



DESAFIOS DA MULHER NA CAFEICULTURA: GRUPO CAFEÍNA COCATREL, TRÊS PONTAS -MG

Women's challenges in coffee production: cafeína Cocatrel group, Três Pontas - MG

Larissa Evelyn Archanjo¹
Giselle Prado Brigante²

Resumo: A região do Sul de Minas é reconhecida mundialmente pela produção rural, principalmente a produção cafeeira, de importância econômica regional e nacional, para o agronegócio. No entanto, o papel da mulher na cafeicultura contribui notavelmente para o crescimento do cenário de produção rural. Assim, o presente estudo considerou pesquisar sobre a inserção feminina no mercado, averiguando as comparações de gênero e a atuação da mulher na atualidade, na cadeia produtiva. Inicialmente, foi realizada uma busca exploratória, através da investigação de artigos científicos publicados online, para embasamento desta discussão. Utilizou-se como método uma pesquisa descritiva e qualitativa, a partir de questionário estruturado e composto por questões de múltipla escolha direcionada as mulheres produtoras rurais, empresárias do ramo, técnicas que compõem o Grupo Cafeína (COCATREL), da cidade de Três Pontas, Minas Gerais. Fizeram parte do questionário perguntas que envolveram os desafios das mulheres na cafeicultura, como a remuneração mensal, maternidade e inseguranças. Ao analisar os dados obtidos, com apoio de ferramentas e autores selecionados, foi possível discutir e apresentar um material para a discussão sobre a equidade de gênero no campo. E assim proporcionar um trabalho com o intuito de produzir resultados relevantes e promover um estudo científico para o entendimento da atuação das mulheres na produção rural local, no presente e no futuro das próximas gerações. Com a pesquisa pôde-se perceber que ainda existe uma insatisfação com as condições encontradas no mercado de trabalho e uma expressiva discriminação.

Palavras-chave: Equidade; Mercado de trabalho; Café.

Abstract: The Minas Southern region is recognized worldwide for its rural production, especially coffee production, of regional and national economic importance for agricultural business. However, the women's role in coffee production contributes remarkably to the growth of the rural production scenario. Thus, the present study considered researching the insertion of women in the market, investigating gender comparisons and the current role of women in the production chain. Initially, an exploratory search was carried out, through the investigation of scientific articles published online, as a basis for this discussion. A descriptive and qualitative research was used as a method, based on a structured questionnaire composed of multiple choice questions addressed to rural producers women, businesswoman in the industry, techniques that constitute the Cafeína Group (COCATREL), from the city of Três Pontas, Minas Gerais. The questionnaire included questions involving the challenges faced by women in coffee production, such as monthly remuneration, maternity, and insecurities. By analyzing and cross-referencing the data obtained, with the support of selected tools and authors, it was possible to discuss and present essential material for the discussion about gender equity in the field. And thus provide a work with the intention of producing relevant results and promote a

¹ Graduanda em Engenharia Agrônômica, Unis – Varginha/MG. larissa_archanjo@hotmail.com

² Doutora em Agronomia/Fitotecnia, Unis – Varginha/ MG. giselle.brigante@professor.unis.edu.br

significant scientific study, for the understanding of the performance of women in local rural production, in the present and in the future of the next generations. The research allowed us to realize that there's still dissatisfaction with the conditions found in the labor market and an expressive discrimination.

Keywords: Equity; Labor market; Coffee.

1. Introdução

Ao longo dos anos, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho passou por inúmeras mudanças, considerando que, as mulheres sempre lutaram por direitos iguais aos dos homens, pelo reconhecimento, incluindo salários iguais, por cargos iguais, além de equilíbrio no posicionamento de seus cargos em instituições de diferentes segmentos. No Brasil, após a publicação da Constituição Federal de 1988, tornou-se Lei a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (BRASIL, 1988). Assim, foi possível a efetivação da Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), editada em 1943, com capítulo específico para Proteção do Trabalho da Mulher (Souza et al., 2021). Mesmo com as conquistas do poder feminino no mercado de trabalho, ainda hoje, o percentual de mulheres nas ocupações do agronegócio brasileiro é inferior às dos homens (IBGE, 2018).

Na cafeicultura, por sua vez, as mulheres sempre estiveram presentes, desde os primórdios do agronegócio, bem como na formação das lavouras, no processo de colheita, na pós-colheita até na gestão de fazendas e vendas, também na pesquisa agrônômica cafeeira e no barismo. Porém, tal presença não disponibilizou a visibilidade devida, sendo que na maioria das vezes o trabalho feminino é visto como auxiliar ao do homem. Além disso, é possível observar a ínfima participação de mulheres também em seminários de pesquisa, mesas de debate, cargos de importância nas cooperativas, sindicatos e empresas do ramo (DORNELA, 2018).

Desta forma, surgem reflexões vinculadas à valorização do gênero feminino nestes espaços, como: existem dificuldades que impedem as mulheres de alcançarem lugares de destaque no agronegócio cafeeiro? Quais são as barreiras encontradas na inserção da mulher, no atual cenário do agronegócio?

Devido a estes fatores, com o intuito de obter maior visibilidade pelo trabalho feminino no campo, nota-se maior frequência de criação de associações exclusivas para mulheres, representantes da produção brasileira de café, como o grupo Cafeína Cocatrel – Mulheres que

produzem, fundado em 2019 pela Cooperativa de Cafeicultores da Zona de Três Pontas – COCATREL, no Sul de Minas.

O projeto leva o conhecimento técnico diretamente para a visão feminina presente no agronegócio, além de motivar a sororidade entre as integrantes e a união, para enfrentar as barreiras diárias presentes neste mercado de trabalho.

2. Referencial Teórico

2.1 Equidade de Gênero

A legislação brasileira, no que diz respeito à igualdade de gênero, é considerada uma das mais avançadas no mundo, mesmo assim a igualdade ainda está longe de ser concretizada no Brasil. Ainda é necessário avançar nas políticas sociais de forma que se consiga quebrar o estereótipo que ainda prevalece na sociedade em relação às mulheres no mercado de trabalho e cargos de liderança (ALVES, 2016).

Quando se trata de equidade de gênero, sabe-se que ainda há muita discriminação contra as mulheres, principalmente no campo, no agronegócio e por consequência muitas mulheres que buscam mudanças são chamadas de feministas. É necessário muito cuidado ao utilizar tal conceito, que quer dizer, ao pé da letra, a busca pela igualdade de todos os direitos, considerando os aspectos sociais, políticos e econômicos entre homens e mulheres na sociedade.

Uma política pública que representa a inclusão feminina social e profissional, conhecida como Programa Mulheres Mil (PMM), reconhecido pela portaria nº 1.015 de 21 de julho de 2011, integrando o plano Brasil sem miséria (BRASIL, 2011), surgiu de uma parceria feita entre Brasil e Canadá, onde foi desenvolvido e estruturado pelos *Community Colleges* canadenses, através de um questionário socioeconômico e mapa de vida a fim de avaliar à quantas anda a igualdade de gênero no Brasil (CORCETTI; SOUZA; LORETO, 2018).

Atualmente, em conferência realizada pelo Banco Mundial, o tema “equidade de gênero” entrou em pauta, a partir de então tornou-se indispensável na agenda política das instituições internacionais discutir a situação política, social e econômica da mulher na sociedade, buscando a igualdade desses direitos entre homens e mulheres. Já no ano de 1995, em conferência realizada pela ONU, foi oficializada a discussão sobre o tema que envolve a equidade de gênero nas reuniões internacionais (SILVA, 2017).

Em uma parcela da população feminina no Brasil, mulheres que passaram a conseguir trabalho com carteira assinada, ainda assim, recebem um salário inferior aos dos homens,

mesmo em cargos iguais e desempenhando a mesma função. Muitas vezes, essas mulheres possuem grau mais elevado de escolaridade. Além disso, algumas empresas também optam pela não contratação feminina, considerando que as mulheres são capazes de engravidar e precisam de licença maternidade, ou ainda, desconsideram a contratação CLT apenas por já serem mães e possuírem filhos, que as vezes, necessitam de sua atenção (PRONI; PRONI, 2018).

Dessa maneira, é possível observar como ainda é necessária a discussão sobre a importância da igualdade de cargos, salários e benefícios em todos os ambientes de trabalho. A equidade de gênero já é uma realidade, mas deve ser reivindicada em ações do cotidiano, de forma que as mulheres possam atingir um grau mais elevado de conscientização pela luta de seus direitos, já adquiridos ou não, observando como igualitária a atuação da mulher em todos os segmentos e sua importância, para que exista um aumento significativo de representatividade feminina na produtividade social, além de proporcionar benefícios à nação como um todo (ALVES, 2016).

2.2 Gênero e Trabalho

A filósofa Simone de Beauvoir, em sua obra, afirma que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, tal afirmação assegura que o papel feminino é moldado pela sociedade patriarcal na qual vive-se desde os primórdios da humanidade. Assim, considerando a sociedade patriarcal, quatro eixos são questionados no decorrer das relações entre homens e mulheres, como a sexualidade, a reprodução, a divisão do trabalho e o âmbito público, considerando aqui, a cidadania (CABRAL; DÍAZ, 1998).

No eixo trabalho, mulheres, quando chegam ao ambiente empresarial, principalmente os que são dominados pelo sexo masculino, precisam conviver com situações e falas machistas, falta de lugar de fala, interrupções, companheiros de trabalho duvidando do seu potencial, interrompendo suas falas, ou mesmo, desafiando seus cargos de liderança. Muitas das vezes, seus direitos não são defendidos e ainda são questionados, em alguns momentos viram chacotas em situações preconceituosas, e nos piores casos, sofrem abusos morais e sexuais, o que acaba desanimando a mulher de tentar inovar, se empoderar ou mesmo se defender no local de trabalho (FERGUSON; MACNALLY, 2013).

Ademais, ainda se deparam com a diferença salarial entre os gêneros, e ainda possuem menores chances de alcançar cargos diretivos, de gerência, entre outros cargos de liderança. Tais frustrações têm levado às mulheres a duvidarem de suas capacidades, de realização de

sonhos, gerando problemas emocionais, mentais e de saúde, mesmo possuindo a independência financeira que o mercado de trabalho pode vir a proporcionar a elas. Para que a equidade de gênero aconteça, já foram conquistadas importantes pautas em relação aos direitos das mulheres no mercado de trabalho, e ainda, o respeito durante a socialização no ambiente de trabalho. Mas existem diversas situações em que não há o reconhecimento da cidadania (FERGUSON; MACNALLY, 2013).

A dificuldade de conquistar altos cargos, em geral, é explicado pela situação da sexualidade ser apenas para reprodução, impedindo que as mulheres cheguem ao topo nas tomadas de decisão importantes no meio empresarial. Assim, o homem sempre assumiu o trabalho produtivo e as decisões da sociedade, e a discussão de igualdade entre os direitos dos homens e das mulheres, em todos os aspectos da sociedade, inclusive no trabalho, deve ser colocada em pauta desde a primeira infância, incentivando homens e mulheres a entenderem seus papéis como seres igualitários (FERGUSON; MACNALLY, 2013).

2.3 Mulher no Mercado de Trabalho

Ao longo da história, por diversos aspectos, a mulher sempre foi vista como inferior ao homem, devendo obediência por conta de seu sexo biológico em algumas situações, como no matrimônio. Houve uma melhoria dessa condição ao longo das décadas, motivadas por movimentos feministas e união das mulheres em prol de seus direitos. É neste sentido que a inserção das mulheres no mercado de trabalho, sem dúvida, foi uma enorme evolução. Porém, outros fatores de grande importância ainda precisam ser resolvidos, quando se trata do direito da mulher em relação à profissão e ao mercado de trabalho, tais como: diferença salarial, a discriminação no ambiente de trabalho e a falta de proteção do labor da mulher (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2015 afirmou que caso o desempenho da legislação atual continue ou mesmo as decisões de aumento salarial, estima-se que a igualdade salarial só será alcançada no ano de 2089, daqui 71 anos. Ainda hoje, nota-se a diferença de valorização do trabalho da mulher, em relação ao trabalho masculino. Há sim uma tendência de crescimento salarial feminino, mas o intuito da equidade de gênero, é manter os salários iguais, para ambos os sexos (OIT, 2015).

O IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) realizou e divulgou uma pesquisa realizada entre os anos de 2004 e 2014, constatando que houve um aumento salarial de 60% para as mulheres contra 44% para os homens, podendo considerar que houve redução na desigualdade salarial entre os homens e mulheres, mas ainda assim, não foi possível observar a igualdade dos salários entre eles (DE OLIVEIRA; CRISTIANETTI; TASSINARI, 2021).

Em um relatório emitido pela ONU chamado “Mulheres no trabalho: tendências de 2016”, foram avaliados casos em até 178 países diferentes, concluindo que a desigualdade entre homens e mulheres, no mercado de trabalho existe e está distante de terminar. A pesquisa também concluiu que, a jornada de trabalho para as mulheres é mais extensa, sendo esta remunerada ou não, e nos casos com remuneração, elas ainda sofrem com a diferença salarial (SILVA MACHADO; MELO ALMEIDA, 2021).

Outra pesquisa a ser considerada, foi a realizada pela CNI, que constatou a segunda maior causa de abandono do último emprego pelas mulheres, qual seja: para gerar cuidados aos filhos ou parentes debilitados. Assim, subentende-se que as mulheres são as responsáveis pela casa, pelos filhos e idosos. Nota-se que, mesmo atualmente, depois de tantos avanços relacionados à equidade de gênero, não há divisão de tarefas no lar, na grande maioria dos casos (GIURNO-PRISCILA; LEANDRO, 2019).

Em geral, as mulheres são sobrecarregadas com os afazeres da reprodução (trabalho não remunerado), enquanto os homens possuem maior disponibilidade para as atividades da produção (trabalho remunerado). A questão que se coloca, em termos de políticas públicas, é como liberar as mulheres para o exercício do seu direito ao emprego remunerado, como comprometer os homens com a economia do cuidado, e como o Estado pode implementar políticas que favoreçam a conciliação entre trabalho e família (ALVES, p. 634, 2016).

Contudo, ainda há muito o que ser feito e trabalhado na luta pela equidade de gênero, não apenas no Brasil, mas no mundo, trata-se de um problema sociocultural, intrínseco na sociedade como um todo, e ainda é perceptível a educação machista e patriarcal nos lares brasileiros, a falta de conhecimento sobre igualdade de direitos entre homens e mulheres, o interesse em entender os movimentos feministas e mesmo o real significado desse conceito, dificultando ainda mais, para que as mulheres alcancem seus objetivos e metas relacionadas à política, sociedade e economia (ALVES, 2016).

2.4 Atuação das Mulheres na Cadeia Produtiva do Café

Acreditava-se que o papel da mulher na agricultura era inexistente, por muito tempo essa ideia prevaleceu, mas o que se sabe é totalmente o oposto. Principalmente da cadeia produtiva do café, há um foco e interesse maior nas histórias de muitas delas, que estão sendo contadas e estudadas com mais frequência nos últimos anos (BASTOS, 2019).

De acordo com pesquisas realizadas por Zenith et al. (2019), no cenário atual a participação feminina nos processos cafeeiros vem ganhando força, apesar de ser um ambiente predominantemente masculino ainda hoje. As mulheres vêm ganhando visibilidade como agrônomas, administradoras, proprietárias, arrendatárias, produtoras rurais, entre outras. Muitas vezes, apresentam resultados até superiores às propriedades geridas por homens, ficando comprovado que o gênero não interfere no desempenho e sim na capacidade de resolver problemas, sendo um fator relativamente importante para o trabalho rural, já que este demanda lidar com diversas situações inesperadas.

Apesar de todos esses resultados serem positivos, a desigualdade de gênero ainda prevalece no ambiente do agronegócio. Portanto, nota-se que ainda tem muito a ser feito para inserir mulheres na liderança do trabalho rural, considerando a diferença salarial de trabalhadoras do campo e a dificuldade das mulheres em serem consideradas aptas a assumir postos de trabalho mais altos, quando comparadas com as possibilidades dos homens (ZENITH et al., 2019).

A técnica em cafeicultura e analista ambiental Cintia Matos Mesquita, escreveu um livro em 2017, em parceria com a Embrapa Café, IWCA e MAPA, chamado “*Mulheres dos Cafés no Brasil*”, descrevendo as 5 principais regiões produtoras de café do Brasil, dando ênfase às mulheres rurais de pequenas propriedades. O intuito do livro, segundo a autora, é auxiliar na construção de um cenário favorável, estabelecendo o perfil da mulher do agronegócio, possibilitando a melhoria na qualidade de vida hoje e futuramente (BASTOS, 2019).

A cafeicultura é abrangente em Minas Gerais, em especial no Sul de Minas, dessa forma as mulheres têm se mostrado presentes e em busca de fortalecimento, considerando a sororidade, as associações e o networking. Na maioria das vezes, se reúnem para resolver problemas e tomadas de decisão diante de uma propriedade rural, sendo postura fundamental

para o desempenho positivo de suas propriedades e desenvolvimento financeiro (SEGABINAZI, 2013).

As mulheres atuantes vêm mostrando alta capacidade de gestão, tanto pessoal quanto técnica, apresentando resultados expressivos, e ainda, afirmando sua capacidade de se posicionar em ambientes que antes, eram predominantes masculino. Assim, vários grupos femininos têm se formado diante da dificuldade de equidade de gênero nessa área, além de livros que têm sido publicados, incentivando a produção rural feminina, o que minimiza os impactos de preconceitos estabelecidos em nossa sociedade. Dessa maneira, acredita-se que com esforços contínuos, o equilíbrio no mercado de trabalho do agronegócio irá acontecer antes do esperado. (SEGABINAZI, 2013).

2.5 Grupo Cafeína Cocatrel – Três Pontas – Minas Gerais

Com a tendência de incentivo ao engrandecimento feminino na cafeicultura e também o aumento na demanda por cafés produzidos por mulheres no cenário mundial, a Cooperativa de Cafeicultores da Zona de Três Pontas (COCATREL) fundou em fevereiro de 2019 na cidade de Três Pontas, Minas Gerais, o grupo Cafeína Cocatrel – Mulheres que produzem. Composto por 200 mulheres, entre elas cooperadas, filhas e esposas de cooperados, que possuem como objetivo a troca de experiências e desenvolver o empoderamento feminino na cafeicultura através de encontros, cursos de capacitação e treinamentos (COCATREL, 2021; ATTALEA AGRONEGÓCIOS, 2019).

No ano de criação do grupo, as mulheres representavam cerca de 19% dos cooperados, número significativo entre as cooperativas de café no país, que possui em média apenas 10% de cooperadas mulheres. A Cocatrel ocupa uma posição de destaque entre os 34% de cooperativas que apresentam entre 10% a 20% de cooperadas do sexo feminino (ARZABE et al., 2017).

Também em 2019, o departamento de cafés especiais e de exportação (CDT) da Cocatrel, exportou o primeiro container de café especial produzido exclusivamente por mulheres do grupo Cafeína para compradores da Alemanha, sendo a Europa o principal comprador dos cafés femininos. Já na parte de produtos destinados ao público final, a cooperativa possui uma linha de cafés de especialidades produzidos por mulheres. São cafés que possuem edição limitada, aromas e sabores diferenciados além de serem certificados 4C.

Para as participantes do movimento, essa iniciativa da Cocatrel em comercializar o café torrado, impulsiona ainda mais o desejo pela alta qualidade e mastreia de toda cadeia produtiva do grão (COCATREL, 2021).

Para os diretores e técnicos da cooperativa, o grupo Cafeína Cocatrel proporcionou uma aproximação maior entre a instituição e as mulheres. Além do mais, esse empoderamento gerou mudanças significativas nos modos de produção das fazendas, tendo em vista que a excelência no trabalho, a busca por melhorias contínuas e a importância dos detalhes sempre foram qualidades vinculadas ao feminino (COCATREL, 2021).

3. Metodologia

A pesquisa foi realizada durante o mês de maio de 2022, com mulheres participantes do grupo Cafeína Cocatrel que é ligado à Cooperativa de Cafeicultores da Zona de Três Pontas – Cocatrel.

A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário online e estruturado enviado às cafeicultoras integrantes do grupo Cafeína Cocatrel, onde buscou-se atingir uma quantidade de mulheres que possibilitasse a obtenção de uma amostra representativa. Assim, das 200 participantes do grupo, 32,5% responderam à pesquisa, totalizando 65 mulheres.

O questionário que se encontra no Apêndice A, foi composto por 25 questões de múltipla escolha e divididas em duas partes principais. A primeira parte com informações sociodemográficas para o conhecimento do perfil das participantes e a segunda parte foi composta por questões mais específicas, como maternidade, respeito no ambiente de trabalho, preconceito no ambiente de trabalho, satisfação salarial entre outras perguntas que buscaram evidenciar as percepções e desafios a respeito da participação feminina no agronegócio do café. O material utilizado foi baseado no questionário da Aliança Internacional das Mulheres do Café – Brasil (IWCA Brasil). No início do questionário, foi explicado de forma detalhada o seu objetivo e a importância da pesquisa para o meio acadêmico, para as participantes e para a sociedade.

Os dados coletados foram tabulados e organizados em planilhas e posteriormente foram analisados pelo software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), o qual é indicado para a preparação, validação dos dados e criação de gráficos (SAMPIERI; LUCIO, 2013).

4. Resultados e análises

A amostra de pesquisa corresponde a 65 respondentes do sexo feminino, que fazem parte do grupo Cafeína Cocatrel, criado pela Cooperativa dos Cafeicultores da Zona de Três Pontas (COCATREL). A grande maioria são empreendedoras, produtoras ou proprietárias de fazenda de cultivo do café da região.

O primeiro aspecto a ser avaliado com a finalidade de caracterizar o perfil dessas representantes da cafeicultura é a faixa etária. Como mostra a Figura 1, o maior percentual (29%) é de mulheres entre 35 a 44 anos, seguido da faixa etária de mulheres com mais de 54 anos que correspondem a 26% do total. As demais respondentes com idade de 25 a 34 anos e de 45 a 54 anos, representam 23% e 22% respectivamente, é percebido que as faixas etárias apresentaram um equilíbrio entre os resultados.

Tais dados divergem com os dados obtidos por Zenith et al. (2019), ao analisarem as potencialidades e desafios das mulheres na cafeicultura na região Campos das Vertentes, verificaram que 50% eram jovens entre 18 a 35 anos e apenas 36% das mulheres possuíam idade entre 36 a 59 anos. Em outro estudo realizado com mulheres da cadeia produtiva do café da cidade de Bom Sucesso – Minas Geras, os autores verificaram que a maioria das produtoras de café cooperadas tinham entre 36 a 45 anos (BALIZA et al., 2018a). É importante ressaltar que 77% das respondentes apresentam idade maior que 35 anos, podendo-se inferir que as mulheres membros do Grupo Cafeína Cocatrel são mais maduras.

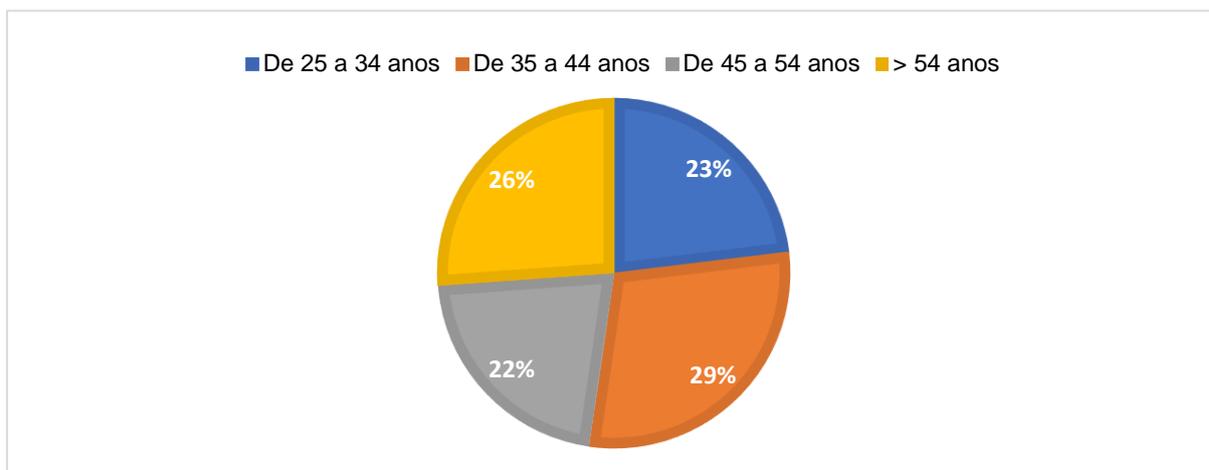


Figura 1. Faixa etária das entrevistadas

A maioria das entrevistadas (54%) disseram ser casadas, enquanto 22% afirmaram serem solteiras, as divorciadas representaram 12%, as respondentes viúvas ficaram em 11% e

1% disseram possuir “outro” estado civil (Figura 2). Resultados semelhantes foram encontrados por Souza et al. (2018), que em seu trabalho sobre a inserção das mulheres em uma cooperativa agrícola de Santa Catarina encontrou que 50% das mulheres eram casadas e desse valor 72,22% eram esposas de associados da cooperativa e não associadas. Em outro trabalho realizado no Rio Grande do Sul com grupos de mulheres do meio rural, o autor encontrou que 71% das entrevistadas eram casadas e apenas 7% responderam estarem solteiras (PREDROSO; TIRELLI, 2017). Esses resultados podem ser explicados pelo fato que o casamento formal ainda é muito requisitado em cidades do interior do país.

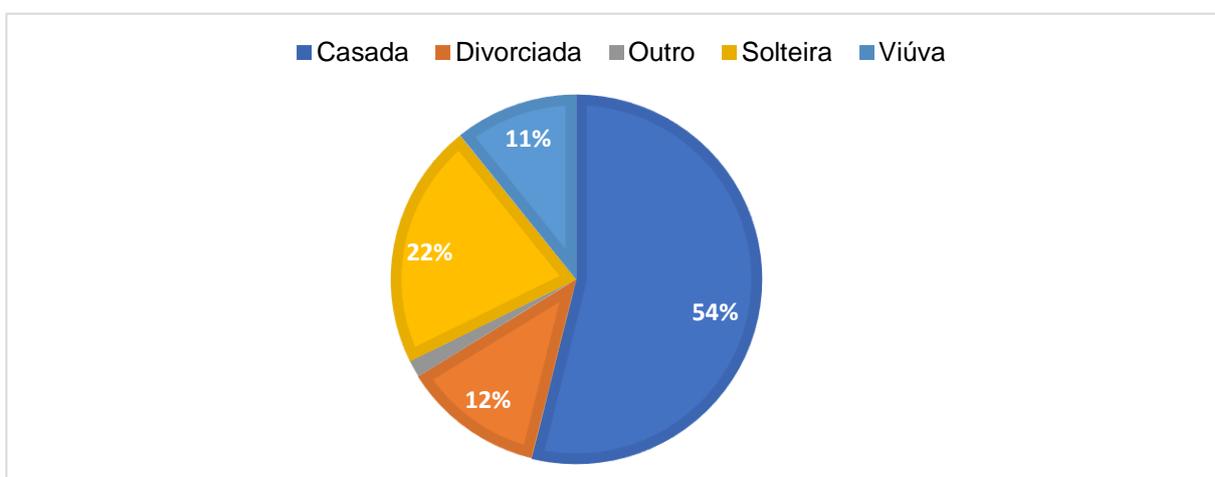


Figura 2. Estado civil das entrevistadas.

Os dados apontados na Figura 3 mostram que a maior parte das entrevistadas (88%) se autodeclararam brancas, 9% se declararam pardas e apenas 3% se autodeclararam da cor preta, não foram entrevistadas mulheres identificadas como da cor amarela ou da raça/etnia indígena. Estudo realizado por Ferreira et al. (2018), ao traçar o perfil das mulheres no setor agroindustrial do café no Brasil, também evidenciou que a maioria das mulheres se declararam brancas (73,8%), as de cor parda somaram 18,7% e somente 3,7% negras. Situação semelhante foi apresentada por Zenith et al. (2019), 71% das mulheres cafeicultoras associadas à cooperativa se autodenominam da cor branca e outras 22% pardas.

No Brasil após a abolição da escravidão em 1888, ocorreu uma política que ficou conhecida como a “teoria de branqueamento” da população que aconteceu com a imigração em massa de europeus (italianos e alemães) para o trabalho nas propriedades rurais, principalmente da região sul e sudeste do país (MARINGONI, 2011).

Outro momento histórico que pode explicar a diferença exorbitante da cor preta para a cor branca, é que entre as décadas de 1841 a 1870 mais de duzentos mil colonos de origem europeia chegaram ao Brasil, boa parte desse número foi inserida como colonos nas fazendas produtoras de cafés no sistema de imigração por parceria (MEDEIROS, 2019). Por meio dos dados obtidos pelo questionário, fica difícil listar a origem das mulheres participantes, mas é notória que a etnia europeia prevalece no grupo Cafeína Cocatrel.

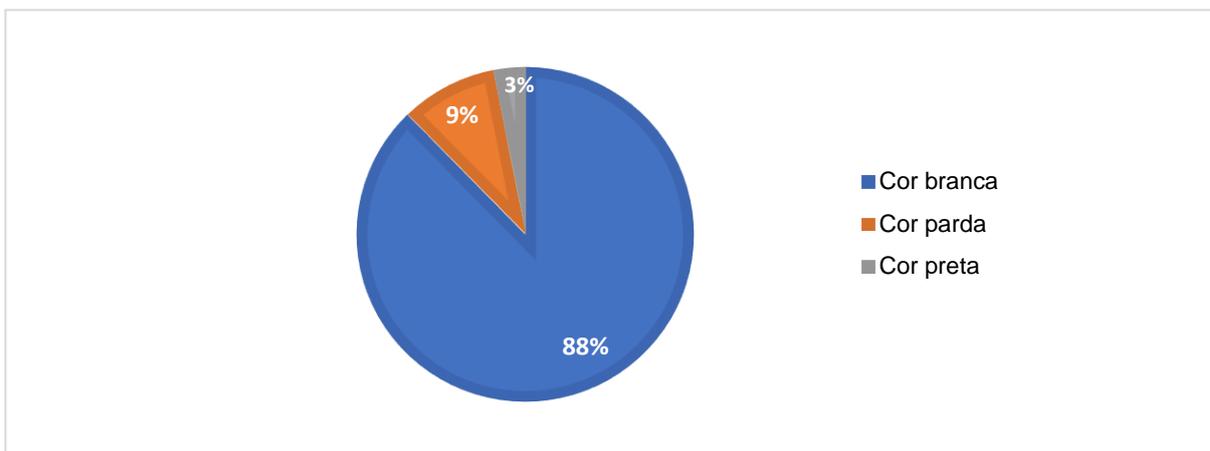


Figura 3. Etnia das entrevistadas

Com relação ao grau de escolaridade, o grupo apresenta um elevado nível de qualificação. Como retrata a Figura 4, das participantes, 57% responderam possuir pós-graduação ou especialização e 31% ensino técnico ou superior, apenas 12% possuem menor grau de escolaridade (ensino médio ou ensino fundamental). Ferreira et al. (2018) fortalecem esses dados em sua pesquisa, na qual 58% das mulheres afirmaram ter formação de nível superior ou pós-graduação. Resultado semelhante foi verificado por Zenith et al. (2019) em seu estudo já citado no Campos das Vertentes, encontraram 75% das mulheres com curso superior ou pós-graduação. Esses dados corroboram com Castro et al. (2022) que afirmaram a importância das mulheres com maior nível de educação para o crescimento da população feminina ocupada no agronegócio brasileiro entre 2004 a 2015. Além disso, o constante desenvolvimento profissional e tecnológico é visto como uma forma de reconhecimento feminino no campo (MENEZES; SILVA, 2016).

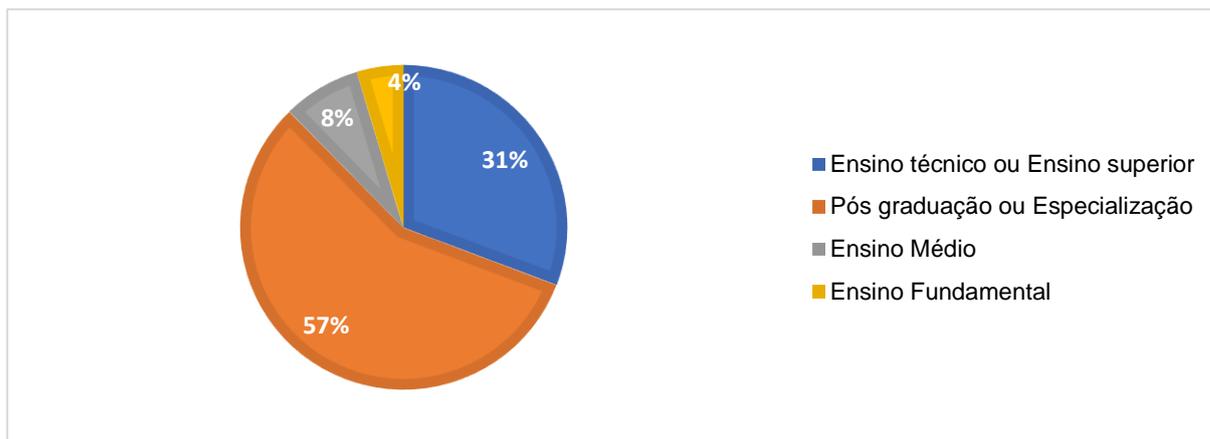


Figura 4. Grau de escolaridade das entrevistadas

Ainda sobre o delineamento do perfil das entrevistadas, cabe citar a área de atuação destas. Ao analisar os dados presentes na Figura 5, observou-se que a maior parte (56%) são proprietárias e/ou produtoras rurais. A área administrativa e gerencial, representa 24%, o restante está dividido em área técnica, prestadora de serviços e “outra” totalizando 20%. Resultados semelhantes foram encontrados pela Agroligadas (2021) em uma pesquisa sobre a participação feminina no agronegócio, que obteve em seus resultados 49% das mulheres proprietárias e 18% trabalham como administradora ou gerente. Outra pesquisa realizada em julho de 2017 pelo Instituto de Pesquisa IPESO com a finalidade de demonstrar a atuação da

mulher no agronegócio, mostrou que 59,2% são proprietárias ou sócias (ABAG, 2017). O estudo realizado por Ferreira et. al. (2018), também verificaram que 56,9% das mulheres possuem atuação direta na produção de café. Deve-se levar em consideração que o presente trabalho foi aplicado em um grupo de mulheres de cooperativa, o que pode ter colaborado para os resultados apresentados.

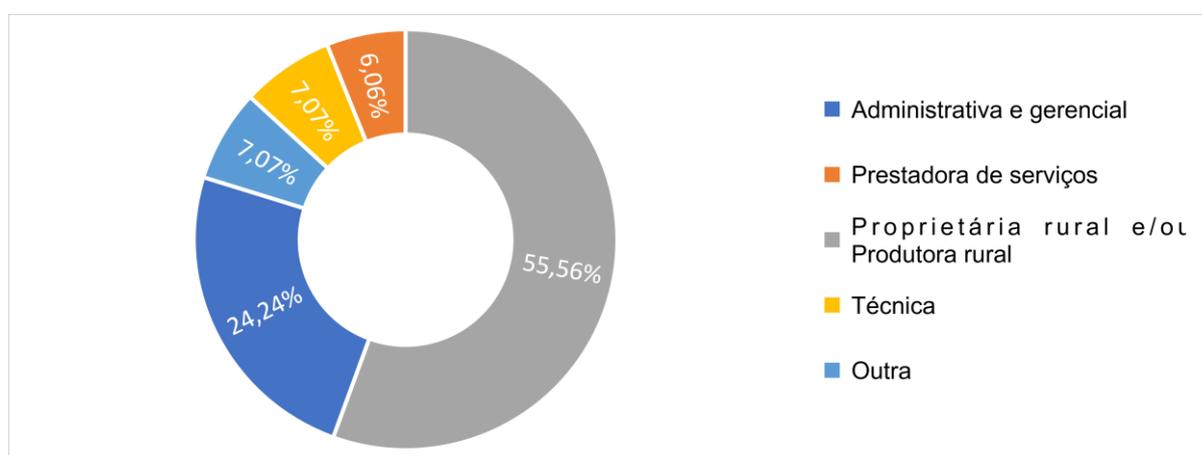


Figura 5. Área de atuação na cafeicultura das entrevistadas

As mulheres também foram indagadas acerca dos maiores desafios que elas encontram na cafeicultura (Figura 6). O resultado foi que 36% acreditam que o maior desafio é simplesmente o preconceito por serem do sexo feminino, seguido de preconceito por força física (26%), maternidade (13%), “outros” (13%) e assédio moral ou sexual (12%). Conforme Dias (2008), 20% das mulheres participantes de sua pesquisa responderam que o maior desafio é a discriminação de gênero, o que também foi descrito pela ABAG (2017). É relevante pontuar a dificuldade de gestoras em ter credibilidade para com seus colaboradores, uma pesquisa realizada com 301 mulheres revelou que 43% das entrevistadas não se sentiam obedecidas pelos funcionários (FRANCESCHINI, 2017). Em sua análise qualitativa, Padilla (2021) aponta que a generalidade das interrogadas relatou que mesmo com um esforço maior que os homens, suas capacidades nem sempre são reconhecidas e são vistas como “sexo frágil”, bem como a falta de credibilidade.

Nesse contexto, provavelmente a discriminação é a maior barreira enfrentada no âmbito do trabalho por parte das mulheres, uma vez que o preconceito está associado a estereótipos e ideias preconcebidas que não tem relação com a realidade, e sim com uma experiência individual e pessoal, podendo ser fonte de diversas ações discriminatórias (ALVES, 2016).

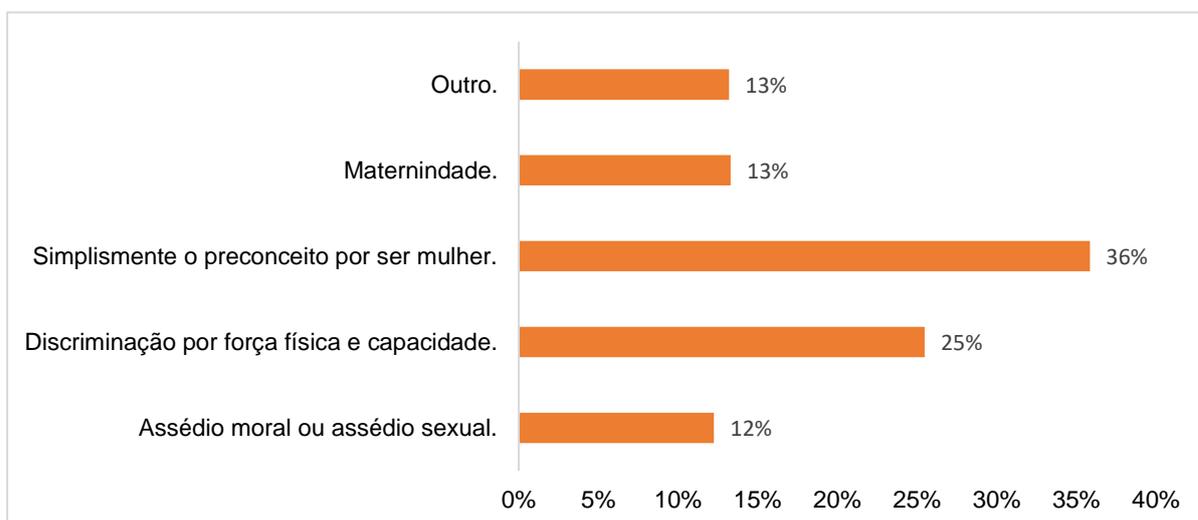


Figura 6. Desafios enfrentados na cafeicultura.

Em outro momento quando foram questionadas se tinham sofrido assédio moral ou sexual no ambiente laboral, uma quantidade significativa de 43,08% respondeu que já sofreu assédio seja moral ou sexual, outras 4,62% assinalaram não ter sofrido, mas presenciaram com uma colega. Resultado similar foi encontrado por Hotz (2018) em seu estudo sobre a contextualidade da mulher no agronegócio do Sul de Minas, onde 48% das mulheres consideraram ter sofrido assédio moral no ambiente de trabalho do agronegócio. No que

concerne a situações hostis, pesquisas realizadas por outros autores de áreas distintas corroboram com a ideia que uma grande parcela das mulheres já passou por situações de assédio no trabalho (SILVA et al., 2022; PICIRONI; AUGUSTO, 2018).

Segundo a análise das respostas, em relação ao sentimento da existência de barreiras para cargos de liderança, conforme mostra a Figura 7, a maioria das mulheres (87%) acreditam que não há justa disposição de oportunidades, seguidas de discriminação e preconceito. Fato este que pode ser contraposto com uma pesquisa publicada pela EMBRAPA (EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA) em 2020, onde se constatou que entre os mais de 300 mil estabelecimentos avaliados, somente 40,3 mil são dirigidos por mulheres, o que corresponde a apenas 13,2% do total. A pesquisa constatou também que as mulheres desses estabelecimentos participam menos de atividades associativas e também tem menos acesso à tecnologia.

Ademais, o levantamento mostrou que a cada 10 cargos de gestão, menos de 2 são ocupados por mulheres, isso significa a ocorrência de apenas 19% de representação feminina nas lideranças no agronegócio brasileiro, e apesar desse número significar um crescimento atual ainda existe um longo caminho a se percorrer (EMBRAPA, IBGE; IMA, 2020).

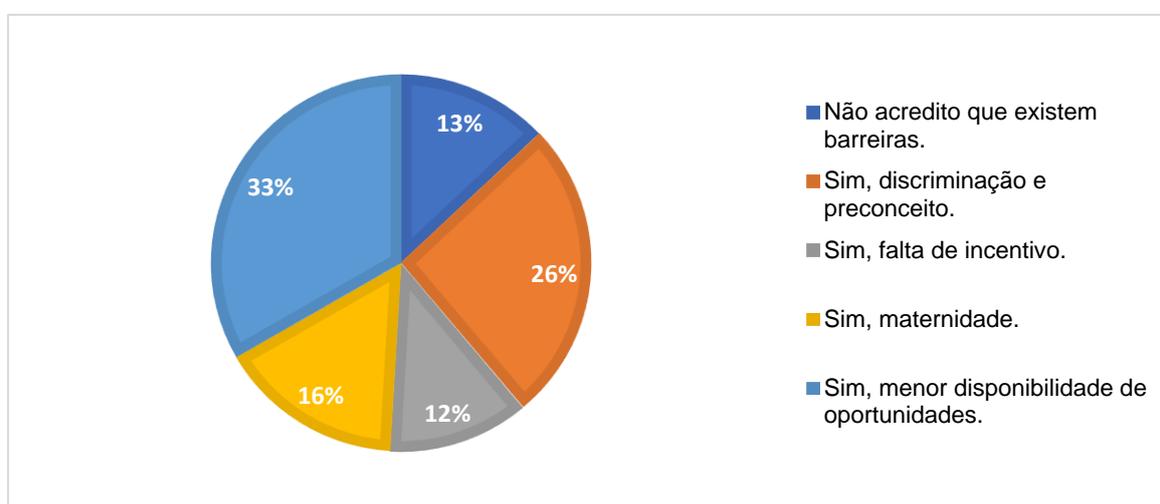


Figura 7. Opinião sobre a existência de barreiras para alcançar cargos de liderança no agronegócio por parte das entrevistadas.

Ainda sobre as barreiras, a presente pesquisa apresentou que 15,74% das respondentes acreditam que parte destas estão relacionadas às questões ligadas à maternidade, e 12,4% acreditam que essas barreiras podem ser justificadas pela falta de incentivo. Em contrapartida, 12,96% que corresponde a 14 respostas, acreditam que não existem barreiras para cargos de

liderança. Resultado semelhante é apontado por Borges (2021) em um estudo que objetivou traçar as dificuldades de ascensão de mulheres na carreira no ramo da tecnologia, em que somente 18,9% afirmaram não acreditar na existência de barreiras.

Espera-se que a sociedade consiga reconhecer ainda mais o potencial da mulher moderna, que é capaz de atuar em qualquer área do agronegócio, inclusive em cargos de gestão e liderança.

A opinião das entrevistadas a respeito exclusivamente dos efeitos que a maternidade traz para a carreira das mulheres, a análise apontou que a maior parte respondeu acreditar que a maternidade afeta de maneira negativa a profissão da mulher, seja de modo total (13%), parcial (29%) ou que dependa da empresa ou do empregador (29%). Esses dados concordam com os encontrados por Borges (2021) citados anteriormente, cujos os resultados demonstram que 75% das entrevistadas acreditam que a maternidade seja um fator limitante da carreira feminina. Outro lado, Pompemayer (2019), em sua pesquisa, relatou que 55% das mães-trabalhadoras não sofreram preconceito ou foram privadas de oportunidades na carreira devido a maternidade, todavia é interessante pontuar os motivos que levaram 45% das mulheres a responder que sofreram de forma negativa com os efeitos de ser mãe: não contratação, perda de oportunidades na promoção, questionamento na capacidade de liderar, entre outros.

Uma pesquisa feita em 2018 pela Catho apontou que 30% das mulheres tiveram que abandonar sua vida profissional para cuidar dos filhos, já a proporção de homens é muito menor, somente 7% (CARMO, 2022).

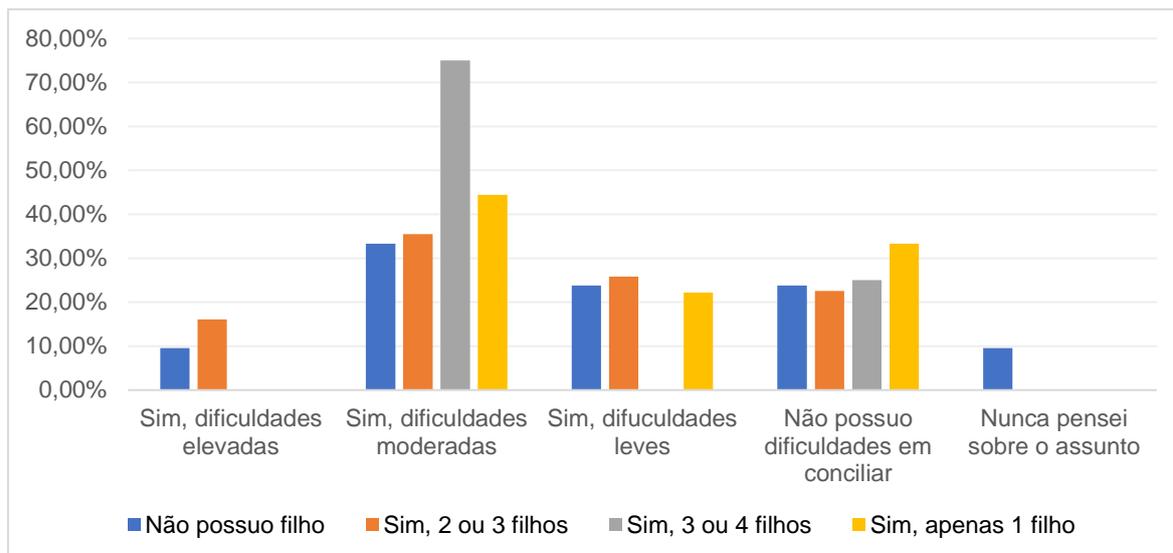


Figura 8. Relação entre maternidade e dificuldades em conciliar vida profissional e pessoal

Para afunilar a questão, quando feito o recorte de ter filhos ou não ter filhos, percebe-se que 33% das respondentes que acreditam que a maternidade não afeta negativamente a carreira da mulher (23%), não são mães.

A dupla ou tripla jornada de trabalho é uma temática cada vez mais falada nos dias atuais. Além do trabalho remunerado, no ambiente doméstico as mulheres ainda possuem como obrigação os cuidados com os filhos e a casa, o marido aparece apenas como “ajudante” nos afazeres. Posto isto, a divisão sexual do trabalho ainda é muito presente em nossa sociedade, fazendo que os serviços de cuidado sejam direcionados ao sexo feminino e a produção material atribuído ao homem (CARMO, 2022; MENEZES; SILVA, 2016).

A presente pesquisa observou que mais de 65% das mulheres entrevistadas que possuíam filhos apresentavam dificuldades de alguma intensidade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional (Figura 8), dado esse que afirma discussões anteriores presente nessa pesquisa. Das entrevistadas que possuíam entre 3 e 4 filhos, 75% responderam existir dificuldades moderadas e 25% disseram não existir dificuldades na conciliação. Já as mulheres sem filhos, 33,33% afirmaram possuir dificuldades moderadas, enquanto 23,81% atribuíram não existir dificuldades e também 9,52% das respondentes sem filhos disseram nunca ter pensado no assunto. Em um trabalho realizado em São Luís – Maranhão a respeito da discriminação de gênero e carreira gerencial feminina, o autor encontrou metade das participantes que possuíam filhos (50%) passaram por dificuldades na vida profissional e precisaram mudar os planos profissionais para atender a família (PEREIRA, 2018).

Para Carmo (2022), os maiores desafios encontrados pelas mães-profissionais são as cargas horárias excessivas e não poder estar presente na vida do filho em momentos específicos como médico e apresentações na escola. Quando se trata de viagens a trabalho, as mulheres, principalmente com filhos pequenos, possuem uma maior dificuldade em organizar tal compromisso, por essa razão muitas das vezes optam por cargos com menos prestígios, mas que não necessitam de viagens (ROQUE et al., 2021).

Sobre as questões relacionadas a remuneração, a presente pesquisa detectou que 35,38% das mulheres recebem entre 1 a 3 salários mínimos mensal, 29,23% afirmaram receber 4 a 6 salários mínimos, 13,85% entre 6 a 9 salários mínimos, 20% do total das entrevistas apresentam uma rentabilidade acima de 10 salários mínimos e apenas 1,54% recebe menos que 1 salário mínimo por mês. Baliza et al. (2018b), em sua pesquisa com mulheres cafeicultoras do Oeste de Minas e do Campos das Vertentes, encontrou que 60% recebiam entre 2 a 6 salários mínimos. Resultado semelhante foi encontrado por Ferreira et al. (2018), em sua pesquisa já citada, verificaram que maior parcela das participantes possui acima de 2 salários mínimos.

Ao serem questionadas a respeito da satisfação pessoal salarial e a compatibilidade com o mercado atual, as mulheres com rendimento maior que 10 salários apresentaram o maior número com satisfação completa e paridade com o mercado (38,48%). Por outro lado, em relação à média salarial de 1 a 3 salários mínimos, apenas 13,04% estão integralmente satisfeitas. É notório que quanto menor a faixa salarial, menor a quantidade de representantes afirma estarem plenamente satisfeitas com seus salários (Figura 9). Percebe-se também que a média de salário entre 1 a 3 salários mínimos aparece com um grau de insatisfação (52,17%) maior do que as demais médias salariais apresentadas.

Conforme pode-se observar ainda na Figura 9, independente da remuneração, a satisfação parcial com a rentabilidade e o mercado é expressiva, totalizando 33 mulheres, o que representa um percentual de 50,77% do total. Esse resultado demonstra que mesmo detendo um alto nível de instrução, bons cargos e até mesmo bons salários as mulheres estão insatisfeitas. Segundo Pompemayer (2019), essa insatisfação está relacionada a falta de reconhecimento no cargo que exercem, alta carga horária, incompatibilidade de valor com a função exercida, falta de benefícios ou por não ser compatível com o custo de vida.

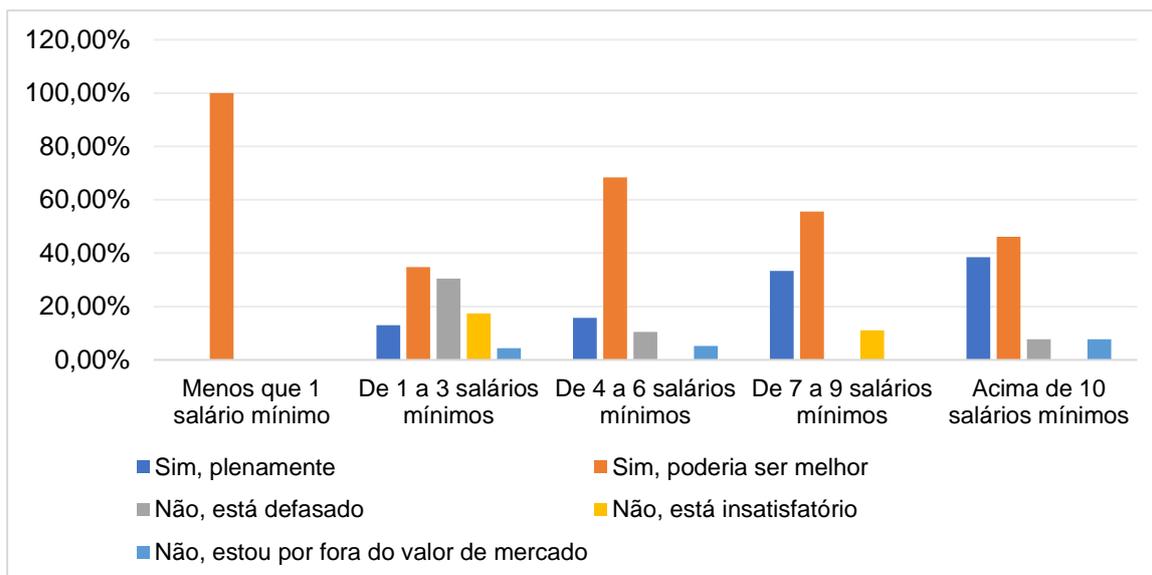


Figura 9. Relação entre remuneração mensal e satisfação salarial

A fim de entender melhor os desafios que atravessam o cotidiano das mulheres na cafeicultura do grupo Cafeína Cocatrel, foram analisadas as relações entre a discriminação no ambiente de trabalho e escolaridade (Figura 10), percebe-se que independentemente da escolarização, a maior parte respondeu que passaram por discriminação por ser mulher no ambiente de trabalho. Esses dados corroboram com os resultados obtidos pela pesquisa de Borges et al. (2021), que objetivou avaliar a existência de preconceito de sexo no trabalho no agronegócio e concluíram que não ocorreu diferenciação de preconceito em relação a escolaridade, podendo acontecer por qualquer pessoa em qualquer posição intelectual.

É interessante perceber, conforme demonstrado na Figura 10, os dois extremos das respostas, o primeiro apresenta que 64,86% das mulheres que possuem pós graduação ou especialização sofreram discriminação mais de uma vez. Por outro lado, as participantes que possuem apenas o ensino fundamental responderem em sua maioria (66,67%) nunca terem sofrido preconceito. Uma provável explicação encontra-se amparada na presença em maior número de mulheres com grau de escolaridade elevado nas feiras e eventos que debatem esses temas (PEIXOTO et al., 2019; WIVALDO et al., 2019), além da própria vivência no ambiente acadêmico que também é fonte de discussão dos assuntos que perpassam nosso cotidiano: valores, aspectos sociais e culturais.

Em outro cenário, quando se analisou separadamente a variável “discriminação por ser mulher no ambiente de trabalho”, do total das respondentes, 67,7% disseram ter passado por discriminação, 4,6% não passaram, porém presenciaram com uma colega de trabalho e 21,5% afirmou não ter sofrido discriminação por ser mulher. Esses dados refutam os encontrados por

Borges et al. (2021), que em seus estudos verificou mais da metade das mulheres (55%) não sofreu preconceito de gênero no ambiente laboral.

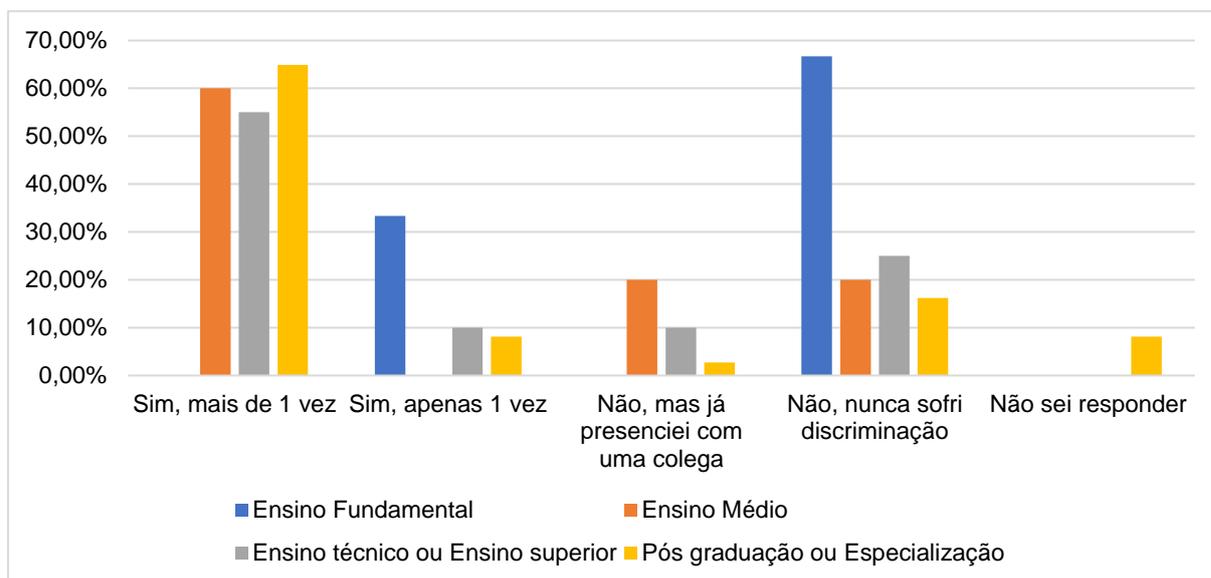


Figura 10. Relação entre escolaridade e discriminação por ser mulher no ambiente de trabalho.

A Figura 11, mostra a associação entre o nível de instrução e o desafio em ter confiabilidade na tomada de decisão por ser mulher. Apesar dessa relação ser fraca, verificou-se que no quesito ter passado por dificuldade ocasionalmente, à medida que o grau de instrução aumenta, a frequência de respondentes diminui. Das que detêm pós-graduação ou especialização, 24,3% afirmaram nunca terem sofrido com a falta de credibilidade por ser mulher no local de trabalho, 15% com ensino técnico ou ensino superior disseram o mesmo, observa-se a ausência de representantes com menor grau de instrução nesse segmento.

Além do mais, é possível inferir que apesar da importância da escolaridade para o empoderamento da mulher no agronegócio, no cenário de aplicação da pesquisa, ela não aparece como sendo um atributo de qualificação de imposição da mulher. Tendo em vista que mesmo com alto grau de escolaridade as mulheres continuam sofrendo com a falta de credibilidade de suas decisões profissionais, isso demonstra o quão distante a sociedade está de alcançar níveis igualitários de gênero.

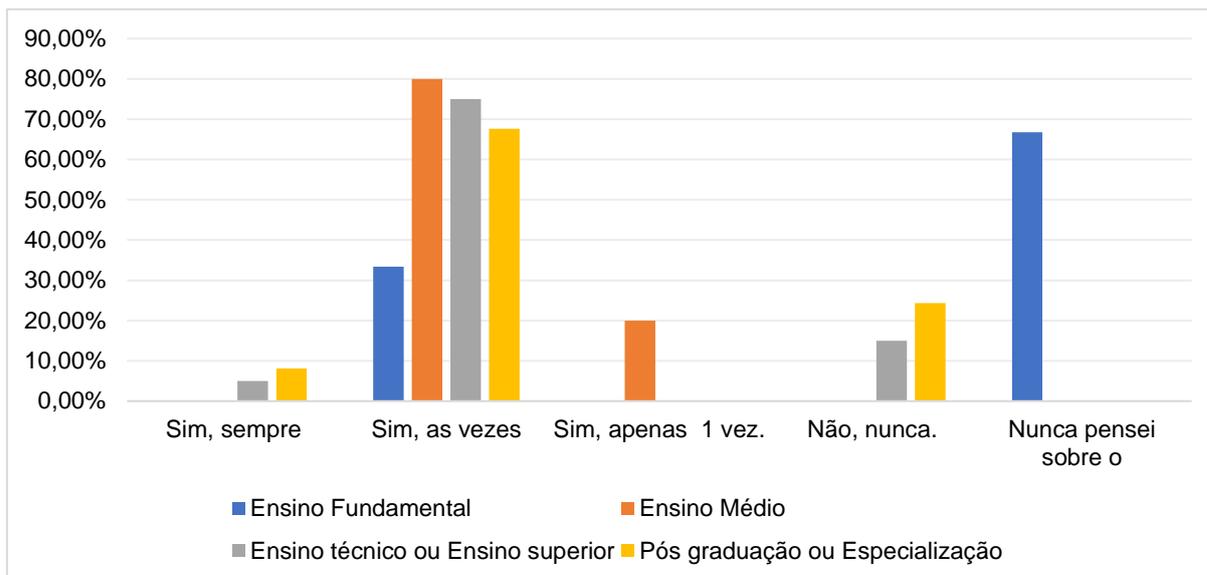


Figura 11. Relação entre escolaridade e dificuldade em ter credibilidade na tomada de decisão no ambiente de trabalho.

6. Considerações finais

As mulheres integrantes do grupo Cafeína Cocatrel são majoritariamente casadas, maduras, proprietárias ou produtoras rurais. Possuem alto nível de escolaridade, a maioria com pós-graduação ou especialização.

As mulheres inseridas na pesquisa possuem uma média salarial razoável e estão parcialmente satisfeitas com a rentabilidade atual.

Sobre a maternidade, verificou-se que essa se apresenta como barreira para alcançar cargos de liderança e é também fator determinante para a harmonia entre vida pessoal e profissional, tendo em vista que a maior parte das mulheres possui dificuldade em conciliar carreira e vida pessoal.

Referências

AGROLIGADAS. **Elas fazendo história:** pesquisa sobre a participação feminina no agronegócio brasileiro. 2021. Disponível em: https://abag.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Ebook_Agroligadas_final.pdf. Acesso em: 12 jun. 2022.

ALIANÇA INTERNACIONAL DAS MULHERES DO CAFÉ BRASIL (IWCA-Brasil). 2017. Disponível em: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdfq_sXFm_Q9UFTctsfAV1WNW76QUMeWBwM3HXou71C_HkReA/viewform. Acesso em 28 abr. 2022.

ALVES, J. E. D. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, p. 629-638, 2016.

ARZABE, C. et al. **Evento “Cooperativas & Gênero”**: relatório técnico. Belo Horizonte, 2017.

ARZABE, C. et al. Mulheres do café no Brasil. **Technical editors**. Brasília, DF: Embrapa, 2018. Disponível: <<http://www.sapc.embrapa.br/arquivos/consorcio/publicacaoestecnicas/mulheres-dos-cafes-no-brasil-convertidovf.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2021.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO AGRONEGÓCIO (ABAG). Mulheres no Agronegócio. **Perfil da Mulher do Agronegócio Brasileiro** Sumário Executivo Fase 2 – 2017 p. 1-20, 1 out. 2017. Disponível em: <<https://abag.com.br/wp-content/uploads/2020/08/sumario-pesquisa-mulheres-do-agro-2017-compressed.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2021.

BALIZA, D.P. et al. Perfil Das Mulheres Na Cadeia Produtiva Do Café no Município de Bom Sucesso – Mg. **Gênero**, Niterói, v.18, n.1, p.075-097, nov. 2018a.

BALIZA, D. P. et al. Perfil das mulheres na cafeicultura das regiões Oeste de Minas e Campo das Vertentes no Estado de Minas gerais. In: ARZAB, C.; MACIEIRA, J. C.; MENEZES, R. S. S.; BALIZA, D. P.; MOURÃO, T. F. **Mulheres dos cafés do Brasil**. Brasília: Embrapa Café, 2018b. p. 137-159.

BASTOS, A. S. **Traduzindo Le café, c’est pas sorcier**: a importância dos cafés especiais e a presença da mulher na cafeicultura. 2019.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo**, v.2. Tradução Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BORGES, M. dos S. **Liderança feminina e as dificuldades de ascensão na carreira em empresas de base tecnológica**. 2021. 68 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal Santa Catarina, [S. l.], 2021.

BORGES, G. da R. *et al.* A Existência De Preconceito De Sexo No Trabalho: Uma Abordagem Com Trabalhadoras No Agronegócio. **Revista Gênero**, Niterói, v.21, n.2, p.47-65, 31 maio 2021.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 3 DF: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

CABRAL, F.; DÍAZ, M. Relações de gênero. In: SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE BELO HORIZONTE; FUNDAÇÃO ODEBRECHT. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação**: um novo olhar. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998. p. 142-150.

CAFEÍNA COCATREL: Integração e informação marcam o lançamento do Grupo das Mulheres que Produzem. **Revista Attalea Agronegócios**, fevereiro 25, 2019. Disponível em: <<https://revistadeagronegocios.com.br/cafeina-cocatrel-integracao-e-informacao-marcam-o-lancamento-do-grupo-das-mulheres-que-produzem/>>. Acesso em: 2 jun. 2022

CAMPOS, C. S. S. **Pobreza e exclusão feminina nos territórios do agronegócio**: o caso de Cruz Alta/RS. 2009. 233f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de pós-graduação em Geografia, Porto Alegre, 2009.

CARMO J. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. **Catho**, Barueri, 4 mar.2022. Carreira e sucesso. Disponível em:< <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/> >. Acesso em: 14 jun. 2022.

CASTRO, N. R.et al. Participação feminina e diferenciais de rendimento no mercado de trabalho do agronegócio. **Economia Aplicada**, v. 26, n. 1, p. 55-80, 2022. Disponível em: < <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/157975/181891>>. Acesso em: 15 jun. 2022.

COCATREL. Cafeína Cocatrel: A história de sucesso do grupo de Mulheres produtoras. **Revista Cocatrel**, Três Pontas, MG, n.57, p.3-42, nov. 2021.

CONAB. Companhia Nacional de Abastecimento. 3º Levantamento de Café - Safra 2021. **Boletim de Café**. Disponível em: < <https://www.conab.gov.br/info-agro/safras/cafe/boletim-da-safra-de-cafe>>. Acesso em: 01 nov. 2021.

CORCETTI, E.; SOUZA, S. P.; LORETO, M. D. S. de. O “Programa Mulheres Mil” no Espírito Santo: uma política pública educacional de equidade de gênero. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v.26, p.911-943, 2018.

DIAS, L. G. LIDERANÇA FEMININA NO AGRONEGÓCIO. **Faculdade De Tecnologia E Ciências Sociais Aplicadas – FATECS**, Brasília, nov. 2008.

DORNELA, F. J. **Narrativas de trabalhadoras rurais na cafeicultura da região do cerrado mineiro**: explorando as fissuras do colonialismo. 2018. 176f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Administração, Uberlândia, 2018.

EMBRAPA, IMA, IBGE. EMBRAPA. Mulheres rurais: Censo agro 2017. *In*: OLIVEIRA, V *et al.* **Mulheres Rurais: Censo Agro 2017**. Brasília, 2020. Disponível em:<<https://www.embrapa.br/documents/10180/1645386/Mulheres+Rurais++Censo+Agro+2017/fc59f4c6-c94d-6b78-887d-5a64b1a70a7d>>. Acesso em: 12 jun. 2022.

FALEIROS, R. N.; TOSI, P. G. S. O café no Brasil: produção e mercado mundial na primeira metade do século XX. **História Econômica & História de Empresas**, v.22, n.2, 2019.

FERREIRA, W. P. W. et al. Perfil das mulheres que atuam no sistema agroindustrial do café no Brasil (fase 1). *In*: ARZABE, C. et. al. **Mulheres dos cafés no Brasil**. Brasília, DF: Embrapa, p. 22 – 38, 2018.

FERGUSON, S; MCNALLY, D. Capital, força de trabalho e relações de gênero. **Rev. Content**, 2013. FRANCESCHINI, Adélia. A integração das mulheres no agronegócio [entrevistada pela Equipe da redação-Agroanalysis]. **AgroANALYSIS**, v.37, n.4, p.7-10, 2017.

HOTZ, A. L. **A contextualização social da mulher no agronegócio em Varginha e região**. 2018. 34 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia agrônômica) - Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Sistema IBGE de Recuperação Automática – **SIDRA: Agricultura**. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos**. Rio de Janeiro: 2021. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 14 out. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas**. Brasília. Ipea. 2014.

LOVATTO, P. Gênero, sustentabilidade e desenvolvimento: uma análise sobre o papel da mulher na agricultura familiar de base ecológica. **Redes**. Santa Cruz do Sul, v. 15, n. 2, p. 191-212, mai./ago. 2010.

MENEZES, R. S. S.; SILVA, F. D. Trabalho e identidades de gênero de gestoras de organizações do agronegócio em Minas Gerais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.3, n.2, p.27-144, 2016

MARINGONI, G. História: O destino dos negros após a Abolição. **Desafios do desenvolvimento**, São Paulo, ano 8, n. 70, p. n/, 29 dez. 2011. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2673:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 6 jun. 2022.

MEDEIROS, L. F. M. de. **Abolição da escravidão e imigração estrangeira: o processo e as consequências econômicas em São Paulo e no Rio de Janeiro (1850-1930)**. 2019. 60 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Economia) - Faculdade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

MENEZES, R. S. S.; SILVA, F. D. Trabalho e identidades de gênero de gestoras de organizações do agronegócio em Minas Gerais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 3, n. 2, p. 127-144, 20116.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**. Disponível em: <<http://www.onu-brasil.org.br/documentos/direitos-humanos>>. Acesso em: 22 out 2021.

OLIVEIRA, G. Z. de; CRISTIANETTI, J.; TASSINARI, C. A inserção das mulheres na política brasileira e a interpretação das necessidades: uma análise à luz dos pressupostos teóricos de Nancy Fraser. **REVISTA QUÆSTIO IURIS**, v. 14, n. 03, p.1291-1308, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Desigualdades e gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. **Correio Braziliense**. Brasília, 6 mar. 2015.

PADILLA, B. R. **A ATUAÇÃO DA MULHER NO AGRONEGÓCIO**: estudo das dificuldades enfrentadas no município de Naviraí-MS. 2019. 21 p. Trabalho de Conclusão de Curso - Fundação Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Naviraí-MS, 2019.

PEDROSO, A. M. C.; TIRELLI, C. Gênero, redes e capital social no meio rural: a experiência dos grupos de mulheres no município de São Sepé-RS. **Ágora**, v. 19, n. 1, p. 20-33, 2017.
PEIXOTO, R. B. et al. Visibilidade feminina no universo da Expocafé em Três Pontas - Minas Gerais. In: X SIMPÓSIO DE PESQUISA DOS CAFÉS DO BRASIL, 2019, Vitória, ES. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2019.

PEREIRA, M.M.S. **DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E CARREIRA GERENCIAL FEMININA**: cenários do mercado Ludovicense. 2018. 90 p. Trabalho de Conclusão de Cuso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Maranhão, [S. l.], 2018.

PICIRONI, A. A. C.; AUGUSTO, C. A. A influência do gênero feminino sobre a ocorrência de assédio moral: um estudo em uma rede de postos de combustível na cidade de Maringá. **GESTÃO. Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v.16, n.1, p.30-52, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufpe.br/revistas/gestaoorg/article/view-File/23283/31003>>. Acesso em: 03 jun. 2022.

POMPEMAYER, H. B. Percepções da mulher mãe no mercado de trabalho. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, Americana. v.7, n.1, p.1-18, mar.2019/out.2019. Disponível em: <<http://https://fatecbr.websiteseuro.com/revista/index.php/RTecFatecAM/article/view/214>>. Acesso em: 11 jun. 2022.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, 2018.

ROQUE, C.M. *et al.* As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 23792-23813, 31 mar. 2021. DOI DOI:10.34117/bjdv7n3-202. Disponível em: <<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/26027/20643>>. Acesso em: 14 jun. 2022.

SAMPIERI, R. H.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Editora McGrawHill, 5ª Edição, 2013.

SANTOS, D. F. dos; CAMPOS, G. **Análise de viabilidade econômico-financeira para expansão da cafeicultura em Unaí, Minas Gerais**. 2019.

SEGABINAZI, G. **A Inserção da Mulher no Agronegócio**. Trabalho de Conclusão de Curso, Pós-Graduação, Lato Sensu em Agronegócios - AMF, Rio Grande do Sul, 2013.

SILVA MACHADO, R. N. da; MELO ALMEIDA, A. C. Mulheres no mercado de trabalho do magistério superior. **Perspectiva**, v. 39, n. 2, p. 1-22, 2021.

SILVA, M. D. C. da. **A equidade de gênero na agenda política do banco mundial**. 2017.

SILVA, R.P; CASTRO, N.R; MOREIRA. G.C; MOREIRA, P.C. Produtividade e economia de fatores de produção na cafeicultura brasileira. **Revista de Política Agrícola**, UFSJ, v.28, n.2, p.6, jan. 2019.

SIQUEIRA, D. P.; SAMPARO, A. J. F. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, v.26, n.48, p.287-325, 2017.

SOUZA, A. K. de et al. Os obstáculos para a igualdade de gênero nas relações de emprego / The obstacles to gender equality in employment relations. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, ed. 5, p. p.47653-47676, 3 maio 2021.

SOUZA, E. T. et al. Inserção das mulheres em uma cooperativa agrícola do sul de Santa Catarina: programa mulheres cooperativistas. **Ambiência, Guarapuava, PR**, v.14, n.2, p.315-330, 2018.

WIVALDO, J.N.S et al. Uma abordagem sobre o perfil da mulher na Semana Internacional do Café. In: X SIMPÓSIO DE PESQUISA DOS CAFÉS DO BRASIL, 2019, Vitória, ES. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2019.

ZENIT, L. A. et al. Mulheres da cafeicultura no Campo das Vertentes-MG: potencialidades e desafios. 2019. In: X SIMPÓSIO DE PESQUISA DOS CAFÉS DO BRASIL, 2019, Vitória, ES. **Anais [...]**. [S. l.: s. n.], 2019.