

A EXISTÊNCIA DE PRECONCEITO DE SEXO NO TRABALHO: UMA ABORDAGEM COM TRABALHADORAS NO AGRONEGÓCIO

Gustavo da Rosa Borges¹

Thiago Antonio Beuron²

Marcio Bonini Notari³

Graziela Vargas Rezena⁴

Resumo: Este artigo tem por objetivo verificar se mulheres que trabalham no agronegócio sentem preconceito em relação a seu gênero. O estudo ocorreu por meio de uma análise de dados primários de modo quantitativo, contando com uma amostra de 40 trabalhadoras do agronegócio da cidade de Dom Pedrito, Rio Grande do Sul. Pôde-se constatar que pouco menos da metade das mulheres sofreu preconceito de gênero, por outro lado, verificou-se que, quando o sofrem, metade sente-se apoiada e amparada pelos colegas homens. Por fim, constatou-se que o preconceito pode ocorrer com todas as mulheres, independentemente de cargo ou escolaridade.

Palavras-Chave: Trabalho; Gênero; Preconceito.

Abstract: Our article addresses the prejudice that women suffer in the labor market. The objective of our study was to verify if women working in agribusiness face prejudice. The study was conducted by a quantitative analysis of primary data with a sample of 40 female Agribusiness workers in Dom Pedrito city of the state of Rio Grande do Sul. Approximately half of women suffered from gender bias. On the other hand, we found that half of women feel supported by male colleagues when prejudice occurs. Finally, we concluded that prejudice could occur with all women, regardless of position or education.

Keywords: Job; Gender; Preconception.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1 Doutor em Ciências Contábeis e Administração pela Universidade Regional de Blumenau (Furb), Universidade Federal do Pampa (Unipampa), Brasil. E-mail: gustavodarosaborges@gmail.com. Orcid: 0000-0002-9869-376X

2 Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Universidade Federal do Pampa (Unipampa), Brasil. E-mail: tbeuron@gmail.com. Orcid: 0000-0002-7254-9145

3 Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc). E-mail: marciobnotari@gmail.com. Orcid: 0000-0003-1458-7386

4 Tecnóloga em Agronegócio pela Universidade Federal do Pampa (Unipampa), Brasil. E-mail: grazivrezena@gmail.com. Orcid: 0000-0001-9984-2520

Introdução

No século XIX, com a Revolução Industrial, a sociedade passa por uma grande transformação. As fábricas passam a utilizar a mão de obra feminina, que, por sua vez, necessitam de instrução escolar intermediária que antes lhe era negada. Por meio do acesso à educação, as mulheres foram tomando consciência do seu papel na sociedade (RAMALHO; FIGUEIREDO, 2013). A participação das mulheres no mercado de trabalho, também teve uma impulsão na Primeira e Segunda Guerra Mundial; nesse período; os homens eram obrigados a partir para as frentes de batalha, restando às mulheres o cuidado da casa, dos filhos e dos negócios da família; sendo que, muitas ainda, trabalhavam em alguns períodos fora de casa (PROBST, 2003).

A partir do momento em que as mulheres começam a entrar no mercado de trabalho, as relações com a família e a carreira se tornam mais complexas, já que precisam conciliar as responsabilidades familiares com as profissionais (BARBOSA et al., 2010). Entretanto, a inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda é um tabu, haja vista que ainda se observa uma cobrança social para que mulheres desempenhem papel doméstico na família. Por outro lado, tem-se observado um movimento cada vez mais ascendente de divisão de tarefas caseiras entre mulheres e homens (MARTINS-SUAREZ; FARIAS, 2017).

As mulheres também encontram algumas barreiras no mercado de trabalho, como salários inferiores aos dos homens e pouca oportunidade para ocupar cargos de maior destaque (BARBOSA et al., 2010). Nos últimos anos, a diferença salarial vem se minimizando, mas, ainda, homens possuem remunerações médias maiores que as das mulheres (LEONE; BALTAR, 2006; MEIRELES; SILVA, 2019). Aos poucos, as práticas organizacionais de gestão das empresas estão mudando e fazendo esforços no sentido de valorizar a diversidade contribuindo para que as mulheres qualificadas consigam alcançar as posições de lideranças e encontrar seu espaço de realização nas organizações, gerindo as expectativas ligadas ao gênero. As mudanças dos valores e das normas que regem as condutas dos indivíduos e da sociedade estão favorecendo e contribuindo com o progresso no desenvolvimento da diversidade nas organizações (BARBOSA, 2013).

Percebe-se que as mulheres buscam cada vez mais se aperfeiçoar e investir em conhecimento para obter uma melhor colocação no mercado de trabalho e, com isso, vêm aos poucos conseguindo superar as barreiras e preconceitos do mercado de trabalho (BARBOSA, 2013). Butler (2003)

reforça que a igualdade de sexo não deve ocorrer só em forma de lei, mas estar presente na sociedade, além disso, a autora destaca que as mulheres vêm reivindicando seu espaço social, incluindo maiores e melhores oportunidades de trabalho. No agronegócio, o crescimento da participação feminina é visível, mesmo que ainda as mulheres enfrentem preconceito e desigualdade de gênero por estarem inseridas em um ambiente em que a maior parte da mão de obra ainda é masculina. A presença da mão de obra feminina é constante em várias atividades como: 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. Seja na agricultura, indústria, comércio, ou no setor de serviços, o trabalho feminino contribui para a prosperidade das famílias, desenvolvimento das pessoas e para o crescimento econômico (CIELO; WENNINGKAMP; SCHMIDT, 2014).

Mesmo havendo evoluções de espaço das mulheres no mercado de trabalho, elas ainda não estão em uma condição de vantagem em relação aos homens, já que se observa certo preconceito, discriminação e, principalmente, desigualdade salarial entre homens e mulheres (PROBST, 2003). Isto também ocorre com mulheres que atuam na gestão em empresas do agronegócio, pois algumas relatam que ainda há resistência à sua participação em cargos de liderança, além de serem percebidas dificuldades quanto à confiabilidade, como a falta de políticas públicas de incentivo à mulher no agronegócio (DIAS, 2016). Cabe ressaltar que, em empresas do agronegócio, está havendo uma crescente participação de mão de obra feminina, entretanto, esta participação ainda é inferior à masculina (PEREIRA; MACHADO; BOAS, 2011).

Com isso, busca-se saber se, de fato, o preconceito em relação às mulheres é uma ação ainda presente no agronegócio. Por este motivo, o presente trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: as mulheres que trabalham no agronegócio de uma pequena cidade sentem preconceito?

Como objetivo, pretendemos: (1) constatar se as mulheres possuem apoio dos colegas de trabalho que são homens; (2) analisar se as mulheres que possuem maior nível de escolaridade sentem-se menos discriminadas; e (3) descobrir se as mulheres que possuem cargos mais elevados na empresa sentem-se menos discriminadas.

Referencial teórico

O referencial teórico do presente trabalho será dividido em duas seções: participação da mulher no mercado de trabalho e a participação da mulher no agronegócio.

Participação da mulher no mercado de trabalho

A inclusão das mulheres no mercado de trabalho iniciou-se com a Primeira e Segunda Guerra Mundial, quando elas tiveram que assumir o papel dos homens no mercado de trabalho, pois seus maridos e filhos iam para as frentes de batalha, restando a elas controlar e gerir os negócios da família e o lugar antes ocupado por seus maridos (PROBST, 2003). A participação das mulheres no mercado de trabalho ganhou força a partir da década de 1970, com a expansão da economia e o acelerado processo de urbanização e industrialização, passando por um período desfavorável nas décadas de 1980 e 1990, com a estagnação da atividade econômica e pelo processo de reestruturação (LEONE; TEIXEIRA, 2016).

Pode-se destacar que as mulheres vêm conseguindo ganhar espaço em vários setores do mercado de trabalho, mas ainda é bastante acentuada a diferença de rendimentos entre homens e mulheres em todos os setores de emprego formal e informal e até mesmo nos cargos de nível superior de escolaridade, justamente naqueles em que as mulheres têm maior participação (LEONE; BALTAR, 2006). O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho com mão de obra qualificada fortaleceu a demanda interna e permitiu a expansão de setores ligados ao consumo familiar, como o de serviços. Isso fortaleceu o argumento de que incentivar a igualdade de gênero no mercado de trabalho é um elemento de “economia inteligente”, pois as mulheres se beneficiam e a economia também (SOUZA, 2015).

Martins-Suarez e Farias (2017) destacam que ainda há uma pressão social por parte de alguns que acham que as mulheres devem dar prioridade a cuidar de suas famílias em casa para, posteriormente, pensar em trabalhar fora. Os autores ainda destacam que estes tabus tendem a diminuir, haja vista que cada vez mais tem ocorrido uma divisão de tarefas caseiras entre mulheres e homens, fazendo com que, cada vez mais, se tenha mulheres trabalhando fora de casa.

Metz (2015) menciona que as mulheres têm buscado uma melhor colocação no mercado de trabalho, mas ainda enfrentam barreiras internas

e externas. Essas barreiras podem ter causas dentro do próprio ambiente de trabalho, por isso, é importante que a mulher tenha o apoio dos colegas, líderes e superiores para conseguir chegar a um cargo mais elevado dentro da empresa. Ainda para Metz (2015), as empresas devem ser mais flexíveis para conseguir aproveitar os benefícios de uma liderança feminina, como o relacionamento colaborativo, a tendência à inovação e a cooperação, que são características apontadas como perfil ideal de uma líder. É importante destacar que os grupos ocupacionais de trabalho formal que mais empregam mulheres são das ciências e das artes, dos trabalhadores dos serviços administrativos e dos vendedores e prestadores de serviços do comércio (LEONE; TEIXEIRA, 2010).

Seja no setor administrativo ou operacional, percebe-se que as mulheres têm menos apoio social dos colegas de trabalho em relação aos homens quanto ao conflito trabalho-família (OLIVEIRA; LUCAS; CASADO, 2017). A percepção de desigualdade de sexo impacta na satisfação da mulher no seu emprego e na identificação com a empresa onde trabalha, causando efeito sobre suas atitudes, pois quando mulheres percebem que há discriminação por sexo em seu meio de trabalho, costumam se desmotivar e tendem a trocar de emprego (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

As mulheres possuem características de comprometimento, sensibilidade, olhar amplo, e conseguem atender a várias demandas ao mesmo tempo, fatores diferenciais no mercado de trabalho. Por isso, a atuação da mulher em vários setores é uma realidade e tende a ser cada vez mais constante. Além disso, elas vêm aos poucos conseguindo quebrar as barreiras e os preconceitos do mercado de trabalho, mas ainda precisam de mais apoio até mesmo em sua casa, pois conciliar estudo, trabalho e cuidados com o lar tem sido uma tarefa árdua para elas que relatam que são as únicas a cuidarem da casa e dos filhos sem uma maior divisão dos trabalhos domésticos com seus companheiros (BARBOSA, 2013).

Um dos desafios das mulheres que trabalham é conseguir reverter antigos valores sociais que as consideram como única ou principal responsável pelo trabalho doméstico. Para isso acontecer, é preciso que seu companheiro(a) assuma algumas responsabilidades do lar com naturalidade, pois os padrões familiares e o mercado de trabalho estão mudando e a mulher está cada vez mais independente (RAMALHO; FIGUEIREDO, 2013). A atuação de mulheres como minoria no trabalho ocorre em diversos contextos, como é

o caso de cargos políticos em que são percebidas desigualdades de gênero em todos os cargos eletivos do país. O Brasil é um dos países que possuem as menores taxas de participação de mulheres na política, mesmo após a implementação da lei de cotas em 1966, que não foi suficiente para mudar este cenário (SABINO; LIMA, 2015).

De acordo com Araújo (2006), as cotas para competição legislativa foram um dos dados mais importantes nos últimos anos, pois contribuem para ampliar o debate sobre democracia representativa e para uma maior participação de mulheres nos poderes legislativos. A primeira lei de cotas aprovada foi a de 1995 – ainda que tenha sido aplicada somente em 1996 –, estipulando que partidos políticos tinham um mínimo de 20% de cargos no Poder Legislativo reservados a candidaturas de mulheres (ARAÚJO, 2006).

Outro aspecto a considerar é a remuneração: mesmo que a diferença salarial seja cada vez menor, desde o início deste século tem-se observado que em média, no Brasil, homens possuem rendimentos médios maiores que de mulheres (LEONE; BALTAR, 2006; MEIRELES; SILVA, 2019). Mediante as evidências até aqui ilustradas, será destacada a seguir a participação das mulheres no agronegócio.

A participação da mulher no agronegócio

A contribuição da mulher no agronegócio nacional ainda é pouco estudada no âmbito acadêmico e pouco percebida pelos agentes econômicos e políticos do país, o que ocorre mesmo com a maior participação de mulheres para o aumento da competitividade do setor (CIELO; WENNINGKAMP; SCHMIDT, 2014). Um estudo de caso realizado em sites de duas importantes empresas agroindústrias do Brasil, utilizando dados disponibilizados pelas empresas sobre o balanço social, leva à presunção de que há uma política de inclusão das mulheres por parte destas empresas, mas ainda inicial, pois, mesmo mostrando um aumento na participação das mulheres nas empresas, ainda é alta a taxa de atividade dos homens em comparação às mulheres, principalmente nos cargos de chefia. Isso mostra que ainda não há equilíbrio entre os gêneros no ramo do agronegócio (PEREIRA; MACHADO; BOAS, 2011).

O baixo número de mulheres ocupando cargos importantes nas organizações não ocorre pela falta de competência por parte delas, pois mulheres são capazes e estão preparadas para assumir um cargo de liderança; o impedimento aqui é a falta de oportunidade, porque ainda prevalece a

ideia de que a mulher deve se dedicar à família e ao trabalho doméstico, e não ao mercado de trabalho. Existe também a inserção da mulher em funções de apoio e não de decisão (BARBOSA et al., 2010).

Em um estudo realizado na cidade de Cascavel, no oeste do Paraná, em uma empresa agroindustrial, percebeu-se que há uma crescente evolução na participação da mulher no mercado de trabalho, e a importância da inserção da mulher em todos os setores da economia reais é um fato. Assim, destaca-se a importância de ações que são desenvolvidas pela empresa para proporcionar condições necessárias para inserção feminina no agronegócio e para diminuir as barreiras enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho. A participação das mulheres no agronegócio é uma tendência, e os ganhos em termos de competitividade e produtividade tendem a aumentar com a maior participação e engajamento das mulheres nas distintas atividades agrícolas, tanto na produção quanto no gerenciamento (CIELO; WENNINGKAMP; SCHMIDT, 2014).

Cielo et al. (2017) realizaram um estudo sobre a participação das mulheres como produtoras de aves na Mesorregião de Oeste Paranaense. Os resultados indicam que o cenário tende a ser positivo no que diz respeito à participação de mulheres, já que 22,55% dos produtores entrevistados foram do sexo feminino e este número tende a crescer. Os autores justificam que, possivelmente, as novas tecnologias empregadas nos aviários tenham facilitado o trabalho, o que gerou a necessidade mercadológica de pessoas preparadas intelectualmente, e não mais somente aquelas com força física. Este estudo também destaca que há poucas mulheres jovens presentes na atividade agropecuária, maior grau de instrução das mulheres em relação aos homens e maior interesse das mulheres em buscar conhecimento sobre a atividade com a leitura de contratos e participação de reuniões com as agroindústrias. Também revela uma melhor satisfação das mulheres com a atividade; assim, elas obtêm melhores resultados na produção.

A crescente participação da mulher nas empresas como gerente de tecnologia da informação eleva seu empoderamento. Ela mesma percebe suas habilidades e competências para criar, produzir, gerir e transformar o meio em que vive, o que faz com que a mulher se sinta mais confiante e se fortaleça tanto no âmbito pessoal quanto no social (SOUSA; MELO, 2009).

Segundo Dias (2016), as mulheres gestoras no agronegócio têm consciência da resistência à sua participação em cargos de liderança e relatam também dificuldades quanto à confiabilidade como a falta de políticas

públicas de incentivo à mulher no agronegócio e a falta de crédito concedido a elas, o que é vital para o fluxo de negócios.

Cirolini e De Bem Noro (2008) verificaram em um estudo de caso realizado em uma cooperativa agrícola na cidade de São Sepé, região central do Rio Grande do Sul, que a inclusão das mulheres na gestão cooperativa faz parte de um pensamento estratégico que se dá por meio de cursos, treinamento, encontros para que se desperte o cooperativismo, que se incentive a participação das mulheres no agronegócio e que se desenvolva sua capacidade de liderança, situação que está ainda em movimento recente e pouco expressivo.

Ainda segundo Cirolini e De Bem Noro (2008), as ações desenvolvidas pela cooperativa não são suficientes, pois é necessário que a mulher exerça a gestão cooperativa não somente como associada, mas ocupando cargos eletivos na busca de uma sociedade cooperativa, solidária, democrática e igualitária. Também é necessário que sejam ofertados cursos para prepará-las para cargos de liderança e que haja igualdade de gênero na administração da cooperativa.

Nas grandes empresas do Brasil em que as mulheres ocupam altos cargos como executivas, elas enfrentam batalhas diárias, pois precisam trabalhar muito para mostrar que são competentes como os homens para alcançar os cargos de liderança. Em muitos casos, também é necessário que as mulheres adotem um modelo masculino de desempenho para poder se manter nesses cargos. Além disso, as mulheres passam a sofrer pressão social por conta das responsabilidades como mãe, esposa e principal responsável pelos cuidados do lar. Mesmo assim, elas se sentem orgulhosas pelo sucesso que conseguiram alcançar (TANURE; CARVALHO-NETO; MOTA-SANTOS, 2014).

Em um estudo de caso realizado em uma empresa de citricultura no interior de São Paulo com mulheres tratoristas, ficou evidenciada a importância das mulheres no setor e a satisfação delas por seu trabalho. O número de mulheres tratoristas ainda é baixo em relação ao número de homens nesta função, mesmo assim, elas relatam que não há preconceito com o trabalho feminino, pois elas conquistaram seu espaço e respeito de todos e executam o mesmo trabalho com a mesma competência que os homens. Nesta empresa prevalecem o trabalho em equipe e o companheirismo, e sempre que elas precisam de uma ajuda, como em casos que é necessária uma maior força física, sempre há um homem ou outra mulher pronta para ajudar.

Na empresa estudada, as colaboradoras são reconhecidas pela dedicação e resultados positivos no exercício da profissão (SCOPELLI et al., 2018).

Metodologia

A metodologia utilizada neste trabalho consiste na aplicação de um questionário estruturado para as mulheres que trabalham em empresas ligadas ao agronegócio em uma cidade do interior do estado do Rio Grande do Sul. A presente pesquisa caracteriza-se por ser quantitativa e descritiva, por meio de dados primários, visando descobrir se as mulheres que trabalham no agronegócio enfrentam preconceito, como foi abordado pelos autores no referencial teórico.

O questionário foi disponibilizado por meio da plataforma Google Forms para que as entrevistadas tenham fácil acesso para responder. Foram convidadas a participar da pesquisa mulheres que fazem parte da rede de contatos dos pesquisadores, por meio de redes sociais e aplicativos de conversas como o WhatsApp. A coleta dos dados ocorreu entre os dias 29/04/2019 e 28/05/2019. No dia 28/05 foi encerrada a coleta dos dados, considerando-se uma amostra final de 82 participantes. Foram excluídas da amostra pessoas que assinalaram ser homens e residentes de outras cidades.

O instrumento de coleta teve como base as questões apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1: Questões abordadas na coleta dos dados

1) Qual cidade você reside?
2) Sexo?
3) Você trabalha na área do agronegócio?
4) Qual área de atuação da empresa onde trabalha?
5) O cargo que exerce na empresa é de qual nível institucional?
6) Você sente apoio/amparo dos colegas de trabalho homens?
7) Você sente ou já sentiu preconceito por parte dos colegas homens pelo fato de ser mulher na empresa onde trabalha?
8) Com relação a pergunta anterior se SIM, você já sentiu preconceito pelo fato de ser mulher onde trabalha, convido você agora descrever qual tipo de preconceito ou em qual situação.
9) Idade.
10) Estado civil.
11) Escolaridade.
12) Relate o tipo de preconceito que recebeu (caso tenha recebido).

Fonte: Elaboração própria (2019).

Os dados foram importados da plataforma Google Forms e analisados por meio de estatística descritiva e Qui-Quadrado. O teste de Qui-Quadrado foi importante para verificar se as mulheres que possuem maior nível de escolaridade ou cargos mais elevados na empresa sentem-se menos discriminadas. Cabe ressaltar que o Teste Qui-Quadrado, para Hair Junior et al. (2009), é uma medida padronizada de frequências reais de cédulas comparadas com frequência esperada de cédulas. Os dados foram analisados no SPSS, v. 20, os quais são apresentados e discutidos a seguir.

Apresentação e discussão dos resultados

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa de campo. Inicialmente será demonstrado o perfil das participantes.

Tabela 1: Idade das respondentes

Idade	Frequência	Percentual
18 a 25 anos	17	42,5
26 a 33 anos	12	30,0
34 a 41 anos	07	17,5
42 a 49 anos	04	10,0
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 1 demonstra os resultados quanto à idade das respondentes da pesquisa. Pode-se verificar que a maior parte das respondentes está na faixa etária de 18 a 25 anos de idade, logo em seguida, a faixa etária de 26 a 33 anos de idade. As demais respondentes ficaram nas faixas entre 34 e 49.

Tabela 2: Estado civil das respondentes

Estado civil	Frequência	Percentual
Solteira	24	60
Casada/união estável	10	25
Divorciada	04	10
Viúva	02	05
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 2 aborda os resultados a respeito do estado civil das respondentes. Pode-se verificar que grande parte das participantes do estudo é solteira, seguidas por casadas/união estável divorciadas e viúvas.

Tabela 3: Escolaridade das respondentes

Escolaridade	Frequência	Percentual
Ens. superior incompleto	12	30
Ens. médio completo	10	25
Pós-graduação completa	06	15
Ens. superior completo	05	12,5
Pós-graduação incompleta	03	7,5
Ens. médio incompleto	02	5,0
Ens. fundamental incompleto	02	5,0
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 3 ilustra os resultados da pesquisa quanto à escolaridade das respondentes. Pode-se verificar que a maior parte das entrevistadas tem ensino superior incompleto, seguidas por ensino médio incompleto e, após, varia entre pós-graduação completa, ensino superior completo, pós-graduação incompleta, ensino médio incompleto, ensino fundamental incompleto.

Tabela 4: Área de atuação da empresa em que trabalha

Área	Frequência	Percentual
Propriedade rural privada	15	37,5
Outra área de atuação	09	22,5
Empresas de insumos	06	15
Escritórios administrativos	04	10
Empresas de implementos	04	10
Agroindústrias (engenhos)	02	5,0
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 4 mostra os resultados quanto à área de atuação das empresas em que as entrevistadas trabalham. Pode-se perceber que a maior parte das entrevistadas trabalha em propriedades rurais privadas, outras áreas de atuação ocupam o segundo lugar, seguidas por empresas de insumos, escritórios

administrativos e empresa de implementos tiveram mesmo número de participantes, e agroindústrias foi área de atuação com menor participação.

Tabela 5: Cargo que exerce na empresa é de qual nível institucional

Cargo	Frequência	Percentual
Operacional	31	77,5
Gerencial	07	17,5
Estratégico	02	5,0
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 5 demonstra os resultados quanto ao cargo que as entrevistadas ocupam nas empresas onde trabalham. Percebe-se que a maior parte das participantes do estudo ocupa cargos de níveis operacionais, chegando a um percentual de 77,5%; as que têm cargo gerencial são 17,5% da amostra e, de nível estratégico, são 5%. Este resultado revela que a maior parte das mulheres ainda não ocupa um cargo de destaque nas empresas onde trabalham. Este resultado vai ao encontro ao que diz Barbosa et al. (2010), que relata que o baixo número de mulheres ocupando cargos importantes nas organizações não se dá pela falta de competência, pois elas são capazes e estão preparadas para esse tipo de cargo, mas o que falta é oportunidade, porque ainda prevalece a ideia de que a mulher tem função de apoio e não de decisão.

Segundo Metz (2015), as empresas devem ser mais flexíveis para conseguir aproveitar os benefícios de uma liderança feminina como o relacionamento colaborativo, a tendência à inovação, a cooperação, que são características apontadas como perfil ideal de uma líder.

Espera-se que, aos poucos, a sociedade reconheça o potencial da mulher no mercado de trabalho e que, cada vez mais, a mulher consiga ocupar cargos de poder nas empresas, pois são capazes de estar em qualquer cargo inclusive de gestão.

Tabela 6: Existência de preconceito por parte dos colegas homens pelo fato de ser mulher

Resposta	Frequência	Percentual
Não	22	55
Sim	18	45
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 6 destaca que pouco mais da metade das mulheres (55%) não sentem preconceito de gênero no ambiente de trabalho, por outro lado, deve-se desconsiderar que quase a metade (45%) das participantes do estudo já sofreu preconceito. Barbosa (2013) relata que as mulheres vêm se aperfeiçoando e investindo em conhecimento para uma melhor colocação no mercado de trabalho e, aos poucos, conseguindo superar as barreiras e preconceitos.

Scopelli et al. (2018) mostram, em um estudo de caso feito em uma empresa de citricultura com mulheres tratoristas que, mesmo o número de homens nessa função seja maior em relação ao de mulheres, elas relatam que não há preconceito com o trabalho feminino, pois elas conquistaram seu espaço e respeito de todos na empresa e mostram que são competentes tanto quanto os homens. Percebe-se que, mesmo ainda havendo relatos de preconceitos, a sociedade está se moldando e reconhecendo a mão de obra feminina, e espera-se que este tipo de relato vire apenas parte do passado.

Tabela 7: Tipo de preconceito já sofrido

Resposta	Frequência	Percentual
Por ser mulher	11	73,33
Falta de conhecimento e força	03	20,00
Nenhum tipo de preconceito	01	6,66
Total	15	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 7 demonstra o tipo de preconceito sofrido. O preconceito mais presente foi o fato de a pessoa ser mulher, destacando a existência de discriminação por gênero, algo que também ocorria corriqueiramente na sociedade no passado, conforme destacado por Ramalho e Figueiredo (2013), e que segue presente. Também se observou, em menor proporção, preconceito relativo ao conhecimento e força física. Este resultado vai ao encontro ao que foi descrito por Tanure, Carvalho Neto e Mota-Santos (2014), autores que relatam que as mulheres enfrentam batalhas diárias pois precisam trabalhar muito para mostrar que são tão competentes quanto os homens.

A percepção de desigualdade de gênero impacta na satisfação da mulher no seu emprego e na identificação com a empresa onde trabalha, causando efeito sobre suas atitudes pois, quando as mulheres percebem que em seu meio de trabalho há discriminação por gênero, elas costumam se desmotivar e tendem a trocar de emprego (CAVAZOTTE; OLIVEIRA;

MIRANDA, 2010). Mesmo com tantas evoluções na sociedade, ainda há relatos de mulheres, mesmo que seja a minoria, como visto em resultados anteriores, que sofrem preconceito pelo simples fato de ser mulher em pleno século XXI. A seguir, seguem as tabelas que demonstram os resultados dos testes Qui-Quadrado, analisando o preconceito seguido de acordo com a escolaridade e cargo.

Tabela 8: Resultado do teste Qui-Quadrado (preconceito vs. escolaridade)

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-Quadrado de Pearson	8,081 ^a	6	0,232
Razão de verossimilhança	9,737	6	0,136
Nº de Casos Válidos	40	-	-

a. 11 células (78,6%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 0,90.

Fonte: Elaboração própria (2019).

Observou-se que não há diferença de preconceito quanto à escolaridade, porque a significância do teste de Qui-Quadrado (em negrito) é acima de 0,05. Percebe-se que houve relato de preconceito independente da escolaridade, assim, o preconceito pode ocorrer em tese, por qualquer pessoa. Na sequência, observa-se a relação entre preconceito e cargo.

Tabela 9: Resultado do teste Qui-Quadrado (preconceito vs. cargo)

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-Quadrado de Pearson	3,208 ^a	2	0,201
Razão de verossimilhança	3,991	2	0,136
N de Casos Válidos	40	-	-

a. 4 células (66,7%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 0,90.

Fonte: Elaboração própria (2019).

Pode-se observar que não há diferença de preconceito quanto ao cargo, porque a significância do teste de Qui-Quadrado (em negrito) é acima de 0,05. Percebe-se que houve relato de preconceito independente do cargo ocupado na empresa, assim, o preconceito pode ocorrer, em tese, por qualquer pessoa em qualquer que seja o cargo.

Por fim, foi analisada a existência de amparo masculino (TABELA 10).

Tabela 10: Apoio/amparo dos colegas de trabalho homens

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	31	77,5
Não	09	22,5
Total	40	100

Fonte: Elaboração própria (2019).

A Tabela 10 ilustra os resultados a respeito da percepção das pesquisadas quanto ao apoio/amparo dos colegas homens. Ficou constatado que a maior parte das respondentes sente apoio/amparo dos colegas de trabalho homens, e que apenas 22,5%, relataram que não. Tendo em vista que 45% sofrem preconceito e 22% não recebem amparo, pode-se inferir que praticamente metade das mulheres que sofrem preconceito é amparada por colegas homens. Os resultados apoiam as evidências de Scopelli et al. (2018), ao relatarem que mulheres que sofrem preconceito recebem o amparo de homens.

Este apoio dos colegas homens de trabalho, que segundo elas é muito importante, vai contra o que foi descrito por Oliveira, Lucas e Casado (2017) em relação às mulheres terem menos apoio dos colegas de trabalho que são homens nos setores administrativos e operacionais. O apoio dos colegas de trabalho se torna muito importante para que o ambiente de trabalho seja harmonioso e agradável.

A percepção de desigualdade de gênero impacta na satisfação da mulher no seu emprego e na identificação com a empresa onde trabalha, causando efeito sobre suas atitudes, pois quando as mulheres percebem que em seu meio de trabalho há discriminação por gênero, elas costumam se desmotivar e tendem a trocar de emprego (CAVAZOTTE; OLIVEIRA; MIRANDA, 2010).

Considerações finais

Este artigo teve por objetivo verificar se as mulheres que trabalham no agronegócio em uma pequena cidade sentem preconceito. A maioria delas relatou que não sentiu preconceito, entretanto, o preconceito ainda ocorre neste contexto. Constatou-se, também, que a maior parte das entrevistadas ocupa cargos de nível operacional. Percebe-se que o número de mulheres em cargos de gerência é baixo, o que vai ao encontro das evidências de

Barbosa et al. (2010) ao analisar que ainda é raro ver mulheres ocupando altos escalões hierárquicos.

O primeiro objetivo específico foi verificar se as mulheres possuíam apoio dos colegas de trabalho que são homens. Descobriu-se que sim, a maior parte das mulheres sente apoio dos colegas de trabalho homens.

O segundo objetivo específico foi verificar se as mulheres que possuíam maior escolaridade sentiam-se menos discriminadas. Percebeu-se que não há relação quanto à escolaridade e o preconceito.

O terceiro e último objetivo específico foi verificar se as mulheres que possuíam cargos mais elevados nas empresas sentiam-se menos discriminadas. Percebeu-se que não há relação quanto ao cargo e preconceito.

Por fim, evidenciou-se que a metade das mulheres que sentem preconceito de gênero são amparadas por homens, apoiando as evidências de Scopelli et al. (2018). Isto demonstra que o preconceito de gênero é algo que acontece por alguns homens, não sendo uma regra. O amparo masculino pode ajudar a minimizar a existência de preconceitos de gênero no ambiente de trabalho.

Com isto, conclui-se que as mulheres vêm conseguindo aos poucos quebrar barreiras existentes no mercado de trabalho. Mesmo que ainda existam relatos de preconceito, elas estão cada vez mais dispostas a enfrentar este tipo de situação para mostrar seu valor e potencial no mercado de trabalho. As mulheres estão presentes em todas as áreas de atuação e merecem ter seu esforço e desempenho reconhecidos em qualquer que seja sua área ou profissão.

A principal limitação do trabalho é a baixa amostra. Isto ocorreu porque o assunto ainda é um tabu, e muitas convidadas não se sentiram à vontade para participar do estudo. Como sugestão, recomenda-se a realização de trabalhos futuros no sentido de verificar a existência de preconceito de sexo em outros contextos e, até mesmo, comparar os resultados com este trabalho. Também, torna-se relevante analisar quais as consequências que o preconceito de sexo pode ocasionar a uma pessoa. Por fim, sugere-se pesquisar aspectos relacionados ao gênero.

Referências

ARAÚJO, C. Condicionantes institucionais das políticas de cotas. *In*: SOARES, G.; RENNÓ, L. (org.). **Reforma política**: lições da história recente. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006. p. 111.

BARBOSA, M. B.; PEIXOTO, N. E. S.; MEDEIROS, C. R. S.; VALADÃO JÚNIOR, V. M. Carreira, vida familiar e vida profissional das executivas: tensão e conciliação. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12., 2010, Resende. **Anais** [...]. Resende: Associação Educacional Dom Bosco, 2010.

BARBOSA, R. P. Relações de gênero e a lógica da competência no mercado de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 36-52, 2013.

BUTLER, J. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C.. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

CIELO, I. D.; SANCHES, F. C.; WENNINGKAMP, K. R.; SCHMIDT, C. M. A participação feminina no agronegócio: o caso das produtoras de aves da Mesorregião Oeste Paranaense. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 20., 2017, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2017.

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**, Guarapuava, v. 12, n. 1, p. 59-77, 2014.

CIROLINI, V.; DE BEM NORO, G. A participação da mulher na gestão das cooperativas: um estudo realizado na Cotrisel. **Disciplinarum Scientia**, Santa Maria, v. 4, n. 1, p. 29-43, 2008.

DIAS, L. G. **Liderança feminina no agronegócio: principais desafios enfrentados pelas mulheres gestoras**. 2016. Trabalho (Bacharelado em Administração) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2016.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LEONE, E. T.; BALTAR, P. Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles. **Revista Brasileira de Estudos de População**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 355-367, 2006.

LEONE, E. T.; TEIXEIRA, M. O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 17., Caxambu, 2010. **Anais [...]**. Caxambu: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2010.

MARTINS-SUAREZ, F. C.; FARIAS, R. C. P. Construções de gênero na década de 1950: conformismo e subversividade. **Revista Gênero**, Niterói, v. 17, n. 2, p. 151-167, 2017.

MEIRELES, D. C.; SILVA, J. L. M. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Gênero**, Niterói, v. 20, n. 1, p. 73-95, 2019.

METZ, E. S. Gestão feminina: a presença das mulheres na liderança de empresas. **Ágora**, Mafra, v. 19, n. 2, p. 169-178, 2015.

OLIVEIRA, É. C.; LUCAS, A. C.; CASADO, T. Sessão especial – Fast Track SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 293-303, 2017.

PEREIRA, A. N.; MACHADO, V. L.; BOAS, A. A. V. A inserção feminina no mercado de trabalho do agronegócio: um estudo comparativo da Sadia e da Perdigão. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, Lavras, v. 10, n. 1, p. 23-34, 2011.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Joinville: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2003.

RAMALHO, A. A.; FIGUEIREDO, I. D. Mulheres multifuncionais: mercado de trabalho e dilemas familiares. **Revista Foco**, Vila Velha, v. 6, n. 1, p. 18-30, 2013.

SABINO, M. J. C.; LIMA, P. V. P. S. Igualdade de gênero no exercício do poder. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 713-734, 2015.

SCOPELLI, R. C.; GALLI, L. C. L.; LOUZADA, R.; TERENCE, A. C.; CASSIA, M. T. A influência da cultura feminina no comportamento organizacional: um estudo de caso em uma organização do agronegócio. **FACEF Pesquisa**, Franca, v. 20, n. 1, p. 89-101, 2018.

SOUSA, R. M. B. C.; MELO, M. C. O. L. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-16, 2009.

SOUZA, K. B. **Impactos econômicos da participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro**: uma análise de equilíbrio geral. 2015. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; MOTA-SANTOS, C. Pride and prejudice beyond the glass ceiling: Brazilian female executives psychological type. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 16, n. 39, p. 210-223, 2014.

Recebido em janeiro de 2020.

Aprovado em outubro de 2020.