



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
CAMPUS POSSE

INSERÇÃO PROFISSIONAL E LIDERANÇA FEMININA: AS
DESIGUALDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE
TRABALHO DO AGRONEGÓCIO EM POSSE (GO)

LÍDIA GABRIELE CAMPOS LIMA DA SILVA

POSSE- GO
2024

LÍDIA GABRIELE CAMPOS LIMA DA SILVA

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E LIDERANÇA FEMININA: AS
DESIGUALDADES VIVENCIADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE
TRABALHO DO AGRONEGÓCIO EM POSSE (GO)**

Artigo apresentado à banca
avaliadora do Instituto Federal
Goiano como requisito para
conclusão do curso de Bacharel
em Administração.

Orientação: Prof. Msc. Daniel Neto
Francisco.

**POSSE- GO
2024**

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me proporcionar oportunidades e por conseguir desfrutar do processo com força, saúde e fé para seguir em frente e conquistar cada etapa desta jornada acadêmica. Agradeço à minha família pelo apoio incondicional em todos os momentos ao longo do curso. Por estarem ao meu lado em cada desafio, com amor e paciência, oferecendo não apenas palavras de incentivo, mas também gestos de carinho que fizeram toda a diferença, o cuidado e dedicação mesmo nas pequenas coisas. Estou imensamente grata por compartilharem comigo essa trajetória e por serem minha base e motivação.

Ao meu noivo, meus agradecimentos pela sua dedicação, paciência e apoio incansável. Você esteve ao meu lado em cada dificuldade e sempre acreditou no meu potencial, me ajudando a enfrentar os desafios com coragem. Seu carinho e cuidado foram essenciais para que eu me mantivesse firme e confiante em um momento tão desafiador como esse que vivenciamos.

A todos os professores que passaram pela minha vida durante esses quatro anos de curso, que com seus conhecimentos puderam agregar de uma forma imensamente significativa, tornando o aprendizado eficaz e leve, minha eterna gratidão por cada gesto, cada palavra de incentivo e cada momento de apoio. Quero também expressar minha gratidão às professoras que aceitaram o convite para compor a banca examinadora do meu TCC. Sou grata ao tempo, e a contribuição com suas experiências e conhecimentos, fico honrada com a presença de mulheres tão importantes e competentes que inspiram e quebram barreiras incansavelmente. Esse trabalho é, sem dúvida, um reflexo do amor e da dedicação de cada um de vocês.

INSERÇÃO PROFISSIONAL E LIDERANÇA FEMININA: AS DESIGUALDADE VIVENCIADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DO AGRONEGÓCIO EM POSSE (GO)

Lídia Gabriele Campos Lima da Silva
Graduanda em Administração - IF Goiano, campus
Posse. lidiagabriele@estudante.ifgoiano.edu.br

Daniel Neto Francisco
Mestre em Desenvolvimento Territorial e Políticas Públicas,
UFRRJ. Professor do IF Goiano, campus Posse.

daniel.neto@ifgoiano.edu.br

Resumo: O artigo apresenta a inserção profissional e a liderança feminina no mercado de trabalho do agronegócio em Posse (GO). Assim, o objetivo geral da pesquisa é compreender os desafios inerentes da inserção e da permanência destas mulheres no mercado de trabalho do agronegócio local. O estudo é descritivo-exploratório com abordagem qualitativa. Para a realização da coleta de dados foi realizado um questionário semiestruturado, para obtenção dos dados e informações necessárias. O resultado nos mostra um cenário de desafios marcados por discriminação e desigualdade de gênero onde enfatiza os obstáculos enfrentados pelas mulheres cotidianamente. Ainda que haja crescimento da participação das mulheres, existem barreiras que são enfrentadas, desde uma valorização desigual em comparação aos homens bem como preconceitos de gênero. Essas dificuldades se manifestam tanto na conquista de posições de liderança quanto no reconhecimento de suas competências.

Palavras-chave: Luta; liderança feminina; direito; jornada.

Abstract: The article presents the professional integration and female leadership in the agribusiness job market in Posse (GO). Thus, the general objective of the research is to understand the inherent challenges of the integration and permanence of these women in the local agribusiness job market. The study is descriptive-exploratory with a qualitative approach. Data collection was carried out through a semi-structured questionnaire to gather the necessary data and information. The results reveal a scenario of challenges marked by discrimination and gender inequality, highlighting the obstacles women face daily. Although there has been growth in women's participation, barriers persist, including unequal valuation compared to men and gender prejudice. These difficulties manifest both in achieving leadership positions and in gaining recognition for their competencies.

Keywords: Struggle; female leadership; rights; journey.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo traz como temática a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de um tema já debatido em diferentes pesquisas, no entanto, ainda são necessárias investigações mais específicas voltadas para o setor voltado ao agronegócio, onde todas as desigualdades de gênero ainda se mostram evidentes.

De maneira geral, a presença das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo nos cargos de liderança, é marcada por desafios relacionados à discriminação e desigualdade (Queiroz, Gonçalves, Kruger, 2017). A liderança e a inserção profissional feminina têm sido amplamente debatidos nos últimos anos, a busca pela igualdade de gênero vem conquistando força em diversas áreas, tais como pesquisadoras, pecuaristas, produtoras, agricultoras, executivas, engenheiras agrônomas, entre outras.

O empreendedorismo feminino é um fenômeno que varia de acordo com fatores sociais, culturais e econômicos. Ganhou relevância nas últimas décadas à medida que desafios tecnológicos e sociais incentivaram a procura por modelos alternativos de desenvolvimento, e que, ao mesmo tempo, abrissem caminhos para a inserção efetiva das mulheres no mercado de trabalho, de forma mais flexível (Pontes, 2024).

Sabe-se que o setor do agronegócio é majoritariamente dominado por homens, ressaltam-se todos os desafios relacionados à desigualdade e também à discriminação profissional. Historicamente, o setor do agronegócio tem sido predominantemente dominado por homens, com a mulher desempenhando papéis secundários ou ocupando posições menos visíveis (Da Silveira, 2021). Logo, no cenário atual, a participação das mulheres tem sido crescente nesta área. A crescente participação das mulheres no setor agrícola resultou em seu envolvimento cada vez maior na gestão de propriedades rurais, proporcionando-lhes a chance de demonstrar suas habilidades e aptidões no campo do agronegócio (Dias, 2008).

Este estudo pretende explorar os desafios, mas também as oportunidades que o potencial feminino possui, com foco no município de Posse, situado na Microrregião do Vão Paranã, no interior do estado de Goiás. Além de identificar quais são as barreiras e as oportunidades encontradas diante dessa realidade que atualmente ainda é bastante

complexa, pois envolve desde as condições de ingresso da mulher no mercado de trabalho, até as condições de permanência.

Com intuito de correlacionar os desafios encontrados no mercado de trabalho, o ingresso das mulheres ocorreu de maneira intensa participação a partir da Revolução Industrial, quando surgiu a necessidade de complementar a renda familiar, com esse cenário, ocorreu a introdução ao trabalho remunerado.

Os autores Reskin (1990), Blau (2000), Cotter (2001), trazem as seguintes contribuições para destacar desafios deste tema: 1) discriminação salarial pura, onde os homens costumam receber salários mais elevados, comparado ao das mulheres, mesmo em cargos idênticos; 2) margem ocupacional: mulheres em um contexto geral, tendem a ocupar postos de trabalho menos qualificados, consequentemente uma remuneração mais baixa; 3) dificuldade de ascensão profissional, fenômeno conhecido como “teto de vidro”. Elemento que se refere às dificuldades enfrentadas pelas mulheres, que buscam crescer na carreira e chegar em posições de liderança na hierarquia das empresas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Luta pelos Direitos das Mulheres: Uma Análise Histórica

A luta pelos direitos das mulheres é uma jornada profunda e multifacetada que se desenrola ao longo de séculos. De acordo com Gonçalves et al. (2024, p. 53), dentre as desigualdades existentes, a de gênero é uma problemática bastante antiga, oriunda do patriarcado, mas ainda vivenciada, sendo enfrentada cotidianamente pelo sexo feminino. Portanto, essa desigualdade se manifesta em diversos aspectos da vida, como no acesso a oportunidades profissionais, na representação política, nos direitos reprodutivos e nas relações de poder dentro da própria sociedade.

Outrossim, essa trajetória reflete a persistência e a resiliência de inúmeras vozes que clamam por igualdade e justiça. Historicamente, as mulheres têm enfrentado diversos desafios e formas de discriminação, mas, ao mesmo tempo, têm liderado movimentos vigorosos que culminaram em transformações significativas na sociedade. A luta pela igualdade de gênero segue sua trajetória de evolução enfrentando novos desafios e celebrando conquistas significativas. Desta maneira, o objetivo incessante é a construção de uma sociedade mais justa e equitativa para todas as mulheres. Cada etapa dessa jornada é um poderoso lembrete da força da

solidariedade, assim como da necessidade premente de continuar a promover a igualdade de gênero em todas as dimensões da vida. Essa busca incansável por justiça e equidade ressoa em cada ação, inspirando mudanças significativas na sociedade.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho se intensificou no período da Revolução Industrial, conforme Silva Pereira 2020 relata que a inserção da mulher no mercado de trabalho durante o período representou uma transformação que trouxe à tona a exploração e desigualdade. Devido a necessidade de complementar a renda familiar as mulheres foram inseridas nesse cenário. Com isso, essa inclusão, no entanto, aconteceu em condições de desigualdade, com uma diferença salarial, remunerações inferiores às dos homens, apesar de estarem desempenhando suas respectivas funções com competência.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho durante a Revolução Industrial representou uma transformação significativa na estrutura laboral, trazendo à tona questões de exploração e desigualdade de gênero que marcariam as bases para futuras lutas por direitos trabalhistas e igualdade (Silva, Pereira, 2020, p. 45).

Além disso, as mulheres passaram a encarar a dupla jornada de trabalho, trazendo assim a necessidade de conciliar as responsabilidades profissionais e também as domésticas. Entre os séculos XIX e XX, o trabalho feminino era visto como temporário e inferior ao trabalho masculino. Os cargos mais importantes eram reservados exclusivamente para os homens.

A maioria dos trabalhos atribui aos estereótipos de gênero e à pseudoneutralidade da ciência como as causas para as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente científico, especialmente o que os trabalhos denominam como segregação horizontal, que se refere ao menor número de mulheres em determinadas áreas do conhecimento (Machado, 2021, p. 31).

Historicamente, a subordinação feminina foi bastante evidente. Na Antiguidade Oriental, as mulheres eram vistas e tratadas como propriedades dos homens e sequer tinham direitos, decisões e escolhas. Logo, o empoderamento feminino e a luta pela independência vem se desenvolvendo com conquistas básicas, como o direito de voto e o direito de educação até a desvinculação da imagem social da mulher como “mulher submissa” (Silva; Kondo; Dutra, 2020, p. 06), ou mesmo como “sexo frágil”.

Vale destacar, que o patriarcado também estava presente na sociedade grega, e na Idade Média, com o Cristianismo, a marginalização das mulheres se tornou bastante intensa. O que exigia delas uma obediência ao pai e ao marido. A contar da

Idade Moderna, com o Renascimento, as mulheres tiveram maior espaço para reivindicar sua liberdade e autonomia, buscando seu espaço na sociedade. Do período medieval e no início do Renascimento conhecem-se de escritos feitos por mulheres nos quais, de alguma forma, expressam o seu descontentamento para a forma degradante como eram tratadas (Siliprandi, 2010).

Com isso, ao analisar o presente artigo, percebe-se que as mulheres vêm ocupando cada vez mais espaço no agronegócio local, com isso, o estudo de Silva e Redin (2020) mostra que as mulheres ainda enfrentam dificuldades para ingressar no setor e, de modo conjunto, experimentam a forte dominação masculina no seu familiar, no curso de graduação, no ambiente de trabalho e, em seus relacionamentos pessoais. Correlacionando, a marginalização das mulheres na Antiguidade e Idade Média influenciou extremamente a formação das estruturas patriarcais que ainda persistem. Na Grécia Antiga, a cidadania plena era permitida aos homens, o que resultava na exclusão das mulheres da vida política. Durante o período medieval, a ascensão do cristianismo manteve a subordinação feminina aos interesses dos homens. Somente com o Renascimento e a era da Idade Moderna, as mulheres começaram a questionar essa posição inferior. Filósofas como Christine de Pizan, no século XV, exerceram o papel de pioneiras ao defender a educação feminina para alcançar igualdade intelectual e social.

Christine atribuíu muito valor às mulheres, considerando-as a base e a fortificação de sua cidade. Esse artifício é o ápice de suas ideias, ou seja, a participação de mulheres fortes e sábias, educadas para desempenhar suas atribuições na sociedade em pé de igualdade com os homens. Isso deveria ser possível, segundo a escritora, se houvesse educação igualitária (Rodrigues, 2024, p. 34).

Inclusive, a intelectual abordou a inacessibilidade das mulheres à educação e a igualdade de gênero, argumentando que as diferenças reconhecíveis são, de fato, construções sociais. Suas reflexões destacam a importância de romper esses preconceitos para promover um ambiente mais justo e equitativo, deste modo levando a questionar a condição da mulher. Ela se ergueu em sua defesa, utilizando o direito à educação como sua principal bandeira. Ademais, esses movimentos resultaram no surgimento do feminismo no século XIX, cujo objetivo seria alcançar os direitos como o voto e o acesso à educação e ao trabalho.

Todos esses estereótipos reforçam a ideia de que algumas profissões são “naturais” para as mulheres, como, por exemplo, as que são voltadas ao ensino e aos

cuidados domésticos, resultando em uma concentração feminina nos empregos de menor remuneração e reconhecimento social. Os obstáculos que as mulheres enfrentam na sociedade, em especial nas relações de trabalho, impedem a plena concretização dos direitos femininos (Jaborandy; Freitas, 2020, p. 122).

Em suma, a desproporção salarial é uma forma evidente de discriminação. Visto que, mulheres que atuam com as mesmas funções que homens constantemente recebem salários mais baixos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres ganham, cerca de, 20% menos que os homens em suas funções similares, fazendo com que a desigualdade de gênero seja algo recorrente.

No Brasil, a situação é ainda mais desfavorável para mulheres negras, que sofrem também com racismo estrutural. Conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2009 registrava-se uma diferença de cerca de 40% na renda média entre as mulheres negras e os homens brancos. Sendo estes últimos o grupo com maiores níveis médios de renda (R\$1.491,00). Enquanto as mulheres negras registravam uma renda média de R\$544,60.

As desigualdades e preconceitos sofridos pelas mulheres no ambiente de trabalho são um problema persistente e ainda muito presente em diversas sociedades, embora já tenham ocorrido grandes progressos nas últimas décadas na luta pela igualdade de gênero, ainda existem disparidades gritantes que afetam as oportunidades de trabalho das mulheres e limitam seu progresso profissional (Monteiro, 2023. p. 31).

A questão de gênero promove, inclusive, a desigualdade de renda entre os próprios grupos negros. O que ilustra como a questão do gênero é mais latente, como observa Araújo (2019). Sobretudo, mesmo com a demonstração de competência para ocupar cargos elevados, a mulher ainda enfrenta desafios com a sua valorização, muitas vezes sendo menos reconhecida do que os homens nas mesmas posições, o que revela a questão de preconceitos e desigualdades de gênero no ambiente laboral.

Em relação a esse preconceito, que também é voltado à maternidade, onde por diversas vezes existe uma necessidade de provar que são competentes para assumir essas posições, tendo jornada de múltiplas responsabilidades. Segundo Pereira, Santos e Borges (2005), a presença feminina no mercado de trabalho tem passado por transformações significativas nas funções ocupacionais. Embora existam cargos tradicionalmente associados a mulheres e outros a homens, pesquisas indicam que, além do aumento numérico, as mulheres estão conquistando posições que antes eram exclusivas para o sexo masculino.

Em relação à mulher no agronegócio, encontra-se uma certa diferença comparada ao gênero masculino, há uma ideia de que o homem representa mais segurança para a gestão dos negócios. Tendo essa percepção, que contribui para a preferência para que os cargos sejam ocupados por homens. Prevalecendo assim a ideia de que são mais competentes para desempenhar a função. Segundo Camargo (2018), as mulheres enfrentam desafios constantes, principalmente na gestão de suas equipes. Muitas vezes, os funcionários não respeitam suas orientações por serem mulheres. O preconceito em relação ao número de filhos é outro desafio comum no mercado de trabalho das trabalhadoras mães.

De maneira geral, observa-se que ainda existem obstáculos para a atuação das mulheres neste ambiente, devido aos papéis sociais que desempenham, e as diferenças salariais existentes. Apesar dos avanços, verifica-se a persistência de condições de trabalho desfavoráveis às mulheres, que evidenciam a existência de viés de gênero na distribuição entre homens e mulheres nas ocupações e setores econômicos (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020). Mediante ao exposto, ainda sim, por muitas vezes são desacreditadas pelas suas habilidades e competências.

Portanto, os avanços são consideráveis, especialmente se comparados aos anos que se passaram, porém, ainda há um longo percurso a ser seguido. Pois, embora as mulheres exerçam um papel fundamental na sociedade, em muitos casos ainda não se veem como protagonistas nos cargos em que ocupam. Ainda há diversos aspectos que precisam ser analisados e colocados em prática para promover a equidade no mercado, como: políticas organizacionais mais flexíveis para atender as profissionais mães.

2.2. Liderança Feminina: Análise sobre Desafios e Perspectivas

Em síntese, ao longo da história, as funções da mulher no trabalho sofreram mudanças consideráveis. Por séculos, as mulheres assumiram majoritariamente as responsabilidades domésticas e o cuidado com a família. Por conseguinte, em meados do século XX, devido às guerras mundiais, a demanda por trabalhadores adicionais fez com que muitas mulheres assumissem funções antes exclusivas dos homens, desempenhando funções em fábricas de munições, transportes e até na agricultura, numa tentativa de manter a economia em funcionamento enquanto os homens se encontravam no campo de batalha.

Mediante ao exposto, mesmo depois dos conflitos, muitas mulheres foram encorajadas a retomar suas funções tradicionais, porém, o anseio por igualdade e autonomia já havia sido desencadeado. Deste modo, nas décadas subsequentes, levando as a fazer movimentos feministas buscando por igualdade de direitos no ambiente de trabalho, o que incluía salários equitativos e chances de progresso.

A Liderança das mulheres, especialmente no contexto do foco atual na igualdade de gênero. Apesar dos progressos significativos, as mulheres ainda enfrentam numerosos desafios no local de trabalho e no seu caminho para posições de liderança. Desafios como estereótipos, harmonia entre a vida pessoal e a vida profissional, ausência de representação, entre outros. Apesar da maior parte da população ser feminina, inclusive na força de trabalho, nota-se uma representação significativamente menor de mulheres em cargos de liderança (Forte, et al. 2024).

Essas batalhas resultaram em transformações notáveis nas décadas de 1960 e 1970, quando leis foram postas em prática para assegurar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho, possibilitando que as mulheres almejassem uma gama mais ampla de carreiras e cargos de liderança (Carvalho, 2023). Apesar dos desafios ainda presentes, as mulheres seguem ganhando espaço e reconhecimento em todas as áreas profissionais. Destarte que, apesar das dificuldades e preconceitos que persistem, a liderança da feminização foi melhorada. Assim, com base nessas condições, o ambiente de negócios é único as características específicas das mulheres e a consciência dos papéis diferenciados que podem desempenhar execução, tornando-os mais relevantes e valiosos, capazes de liderar hoje com a mesma eficiência e eficácia que qualquer outra nação.

O aumento gradual de mulheres nos cargos e funções diversificadas sugere um avanço significativo na busca pela igualdade de gênero dentro do mercado de trabalho. Atualmente, elas possuem uma liderança relacionada aos índices de escolaridade comparada aos homens e estão, embora de forma menos expressiva, assumindo os cargos de chefia, posições gerenciais e também áreas profissionais, como por exemplo, voltados para advocacia, medicina, arquitetura e engenharia. A introdução da mulher no mercado de trabalho, em um contexto de mudanças significativas, foi impactada pela precarização das relações laborais, o que indica uma insegurança e instabilidade para os colaboradores, onde se encontram desamparados pelas normas trabalhistas.

O direito do trabalho tem como objetivo principal garantir condições justas e dignas de trabalho para todas as pessoas, independentemente de seu gênero. No entanto, historicamente, as mulheres enfrentaram desafios e discriminações no âmbito do trabalho (Carvalho, 2023, p. 14).

A marginalização histórica enfrentada pelas mulheres e os desafios que são encontrados atualmente no mercado de trabalho expõe o quadro complexo de desigualdade de gênero que requer atenção. Com intuito de promover um ambiente de trabalho inclusivo e justo, é indispensável que empresas e governos invistam na política de igualdade, com foco na redução das disparidades salariais, e nos desafios encontrados durante o período da maternidade. Conforme apontam os dados da pesquisa realizada em 2016 pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), praticamente metade das mulheres brasileiras acabam saindo do mercado de trabalho em até 02 (dois) anos após o período de licença maternidade (Machado, Neto, 2016).

O puerpério, as demandas da maternidade e a difícil necessidade de conciliar as responsabilidades do trabalho com as atividades familiares são algumas das barreiras que impedem que as mulheres alcancem cargos de liderança. Essa mudança não beneficiará apenas as mulheres, entretanto trará um impacto positivo na sociedade como um todo, como consequência irá contribuir para um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo.

Essa sensibilidade é mais acentuada para as mulheres, que frequentemente ocupam posições precárias, como nas atividades não remuneradas, no trabalho doméstico ou na atuação de produção para consumo próprio ou familiar. Ademais, o processo de promoção tem um ritmo lento comparado aos homens. Conforme Ferreira (2021), ainda que a divisão de gênero no mercado de trabalho profissional esteja se alterando e que as mulheres ocupem profissões de alta qualificação e status social, a discriminação permanece gerando condições desiguais nos seus rendimentos salariais.

Outro desafio significativo é a necessidade de conciliar todas as demandas do trabalho com as responsabilidades domésticas. Há um conflito entre as exigências profissionais e o papel tradicional de cuidadora, esta que é exercida desde os primórdios e foi atribuída historicamente às mulheres, constantemente resulta em uma aflição emocional e um desconforto psicológico. As dificuldades enfrentadas pelas mulheres para equilibrar as atividades domésticas e profissionais, ao conciliar a dupla jornada de trabalho, é considerada como um dos principais obstáculos para

que as mulheres alcancem conquistas semelhantes às dos homens no mercado de trabalho. Dessa forma, mulheres que trabalham em tempo integral executam tarefas domésticas em paralelo, o que demonstram níveis elevados de estresse, além de relatar dificuldades relacionadas à saúde mental fragilizada. De acordo com Medeiros; Aguiar; Barham (2020), a situação de sobrecarga pode tornar essas mulheres mães trabalhadoras suscetíveis a quadros de depressão e de burnout.

Essa situação é frequentemente amplificada pela falta de compreensão e apoio, resultando em um ciclo vicioso de baixa produtividade, estresse, mal humor e cansaço excessivo que pode levar à degradação de sua saúde física e mental. Da mesma forma, as representações sociais são responsáveis por delinear todas as diferenças relacionadas aos gêneros masculino e feminino, fazendo com que as mulheres se submetam ao sentimento de culpa ao escolherem ingressar no mercado de trabalho, permitindo uma vida dedicada ao lar.

Um entrave ainda encontrado é a validação contínua da capacidade feminina no ambiente profissional. A mulher atuando no mercado de trabalho acarretou muitas pressões, como a exigência constante de qualificações e o também o acúmulo de responsabilidades, englobando as tarefas domésticas. Assim como conquistas no campo profissional, as funções sociais tradicionalmente atribuídas às mulheres não desapareceram, mantendo-se a realidade da dupla jornada, o que traz consigo uma sobrecarga emocional e física.

O mercado de trabalho feminino do agronegócio em Goiás acarreta questionamentos de sua capacidade para equilibrar essas demandas. Entretanto, é importante reconhecer que o trabalho representa uma fonte de reconhecimento e autonomia. Um ponto a ser analisado é o acesso limitado a creches e também programas de apoio à parentalidade, que consequentemente prejudica a vida das mães trabalhadoras. Sem o suporte institucional, acarreta uma limitação sobre suas oportunidades de crescimento e sucesso no ambiente profissional.

Conforme Alexandre, (2023, p.22), a fim de que a mãe possa trabalhar, se assim desejar/precisar, mas em trabalho decente e compatível com a dignidade da pessoa humana, sem precisar abdicar da maternidade, políticas públicas materno infantis devem fomentar medidas que oportunizem a elas trabalho e exercício da maternidade de maneira harmoniosa. Ainda cita que, as políticas devem considerar, por exemplo, soluções alternativas às creches, uma vez que estas não suportam toda a demanda de crianças; nesse sentido, são bem-vindas iniciativas, tais como as

creches corporativas ou em ambientes de serviço público e em coworkings maternos/familiares.

Por outro lado, é fundamental que, apesar das adversidades, o trabalho feminino passou a ser uma fonte de reconhecimento e empoderamento social. A participação das mulheres no mercado de trabalho melhora não só a economia, mas também fortalece seu papel na sociedade, trazendo uma maior autonomia e poder de decisão.

2.3. Desigualdade de Renda: Uma Questão de Gênero

O desequilíbrio salarial no setor do agronegócio é uma questão complexa, bastante enraizada em fatores culturais, econômicos e sociais que afetam a trajetória profissional das mulheres. Historicamente, o patriarcado domina o setor, perpetuando uma cultura que posiciona os homens nas posições de poder. Essa formação dificulta a valorização e o reconhecimento de todas as contribuições femininas, especialmente em um ambiente que, historicamente, se mantém masculinizado.

A mulher emancipada representaria uma verdadeira ameaça, pois seria perigosa em termos de concorrência. Mesmo na classe operária, os homens tentaram frear essa libertação. A liberdade feminina significaria para o homem não apenas lidar com uma concorrente à altura, mas também perder aquela que, por séculos, foi destinada para servi-lo (Rodrigues, 2024, p. 43).

Desta maneira, a desproporção e a discriminação no agronegócio não afetam apenas as mulheres que já estão atuando no setor, mas também impedem a atração e retenção de novos talentos femininos. Causando assim uma limitação sobre a diversidade e a inovação no agronegócio, que se beneficiaria de uma variedade maior e mais ampla das perspectivas e habilidades. Pois, a inclusão de mulheres em papéis de liderança aumenta a eficácia e a criatividade organizacional.

Em síntese, os impactos relacionados as desigualdades salariais e da discriminação, refletem as trajetórias profissionais e a liderança das mulheres. A limitação das oportunidades de crescimento profissional, resultante dessas barreiras, é capaz de diminuir a confiança e a motivação das mulheres em suas capacidades, acarretando em uma maior rotatividade de profissionais, dificultando alcançar posições de liderança. Mesmo sendo tão capazes quanto os homens, historicamente existe uma desigualdade de oportunidades para o gênero feminino

alcançar os níveis mais altos da hierarquia dentro das organizações, isso acontece principalmente pelo fato de que a carga do cuidado com a casa e a família recaem muito mais sobre as mulheres. Além disso, enfrentam a carga das responsabilidades familiares e domésticas, o que resulta uma diminuição de seu tempo e energia dedicado às atividades profissionais. Essa dupla jornada pode afetar negativamente sua saúde mental e física, dificultando o desempenho no trabalho, e em suas residências.

Diante do que foi exposto, a escassez de mulheres em cargos de liderança, o que dificulta a visualização das trajetórias profissionais dentro do setor. Essa carência de modelos a serem seguidos desanima as mulheres que têm o desejo de progredir em suas carreiras. Além disso, a ausência de políticas de inclusão nas empresas do agronegócio pioram a situação, a grande maioria não implementa medidas efetivas, com intuito de promover a igualdade de gênero. Com isso, há um aumento no que diz respeito ao reconhecimento e às oportunidades de liderança para as mulheres.

Mesmo sendo tão capazes quanto os homens, historicamente existe uma desigualdade de oportunidades para o gênero feminino alcançar os níveis mais altos da hierarquia dentro das organizações, isso acontece principalmente pelo fato de que a carga do cuidado com a casa e a família recaem muito mais sobre as mulheres (Silva, 2023 p. 5).

As mulheres por muitas vezes enfrentam condições de trabalho desiguais, como flexibilidade de horário e menor oferta de benefícios, o que prejudica o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e a vida profissional. Faz-se imprescindível a criação de ambientes de trabalho respeitosos e inclusivos é essencial. O reconhecimento das contribuições e o fortalecimento das redes de apoio no setor são passos essenciais para ampliar e promover as oportunidades de liderança feminina no agronegócio.

As líderes femininas acabam colocando em prática dentro das organizações tudo aquilo que já vem embutido em seu comportamento do gênero. Elas estão prontas para focar no negócio sem se esquecerem das pessoas que as circulam (Ferigato; Conceição, 2020, p. 168).

Assim, a transformação de todas as dinâmicas de gênero no agronegócio exige um compromisso constante e um trabalho em conjunto entre governos, sociedade civil e as empresas. Promover a igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social; traz consigo um objetivo essencial para o crescimento econômico com foco no impulso do crescimento sustentável do setor.

2.4. O Mercado de Trabalho Feminino no Agronegócio em Goiás

O setor do agronegócio é conhecido por uma predominância masculina, onde os homens ocupam a maioria dos cargos e têm maior influência nas decisões e liderança, o que muitas vezes cria desafios adicionais para a inserção das mulheres nessa área. De acordo com Almeida(2023, p.13.), Para as mulheres, a luta por seu espaço no mercado de trabalho é tarefa constante e diuturnamente exercitada em todo mundo, e em alguns espaços essa situação se torna mais explícita e desafiadora.

Deste modo, ocorre a consequência da restrição nas posições profissionais, incluindo discriminação salarial, dificuldade para progredir na hierarquia e, mesmo quando a mulher ocupa a mesma função que o homem, ainda há diferenciação na forma de exercer o trabalho. Dessa forma, as mulheres enfrentam dificuldades para ingressar no setor agropecuário, principalmente na região. Conforme 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.

De acordo com Arantes, Lemos, Medina e Cruz (2024), ao analisar a renda média atual dos egressos, percebe-se uma diferença significativa entre os rendimentos de homens e mulheres. Os dados demonstram que os homens possuem uma renda média de 6,9 salários mínimos mensais, enquanto a das mulheres é de 3,2 salários mínimos. A maioria das mulheres possui renda de até quatro saláriosmínimos, enquanto a renda dos homens se concentra nas faixas mais elevadas.

Outrossim, o mercado é marcado pela desigualdade de gênero, criando uma situação desfavorável para as mulheres. Há uma preferência pela contratação de homens, mesmo quando as mulheres possuem a qualificação profissional exigida. Essa desigualdade também restringe o potencial de inovação e diversidade nas empresas, que perdem talentos valiosos.

Vale ressaltar que, não se trata apenas de uma questão social, mas também de um aspecto econômico, diretamente ligado à produtividade. A igualdade de gênero pode gerar um ciclo de crescimento significativo no setor agropecuário, ampliando a eficiência de inovação na área. Contudo, as informações encontradas e apresentadas trazem uma percepção sobre a rotina dos colaboradores que atuam no mercado de

trabalho no estado de Goiás, onde todas as informações encontradas e analisadas evidenciam as diversidades entre os dois gêneros sobre o comparativo de suas atividades exercidas e os seus respectivos benefícios, as oportunidades vivenciadas, também os desafios e as divergências salariais encontradas. Abaixo segue a Tabela 01, que apresenta a renda média dos gêneros feminino e masculino por atividades profissionais.

Tabela 01 - 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

Fonte: Souza (2020). ¹

Conforme os dados acima, é relevante a observação da diversidade encontrada, é notório a diferença da renda média por cargos e atividades profissionais entre os homens e mulheres no estado do Goiás. As atividades realizadas nas fazendas, entre cargos de gerências técnicas, atividades empreendedoras e cargos administrativos, revelam a superioridade dos homens em relação às mulheres na média de suas rendas.

Outro critério a ser observado é a respeito da proporção das atividades que cada colaborador desempenha diante dos seus gêneros, nota-se uma diferença

¹ SOUZA, Maria dos Reis Araújo. Mulheres no contexto da economia solidária na comunidade de Itamatatua-Alcântara-MA: lutas e resistências. 2020. Disponível

significativa sobre a inserção das mulheres no estado de Goiás, sobressaindo em algumas áreas como cargos administrativos, cargos indiretamente/não relacionado à formação, a atuação nas atividades de órgão público que são relacionado à formação acadêmica, com tudo, entende-se a crescente introdução e a importância das mulheres no mercado de trabalho do agronegócio.

Tabela 02 - 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/commodities	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: Souza (2020).

Contudo, ao realizar a análise do seguinte artigo, percebe-se a igualdade no mercado de trabalho, principalmente no setor agropecuário, o que é fundamental para a maximização do potencial produtivo da agricultura, promovendo um ambiente inclusivo e justo, o que é benéfico para os econômicos significativos. Historicamente, as mulheres passaram a ocupar espaços imagináveis por conservadores do sistema patriarcal, e vêm contribuindo em vários setores da economia (Julião, 2021).

As mulheres que têm acesso a recursos, oportunidades e formação tendem a contribuir significativamente nas diversas perspectivas e habilidades causadas pela igualdade, otimizando a produtividade e crescimento pessoal e profissional. Além disso, vale ressaltar que a presença das mulheres no setor favorece não apenas o meio corporativo, mas também a segurança e o empoderamento delas, promovendo

sua autonomia financeira, criando um ciclo virtuoso de crescimento.

Essa participação reduz as desigualdades sociais e econômicas, bem como promove uma sociedade mais equilibrada e inclusiva. E contribui para o fortalecimento do ingresso de novas mulheres nos diferentes setores do mercado de trabalho, inspirando novas gerações, reforçando a importância da diversidade e da equidade e o acesso igualitário às oportunidades é fundamental para construir um futuro mais justo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia é indispensável para guiar as pesquisas por meio de técnicas e procedimentos específicos, contém os elementos que garantem a veracidade da pesquisa, no qual irá garantir a qualidade. Além disso, é descrito de forma detalhada todo o resultado do trabalho. A metodologia de pesquisa científica auxilia no entendimento e conclusão do estudo realizado. A metodologia é a aplicação de métodos e procedimentos que auxiliarão na observação, e na coleta de dados, para que se chegue a um resultado, e/ou a comprovação, podendo ser utilizada em diversas categorias da sociedade (Almeida, 2021, p. 09).

O presente estudo se baseia em uma abordagem descritiva. De acordo com Moreira (2023, p. 14), esse tipo de análise estatística é usado para “descrever e resumir” os dados coletados por meio de tabelas, gráficos, medidas de tendência central, entre outras técnicas. Quanto à abordagem qualitativa, busca compreender, descrever e interpretar os fenômenos pensados em profundidade, sem enfoque matemático (Moreira, 2023).

O estudo tem um caráter descritivo-exploratório, para coletar as informações necessárias, de maneira específica e detalhada, com objetivo de alcançar resultados claros e satisfatórios, englobando todas as necessidades e os interesses locais, o que é essencial para compreensão e análise da pesquisa realizada. Além disso, por sua dimensão exploratória, busca-se compreender o contexto local da situação das mulheres no mercado de trabalho. A abordagem desta pesquisa almeja evidenciar os problemas do estudo em questão. A coleta dos dados de forma detalhada possibilita a aquisição das informações de forma mais clara e precisa. Desse modo, Gil (2002) afirma que: “após, ou juntamente com a análise, pode ocorrer também a interpretação dos dados, que relaciona os resultados com conhecimentos e estudos anteriores” (Gil,

2002, p. 125). Com o propósito de comprovar sua validade e também utilidade nos âmbitos que compõem a sociedade.

Para realização da pesquisa, as informações foram adquiridas através de um questionário elaborado com 15 perguntas. Mediante isso foram selecionadas 25 empresas voltadas ao agronegócio no município de Posse Goiás, analisando a realidade do município que possui uma dimensão demográfica reduzida. Destas questões, 12 foram aplicadas como perguntas fechadas e 03 perguntas abertas, perfazendo assim, um questionário semiestruturado. Nas perguntas abertas os respondentes tiveram um espaço de expor livremente sobre: 1) a quantidade de funcionários que atuam na empresa; 2) as promoções conquistadas ao decorrer dos anos; e, 3) a possibilidade de manifestar o seu ponto de vista ao conciliar o trabalho e as funções domésticas. O intuito da questão é entender a realidade de cada família, em suas realidades múltiplas, mas onde grande parte, apesar da rede de apoio, sente dificuldades ao atender a dupla jornada.

Dessa forma, os questionamentos foram direcionados com foco em entender se a empresa tem a visão de trazer consigo um amparo às gestantes, como, por exemplo, se há incentivo/flexibilidade e apoio, como disponibilizar dias de folga caso necessário, além da licença maternidade exigida por lei. No questionário, foram inseridas questões propositais com duas opções de resposta do tipo: “SIM/NÃO”. E buscou identificar o estabelecimento de ações de promoção à igualdade de bonificações entre homens e mulheres; e a existência de alguma política de benefícios às mulheres, como o auxílio-creche.

Contudo, as informações fornecidas mediante o questionário como instrumento de coleta de dados apresentam a rotina dos colaboradores com objetivo principal de entender a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado sua importância se faz necessário, pois cada resposta trouxe consigo resultado sensato e eficiente sobre o comportamento dos colaboradores diante a instituição e também o compromisso da empresa com seus funcionários. Conforme Chaer, Diniz e Ribeiro (2012) e Mutepfa e Tapera (2019), o questionário apresenta maior comodidade, visto que pode ser respondido quando os inquiridos acharem mais conveniente, o que pode contribuir para a qualidade das respostas, o questionário desenvolvido e aplicado pelo *Google Forms* foi utilizado como instrumento de obtenção de dados do artigo, contendo um número equivalente a 25 respondentes. O questionário ficou disponível para o levantamento de dados entre 01 e 16 de novembro de 2024.

Diante disso, as questões com uma variação de alternativas teve como seu principal objetivo obter as informações com questões elaboradas para entender a quantidade de mulheres e homens nas organizações, trazendo um apanhado das pessoas que estão em cargos de liderança, a quem são destinados os salários mais altos, entendendo se há uma preferência por homens ou mulheres ao contratar um novo colaborador, e um ponto importante é entender como a empresa classifica os planos de carreiras das mulheres no decorrer dos anos e se existe uma busca para igualar as bonificações e a remuneração dos colaboradores.

No que diz respeito à metodologia qualitativa utilizada no estudo tem o enfoque na percepção dos respondentes. Desta forma, utiliza-se do método do estudo de caso único (YIN, 2015) como estratégia de inserção em campo e análise do contexto. O questionário semiestruturado segue, conforme Oliveira (2023), o padrão estrutural de mesclar em um único roteiro de perguntas abertas e fechadas. Isto se deu para que para que fosse possível promover uma análise de onde os colaboradores atuam e os seus níveis hierárquicos, correlacionando também na identificação das oportunidades para capacitação dos colaboradores, com intuito de entender a inclusão e as ideias adotadas pela empresa a fim de igualar as bonificações entre os homens e mulheres que trabalham em cargos semelhantes na organização.

Deste modo, para que a pesquisa de campo fosse possível, optou-se por promover a coleta dos dados em campo por meio de uma amostragem não probabilística por conveniência (Oliveira, 2021); onde foi delimitado o segmento de empresas do agronegócio com sede no município de Posse (GO), e que possuem seus registros na Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE) atividades voltadas para as: “Atividades de apoio à agricultura e à pecuária; atividades de pós-colheita” (código 01.6).

Quadro 01 - Classificação geral da pesquisa:

Perspectiva	Classificação	Descrição
Quanto à natureza	Aplicada	Tem por finalidade proporcionar um levantamento de dados, onde é possível identificar as desigualdades encontradas pelas mulheres no ramo do agronegócio, as metodologias são baseadas em suas experiências nas empresas do município de Posse (GO).
Quanto aos objetivos	Exploratória	Devido à pouca exploração sobre o tema, o estudo em questão visa compreender e oferecer novos conhecimentos que não foram aprofundados, contribuindo para o crescimento da compreensão acadêmica.
Quanto à abordagem	Qualitativa	O intuito é realizar um comparativo diante das empresas e entender as experiências dos homens e mulheres das organizações pesquisadas. Neste sentido, o enfoque são as percepções dos respondentes.
Quanto aos procedimentos	Estudo de Caso	O estudo de caso fundamenta-se na pesquisa realizada no município de Posse-Go. Um levantamento de dados nas empresas que atende às restrições do CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) - 01.6, que está ligado às atividades de apoio à agricultura e à pecuária e atividades de pós-colheita do agronegócio. O objetivo é estudar a localidade entendendo o comprometimento das empresas com os seus colaboradores, trazendo como pauta as discriminações relacionadas ao gênero feminino

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

É evidente a percepção de que na metodologia qualitativa é realizado um entendimento aprofundado dos fenômenos estudados, fazendo uma análise da interpretação dos dados para obter uma análise minuciosa das informações adquiridas. Diante disso, foram utilizadas técnicas e recursos para transformar as informações adquiridas através do questionário em dados relevantes, transformados em um comparativo das informações obtidas pelas empresas do agronegócio no município de Posse (GO).

Como base para garantir a qualidade da pesquisa, foram analisados artigos científicos publicados na biblioteca virtual do Google acadêmico. O qual a intenção é trazer um comparativo diante das mudanças que aconteceram com o passar dos anos, voltado aos direitos, que foram adquiridos pelas mulheres com a situação atual, as dificuldades encontradas, as discriminações, o peso da dupla ou tripla jornada ao conciliar afazeres domésticos marido, filhos e a sua carreira profissional. Cada dado adquirido foi analisado com cautela para garantir a precisão na aquisição das informações defendidas neste trabalho.

Ao aplicar um questionário com intuito de entender todos os desafios e também

perceber as perspectivas das mulheres que trabalham no agronegócio. Destarte que, primeiramente, é importante considerar a clareza e objetividade das questões, que foram elaboradas buscando atender os aspectos específicos do contexto do trabalho, como o entendimento do acesso, sendo essas: “Recursos e oportunidades de liderança”; “Desafios culturais e familiares”, entre outros. O quadro 02 descreve os critérios de análise e as dimensões qualitativas que embasam as análises.

Quadro 02 - Critérios de análise da pesquisa

ASSUNTO	QUESTÃO DA ANÁLISE	DIMENSÕES QUALITATIVAS
Desafios das mulheres no mercado	Em sua percepção na empresa em que atua, os cargos de liderança são ocupados por: masculino/feminino?	Os critérios utilizados a fim de compreender a realidade relacionada à renda dos colaboradores têm foco na percepção feminina. Ao analisar as respostas do questionário, entende-se que os cargos de liderança são ocupados, majoritariamente, pelos homens. No que diz respeito ao salário, 64% são destinados aos colaboradores do gênero masculino.
	Existe um programa de capacitação para os colaboradores? Se sim, qual gênero tem prioridade nessas capacitações?	
	É notável que a empresa busca igualar bonificações e remunerações entre os colaboradores?	
Oportunidades das mulheres no mercado	Quantas oportunidades de promoções recebeu nesse período?	

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1. A Discriminação e a Luta das Mulheres para Provar Sua Competência Profissional

As mulheres enfrentam desafios significativos para afirmar sua competência no mercado de trabalho, devido a preconceitos históricos e desigualdades estruturais. Visto que a discriminação de gênero persiste em diversas formas, incluindo disparidades salariais, a subestimação de habilidades e a menor representatividade em cargos de liderança (Bispo, 2023. p. 09).

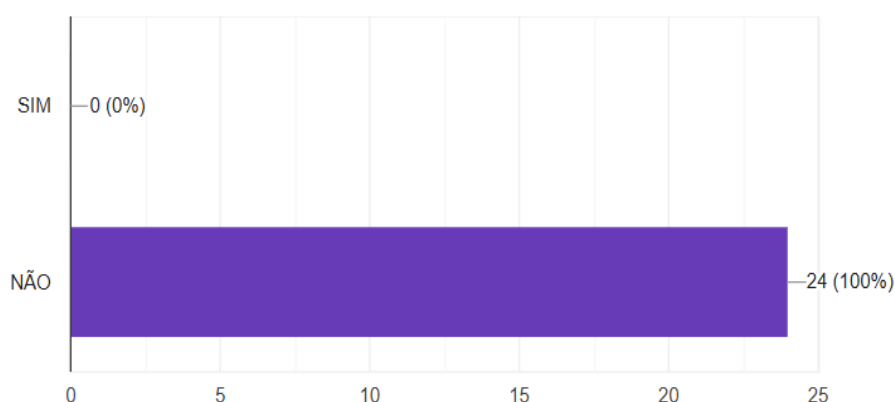
Saliente-se ainda que essa luta contínua exige que as mulheres não apenas demonstrem suas capacidades, mas também enfrentam com perseverança os

estigmas e questionamentos que raramente são impostos aos homens. Ainda, segundo Bispo (2023), é consolidado no imaginário popular que os gêneros masculino e feminino possuem diferentes atributos. O que reforça o estereótipo de que existem cargos e funções para homens e atividades impróprias para mulheres. Conforme as respostas obtidas no questionário, nota-se que, diante das empresas entrevistadas, os homens ocupam uma maior proporção comparada às mulheres, majoritariamente os cargos estão direcionados ao público masculino.

Em suma, superar essas barreiras envolve não só esforço individual, mas também é preciso haver a promoção de políticas inclusivas e mudanças culturais. De modo que seja valorizada a igualdade de oportunidades. Considerando a importância feminina no mercado de trabalho e promovendo uma sociedade mais justa. De tal forma, Izabel (2023) complementa que apesar dos avanços da sociedade brasileira, as mudanças ainda são lentas e o mercado de trabalho ainda é discriminatório, desfavorecendo as atividades laborais das mulheres frente aos homens.

Mediante aos dados obtidos no questionário aplicado, é notório que as empresas não adotam a prática em implementar auxílio que são essenciais visto que a ausência do auxílio-creche prejudica e também reforça as desigualdades, impedindo que muitos profissionais, especialmente as mulheres, possam continuar suas carreiras sem se comprometer. O Gráfico 01, demonstra a representação das empresas entrevistadas:

Gráfico 01 - Auxílio-Creche Na Empresa Para Mães Com Filhos Pequenos.

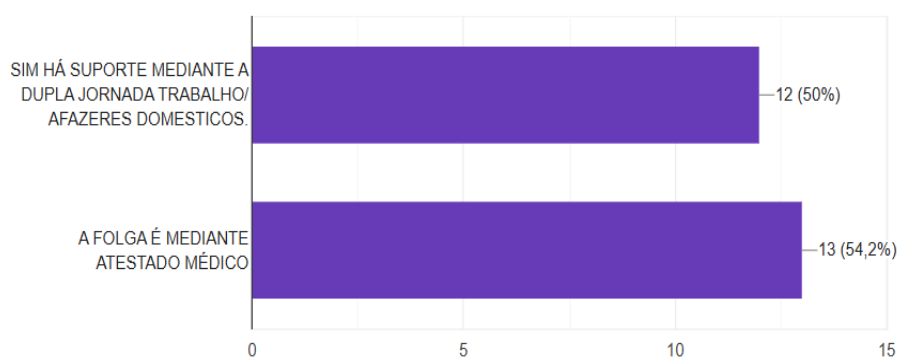


Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A falta do auxílio-creche como uma política do setor revela um desafio amplo do segmento analisado, que é a promoção de uma estrutura de apoio às profissionais que se tornam mães. Como observa Alexandre (2023) muitas profissionais deixam de ser mães para serem reconhecidas no mercado de trabalho. Cenário que, por vezes, não oferece condições mínimas para as mães deixarem seus filhos em um ambiente de cuidados enquanto dão continuidade às suas carreiras profissionais.

Na sequência, buscou-se identificar os incentivos que as empresas do agronegócio de Posse (GO) oferecem para aumentar a flexibilidade na rotina das mulheres gestantes. Observa-se que algumas empresas ainda mantêm a política de que as folgas só podem ser concedidas mediante atestado médico. No entanto, 54,2% das empresas adotam uma abordagem mais flexível, permitindo a ausência das colaboradoras quando há necessidade. Essa flexibilidade pode contribuir para um ambiente de trabalho mais leve e inclusivo, que se adapta às necessidades das gestantes, favorecendo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e oferecendo um suporte mais leve e eficaz. O Gráfico 02 apresenta o panorama deste cenário de incentivos, flexibilidades e sistemas de apoio no contexto das empresas entrevistadas:

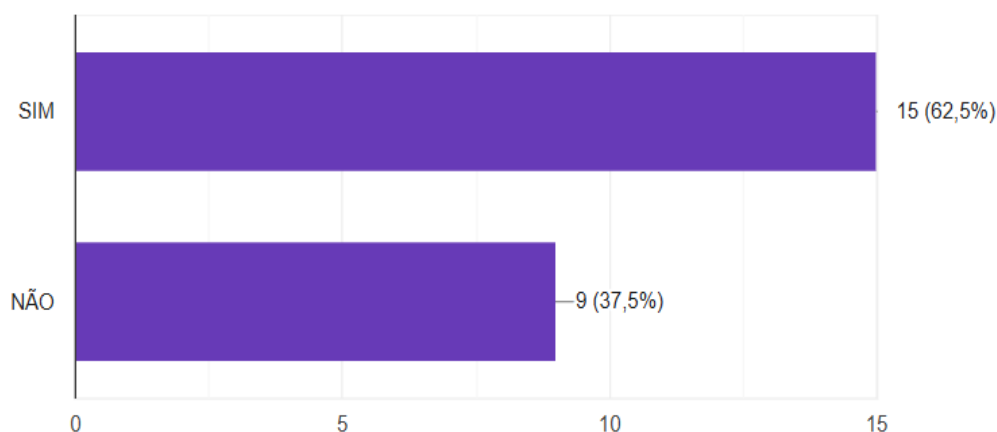
Gráfico 02 - Incentivo/Flexibilidades E Apoio Para Mulheres Gestantes.



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

No que diz respeito às bonificações, é notório que diante das empresas entrevistadas, 62,5% buscam igualar as remunerações entre os colaboradores de diferentes gêneros. Entretanto, 37,5% ainda não adotaram uma política de promoção à igualdade de bonificações e remunerações entre os colaboradores que atuam nos mesmos cargos. O gráfico 03 trata sobre bonificações e remunerações:

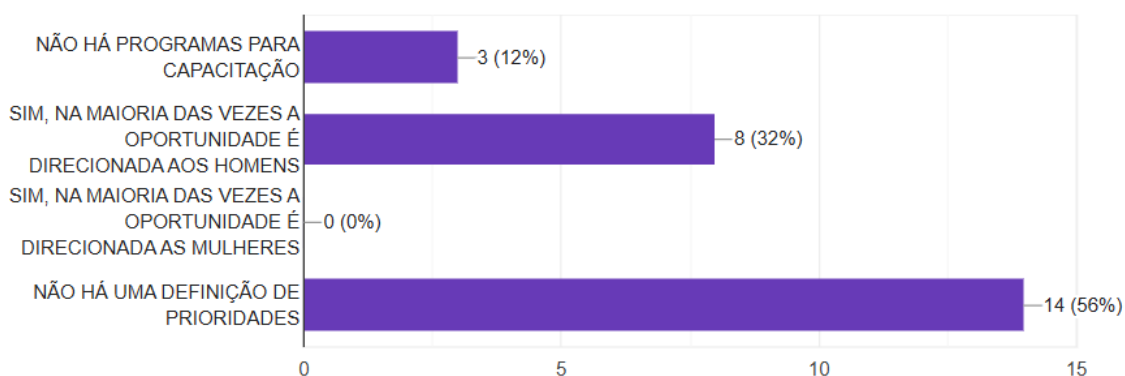
Gráfico 03 - A Empresa Busca Igualar Bonificações E Remunerações Entre Os Colaboradores?



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

No que diz respeito às bonificações, é notório que diante das empresas entrevistadas, 62,5% buscam igualar as remunerações entre os colaboradores de diferentes gêneros. Entretanto, 37,5% ainda não adotaram uma política de promoção à igualdade de bonificações e remunerações entre os colaboradores que atuam nos mesmos cargos. O gráfico 03 trata sobre bonificações e remunerações:

Gráfico 04 - Capacitação Para Os Colaboradores.

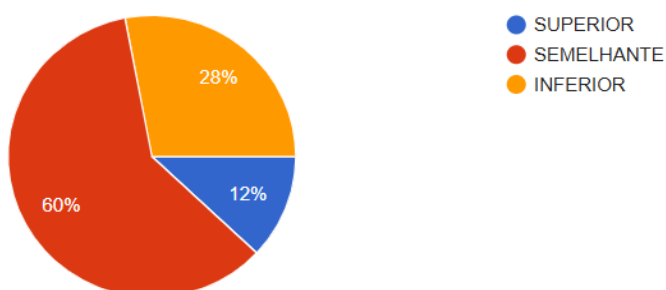


Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

No que diz respeito às bonificações, é notório que diante das empresas

entrevistadas, 62,5% buscam igualar as remunerações entre os colaboradores de diferentes gêneros. Entretanto, 37,5% ainda não adotaram uma política de promoção à igualdade de bonificações e remunerações entre os colaboradores que atuam nos mesmos cargos. O gráfico 03 trata sobre bonificações e remunerações:

Gráfico 05 - Classificação Do Plano De Carreira Das Mulheres: Crescimento Nos Cargos No Decorrer Dos Anos



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

O resultado do gráfico anterior vem ao encontro desafio que Rodrigues (2024) aponta, que é a existência, ainda nos dias atuais, de se perceber institucionalmente os desafios que as mulheres vivenciam no mercado de trabalho. E apesar da presença feminina estar em novas carreiras e ocupações ao longo das últimas décadas, como observam Pereira, Santos e Borges (2005), muitas destas ainda não possuem práticas de igualdade (como a salarial) ou mesmo de equidade entre os gêneros percebendo suas diferenças naturais (como a necessidade de cuidados especiais nos períodos de gestação e puerpério).

Pode-se observar que mesmo com a ampliação de políticas sociais ao longo dos anos, ainda não é suficiente para colocá-las em situação de igualdade de trabalho. É preciso que haja o fomento de políticas de permanência para as mulheres no mercado de trabalho, sobretudo, no período pós puerpério. Assim como ações de melhoria de alguns indicadores sociais para o sexo feminino desde na área de saúde, educação e no campo profissional.

Nota-se a partir dos dados levantados na presente pesquisa que o cenário das mulheres no mercado de trabalho do agronegócio em Posse, entende-se que toda a luta das mulheres por boas condições no mercado de trabalho é uma batalha contínua, que exige não apenas o esforço individual das mulheres, mas também uma

mudança cultural e estrutural na sociedade. Embora os avanços sejam significativos ao longo dos anos, como, por exemplo, o aumento de políticas públicas

voltadas à promoção da igualdade de gênero, ainda existem obstáculos que dificultam a igualdade das oportunidades. Ao analisar os dados da pesquisa, as empresas do município carecem de uma atenção mediante as estratégias utilizadas ao realizarem as contratações, assim como os benefícios e diferenças salariais encontradas na trajetória no decorrer de suas carreiras profissionais. Para isso abordaremos que no local de trabalho as mulheres trans enfrentam grandes desafios, que vão desde a discriminação aberta e o assédio, até obstáculos mais sutis, como a falta de políticas de inclusão eficazes e ambientes corporativos pouco acolhedores (Dos Santos 2024. p. 03).

Tendo em vista aspectos observados, embora a constante discriminação de gênero, que pode ser manifesta de várias formas, como nas questões salariais e até na sub-representação em cargos de liderança, demonstra que é uma mudança necessária em todos os níveis. Conforme Nogueira, (2024. p. 22) para que a justiça de gênero seja alcançada, é essencial o engajamento em práticas de cidadania ativa, que promovam a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres. Entendendo que as empresas e a sociedade na totalidade têm o compromisso com a disponibilidade de um ambiente de trabalho mais justo, onde todos possam exercer seu potencial sem as amarras e preconceitos históricos, tornando, assim, uma sociedade mais equitativa e também economicamente mais forte.

4.2. Conciliar para Sobreviver: Os Desafios de Equilibrar Carreira e Responsabilidades Domésticas

É indiscutível que conciliar carreira e responsabilidades domésticas é um desafio enfrentado por muitas pessoas, particularmente por mulheres, ao serem múltiplas as identidades assumidas pelas mesmas, que ainda carregam a maioria das tarefas de cuidado e administração do lar. Santos Neves (2022) salienta que a variedade de tarefas exercidas pela mulher, restringe a sua oportunidade de vivenciar momentos de lazer, onde tais momentos têm função fundamental na vida do sujeito.

Ao analisar os dados adquiridos através do questionário, há uma percepção em relação ao incentivo, flexibilidade e apoio além da licença maternidade para as mulheres gestantes, conforme apontado no formulário as empresas do município

cerca de 54% não adotam políticas cujo intuito é amenizar a rotina vivenciada pelas mulheres nesse período. As demais se posicionam confirmando que existe um suporte mediante a dupla jornada encontrada no trabalho e em seus afazeres domésticos. Através da pesquisa, no que diz respeito às dificuldades encontradas pelas pessoas que precisam conciliar a vida doméstica e o trabalho, as respostas adquiridas foram avaliadas em níveis: o alto índice, cansativo, máximo, avançado, mediano, difícil.

Desta maneira, os entrevistados que declararam um nível "Alto" indicaram que, além de trabalhar fora, desempenham simultaneamente as funções de esposa, mãe e dona de casa. Outros consideram "exaustivo", porém buscam equilibrar e diminuir as tarefas cotidianas. Também menciona que "O horário do almoço é bastante apertado, mas tentam, da melhor maneira possível, encontrar um equilíbrio. Em relação ao "Nível máximo", os entrevistados afirmaram que "muitas vezes tem que lidar com as questões domésticas e dos filhos no trabalho, mas não conseguem." Já os desafios médios, levam em conta a idade dos filhos, que já estão um pouco independentes. A maior dificuldade está ligada à escassez de tempo para se divertir, dialogar e acompanhar cada fase de crescimento das crianças. Logo, o nível difícil leva em conta a conciliação, considerando a extensa carga horária de trabalho e a necessidade doméstica, o que não é fácil. "É desafiador, pois sentem que está fracassando no lar."

Além disso, um ponto importante a ser analisado é a disponibilidade e flexibilidade encontrada nas empresas do município caso haja necessidade dos colaboradores terem acesso a um horário flexível ou atuarem remotamente, conforme encontrado na pesquisa realizada, a maioria dos colaboradores confirmou a disponibilidade através da empresa. O que traz um retorno positivo, entendo que o colaborador será atendido caso haja necessidade e a empresa avalia também cada caso.

Esse compilado de respostas ressalta o grau da dificuldade enfrentada no cotidiano. Assim, as mulheres tornam-se mais propícias a problemas relacionados à saúde mental, devido às cobranças diárias vivenciadas pelas mesmas. Deste modo, para lidar com essa situação, algumas soluções incluem a divisão mais justa das responsabilidades entre os membros da família, a implementação de políticas de trabalho mais flexíveis, possibilidade de home office, como horários adaptáveis e acesso a serviços de apoio, como programas de auxílio doméstico e creches.

Em resumo, em nossa sociedade contemporânea, essas exigências de carreira

enfrentadas precisam de soluções mais abrangentes e eficazes. Desta maneira, para enfrentar esse desafio, é a divisão mais justa das responsabilidades entre os membros da família. Logo, a busca por igualdade de gênero e justiça social tem impulsionado mudanças nesse cenário, para que beneficie o bem-estar geral de todos os envolvidos. Como já mencionado neste artigo, a implementação de políticas de trabalho mais flexíveis tem se mostrado uma resposta promissora para que possa facilitar o equilíbrio entre carreira e responsabilidades familiares, sendo uma estratégia essencial para promover um equilíbrio sustentável.

Figura 01 - Representação no mercado no agronegócio a partir dos respondentes



Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

A nuvem de palavras tem o objetivo de transcrever do questionário as palavras mencionadas com frequência e que conseqüentemente trazem a importância do incentivo das empresas para os colaboradores que ali atuam. Causando assim um ambiente mais leve e aconchegante para trabalhar.

Portanto, as palavras apresentadas na Figura 01, como "carreira", simbolizam toda a trajetória das mulheres ao longo dos anos, incluindo a necessidade de capacitação para ocupar cargos seguros, considerando todo o tempo exigido para que as mulheres consigam cumprir suas obrigações profissionais e domésticas, o que representa um desafio maior. Há uma ênfase nas responsabilidades que elas assumem nas organizações, além dos apoios e incentivos oferecidos durante o período da maternidade, como a flexibilidade de horários e as bonificações disponíveis pelas empresas entrevistadas. O Quadro

03 apresenta o diagnóstico através dos questionamentos realizados nas empresas locais:

Quadro 03 - Diagnóstico através dos questionamentos realizados nas empresas em Posse (GO)

	Descrição dos Objetivos	Resumo dos Resultados
Objetivos Específicos da Pesquisa	Identificar as barreiras enfrentadas por esses profissionais que almejam crescimento empresarial, reconhecimento, privilégios e bonificações em suas respectivas funções em que atuam	Os dados obtidos pelo questionário mostram que as empresas buscam igualar as bonificações nas empresas. Entretanto, os cargos de liderança e o salário elevado ainda são destinados majoritariamente aos homens.
	Examinar a percepção dos colaboradores a respeito da participação feminina em posições de destaque, analisando as políticas organizacionais que conseguem favorecer ou restringir essa participação.	Mediante as respostas obtidas, a percepção de que as empresas falham em suas políticas organizacionais, os homens estão em um alto número de atuação, enquanto as mulheres buscam conciliar a dupla jornada sem um apoio como auxílios creche, e o incentivo a flexibilidade as gestantes, acarretando uma rotina altamente exaustiva.
	Análise do impacto relacionado ao peso da dupla jornada ao conciliar as atividades domésticas na trajetória profissional das mulheres, entendendo como esse fator influencia as suas oportunidades de crescimento na carreira.	Esse desgaste emocional e a sobrecarga de responsabilidades aumentam o cansaço, especialmente ao lidar com a dupla jornada de trabalho e as tarefas domésticas. Há um sentimento de falha em áreas da vida. Os dados da pesquisa ressaltam o peso das mulheres ao conciliar a vida em casa com o lado profissional, esse desgaste impede o crescimento em suas carreiras.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Portanto, no que diz a respeito do mercado de trabalho, nota-se a melhora significativa, porém as mulheres continuam lidando com a dupla ou tripla jornada. Porém, mesmo diante das dificuldades, continuam lutando para atingir suas metas, buscando autonomia financeira para conquistar seu espaço e a igualdade.

De acordo com Da Silva (2024, p.13), as mulheres vêm enfrentando diversos obstáculos, sendo necessário provar para a sociedade de que conseguem realizar todos os seus objetivos, como quaisquer indivíduos, garantindo sua saúde física e mental, segurança e bem-estar. A autora ainda cita que essa aprovação é proveniente de um sistema machista que ao longo da história barrou o processo de participação e

atuação das mulheres no corpo social.

4.3. Estímulos à Carreira Feminina

Com base no questionário realizado no município, identificou-se que, no que diz respeito à presença de mulheres nas empresas,o público masculino tem uma proporção de 76% no quesito quantidade, o que ressalta a atuação em cargos de liderança. Ainda que os cargos de liderança fossem ocupados majoritariamente pelo público masculino, para as mulheres havia a necessidade de se dedicar com responsabilidade em atender as demandas do trabalho e as suas funções em casa, e do cuidado com a família. Assim, muitas mulheres precisam trabalhar e vivem jornadas duplas ou triplas para dar conta de seus papéis sociais de mãe, esposa e profissional (Ferreira, 2022, p. 12).

Quadro 05 – Síntese das desigualdades do mercado de trabalho local.

Gênero	Gênero com maior Quantidade de Colaboradores:	Os Cargos de liderança são ocupados por pessoas do gênero:	Os salários considerados mais altos são de pessoas do gênero:
Homens	As empresas são ocupadas majoritariamente pelo público masculino com 76% mediante a pesquisa	60% dos cargos de liderança são ocupados pelos homens, o que a percepção da falta de estímulos voltados para as mulheres no quesito atuar em cargos de grandes tomadas de decisões.	Os altos níveis salariais são destinado ao público masculino. Com uma porcentagem de 64% o que ressalta a desigualdade salarial.
Mulheres	Apenas 3% são destinados aos colaboradores que atuam nas empresas voltadas ao agronegócio, que ainda é considerado um trabalho destinado aos homens.	20% é o percentual encontrado mediante as respostas obtidas na pesquisa, o que remete um baixo nível na atuação das mulheres em cargos de liderança.	Apenas 8% das empresas entrevistadas possuem um maior nível das mulheres com salário superior aos homens.

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Desse modo, um aspecto a ser analisado é que, consoante com a pesquisa, os altos níveis salariais são destinados aos homens. No entanto, os colaboradores afirmam que a empresa em que atua tem em vista igualar bonificações e

remunerações entre todos os membros. Entretanto, no que diz respeito aos incentivos destinados às mulheres, existem critérios que ainda precisam ser melhor compreendidos, principalmente no que se refere à negligência em relação à flexibilidade, caso haja necessidade. Especialmente no caso de gestantes ou mães que precisam se ausentar para compromissos como consultas médicas, hospitalares ou escolares. Nessas situações, a folga é concedida somente mediante atestado médico. Neste contexto, conforme o Decreto-lei n.º 5.452/1943 (CLT), art.392. A empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (Da Cunha, 2024, p. 02).

Outro ponto a ser destacado é a falta de disponibilidade de auxílio-creche, um benefício que não foi adotado pelas empresas participantes da pesquisa. Com as alterações na sociedade, as mulheres começaram a trabalhar fora, além de administrarem as responsabilidades do lar, já que o salário do marido não era suficiente para garantir o sustento e momentos de lazer (Ferreira, 2022, p. 08).

Destarte, o questionário aplicado atendeu às expectativas, uma vez que as questões “Não só beneficiam as mulheres”, como também contribui para uma sociedade mais justa e equilibrada, onde todos têm as mesmas chances de prosperar. As questões apresentadas foram respondidas por homens e mulheres das empresas selecionadas. O que consequentemente traz consigo uma melhor perspectiva, vindo através da análise de dois olhares que cumprem habitualmente papéis distintos dentro da coletividade.

Com base nas perguntas, as quais o direcionamento entendeu, a realidade na vida e carreira das mulheres no cotidiano encontrado nas empresas do município. O estímulo para carreira feminina, no que diz respeito ao contexto da dificuldade na conciliação, é um tema importante no cenário atual.

As mulheres, historicamente, conforme os artigos analisados, têm sido sobrecarregadas com a responsabilidade ao equilibrar a carreira profissional com as tarefas domésticas e o cuidado com familiares e os filhos. O que resulta de uma construção social que coloca a mulher como principal responsável pelo lar, ao mesmo tempo em que exige sua participação no mercado de trabalho.

A análise dos dados revelou o dilema feminino ao ter que se dividir entre o trabalho e as responsabilidades domésticas, além de relatos e queixas de dificuldade em atender às próprias expectativas com excelência, como, por exemplo, um relato adquirido por uma mulher que se sente fracassada no lar.

Mediante o exposto, o estímulo à carreira feminina é de grande importância para promover um ambiente de trabalho igualitário e permitir que as mulheres cresçam em suas profissões sem que suas responsabilidades domésticas as impeçam de alcançar seus objetivos. Algumas empresas selecionadas oferecem horários flexíveis, em home office e opções de trabalho remoto permitem que haja um gerenciamento melhor do tempo e das suas responsabilidades.

É notório a necessidade da criação de programas que incentivem a liderança feminina, e também ações que promovam oportunidades de inclusão, como observa Lira (2023), a partir da modificação de costumes. E isso envolve também a criação de instrumentos jurídicos que proporcionem que as mulheres tenham as mesmas chances de crescimento e sucesso que os homens, como a equiparação salarial.

Por conseguinte, o que limitava a atuação da mulher em diversas esferas da sociedade era a imposição de estereótipos, bem como as normas rígidas que a relegaram a papéis secundários e submissos. Vale ressaltar que, com o tempo, essas barreiras têm sido superadas, resultando em decisões mais inovadoras e equilibradas nas organizações. Assim, a igualdade de oportunidades e a valorização do protagonismo feminino não são apenas uma questão de justiça social, mas também uma solução inteligente para o avanço e a perenidade das empresas como um todo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a inserção profissional e a liderança feminina no agronegócio em Posse-GO. A análise foi conduzida mediante informações adquiridas por meio de um questionário elaborado com 15 perguntas em 25 empresas voltadas ao agronegócio na cidade de Posse-GO.

Deste modo, ao realizar o levantamento dos dados da empresa, uma grande dificuldade encontrada foi a disponibilidade de informações nos sites. Grande parte estava desatualizada com empresas que sequer estavam atuando. Houve a necessidade de realizar uma pesquisa de rua em rua no município, achar posteriormente o CNAE da empresa e o contato de telefone da mesma, que também grande parte não estava disponível. Outro desafio encontrado foi a obtenção das respostas do questionário, em que foi preciso solicitar diversas vezes para que fosse respondido.

Destarte, estão vivenciando uma realidade complexa, marcada por avanços,

mas também por desafios persistentes. Vale ressaltar que as mulheres têm conquistado cada vez mais espaços nesse setor, mas ainda há discriminação de gênero e as desigualdades estruturais, sendo estes obstáculos significativos. Por conseguinte, a cultura tradicional e os estereótipos de gênero são fatores que limitam a ascensão das mulheres aos cargos de liderança, reduzindo seu potencial e dificultando o reconhecimento de suas competências.

Observa-se que é fundamental que o agronegócio, enquanto setor de grande relevância econômica, passe a adotar práticas que sejam mais inclusivas e equitativas. De modo a promover a implementação de políticas que estimulem a igualdade de oportunidades, com ênfase no incentivo à capacitação das mulheres, bem como no combate à discriminação. Além disso, a criação de ambientes de trabalho que respeitam a diversidade e incentivam a participação feminina em todos os campos da atividade empresarial, sem dúvida, pode resultar em mais justiça social, competitividade e inovação.

Sugere-se, para estudos futuros, como investigações a partir do contexto do mercado de trabalho de outros municípios do Nordeste Goiano, cujo objetivo seria identificar as similaridades e as diferenças da inserção das mulheres entre essas localidades, para que haja uma ampliação das informações e também se apresenta a possibilidade de realizar um comparativo nos desafios e perspectivas das mulheres no mercado de trabalho do agronegócio.

Outro estudo seria investigar os demais segmentos relacionados à atividade econômica da grande área do agronegócio, onde haveria uma identificação sobre a inserção das mulheres não só nas organizações do município, mas também a atuação nas fazendas agrícolas presentes na região. Sob o mesmo ponto de vista, compreender os níveis de desigualdade das mulheres nas oportunidades em outros segmentos. Também é possível estabelecer uma agenda futura de pesquisas que busquem compreender o panorama das desigualdades de gênero no mercado de trabalho ao nível regional, a partir de uma pesquisa no âmbito de outros municípios do Nordeste Goiano.

Desta maneira, exigindo o reconhecimento das mulheres como líderes, quanto profissionais competentes, assim com intuito de transformar a realidade do mercado de trabalho, é crucial que homens e mulheres se unam em prol da equidade, promovendo um ambiente mais produtivo, justo e colaborativo.

Portanto, a persistência na luta das mulheres no agronegócio é um passo

importante contra a discriminação e a desigualdade, são iniciativas de empoderamento. É preciso perseverança e para que também as políticas públicas e privadas sejam mais atuantes na criação de um ambiente que favoreça a equidade de gênero, assegurem o direito à igualdade de oportunidades para todos.

REFERÊNCIAS

ACKER, J. H., Jobs, B. *A Theory of Gendered Organizations*. **Gender & Society**, 1990.

AGNOLI, B. D.; et al. **Mulher no mercado de trabalho: debate sobre a importância na luta das mulheres por igualdade profissional e salarial no mercado de trabalho**. 2022.

ALEXANDRE, M. P. C. **O direito social ao trabalho e à proteção à maternidade: redi-mencionando as políticas públicas existentes e ajudando a construir novas a partir do princípio da eficiência econômico-social, do valor-princípio fraternidade e da psicologia do desenvolvimento humano**. 2023.

ALMEIDA, D. A. **A divisão sexual do trabalho em cargos de liderança: obstáculos e expectativas para mulheres em Santa Catarina/Brasil e Granada na Espanha**. 2023.

ALMEIDA, Í. D. A. **Metodologia do trabalho científico**. 2021.

AMARAL, G. A. Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho. **Itinerarius Reflectionis**, v. 8, n. 2, 2012.

ARANTES, C. S. C. et al. O agro é masculino: discriminação profissional de mulheres no agronegócio. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 22, p. e2023-0067, 2024.

ARAÚJO, C. L. A **(in)visibilidade da mulher negra no mercado de trabalho**. 2019. ARAÚJO, C. L.; Pereira, N. S. G. A **(In)Visibilidade Da Mulher Negra No Mercado De Trabalho**. 2019.

BARROS, A. M. D. B. A mulher, o mercado de trabalho e o princípio da igualdade. **Revista Científica do Ubm**, p. 52-63, 2021.

BERLATO, H.; A., D. F., 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

BIFANO, A. C. S. Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível. **Cadernos de direito**, v. 17, n. 32, p. 409-438, 2017.

BISPO, A. A.. **Vivendo a desigualdade de gênero: histórias de vida de mulheres no mercado de trabalho.** 2023.

BLAU, F. D. KAHN, L. M. "Gender differences in pay." *Journal of Economic Perspectives*, v. 14, n. 4. 2000. p. 75-99.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho.** 2003.

CAMARGO, T. P. **Os desafios encontrados na inserção da mulher no agronegócio.** 2018.

CARVALHO, N. S. M. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho: direitos e igualdade de gênero.** 2023.

CHAER, G. ; D. , Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. A Técnica Do Questionário Na Pesquisa Educacional. *Revista Evidência*, V. 7, N. 7, 2012.

CORRÊA, M. **Mulheres e Mercado de Trabalho: Um Estudo da Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho.** 2004.

COSTA, E. R.; et al. **Mulheres agricultoras familiares na assistência técnica e extensão rural: alcances e limites.** 2018.

COTTER, D. A. H., J. M., OVADIA, S.; VANNEMAN, R. "**The Glass Ceiling Effect.**" *Social Forces*, V. 80, N. 2. 2001. P. 655-681.

COTRIM, L. R.; T., M.; PRONI, M. W. **Desigualdade De Gênero No Mercado De Trabalho Formal No Brasil.** [S.L.]: **Instituto De Economia, Unicamp**, 2020.

DA COSTA, L., B. L.; Dos Santos Santana, A.; De Macena Araújo, R. A. "Lugar De Mulher É Onde Ela Quiser": Interseccionalidade E Empoderamento Feminino De Empreendedoras Quilombolas Na Ilha Do Marajó. **Revista Paraense De Contabilidade**, V. 8, N. 2, P. E131-E131, 2023

DA CUNHA, C. F. **O Direito à Licença-maternidade da mãe não gestante em união homoafetiva e os papéis de gênero.** Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2024.

DA 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.

DA SILVA, M. N. S. et al. **Mulheres na ciência: elas e o mercado empreendedor dos desafios ao sucesso.** **ETS COMMUNICATE-Revista de Comunicação, Linguagens e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 1-19, 2024.

DA SILVEIRA Joia, F. ; Orfão, L. H. O Papel Da Mulher Em Cargos De Liderança No Agronegócio. **Revista Estudo & Debate**, V. 30, N. 4, 2023.

DE MATOS, M. I. S. **Cotidiano e cultura: história, cidade e trabalho**. Manuscrito, 2019.

DE OLIVEIRA, Silvaney; Guimarães, Orlinay Maciel; De Lima Ferreira, Jacques. As Entrevistas Semiestruturadas Na Pesquisa Qualitativa Em Educação. **Revista Linhas**, V. 24, N. 55, P. 210-236, 2023.

DIAS, L. G. **Liderança feminina no agronegócio: principais desafios enfrentados pelas mulheres gestoras**. 2008.

DOS SANTOS, P. S. ; Miranda, José Sérgio. Os Direitos Da Mulher Trans No Ambiente De Trabalho: Desafios E Perspectivas. **Revista Foco**, V. 17, N. 10, P. E6520-E6520, 2024.

DOS SANTOS, L. D. t. **Empreendedorismo Feminino e Desenvolvimento Sustentável No Agronegócio De Aquidauana–Ms**. 2023.

FALCONER, C. **Interseccionalidade e Trabalho: A Realidade das Mulheres Negras**. 2019.

FERIGATO, E.; CONCEIÇÃO, J. T. P. **Liderança Feminina Nas Organizações**. Recima 21 - Rev. Cient. Mult., São Paulo, V. 1, N. 2, P. 152-178, Nov. 2020. Doi: 10.47820/Recima21.V1i2.31. Disponível Em: <https://Recima21.Com.Br/Index.Php/Recima21/Artile/view/31>. Acesso em 20 out. 2024.

FERREIRA, W. A. D. S.; GUASTALDI, A. D. S. **A Desigualdade De Gênero Nas Empresas: Um Estudo Sobre As Diferenças Sociais Entre Homens E Mulheres No Mercado De Trabalho**. 2021.

FORTE, D. W. , et al. "**Da Identidade De Liderança Feminina: Uma Revisão Integrativa**." *Humano & Gestão*: 7.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas SA, 2002. GIRÃO, M. "**A Dupla Jornada de Trabalho das Mulheres**." (2001).

GONÇALVES, M. A. M., et al. "Igualdade De Gênero X Contribuições De Um Projeto De Extensão Universitária." **Educere-Revista Da Educação Da Unipar** 24.3 (2024): 50-66.

GONZATTI, D. F. **Mulheres em cargos de gestão em cooperativas agroindustriais: uma abordagem comportamental**. 2023.

IZABEL De Oliveira, M. et al. Mulheres e mercado de trabalho brasileiro: um estudo sobre direitos trabalhistas, acesso à justiça e representatividade feminina. **Dissertação de Mestrado. São Paulo, Brasil: FLACSO Sede Brasil**.

JABORANDY, C. C. M.; FREITAS, Lucas Dias. **Violações constitucionais: empregadas gestantes em estados do Nordeste entre 2016 e 2017**.

JULIÃO, H. V. ; DIB, Aline Michelle; DE OLIVEIRA, Letícia Trevizolli. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021.

LIRA, Elaine Késsia de Freitas. **"O papel da mulher para o desenvolvimento sustentável nos termos da agenda 2030."** (2023).

MACHADO, Fernanda Meneghini et al. **Mulher e Ciência: uma análise feminista da produção acadêmica sobre essa relação.** 2021.

MACHADO, Cecília; NETO, Valdemar Pinho. **The Labor Market Consequences Of Maternity Leave Policies: Evidence From Brazil.** Fgv: Rio De Janeiro. 2016. Disponível Em https://Portal.Fgv.Br/Sites/Portal.Fgv.Br/Files/The_labor_marketconsequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.Pdf Acessado Em: 09 De Out. De 2024.

MATIAS, N. M. dos A. **Ascensão Feminina em uma Instituição Financeira do Nordeste Goiano.** Trabalho de Conclusão de Curso - MBA em Gestão e Negócios - Instituto Federal Goiano, Posse). 2024. Disponível em: https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/4637/1/TCC_NaideMariaDosAnjosMatias.pdf

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. **Envolvimentos No Trabalho E Na Família: Estudo De Caso Com Mães Trabalhadoras Na Função Pública.** Pensando Famílias, V. 24, N. 2, P. 147-160, Dez. 2020. Disponível Em: [Http://Pepsic.Bvsalud.Org/Pdf/Penf/V24n2/V24n2a12.Pdf](http://Pepsic.Bvsalud.Org/Pdf/Penf/V24n2/V24n2a12.Pdf)

NESS, R. **"Nascidas no campo": o espaço social de mulheres gestoras brasileiras atuantes em empresas rurais familiares do agronegócio.** 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pelotas.

NOGUEIRA, M. R. **O impacto desproporcional da reforma da previdência sob a análise da perspectiva de gênero no Brasil.** 2024.

OLIVEIRA, A. M. V. L. C. et al. Protagonismo Feminino no Agronegócio: Desafios e Oportunidades no Cooperativismo. **Revista Pleiade**, v. 17, n. 40, p. 56-67, 2023.

PADILLA, B. R. et al. **A atuação da mulher no agronegócio: estudo das dificuldades enfrentadas pelas mulheres em Naviraí-MS.** 2020.

OLIVEIRA, T. M. V. de. Amostragem não probabilística: adequação de situações para uso e limitações de amostras por conveniência, julgamento e quotas. **Administração on line**, v. 2, n. 3, p. 1-7, 2001.

PEREIRA, R. S. ; S. ; D, A. dos; B., W. A mulher no mercado de trabalho. **Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. São Luís Maranhão**, 2005.

PONTES, A. P. I. et al. **Empreendedorismo feminino no agronegócio: uma**

análise na região de Paragominas, Estado do Pará. 2024. Tese de Doutorado. UFRA/Campus Belém.

QUEIROZ, J. J. F. GONÇALVES, R. M. KRUGER, H. Gênero, educação e trabalho no Brasil: uma análise a partir da PNAD. **Revista Brasileira de Estudos de População.** São Paulo, v. 34, n. 02. 2017. p. 359-375.

REVISTA DIREITO E LIBERDADE, Natal, RN, v. 22, n. 2, p. 109-132, jan./abr. 2020. Disponível em: https://goldharemachado.com.br/wp-content/uploads/2021/04/Rev_Dir- Liberdade_v.22_n.1.pdf. Acesso em: 16 out. 2024.

RESKIN, B. F.; ROOS, P. A. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations.* **Temple University Press.** 1990.

RODRIGUES, D. **O lugar da mulher na história** da filosofia e no ensino de filosofia no nível médio. 2024.

SANTOS, N. B. Múltiplas jornadas e o mito da mulher heroína: noções sobre o público e o privado na perspectiva de gênero. **Revista Direito e Feminismos**, Salvador, BA, v. 1, n.2, 2022. DOI: 10.56516/revdirfem.v1i2.6.

SERIGATI, F. C. ; S., K.; P., R. A Inserção Das Mulheres No Agronegócio. **agroanalysis**, V. 38, N. 4, P. 16-19, 2018.

SILVA, B. R. da, REDIN, E. Lugar de mulher é onde ela quiser: os desafios das mulheres no mercado de trabalho dos agronegócios. **Revista Estudo & Debate**, V. 27, n. 03. 2020. p. 158-180. <https://doi.org/10.22410/issn.1983036x.v27i3a2020.2531>

SILVA, H. M. D. (2023). **Liderança feminina: um estudo de perfis e trajetórias de mulheres líderes no nordeste brasileiro.**

SILVA, M. A., & P., L. F. (2020). *A participação feminina na Revolução Industrial: Implicações sociais e econômicas.* **Revista de História Social**, 12(1), 40-55.

SILVEIRA, G. B. ; SILVA, Renato Emanuel Gomes; SANTOS, Isabel Cristina. Os lírios do campo: o trabalho, a tecnologia e a sobrevivência das mulheres na produção rural. **International Journal of Development Research**, v. 11, n. 04, p. 46564-46570, 2021.

SILIPRANDI, E. **Mulheres e Agroecologia: a construção de novos sujeitos políticos na agricultura familiar.** 2010.

SIQUEIRA, D. P. ; SAMPARO, A. J. F. Os Direitos Da Mulher No Mercado De Trabalho: Da Discriminação De Gênero À Luta Pela Igualdade. **Revista Direito Em Debate**, V. 26, N. 48, P. 287-325, 2017.

ZWANG, A. ; R., Jaqueline De Jesus. Mulher E Liderança No Agronegócio. **Encontro Internacional De Gestão, Desenvolvimento E Inovação (Eigedin)**, V. 5, N. 1, 2021.

ANEXO I - Questionário Aplicado às Empresas do Agronegócio de Posse (GO)

NA EMPRESA EM QUE TRABALHA, NO QUESITO QUANTIDADE QUAL GÊNERO TEM MAIS COLABORADORES NA EMPRESA?

- MASCULINO
- FEMININO
- OUTRO(S)
- MESMA QUANTIDADE

EM SUA PERCEPÇÃO NA EMPRESA EM QUE ATUA, OS CARGOS DE LIDERANÇA SÃO OCUPADOS POR:*

- HOMENS
- MULHERES
- MESMA QUANTIDADE ENTRE AMBOS

NA EMPRESA OS SALÁRIOS CONSIDERADOS MAIS ALTOS SÃO?*

- HOMENS
- MULHERES
- MESMA PROPORÇÃO

NA EMPRESA EXISTE EXIGÊNCIA/DEFINIÇÃO DE GÊNERO AO CONTRATAR UM NOVO COLABORADOR?

- SIM, HÁ CARGOS QUE SOLICITAM HOMENS
- SIM, HÁ CARGOS QUE SOLICITAM MULHERES
- NÃO HÁ DIFERENCIAÇÃO

QUANTOS ANOS ESTÁ TRABALHANDO NA EMPRESA?

- ENTRE 1 E 2 ANOS
- ENTRE 2 E 3 ANOS
- ENTRE 3 E 4 ANOS
- 5 OU MAIS

QUANTAS OPORTUNIDADES DE PROMOÇÕES RECEBEU NESSE PERÍODO

COMO CLASSIFICARIA O PLANO DE CARREIRA DAS MULHERES EM RELAÇÃO AOS HOMENS? (CRESCIMENTO NOS CARGOS NO DECORRER DOS ANOS)

- SUPERIOR
- SEMELHANTE
- INFERIOR

NA EMPRESA AS MULHERES COSTUMAM ATUAR EM QUAL ÁREA?

- OPERACIONAIS
- LIDERANÇA/GRANDES DECISÕES

EXISTE UM PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA OS COLABORADORES? SE SIM, QUAL GÊNERO TEM PRIORIDADE NESSAS CAPACITAÇÕES?

- NÃO HÁ PROGRAMAS PARA CAPACITAÇÃO
- SIM, NA MAIORIA DAS VEZES A OPORTUNIDADE É DIRECIONADA AOS HOMENS
- SIM, NA MAIORIA DAS VEZES A OPORTUNIDADE É DIRECIONADA ÀS MULHERES
- NÃO HÁ UMA DEFINIÇÃO DE PRIORIDADES

É NOTÁVEL QUE A EMPRESA BUSCA IGUALAR BONIFICAÇÕES E REMUNERAÇÕES ENTRE OS COLABORADORES?

- SIM
- NÃO

HÁ AUXÍLIO-CRECHE NA EMPRESA PARA MÃES COM FILHOS PEQUENOS?

- SIM
- NÃO

HÁ UM INCENTIVO/FLEXIBILIDADES E APOIO PARA MULHERES GESTANTES? SÃO OFERECIDOS PELA EMPRESA DIAS DE FOLGA ALÉM DA LICENÇA-MATERNIDADE QUE SÃO EXIGIDO POR LEI?

- SIM HÁ SUPORTE MEDIANTE A DUPLA JORNADA TRABALHO/AFAZERES DOMÉSTICOS.
- A FOLGA É MEDIANTE ATESTADO MÉDICO

OS COLABORADORES TÊM ACESSO A TRABALHO REMOTO OU HORÁRIOS FLEXÍVEIS SE NECESSÁRIO?

Sua resposta

PARA VOCÊ QUE LIDA COM AS DUAS DEMANDAS QUAL NÍVEL DIFICULDADES
AO CONCILIAR TRABALHO E RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS?