente estudo também contribuiu para a literatura de gênero ao revelar a presença subalternizada das mulheres em um setor econômico pouco estudado pelas feministas, reforçando o entendimento de que, embora as mulheres estejam presentes no mercado de trabalho, seguem enfrentando obstáculos à sua inserção e ascensão em determinados setores. Outra contribuição que os achados trazem para os estudos de gênero diz respeito ao fenômeno do “teto de vidro” no processo sucessório de gestão das propriedades rurais, que não alija as mulheres da gestão dos negócios, mas lhes destina posições de menor relevo, muitas vezes sem remuneração.

Avança-se, também, em relação aos estudos anteriormente desenvolvidos sobre o agronegócio (Barros et al., 2019; Borges et al., 2021; Menezes & Silva, 2016; Pereira et al., 2011; Silva & Redin, 2020; Szöllösi & Dias, 2017), dado que o escopo da presente pesquisa é mais abrangente, pois aborda todas as formações de nível superior em ciências agrárias e agronegócio e amplia os possíveis caminhos trilhados após a formação. Inclui-se, nesse caso, o caminho da sucessão geracional, efetuando-se uma comparação entre a situação de mulheres e de homens. Além disso, recorre-se a métodos quantitativos para traçar relações de causalidade. Ao contrário de estudos anteriores, esta pesquisa identifica que a diferença de remuneração está relacionada à dificuldade de ascender aos cargos mais elevados e aponta que, mesmo ocupando cargos idênticos, as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens. Ademais, em contrapartida a estudos prévios, esta pesquisa estabelece uma relação entre escolaridade e remuneração e demonstra a inexistência desta relação, sobretudo para as mulheres. O presente estudo também avança ao comprovar, com dados quantitativos, que gênero influencia no desemprego, na remuneração e nas posições ocupadas. Ressalta-se, ainda, que estudos anteriores não haviam identificado o trabalho no serviço público como possível alternativa para evitar a discriminação e possibilitar que as mulheres atuem na área de formação, obtenham renda e ascensão profissional. Esse achado é relevante e pode contribuir para a futura inserção profissional das mulheres.

Em termos práticos, os achados da pesquisa podem ser úteis para que as universidades que oferecem cursos relacionados ao agronegócio direcionem suas ações com vistas a ampliar a empregabilidade das egressas. Às empresas atuantes no setor, o estudo pode auxiliar com percepções para o desenvolvimento de estratégias capazes de tornar o setor menos refratário à presença feminina. Ao poder público, a pesquisa reforça a importância de políticas de combate à desigualdade e discriminação de gênero.

Quanto a limitações, a opção pela pesquisa de natureza quantitativa, apesar de ter permitido a elaboração de um retrato abrangente da inserção de egressos de cursos ligados ao agronegócio, não permitiu aprofundar as sutilezas e especificidades subjacentes às desigualdades observadas. Assim, sugere-se a realização de pesquisas futuras de natureza qualitativa, direcionadas a este mesmo público, com vistas a aprofundar o entendimento dos desafios enfrentados pelas mulheres no processo de inserção profissional no agronegócio, bem como explicitar as nuances do processo de sucessão geracional.

REFERÊNCIAS

- Acker, J. (1990). A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Alves, J. E. D., & Cavenaghi, S. M. (2012). Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. *Mediações. Revista de Ciências Sociais*, 17(2), 83-105. <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2013v18n1p83>
- Barros, G. S. de C., Castro, N. R., Gilio, L., Souza, M. L. de S., Jr., Morais, A. C. de P., & Almeida, A. N. de. (2019). *Mulheres no Agronegócio*, 1(1), 5-13. [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres no agro_FINAL\(3\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL(3).pdf)
- Bertoni, D., & Cavicchioli, D. (2016, November). Farm succession, occupational choice and farm adaptation at the rural-urban interface: The case of Italian horticultural farms. *Land Use Policy*, 57, 739-748. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2016.07.002>
- Biasoli, P. K. (2016). Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. *Indicadores Econômicos FEE*, 43(3), 125-140. <https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/3672>
- Biroli, F. (2018). *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. Boitempo.
- Biroli, F., & Miguel, L. F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações. Revista de Ciências Sociais*, 20(2), 27. <https://doi.org/10.5433/2176-6665.2015v20n2p27>
- Borges, G. da R., Beuron, T. A., Notari, M. B., & Rezena, G. V. (2021). A existência de preconceito de sexo no trabalho: uma abordagem com trabalhadoras no agronegócio. *Gênero*, 21(2), 47-65. <https://doi.org/https://doi.org/10.22409/rg.v21i2>
- Botelho, M. G. L., & Almeida, R. H. C. (2020). Juventude rural e sucessão geracional em comunidade rural da Amazônia Oriental. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*, 13(12), 1-29. <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/126>
- Breitenbach, R., & Corazza, G. (2020). Jovens rurais do Rio Grande do Sul/Brasil: questões de gênero na sucessão geracional. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 16(3), 397-412. <https://doi.org/10.54399/rbgr.v16i3.5889>
- Brumer, A. (2004). Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul. *Revista Estudos Feministas*, 12(1), 205-227. <https://doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100011>
- Brumer, A., Pandolfo, G. C., & Coradini, L. (2008, 25-28 de agosto). Gênero e agricultura familiar: projetos de jovens filhos de agricultores familiares na Região Sul do Brasil. In *Anais do 8º Seminário Internacional Fazendo Gênero: Corpo, Violência e Poder*, Florianópolis, SC, Brasil.
- Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300003>
- Cabral, S. M., & Veronese, M. V. (2020). Trabalho e desemprego: mulheres na Região do Vale dos Sinos-RS. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 9(2), 27. <https://doi.org/10.18316/desenv.v9i2.6886>
- Cavicchioli, D., Bertoni, D., & Pretolani, R. (2018). Farm succession at a crossroads: The interaction among farm characteristics, labour market conditions, and gender and birth order effects. *Journal of Rural Studies*, 61, 73-83. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.06.002>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3a ed.). John Wiley & Sons.
- Colle, G. (2016). *Fatores condicionantes à sucessão intergeracional em empresas familiares rurais* (Dissertação de Mestrado). Faculdade Meridional IMED, Passo Fundo, RS, Brasil.
- Colodetti, A. P., & Melo, M. (2021). As relações de gênero e a cultura brasileira no ambiente de trabalho: estudo com mulheres de aplicativos de mobilidade urbana. In *Anais do 8º Simpósio Internacional Trabalho, Relações de Trabalho, Educação e Identidade*, Belo Horizonte, MG, Brasil. <https://doi.org/10.47930/1980-685x.2020.2802>
- Coutinho, E. L. da C., Maia, I. P., Araújo, M. E. de A., & Alvareli, L. V. G. (2021). A desigualdade profissional de gênero: dificuldades femininas para alcançar cargos de liderança. *Revista H-Tec Humanidades e Tecnologia*, 5(Especial), 211-229. <https://www.fateccruzeiro.edu.br/revista/index.php/htec/article/view/239>
- Fernandez, B. P. M. (2019). 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*, 26, 79-103. <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>
- Figueredo, P. M., & Cavazotte, F. (2022). Mulheres e carreiras gerenciais: a construção da identidade de líder em um ambiente corporativo masculino. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(4), e2022-0152. <https://doi.org/10.1590/1679-395120220152>
- Gasson, R., & Errington, A. (1993). *The farm family business*. CAB International.
- Hausmann, D. C. S., Vogt, M., Hein, N., & Silva, M. Z. da. (2018). Desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro: uma análise na área de ciências sociais aplicadas. *Enfoque: Reflexão Contábil*, 37(3), 129. <https://doi.org/10.4025/enfoque.v37i3.35892>
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 1(26), 61-73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- Hirata, H. (2015, outubro). *Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa* (Análise, nº 7). Friedrich Ebert Stiftung Brasil. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf>
- Hirata, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14-27. <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>

- Hirata, H., & Kergoat, D. (2020). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Política & Trabalho*, 53, 22-34. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>
- Hirata, H., Laborie, F., Doaré, H. Le, & Senoier, D. (2009). *Dicionário crítico do feminismo*. Editora UNESP.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3), 331-344. <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil* (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, 38). https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>
- Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada. (2019, outubro). *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*. https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10275/1/bmt_67.pdf
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2016). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2016*. <http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo*. Editora UNESP.
- Kergoat, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos CEBRAP*, 86, 93-103. <https://doi.org/10.1590/s0101-33002010000100005>
- Maia, M. M. (2016). Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. *Cadernos Pagu*, 46, 223-244. <https://doi.org/10.1590/18094449201600460223>
- Marília, M., & Almeida, A. M. F. (2015). Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. *Dados*, 58(3), 749-789. <https://doi.org/10.1590/00115258201558>
- Martins, B. V., Scherdien, C., & Rocha-De-Oliveira, S. (2019). Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: reflexões e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 564-576. <https://doi.org/10.1590/1679-395173103>
- Matte, A., Marisa, S. R., Lago, A., & Andreatta, T. (2019). Agricultura e pecuária familiar: (Des)continuidade na reprodução social e na gestão dos negócios. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 15(1), 19-33. <https://doi.org/10.54399/rbgdr.v15i1.4317>
- Menezes, R. S. S., & Silva, F. D. (2016). Trabalho e identidade de gênero de gestoras de organizações do agronegócio em Minas Gerais. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 3(2), 127-144. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2016.v3n2.81>
- Moraes, J. P., Wissmann, A. D. M., Jeremias Junior, J., & Andrade, A. G. M. (2022). Uma análise da inserção profissional dos egressos do curso de Administração no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 23(5), eRAMG220169. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg220169.pt>
- Oliveira, K. H., & Serra, M. M. P. (2018). Mulheres, tempos e espaços na ciência agropecuária paulista. *Revista Artemis*, 25(1), 203-218. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1807-8214.2018v25n1.36187>
- Pereira, A. N., Machado, V. L., & Boas, A. A. V. (2011). A inserção feminina no mercado de trabalho do Agronegócio: um estudo comparativo da Sadia e da Perdigoão. *Organizações Rurais & Agroindustriais*, 10(1), 23-34. <https://www.revista.dae.ufra.br/index.php/ora/article/view/89>
- Pessotto, A. P., Costa, C., Schwinghamer, T., Colle, G., & Corte, V. F. D. (2019). Factors influencing intergenerational succession in family farm businesses in Brazil. *Land Use Policy*, 87, 104045. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.104045>
- Proni, T. T. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1), 1-21. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>
- Sá, J. G. S. de, Lemos, A. H. da C., & Oliveira, L. B. de. (2022). Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(4), 500-513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>
- Saffioti, H. (1969). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Editora Vozes.
- Salvagni, J. (2020). As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(3), 572-582. <https://doi.org/10.1590/1679-395176660>
- Silva, B. R. da, & Redin, E. (2020). Lugar de mulher é onde ela quiser: os desafios das mulheres no mercado de trabalho dos agronegócios. *Revista Estudo & Debate*, 27(3), 158-180. <https://doi.org/10.22410/issn.1983-036x.v27i3a2020.2531>
- Spinelli-de-Sá, J. G., Lemos, A. H. da C., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2017). Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(4), 109-136. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n4p109-136>
- Szöllösi, T. D., & Dias, M. S. D. L. (2017). Trajetória socioprofissional da mulher na agronomia: uma questão de renda e da satisfação profissional. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 10(36), 5-27. <https://doi.org/10.3895/cgt.v10n36.7664>
- Thome, D., & Melo, H. P. de. (2018). Mulheres e poder: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro, RJ: FGV.
- Vaz, D. V. (2013). O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, 22(3), 765-790. <https://doi.org/10.1590/s0104-06182013000300007>
- Vogt, M., Barbosa, E. T., Silva, M. Z. da, & Schmitz, A. P. (2020). Fatores determinantes das diferenças salariais entre as ocupações da contabilidade. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 336-352. <https://doi.org/10.1590/1679-395177220>

Cássia da Silva Castro Arantes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0519-7469>

Doutora em Agronegócio pela Universidade Federal de Goiás (UFG); Professora no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IFGoiano). E-mail: cassia.arantes@ifgoiano.edu.br

Ana Heloísa da Costa Lemos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6222-662819>

Doutora em Sociologia pelo Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ); Professora da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). E-mail: aheloisa@iag.puc-rio.br

Gabriel da Silva Medina

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5815-6812>

Doutor em Ciências Naturais pelo Albert Ludwigs Universitaet Freiburg (UNI-FREIBURG); Professor na Universidade de Brasília (UNB). E-mail: gabriel.medina@unb.br

José Elenilson Cruz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9901-3340>

Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UNB); Professor no Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília (IFB). E-mail: jose.cruz@ifb.edu.br

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Cássia da Silva Castro Arantes: Conceituação (Igual); Curadoria de dados (Liderança); Análise formal (Liderança); Aquisição de financiamento (Liderança); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Igual); Escrita- rascunho original (Liderança); Escrita- revisão e edição (Igual).

Ana Heloísa da Costa Lemos: Conceituação (Liderança); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Liderança); Supervisão (Igual); Escrita- rascunho original (Suporte); Escrita- revisão e edição (Liderança).

Gabriel da Silva Medina: Conceituação (Igual); Análise formal (Suporte); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Liderança); Supervisão (Liderança); Escrita- revisão e edição (Igual).

José Elenilson Cruz: Conceituação (Igual); Análise formal (Suporte); Metodologia (Suporte); Administração de projeto (Igual); Supervisão (Igual); Escrita- revisão e edição (Igual).

DISPONIBILIDADE DE DADOS

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo está disponível mediante solicitação ao autor correspondente Cássia da Silva Castro Arantes. O conjunto de dados não está publicamente disponível devido conter informação de cunho pessoal que podem vir a comprometer a privacidade dos participantes da pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IFGoiano), Campus Rio Verde, pelo apoio financeiro concedido para a tradução do texto.

EDITOR-CHEFE

Hélio Arthur Reis Irigaray (Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9580-7859>

EDITOR ADJUNTO

Fabrizio Stocker (Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro / RJ – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6340-9127>

PARCERISTAS

Claudia Monteiro Fernandes (Universidade Federal da Bahia, Salvador / BA – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0536-2516>

Janaína Maria Bueno (Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia / MG – Brasil). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0858-7657>

RELATÓRIO DE REVISÃO POR PARES

O relatório de revisão por pares está disponível neste link: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/91019/85518>