

A Percepção de Mulheres sobre a Presença Feminina no Agronegócio

Cecilia Alves Maciel – cecilia.alvesm@hotmail.com

Universidade Federal de Uberlândia - UFU

Carlos Roberto Domingues - carlosdomingues@yahoo.com

Universidade Federal de Uberlândia – UFU

Área temática: Gestão no Agronegócio

Resumo

O objetivo deste trabalho é identificar e compreender a percepção que as mulheres tem diante da participação feminina no agronegócio e quais são as principais dificuldades encontradas pelas mulheres que decidirem fazer carreira em empresas deste ramo. A metodologia utilizada para auxiliar na busca dos objetivos é uma pesquisa exploratória, de caráter qualitativo. E os meios técnicos de investigação são pesquisa bibliográfica, verificando o que já foi estudado sobre o assunto e um questionário, que possibilitará identificar o perfil das mulheres que optaram por seguir carreira no agronegócio e quais são as dificuldades encontradas por elas e analisar se elas vão de encontro com a fundamentação teórica pesquisada. A análise dos dados revelaram que mesmo depois de muitas conquistas que as mulheres tiveram no que concerne ao mercado de trabalho, elas ainda enfrentam alguns tipos de preconceitos, no qual suas competências de trabalho e de liderança são constantemente colocadas à prova. Além do mais as mulheres que optam por seguir carreira no agronegócio, sentem muito o fato dessa área ainda ser dominada pelos homens, fazendo com que em algumas situações elas tenham que adotar comportamentos tidos como masculinos para sobreviver a esse ambiente de trabalho. Outro fator que a análise dos dados revela é a constante preocupação e vontade da mulher em ter acesso a educação e a profissionalização, mas que para isso elas consequentemente postergam o casamento e a maternidade, pois ao constituir família elas se sentem obrigadas e pressionadas pela sociedade e até mesmo por elas mesmas a cuidar da família, assumindo assim um papel maternal e tradicional, enquanto do lado profissional, ao mesmo tempo é cobrada para ser competitiva, realizadora e prática.

Palavras-chave: Gênero, Carreira, Violência no trabalho.

1 Introdução

Várias pesquisas comprovam a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho. Isto já pôde ser observado a partir da década de 1980, e verificado ainda mais nos últimos anos, também relevante é o crescimento de uma maior preocupação das mulheres com seu nível de instrução e de colocação nas organizações (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000). A atuação feminina no mercado de trabalho, impulsionada pelo desenvolvimento econômico e o aumento dos índices de escolaridade aliado às mudanças demográficas e sociais, alterou-se consideravelmente nos últimos anos. Com tal fato, o trabalho feminino, considerado sem valor produtivo e voltado em boa parte às atividades de cuidar dos filhos e do marido e demais atividades domésticas, passa a ter uma nova conotação, participando de forma efetiva do sistema produtivo (HEREDIA; CINTRÃO, 2006; PROBST, 2015).

Assim, a inserção da mulher no mercado de trabalho, além de questões econômicas, também foi impulsionada por questões demográficas, tais como: redução da taxa de fecundidade; redução do tamanho das famílias; envelhecimento da população, com maior expectativa de vida às mulheres e; acentuado crescimento de arranjos familiares chefiados por elas. Aliados aos aspectos demográficos, outros fatores contribuíram para a alteração da identidade feminina, entre eles, as mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades (BRUSCHINI, 2007).

As mulheres vêm buscando posições antes desempenhadas somente pelos homens. Hoje empreendem e lideram seu próprio negócio ou exercem cargos de chefia com elevado grau de poder em grandes organizações, comprovando competências e habilidades na execução de suas atividades. Além de derrubar as barreiras no que diz respeito a mulher no mercado de trabalho, a globalização econômica também ajudou a expandir as fronteiras do agronegócio, tornando a força do trabalho cada vez mais diversificada, ampliando a possibilidade de se trabalhar com equipes mais heterogêneas, quanto à nacionalidade, etnias, hábitos e valores diferentes, incorporando a tudo isso o fato de as pessoas, hoje, estarem mais conscientes de suas diferenças e desejarem vê-las respeitadas e valorizadas (HANASHIRO et al., 2007). No agronegócio, a inserção feminina se dá de maneira tímida, pois apenas 13,2% da população economicamente ativa (PEA) do gênero feminino atuam no setor (IBGE, 2012), reforçando a cultura econômica centrada no poder masculino. O viés de gênero que se faz presente nas definições de postos de trabalho, nas políticas públicas e nas responsabilidades familiares fazem com que as mulheres enfrentem barreiras no campo profissional. Esse cenário torna-se mais evidente nas atividades relacionadas ao agribussines (CIELO; WENNINGKAMP E SCHMIDT 2014).

Tendo em vista o tema relacionado ao agronegócio, carreira, influências do gênero no trabalho e a participação da mulher no mercado de trabalho, nesta pesquisa, procurou-se identificar quais são os principais problemas encontrados pelas mulheres. Para tanto, realizou-se uma revisão da literatura sobre agronegócio, carreira, gênero, cultura organizacional, participação das mulheres no mercado de trabalho e as dificuldades que as mesmas encontraram no âmbito empresarial.

O método proposto para auxiliar na busca dos objetivos foi a pesquisa exploratória, de caráter qualitativo. E os meios técnicos de investigação são pesquisa bibliográfica, com questionário, que para identificar o perfil das mulheres que optaram por seguir carreira no agronegócio e as dificuldades encontradas por elas e analisar se elas vão de encontro com a fundamentação teórica pesquisada. Para isso, inicialmente, na revisão de literatura é abordado a situação do agronegócio no Brasil, logo em seguida, discutidos os conceitos de carreira, gênero, para então determinar as dificuldades encontradas pelas mulheres no ambiente de trabalho além de reconhecer as influências da cultura organizacional no processo de crescimento profissional

buscado por elas e os tipos de violências vividos pelas mesmas dentro de uma organização. Para então realizar a conexão dos assuntos abordados e determinar os problemas enfrentados por elas nas empresas e consequentemente os desafios de desejar carreira no agronegócio. Por fim, com auxílio dos questionários que foram respondidos por 41 mulheres que trabalham no agronegócio, foi possível verificar que a luta da mulher na conquista do seu espaço no mercado de trabalho é constante, pois atualmente elas ainda passam por situações de dificuldades dentro e fora das empresas, sofrendo preconceitos diante do modo como elas trabalham e lideram, no qual suas competências são constantemente questionadas. Além de todas essas dificuldades no âmbito profissional, elas se sentem responsáveis por cuidar dos filhos e exercer as atividades domésticas, fato que faz com que elas porterguem o casamento e a maternidade para conseguir elevar o seu nível educacional e profissional.

2 Referencial Teórico

2.1 O Agronegócio

Há algumas décadas atrás, o meio rural estava originalmente ancorado na experiência da cultura do abastecimento e partilhamento, processos produtivos e formas de trabalho assentados no grupo familiar e em técnicas primárias, em contextos onde o mais comum era gerenciar a escassez (WANDERLEY, 1996), no entanto, atualmente passou-se a conviver com a realidade do *agrobusiness* (ou agronegócio), um tipo de produção que privilegia a monocultura, o largo uso da mecanização e dos insumos modernos, além de introduzir o processo de industrialização no campo (HEREDIA, PALMEIRA e LEITE, 2009). De acordo com Davis e Goldberg apud Queiroz (2011), o *agribusiness* nos remete a soma total das operações de produção e distribuição de suprimentos agrícolas, das operações de produção nas unidades agrícolas, do armazenamento, do processamento e da distribuição de produtos agrícolas e itens produzidos a partir deles. Diante disso, o agronegócio instala novas realidades quanto às paisagens, aos processos de trabalho, ao consumo e às sociabilidades.

Para Araújo, Neto e Costa (2005), houve um crescimento natural no agronegócio, demonstrado pelo aumento e pelo aperfeiçoamento das operações da produção rural, para em seguida haver um direcionamento ao consumidor final. Para que ocorresse este aumento e aperfeiçoamento, a tecnologia teve um importante papel nos processos produtivos da agroindústria, nas produções agropecuárias e nos instrumentos de financiamento à produção. Outros fatores que influenciaram no crescimento do agronegócio e na reestruturação do sistema agroalimentar foram às alterações nos hábitos alimentares, gostos e preferências dos consumidores, no estilo de vida e a valorização econômica do trabalho da mulher. No agronegócio, ao que se refere à cadeia de produção, Batalha e Silva (2013) procure esta referência e atualize no texto....consideram que esta pode ser definida em três segmentos: a Comercialização, que representa as empresas que estão em contato com o cliente final da cadeia de produção e viabilizam o consumo e o comércio dos produtos finais (supermercados, mercearias, restaurantes, cantinas, etc.); a Industrialização que representa as empresas responsáveis pela transformação das matérias-primas em produtos finais destinados ao consumidor; a Produção de Matérias-Primas, que é responsável por reunir as empresas/pessoas que fornecem as matérias-primas iniciais para que outras empresas avancem no processo de produção do produto final (agricultura, pecuária, pesca, piscicultura, etc.).

No Brasil, o agronegócio é o maior ramo produtivo perdendo apenas para a especulação financeira (ALVARENGA, 2011). O agronegócio brasileiro tem recebido especial atenção por competir em mercados globais como grande produtor e exportador de alguns produtos agrícolas. Com essa atuação, passou a ser muito mais respeitado internamente como ramo de

negócios e externamente por representar uma ameaça à competitividade de muitos países. Como resultado destas mudanças e do contexto mutável, o capital humano, como meio de se buscar novas oportunidades de negócios e o gerenciamento das mudanças, ganha cada vez mais importância (Batalha e Silva 2013). O Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio em 2014 representou entre 22,0% e 23,0% do PIB total da economia brasileira, com cerca de R\$ 1,1 trilhão. As atividades agrícolas representaram 70% e a pecuária, cerca de 30% do valor produzido no ano, Segundo a Assessoria de Gestão Estratégica do Ministério da Agricultura (MAPA; 2015).

Um ponto que merece destaque, neste contexto, é a inserção da mulher no mercado de trabalho do agronegócio. De acordo com Vidal (2011), são dois os paradigmas que predominam e que norteiam as análises associativas em estudos que tratam do trabalho feminino no agronegócio, sendo eles, o da interdependência e o da divisão subalterna. O primeiro caso é vinculado às sociedades rurais menos capitalizadas e que conservam fundamentalmente seu caráter camponês e que deixam transparecer a tradicionalidade de seus sistemas produtivos sustentados pela interdependência e complementaridade de trabalhos distintos realizados por mulheres e homens nas unidades rurais. O segundo paradigma se baseia na divisão sexualizada do trabalho, interpretada como o controle do homem sobre a capacidade da mulher com o objetivo de perpetuar o desigual acesso aos meios de produção, constituem as relações de dependência do trabalho rural feminino ao padrão decidido pelo homem, seja ele cônjuge ou não.

Conforme o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Estado do Paraná (SENAR-PR, 2009), cada vez mais as mulheres se destacam no cenário do agronegócio brasileiro. A sua presença é constante em várias atividades: nas plantações, nas salas de ordenha, sobre as máquinas agrícolas, em rodadas de negócios, e ainda, em frente ao computador para acompanhar as condições climáticas ou as cotações do dia. Isso comprova que, assim como em outros segmentos da sociedade, o setor agropecuário também tem possibilitado a inserção do gênero feminino. Porém, observa-se que esta participação ainda é pequena se comparada à masculina, de acordo com Cunha (2002), “no que concerne à comercialização agrícola, ao mundo dos negócios, a predominância, salvo raras exceções, ainda é masculina. O mundo dos negócios dos números foi interiorizado pelas famílias como mais adequado aos homens”. As próprias mulheres tendem a interiorizar essa prática como natural, desconsiderando que a aptidão para os negócios não é algo inerente apenas ao homem, mas que pode ser bem desenvolvida por homens e por mulheres. Dessa forma, tanto as mulheres quanto os homens são capazes de realizarem as tarefas na produção agrícola e na comercialização. O que determina habilidades e aptidões, em ambos os espaços, são as necessidades da família e as relações sociais que se estabelecem no interior da mesma, que podem se caracterizar por serem de equidade ou de subordinação, (CUNHA, 2002).

2.2 Carreira Profissional e Gênero

De acordo com London e Stumpf apud Dutra e Veloso (2013), a carreira deve ser considerada como sendo uma sequência de posições que são ocupadas, bem como, de trabalhos realizados durante a vida da pessoa. Ela envolve fases e a ocorrência de transições que determinam escolhas pessoais e organizacionais que podem estar ou não ligadas às aspirações individuais e imposições das organizações e sociedade. Gutteridge, Leibowitz e Shore (1993) consideram o esforço planejado para atuar frente às necessidades individuais e às demandas da força de trabalho como as estratégias de carreira, utilizadas tanto por organizações quanto por profissionais.

De acordo com Chanlat (1995), a partir de meados dos anos 1970, houve uma importante transformação do modelo de carreira, tornando-se mais moderno e caracterizado pela

instabilidade, descontinuidade e progressões vertical e horizontal, constituindo-se um modelo oposto ao tradicional. Houve grandes mudanças no foco da gestão da carreira, apontada por Costa e Dutra (2011), em que os profissionais deixaram de atribuir suas expectativas de desenvolvimento a uma única organização e assumiram, eles mesmos, essa gestão e a busca de sucesso na carreira. Diante dessa transformação, é importante ressaltar que o tipo de relação empregador-empregado pode ser determinante na forma como os indivíduos julgam e reagem às ações das organizações.

A partir de estudos realizados por Crawshaw, Van Dick e Brodbeck (2012), foi possível constatar que, mesmo diante de contextos e decisões desfavoráveis ao desenvolvimento de carreira, esses empregados tendem a apresentar comportamentos positivos e proativos em relação à organização. Castilho, Kilimnik e Sant'anna (2006) dizem que a carreira passou a ser percebida de forma interligada a outras dimensões e como algo a ser construído, com um papel mais ativo do trabalhador no decorrer do processo. Além disso, diversos aspectos da interação dos ciclos da vida, do lazer, dos estilos de vida com a ocupação são cada vez mais evidenciados.

Schein (1996) destaca que a carreira é uma questão muito importante para o futuro, porque as rápidas mudanças no trabalho e nas organizações enfatizam atividades que exigem mais flexibilidade, permeadas por redes mais complexas de relações. O autor ainda salienta que a globalização e as novas tecnologias reduzem os limites das organizações, dos empregos e dos papéis exercidos pelos profissionais, gerando aumento nos níveis de ansiedade. As mudanças em nível macro levam as organizações a se reestruturarem através de downsizing em decorrência dos efeitos do aumento da competitividade e da formação de novos tipos de relacionamentos no trabalho. Por seu lado, o trabalho torna-se mais complexo, com mais pessoas trabalhando em atividades de serviço, de concepção e funções de assessoria. Dentro desse quadro, as organizações estão horizontalizando as suas estruturas hierárquicas e concedendo poder aos empregados, ao mesmo tempo em que se tornaram mais diferenciadas e complexas. As sub-unidades organizacionais estão mais interdependentes e valoriza-se mais os canais de comunicação laterais. Os valores sócio-culturais de preocupação com a família, o próprio indivíduo e o trabalho, estão mudando. Muitas pessoas valorizam mais a qualidade de vida do que os padrões de sucesso no trabalho e na carreira.

Nakata (2011) diz que a carreira tornou-se assunto primordial de discussão, tanto pelo ponto de vista individual quanto do ponto de vista organizacional e a transição entre esses pontos permite compreender que o principal responsável pelo sucesso profissional na atualidade é o próprio indivíduo. Essa maior independência do indivíduo que o responsabiliza a assumir a gestão da sua própria carreira favorece o desenvolvimento do conceito de carreira proteana discutido por Briscoe, Hall e Demuth (2006). Esses autores afirmaram que essa carreira envolve atitudes autodirigidas, independentes, guiadas por padrões internos e orientadas pelos valores do próprio indivíduo, caracterizando-se por grande mobilidade, perspectivas para a vida inteira e desenvolvimento profissional. Vigoda-Gadot e Grimland (2008) destacaram que o sucesso dessa carreira está relacionado ao desenvolvimento de duas metacompetências, adaptabilidade e consciência de si mesmo, e não ao simples aprendizado e aperfeiçoamento de um conjunto pré determinado de competências, pois são essas metacompetências que permitem esse indivíduo aprender com suas próprias experiências, desenvolver novas habilidades e se deparar com novas possibilidades.

Nesse contexto, Costa (2010) afirma que o sucesso na carreira provém de diferentes aspectos, tais como aqueles relacionados aos resultados financeiros, promoções, realização de metas, capacidade de adaptação, identidade com o trabalho, visibilidade no mercado, equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. Também para o autor, a melhor forma de se avaliar o sucesso na

carreira é pela própria interpretação do indivíduo. Quando a carreira é avaliada por outra pessoa, podem ocorrer equívocos, visto que quem está de fora considera o sucesso por meio dos fatores perceptíveis (nível hierárquico e salário), e podem não corresponder à realidade do avaliado. Mesmo que haja reconhecimento de sucesso externamente, se a própria pessoa não se perceber bem sucedida em sua carreira, as avaliações externas não se refletirão em tomadas de decisão como continuidade do caminho percorrido na trajetória profissional desse indivíduo.

O gênero, contextualizado na gestão das organizações, tem recebido cada vez mais atenção em todo mundo, quer por parte da comunidade acadêmica quer por parte da imprensa em geral, de acordo com Francoeur, Labelle e Sinclair-Desgagné (2008). Como nota introdutória deve salientar-se a diferença existente entre sexo e gênero. Sexo refere-se ao estado biológico de ser homem ou mulher e gênero está mais relacionado com papéis estereotipados e traços de personalidade atribuídos pela sociedade (WEICHSELBAUMER, 2004). Para Calás e Smircich (1999), o significado de gênero diz respeito à pluralidade e multiplicidade nas concepções de homem e mulher. Sendo assim o termo gênero deve ser entendido de forma mais ampla, com múltiplas instâncias nas relações sociais e organizacionais, envolvendo diversas doutrinas e símbolos. Falar em relações de gênero implica em considerar que a construção de gêneros decorre da dinâmica das relações sociais e, portanto, essas vão refletir concepções internalizadas por homens e mulheres (SAFFIOTI, 1992).

A questão de gênero toca as noções de masculinidade e feminilidade, o que é ser masculino e feminino, como educar e ser educado, e construir uma identidade produzida pela cultura e sociedade, impregnada de atributos, privilégios e limitações, com explicações para as diferenças baseadas em características biológicas. As relações de gênero produzem uma distribuição desigual de poder, autoridade e prestígio entre as pessoas de acordo com o seu sexo (MACÊDO, MACÊDO, 2004). Neste sentido, Pateman (1993) diz que ao falar em gênero, em vez de falar de sexo, indica que a condição das mulheres não está determinada pela natureza, pela biologia ou pelo sexo, mas é resultante de uma intervenção social e política.

De acordo com Cappelle, Melo e Brito (2004) “As mudanças nos papéis sociais femininos e masculinos vêm abalando os quadros de referência que norteiam as relações de gênero e, conseqüentemente, as representações sociais”. Dizem ainda que a crescente inserção feminina nas organizações tem mudado o comportamento dos indivíduos nas relações de trabalho. Em todas as atividades da organização as mulheres vêm conquistando espaço, mas, mesmo com melhores níveis de escolaridade que os homens ou em cargos semelhantes ao deles, elas recebem menos e têm menores oportunidades de crescimento. Madruga et al. (2001) argumentam que, no campo da liderança, o modelo predominante ainda é masculino. As oportunidades e as desigualdades de direitos entre mulheres e homens nas organizações é algo que pode ser notado no mundo todo e enfrentar este fenômeno se tornou uma das principais características e desafios da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2008).

Existem três aspectos por meio dos quais a desigualdade de gênero cresce no mercado de trabalho. Primeiro, existe a discriminação salarial, no qual os homens tendem a receber remuneração superior à das mulheres em ocupações idênticas (GIUBERTI e MENEZES-FILHO, 2005). Segundo, acontece a chamada segregação ocupacional, no qual as mulheres ocupam cargos de trabalho menos qualificados e mais mal remunerados do que os dos homens (GUIMARÃES e SOUZA, 2000; CAMBOTA e PONTES, 2007). Terceiro, nota-se a dificuldade de crescimento profissional das mulheres, fenômeno para o qual foi criada a expressão “teto de vidro”, entendida como uma forte barreira que bloqueia a promoção de mulheres e minorias para os níveis superiores das organizações (DAVIDSON, M. & COOPER, C., 1992; STEIL, 1997).

No artigo de TAVARES (2006), diz que o “teto de vidro” é uma expressão já consagrada nos estudos de gênero e da mulher. Diz respeito àqueles postos-chave na hierarquia superior das empresas e instituições, considerados como ainda não ultrapassáveis e inatingíveis pelas mulheres. Não tem a ver com falta de habilidade e capacidade das mulheres, mas com o simples fato de que são mulheres. Jackson (2001) destacou dois principais aspectos do termo teto de vidro, que são as barreiras de comportamento e as contextuais. As barreiras de comportamento são as atitudes dos homens em relação às mulheres, tais como estereótipos, preconceitos e o reconhecimento de que as mulheres são uma ameaça ao avanço masculino. As barreiras contextuais são a forma tradicional do trabalho e a falta de modelos femininos (GAMMIE ET AL, 2007). Há evidências de que a complexidade da relação entre essas barreiras conspira para criar o teto de vidro e garantir a sua existência.

Uma forma de romper com isso é a mudança na educação e na cultura da sociedade de forma atrabalhar a compatibilidade dos compromissos de trabalho com os familiares. As mudanças que ocorreram estão dentro do ambiente familiar tradicional, educacional e o impacto resultante sobre a mobilidade, com uma ênfase reduzida no casamento e maternidade, e as responsabilidades parentais partilhadas têm o potencial de diminuir as barreiras atitudinais e contextuais (GAMMIE et al, 2007). Apesar dessas transformações, Gomes et al (2009) comentam que o ambiente organizacional é ainda majoritariamente masculino, mas destaca que o jeito feminino de administrar deve ser complementar ao masculino, no qual homens e mulheres possam contribuir com suas habilidades para o sucesso organizacional. E que “não se pode negar que o novo modelo de gestão das organizações modernas parece exigir um perfil de profissional mais flexível, sensível e cooperativo.” (GOMES et al., 2009, p.78).

Segundo Oliveira, Oliveira e Dalfior (2000), a inserção cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, junto com aos movimentos feministas da pós-modernidade, que buscavam basicamente a igualdade de direitos e de tratamento perante os homens, trouxe um novo dinamismo às organizações burocráticas. Nesse contexto, as mulheres tornaram-se mais disponíveis a assumir cargos de maior responsabilidade e com maior exigência técnica. Mesmo que ainda seja mais difícil para as mulheres assumir cargos de maior poder e prestígio, elas tem ampliando seu campo de atuação profissional e investindo cada vez mais em uma boa formação acadêmica, tentando alcançar, com isso, maiores e melhores oportunidades no mercado de trabalho público. Também na esfera privada, ainda que a maioria das mulheres continue a se sentir a principal responsável pelos cuidados com a casa e a família, tem havido maior participação masculina no lar, especialmente no que diz respeito aos cuidados com os filhos (ROCHA-COUTINHO, 2003; PROBST, 2015).

Neste sentido, Bruschini (2004) diz que mesmo a mulher entrando no mercado de trabalho, ela não deixou de exercer as atividades domésticas mas, incorporou-as à sua rotina diária, o que fez com que houvesse uma constante conciliação entre o profissional e o familiar. Para este mesmo autor, tais fatores afetaram e continuam afetando a participação feminina no mercado de trabalho. Porém, com a constante alteração dos arranjos familiares as mulheres estão mais qualificadas profissionalmente, mais independentes economicamente e esta inclusão no mercado de trabalho acaba por interferir na decisão reprodutiva das mulheres. Para Alves (2004), “existem grandes evidências confirmando que não é a entrada da mulher no mercado de trabalho por si, mas a qualidade do emprego, que possibilita o “empoderamento” econômico da mulher e eleva sua capacidade de decisão nas questões reprodutivas”. Ou seja, hoje a mulher está muito mais preocupada com a sua posição profissional e com o seu nível educacional, fazendo com que consequentemente ela postergue o casamento e a maternidade.

O que se pode perceber, quando as mulheres resolvem se dedicar à profissão, é que surgem sentimentos de culpa, na medida em que funda uma duplicidade de papéis. De um lado, é responsabilizada por cuidar da prole, assumir um papel maternal e tradicional; de outro lado, enquanto profissional, é cobrada para ser competitiva, realizadora e prática. Desse modo, as mulheres podem sentir-se discriminadas por si próprias. (CARREIRA, 2001; ANDRADE, NETO, TANURE; 2010).

2.3 Violência e Assédio no trabalho

Além de vários preconceitos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho, ainda tem a questão da violência que tem sido recorrente. Segundo Warshaw (1998), violência no trabalho é qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental. As assimetrias de poder, seja entre homens e mulheres, seja entre os próprios homens, na verdade sempre existiram. No entanto, a violência subjacente a elas vem ganhando novos contornos de acordo com a configuração das relações de trabalho que, após a entrada da mulher, ganharam uma dinâmica mais psicológica do que física. Ou seja, o contexto favorecedor do autoritarismo, do medo da demissão, das novas demandas organizacionais, das relações interpessoais fragilizadas, das modernas políticas de gestão, da exigência de maior produtividade, da mudança de perfil do trabalhador e da eliminação dos postos de trabalho criaram as condições favoráveis para a banalização da injustiça nas relações de trabalho (DEJOURS, 2000). No caso específico da mulher, tais injustiças se dão em face do preconceito e da discriminação dos homens em relação a elas e se apresentam, de forma prática, por meio do assédio sexual e do assédio moral (CORRÊA, 2004). Ambos se caracterizam por práticas de humilhação, perseguição e ameaças nos locais de trabalho. São altamente destrutivos e estão cada vez mais presentes no dia-a-dia das relações de trabalho.

O assédio moral tem sido estudado basicamente como uma questão individual, na qual um indivíduo submete o outro e o infelicitiza, levando-o a desenvolver problemas de saúde ou a perder o emprego. Todavia, acreditamos que as consequências nefastas do assédio moral no ambiente de trabalho são ainda mais amplas, mais graves e mais complexas. Advogamos que o assédio moral no trabalho é ao mesmo tempo um fenômeno que diz respeito à esfera individual, organizacional e social, sendo os seus impactos e prejuízos arcados ou imputados em diferentes graus sobrepostos (FREITAS, 2007). Para a autora no âmbito individual, é a vida psicossocial do indivíduo que é diretamente afetada por esse fenômeno, que atinge a sua personalidade, a sua identidade e a sua auto-estima. O assédio moral gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo, provocando diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a sua vida. No âmbito organizacional, há afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho, elevação de absenteísmo e turnover com custos de reposição, perda de equipamentos pela desconcentração, queda de produtividade em face do moral do grupo e da qualidade do clima de trabalho, custos judiciais quando das indenizações, reforço ao comportamento negativo dos indivíduos perante a impunidade.

O assédio moral pode ser uma violência vertical, horizontal ou ascendente (violência que parte do subordinado contra um chefe). O assédio vertical é a utilização do poder da chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. O assédio horizontal se dá entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos. Submetendo o indivíduo "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a

empresa e sabotando seus planos de trabalho (NASCIMENTO 2009). E o assédio ascendente é aquele se dá com a união, tanto do chefe, quanto dos colegas no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo (HIRIGOYEN 2002).

Com relação ao assédio sexual, Diniz (1999) define sendo uma forma de discriminação e de abuso do poder, sobretudo uma violência dirigida às mulheres, entretanto há que se considerar que ela não se limite apenas às mulheres. O que se pode notar nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. E sim entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame, mas também explicita a diferença entre convite e intimação, entre convidar e acuar o outro. O assédio sexual é algo que provoca tristeza, revolta e indignação por parte do assediado. Causa revolta pela facilidade com tal fato pode ocorrer e provoca indignação pela impunidade diante de tal caso. O esperto humilha publicamente sua vítima duas vezes. O brasileiro adora falar sobre sexo, mas não do sexo conflitual e daí à tendência de banalizar a questão, é só um passo. Mais uma vez, o nosso lado cultural escapista surge em socorro de um perverso (FREITAS 2007).

Geralmente, o assédio sexual é uma violência vertical, de cima para baixo, estando o agente ativo em uma posição hierarquicamente superior, capaz de chantagear, subordinando(a), ameaçando-o(a) com a perda de emprego, diminuição de salário, transferência de setor, sempre com o intuito de obter favor ou satisfação sexual. (REVISTA JURÍDICA DA AMATRA; 2004). Segundo Barros (1998), há uma relação de poder entre assediante e assediado, mas o assédio sexual pode estar também entre colegas de trabalho (assédio sexual ambiental), entre empregado e cliente da empresa e até mesmo entre empregado e empregador, colocando este último como vítima. Com o advento da Lei nº 10.224/01, todavia, o assédio sexual passou a ser crime cujo tipo penal é definido como: “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

De acordo com Freitas (2001), é difícil encontrar uma organização em que não tenha ocorrido pelo menos um caso de assédio sexual e que o recurso utilizado para resolver tal caso não seja o desligamento da vítima, ainda que espontâneo. O contingente feminino tende a aumentar em todos os setores e em todos os níveis hierárquicos, além do reflexo direto de uma sociedade mais aberta, que tende a comportar diferentes arranjos amorosos; tudo isso eleva a possibilidade de que as organizações sejam, cada vez mais, um palco para esse tipo de ocorrência infeliz.

3 Metodologia

No que se refere aos procedimentos metodológicos, a presente pesquisa classifica-se como qualitativa quanto à sua natureza. Na concepção de Lakatos e Marconi (2008), a pesquisa qualitativa baseia-se em investigações de pesquisas empíricas tendo como principal finalidade o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação do programa, ou o isolamento de palavras principais.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa classifica-se quanto exploratória e descritiva. Segundo Gil (2008), a pesquisa exploratória tem por finalidade desenvolver, esclarecer e

modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas, já pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição de características de determinada população ou fenômeno. Quanto ao plano de coleta dos dados, a pesquisa foi realizada por meio de um questionário baseado nas teorias descritas e aplicado as profissionais que trabalham em empresas do agronegócio ocupando funções administrativas e de campo. O questionário foi enviado no mês de Outubro/15, via e mail, para 80 mulheres e a amostragem foi um grupo de 41 mulheres, que trabalham em empresas do agronegócio de Minas Gerais, Goiás e São Paulo. Após a coleta dos dados, os mesmos foram analisados sob a ótica qualitativa, tomando como base o cruzamento dos dados secundários levantados na fase exploratória com os dados primários obtidos na segunda etapa que norteou o estudo desenvolvido.

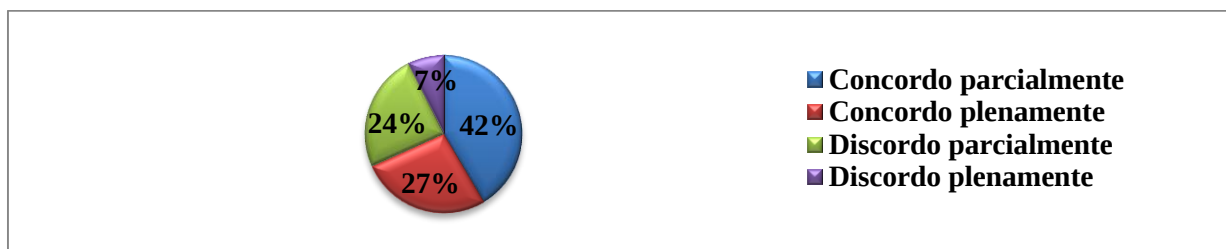
4 Discussão e Análise dos resultados

Após a compilação dos dados e, as respectivas tabulações, seguem os resultados encontrados e a comparação com a literatura. Quanto ao fato da mulher está muito mais preocupada com a sua posição profissional e com o seu nível educacional, fazendo com que consequentemente ela postergue o casamento e a maternidade, observou-se que: em relação a postergar o casamento em função do emprego, do total de 41 mulheres respondentes, a maioria delas tendem a concordar com tal afirmativa (76%), sendo que 39% concordam plenamente e 37% concordando parcialmente. Quanto ao estado civil, 34% das mulheres são ou já foram casadas e apenas 27% das mulheres são casadas atualmente.

Em relação à postergação da maternidade, para que elas possam conquistar posição profissional e elevar o nível educacional, a grande maioria concordou, representando um índice de 88%, sendo que 41% concordaram plenamente e 46% concordaram parcialmente. Percebeu-se que a incidência de filhos é baixa, apenas 20% das respondentes possuem filhos, o que corrobora com a opção de postergar a maternidade para que elas consigam se posicionar o mais rápido possível profissionalmente. Das poucas mulheres respondentes deste questionário que tem filhos, apenas uma delas tem 3 ou mais filhos, quatro delas disseram que tem 2 filhos e três mulheres responderam que tem apenas 1 filho. Além da necessidade de conciliar a maternidade, as tarefas domésticas e as profissionais, inerentes ao papel social e histórico atribuído a elas, destaca-se que tal situação está arrefada nas várias demandas sociais e culturais (CAPPELLE; CRAMER; PAULA NETTO, 2001). Neste sentido, há uma concordância, entre as respondentes, na ordem de 71%.

Considerando Cappelle et al. (2004) e Madruga et al. (2001), onde o primeiro diz que a receptividade ao gênero feminino deve ser analisada com cuidado, pois, apesar da maior abertura para a entrada de mulheres nas organizações, não são todos cargos que se mostram disponíveis para serem ocupados por elas e, o segundo autor diz que no campo da liderança, o modelo predominante ainda é masculino. No gráfico 1 da para perceber que a maioria das mulheres (68%) concordam com tal afirmação:

Gráfico 1: Não são todos cargos que se mostram disponíveis para as mulheres



Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com as respondentes desta pesquisa, a afirmação de Madruga et al. (2001), o modelo predominante de liderança ainda é o masculino, também condiz com a realidade em que elas se encontram dentro das organizações, onde, 76% delas concordaram com tal afirmação, sendo que 44% concordaram parcialmente e 32% concordaram plenamente e apenas 24% discordaram desta afirmação, sendo que 10% discordaram plenamente:

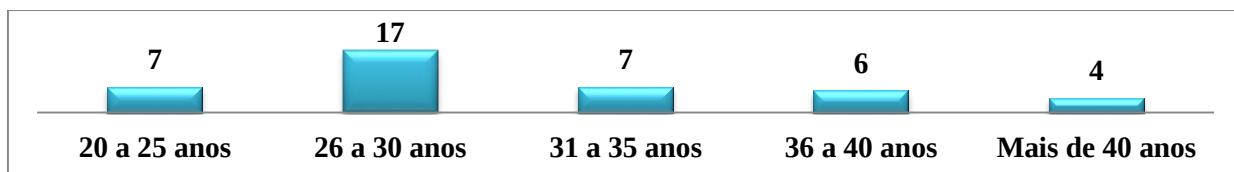
Corroborando sobre o modelo de liderança organizacional do agronegócio, ainda é predominantemente masculino. Lombardi (2008), afirma que em alguns casos, a mulher tem que adotar comportamentos tidos como masculinos, no qual algumas organizações consideram como sendo mais racionais, objetivos e produtivos. Sendo que quase metade (49%) responderam que concordam parcialmente e 24% concordam plenamente. Apenas 37% discordaram de tal afirmação, sendo que dessas 15% discordaram plenamente. Com os resultados da pesquisa, percebe-se que essa valorização no modo como os homens trabalham e lideram não é mera teoria e que as mulheres, muitas vezes, se veem obrigadas a adotar comportamentos tidos como masculinos para serem respeitadas por seus colegas de trabalho e ate mesmo por seus clientes e para sobreviver no mercado de trabalho, principalmente quando se trata do ambiente do agronegócio.

Além da predominância do modelo masculino nas organizações as mulheres são obrigadas a passar por determinadas situações de preconceito que acabam por desvalorizar a sua capacidade de trabalhar e comandar. Assim como foi afirmado por Lima e Góis (2008), o mercado valoriza as características consideradas predominantes nas mulheres, porém os homens tendem a questionar sua real competência. Assim, há a necessidade, constante, de provar sua competência e capacidade não por si só, mas também prova-las “apesar” de ser mulher. Como se pode notar, a seguir, a maior parte das mulheres respondentes desta pesquisa concordam com tal afirmação 54%, mostrando que ainda há situações de preconceito no que se refere ao modelo feminino de liderar.

Apesar de que há concordâncias no que diz respeito ao preconceito no modelo de liderança feminina, a maioria das mulheres respondentes desta pesquisa não concordam (73%) com a afirmação de que a mulher só é promovida na falta de uma alternativa masculina. Porém, mesmo com a grande busca da mulher em conquistar cargos mais altos, ainda é baixo o índice delas em cargos de liderança, como se pode perceber na pesquisa, onde 63% ocupam o cargo de assistente; 22% coordenação e supervisão e, 15% gerencia. O que representa das 41 mulheres respondentes, 26 ocupam o cargo de AssistenteTécnico/Comercial, porém dessas 26 mulheres a maioria esta no início de carreira em empresas do agronegócio, o que pode justificar o fato delas estarem no cargo de AssistenteTécnico/Comercial e que há a possibilidade delas ocuparem cargos de liderança no futuro, caso haja interesse por parte delas e o desempenho das mesmas diante das funções exercidas seja satisfatório.

Pelo Gráfico 2 que representa a idade das respondentes desta pesquisa, da para perceber que a maioria das mulheres respondentes, são mulheres jovens (com idade entre 20 e 30 anos) que tem pouco tempo de graduação, o que também pode justificar o fato dessas mulheres ainda estarem exercendo a função de AssistenteTécnico/Comercial, ou seja no início de carreira.

Gráfico 2 - Idade:



Fonte: Dados da pesquisa.

Outra afirmação que teve grande discordância entre as mulheres foi a de que há uma tendência em associar inteligência, força física, discernimento e capacidade de decisão ao masculino, e, em contrapartida, entender as mulheres como afetivas, calmas e indecisas. Essas concepções engessam o desenvolvimento das mulheres, dificultando a ascensão à educação e as conquistas profissionais das mesmas, além de negarem as suas fortes características de liderança que se baseia no compartilhamento, na inter-relação e em seu caráter facilitador e servidor. (CARREIRA et al., 2001; LUCAS et al, 2010). Neste quesito 12 mulheres responderam que discordam plenamente, 10 discordam parcialmente, 13 concordam parcialmente e 6 concordam plenamente.

De acordo com a pesquisa a escolaridade de 93% é graduação completa, o que corrobora discordarem da afirmação anterior, principalmente, no que diz respeito ao engessamento do desenvolvimento das mulheres, dificultando a ascensão à educação e as conquistas profissionais das mesmas. Os cursos superiores são: (7) administração; (4) agronomia; (1) engenharia ambiental; (8) veterinária e (18) zootecnia. Vale o destaque que todas as mulheres que responderam o questionário e que são formadas em Administração trabalham no escritório, porém, há mulheres com outras formações que são: (1) agronomia; (1) engenharia ambiental; (1) veterinária e (8) zootecnia algumas por opção, outras porque encontram grandes barreiras em exercer suas funções no campo.

Há várias atividades que podem ser exercidas por mulher, como plantações, salas de ordenha, trabalhos sobre as máquinas agrícolas, rodadas de negócios, e ainda, em frente ao computador para acompanhar as condições climáticas e/ou as cotações do dia. O mundo do agronegócios é predominantemente masculino, tal fato dificulta a entrada das mulheres nas atividades de campo fazendo com que ela tenha que construir sua carreira desempenhando atividades administrativas. Os achados desta pesquisa foram interessantes (46%, das pesquisadas, estão em atividades no campo e 54% no escritório), pois, demonstram que, apesar desta realidade, as mulheres seguem se aventurando em conquistar o seu espaço.

A última questão se referia à violência no trabalho, que segundo Warshaw (1998), violência no trabalho é qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental. E, 56% afirmaram que já sofreram algum tipo de violência no trabalho, infelizmente a mulher ainda é alvo de muitas violências no ambiente de trabalho, como o assédio moral e o sexual.

Uma situação que vale destacar é que a maior parte das violências vividas por essas mulheres se deu por assédio moral. Onde o superior, seja ele homem ou mulher, tinha variações de humor tratando assim os funcionários com falta de educação e desrespeitando os mesmos. As mulheres disseram também que havia abusos de autoridade, impedindo o crescimento profissional delas. Muitas relataram que o problema foi reportado aos superiores ou ao departamento de Recursos Humanos, mas que nenhuma medida foi tomada. Algumas, pelo fato do problema não ter sido resolvido, saíram do emprego e outras disseram que decidiram agir com resiliência e paciência, para evitar maiores conflitos para poder permanecer desenvolvendo as atividades normalmente.

O assédio sexual também é uma das violências vividas por algumas mulheres que responderam o questionário, no qual elas foram alvos de cantadas de clientes, colegas de trabalho e/ou chefes. A maioria das mulheres que foram assediadas por clientes trabalham em campo e todas elas disseram que tal acontecimento foi reportado ao superior imediato e que as mesmas foram direcionadas para outras regiões para que não tivessem que ir na propriedade daqueles clientes.

5 Considerações Finais

As mulheres, diante das vicissitudes para sua inserção no mercado de trabalho são constantemente desafiadas e instigadas a posicionar-se. Diante disso, essa pesquisa que teve como objetivo identificar e compreender a participação das mulheres nas empresas do agronegócio e quais são algumas das dificuldades encontradas por elas em empresas deste ramo.

Observou-se que as mulheres, nas empresas pesquisadas, do agronegócio, sentem-se pressionadas por fatores sociais e culturais que foram delegadas a elas. Assim, para que elas consigam ter um nível educacional mais elevado desenvolverem-se profissionalmente, muitas vezes se faz necessária a postergação da maternidade e do casamento.

Outra dificuldade encontrada na pesquisa esta relacionadas ao crescimento e desenvolvimento de sua liderança dentro das organizações, pois o modelo predominante ainda é o masculino. Além disso, as mulheres são obrigadas a passar por determinadas situações de preconceito que acabam por desvalorizar a sua capacidade de trabalhar e comandar, sendo que em alguns casos, elas têm de adotar comportamentos tidos como masculinos, para sobreviver no mercado de trabalho. Estes comportamentos são vistos como mais racionais, objetivos e produtivos. Também é importante destacar que, apesar das dificuldades encontradas pelas mulheres dentro das organizações no que diz respeito a cargos de liderança, não é por falta de uma alternativa masculina que elas conseguem chegar aos cargos mais altos. E, mesmo com a tendência em associar inteligência, força física, discernimento e capacidade de decisão ao masculino e em contrapartida, entender as mulheres como afetivas, calmas e indecisas, elas não sentem dificuldade de se desenvolver educacionalmente e nem profissionalmente, fato que pode ser comprovado pelas respondentes desta pesquisa que possuem no mínimo graduação e muitas delas ocupam cargos de liderança.

Outra evidência é que no agronegócio, é predominantemente masculino e as mulheres encontram dificuldades, para entrar em empresas do setor, como também para ascender na carreira. Principalmente quando se refere a trabalhos de campo. Assim, mesmo tendo cursado zootecnia, que é um curso dito como sendo do campo, preferem atuar no escritório. Também tem a questão da violência no trabalho, que infelizmente, quase todas passaram por algum tipo, sendo, os mais comuns o assédio moral e o sexual. E, mesmo quando a violência é denunciada aos superiores e/ou para o recursos humanos, muitas vezes não é feito nada a respeito. O que as leva a tomar atitudes de resiliência para continuar no emprego ou pedir demissão para não ter que passar mais por aquele tipo de situação.

Apesar de tudo e como sempre, as mulheres que optaram seguir seu caminho e, nestes casos, carreira no agronegócio e estão conquistando o espaço delas.

Referências:

- ALVARENGA, J. E. A. **O novo código civil e as sociedades limitadas de Agronegócio: os problemas jurídicos recorrentes.** In: QUEIROZ, J.E.L.; SANTOS, M. W. B. (Coords). Direito do agronegócio. 2ª Ed. Ampliada. São Carlos: Fórum, 2011.
- ALVES, J. E. D. **Questões Demográficas: Fecundidade e Gênero.** Rio de Janeiro: Escola Nacional de Ciências Estatísticas, 2004.
- ARAÚJO NETO, D. L.; COSTA, E. F. **Dimensionamento do PIB do agronegócio em Pernambuco.** Revista de Economia e Sociologia Rural, v. 43, n. 4, p. 725-757, 2005.
- BARROS, A. M. **O assédio sexual no direito do trabalho comparado.** R. LTr, v. 62, nº 11, p. 1470, nov. 1998.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T.; DEMUTH, R. L. F. **Protean and boundaryless careers: an empirical exploration**. Journal of Vocational Behavior, v. 69, p. 30-47, 2006.

BRUSCHINI, C. ; PUPPIN, A. B. **Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no final do século XX**. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. **A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo**. Cadernos de Pesquisa, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

BRUSCHINI, M. C. A. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez., 2007.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. (organizadores). Handbook de estudos organizacionais, v.1. São Paulo: Atlas, 1999.

CAMBOTA, J.N.; PONTES, P.A. **Desigualdade de rendimentos por gênero intra-ocupações no Brasil, em 2004**. Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, v.11, n.2, p.331-350, maio/ago. 2007.

CAPPELLE M. C. A. et al. S. **Relações de gênero, representações sociais e trabalho em uma organização militar**. In: CRAMER, L.; BRITO, M. J.; CAPPELLE M. C. A. Relações de gênero no espaço organizacional. Lavras: UFLA, 2004.

CAPPELLE, M. C. A.; CRAMER, L.; P. N, A. **Relações de gênero na polícia: a construção das representações sociais do masculino e do feminino em uma organização militar**. In: Encontro Nacional Da Associação Nacional De Pós-Graduação Em Administração, 25, 2001.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. de O. L.; BRITO, M. J. de; **Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional**. In: Revista de Administração de empresas, RAE-eletrônica, v.3, n.2, art. 22, jul. - dez. 2004.

CARREIRA, D. et al. **Liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.

CHANLAT, J. F. **Quais carreiras e para qual sociedade?** RAE – Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 6, p. 67-75, novembro/dezembro 1995.

CORRÊA, A. M. H. **O Assédio Moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: Evidências nas histórias de vida**. Belo Horizonte: UFMG. 2004. (Dissertação de Mestrado).

CIELO, I. D.; WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M.; **A Participação Feminina no Agronegócio: O Caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel**; Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 12 n.1 – Janeiro/Março 2014.

COSTA, L. V. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo**. 216f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo - SP, 2010.

COSTA, L. V.; DUTRA, J. **Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: proposta de um modelo de três dimensões**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 1, n. 1, p. 1-22, 2011.

CRAWSHAW, J. R.; VAN DICK, R.; BRODBECK, F. C. **Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behavior**. Human Resource Management Journal, v. 22, n. 1, p. 4-20, 2012.

CUNHA, A. D. da C. **Nos Labirintos do Poder**. In: **Cenários e Personagens Plurais**. Estados de Gênero do 9º Encontro da REDOR. Teresina: O Povo, 2002.

DAVIDSON, M. & COOPER, C. **Shattering the glass ceiling-the woman manager**. London: Paul Chapman Publishing, 1992.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

DINIZ, J. J. B. **O direito e a justiça do trabalho diante da globalização**. São Paulo: LTr, 1999.

DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R. **Desafios da gestão de carreira**. São Paulo: Atlas, 2013.

FRANCOEUR, C., LABELLE, R. & SINCLAIR-DESGAGNÉ, B. **Gender diversity in corporate governance and top management**. Journal of Business Ethics, 81: 83-95, 2008,

FREITAS, M. E. de. **Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações**. RAE Eletrônica. v. 41 . n. 2 . Abr./Jun. 2001.

FREITAS, M. E. de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RAE-eletrônica, vol. 6, núm. 1, enero-junio, 2007.

GAMMIE, E., GAMMIE, B., MATSON, M. e DUNCAN, F. **Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling**. The Institute of Chartered Accountants of Scotland, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIUBERTI, A.C.; MENEZES-FILHO, N. **Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos**. Economia Aplicada, Ribeirão Preto, v.9, n.3, p.369-384, jul./set. 2005.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ANTONIALLI, L. M.; CORREIA, E. L.. **Trajetórias e estratégias de mulheres: um estudo conquistense**. Revista de Gestão USP, v.16, n.1, p.69-87, janeiro-março, 2009.

GUTTERIDGE, T. G., LEIBOWITZ, Z. B., e SHORE, J. E. **Organizational career development**. San Francisco: Jossey-Bass Pub. (1993).

HANASHIRO, D. M. M. et al. **Gestão do fator humano: Uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

HEREDIA, B. M. A.; CINTRÃO, R. P. **Gênero e acesso a políticas públicas no meio rural brasileiro**. Revista NERA, n. 8, p.1-28, Jan./Jun, 2006.

HEREDIA, B.; PALMEIRA, M. e LEITE, S. P. **Sociedade e Economia do “Agronegócio” no Brasil**. In. 33º Encontro Anual da ANPOCS. GT 41: Transformações Sociais e Projetos Políticos em Concorrência: reflexões a partir do rural. Caxambu, 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

JACKSON, J. **Women middle managers perceptions of the glass ceiling**. Women in Management Review, v. 16, n. 1, p. 30-41, 2001.

KILIMNIK, Z.; CASTILHO, I. V.; SANT’ANNA, A. S. **Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências**. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E GESTÃO, 2006, VOL. 12, N.º 2, 257-280. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v12n2/v12n2a08.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2015.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. 6. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMA, D., GÓIS, E. C. **Os desafios da liderança feminina**. Correio Braziliense. Brasília: Jul. 2008.

LOMBARDI, M. R. **Engenharia e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica**. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

LUCAS, A. C. et al. **Identificação de práticas de gestão voltadas à questão de gênero: um estudo a partir das melhores empresas para você trabalhar**. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD, 34., Rio de Janeiro. Anais...: São Paulo: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), 2010.

MACÊDO, K. B. ; MACÊDO, G. N. S. ; CAIXETA, C. M. M. ; HERNANDEZ, J. C. **A exclusão da mulher no processo de sucessão familiar**. In: Encontro de Estudos Organizacionais – EnEO, Atibaia, SP, 2004.

MADRUGA, L. R., GOMES, C. M., FLEIG, D. G., ALTISSIMO, J. C. e COSTA, V. F. **A Valorização da Mulher no Contexto do Trabalho: Contradições e Evidências Identificadas na Realidade Atual**. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2001. Anais... Campinas: ANPAD, 2001.

NASCIMENTO, S. A.C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2009.

NAKATA, L. E. **Carreiras e Reflexões**. In: Estudos e Negócios, ESAGS, ano 6, n. 11, p. 8-17, 2011.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. C. M.; DALFIOR, S. R. **Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil**. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2000. Anais... Florianópolis: ANPAD, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). C apresenta campanha “**A igualdade de gênero no coração do trabalho decente**”, 05 jun. 2008.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PROBST, E. R. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 25 Julho. 2015.

QUEIROZ, J. E. L. **Direito do Agronegócio: É possível a sua existência autônoma?** In: QUEIROZ, J.E.L.; SANTOS, Márcia W. B. (Coord). **Direito do agronegócio**. 2ª Ed. Ampliada. São Carlos: Editora Fórum, 2011.

REVISTA JURÍDICA DA AMATRA. Espírito Santo: Ano I - nº 01 - março de 2004 - Vol. I. Disponível em: <http://www.amatra17.org.br/arquivos/49fa037fb22c5.pdf#page=134>. Acesso em: 31 de maio 2015.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **O papel de homens e mulheres na família: podemos falar em reestruturação?** Psicologia Clínica, 2003.

SAFFIOTI, H. I. B. **Rearticulando gênero e classe social**. In: COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C. (Org.) **Uma Questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. Nobel. Nobel: 1996.

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - PR. **Mulher: presença obrigatória no crescimento da agropecuária**. Disponível em: < <http://www.senarpr.org.br>> Acesso em: 06 de out. 2015.

SOUZA, A.E.; GUIMARÃES, V.N. **Gênero no espaço fabril**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. Anais... Florianópolis: Anpad, 2000.

STEIL, A.V. **Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro**. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), São Paulo, v.32, n.3, p.62-69, jul./ago./set. 1997.

TANURE, B.; NETO, A. C.; ANDRADE, J. O. **Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos**. RAE Eletrônica, v. 9, n.1, art. 3, jan./jun. 2010. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol9-num1-2010>. Acesso em: 31 mai. 2015.

TAVARES. C; **GÊNERO EM AÇÃO: Rompendo o Teto de Vidro?**. Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas. Florianópolis 2006.

VIDAL, D. L. **Diversidade tipológica do manejo rural feminino no semiárido brasileiro**. Revista Archivos de Zootecnia, Córdoba, v.60, n. 232, p.1149-1160, fev. 2011.

VIGODA-GADOT, E.; GRIMLAND, S. **Values and career choice at the beginning of the MBA educational process**. Career Development International, v. 13, n. 4, p. 333-345, 2008.

WANDERLEY, M. de N. B. **Raízes Históricas do Campesinato Brasileiro**. En. XX Encontro Anual da ANPOCS. GT 17: Processos Sociais Agrários. Caxambu, MG, outubro de 1996.

WARSHAW, L. J. **Violence in the workplace**. In: STELLMAN, J. M. (Ed.). **Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo**. Geneva: International Labour Office, 1998.

WEICHSELBAUMER, D. **Is it sex or personality? The impact of sex-stereotypes on discrimination in applicant selection**. Eastern Economic Journal, 2004.