

Inserção e atuação profissional das engenheiras agrônomas: desafios e estratégias

Insertion and professional performance of agronomist engineer: challenges and strategies

Ranna Botelho Carneiro

*Campus São Cristóvão, Universidade Federal de Sergipe,
 Brasil*
 rannabotelho@gmail.com

Ana Paula Schervinski Villwock

*Campus São Cristóvão, Universidade Federal de Sergipe,
 Brasil*
 ana.agronomia@gmail.com

Alessandra Matte

*Campus Santa Helena, Universidade Tecnológica Federal
 do Paraná, Brasil*
 alessandramatte@yahoo.com.br

RESUMO:

Este artigo tem por objetivo identificar e analisar os principais desafios e estratégias presentes no processo de inserção e atuação profissional das engenheiras agrônomas no setor produtivo sergipano. A pesquisa é de caráter qualitativo com levantamento bibliográfico e aplicação de entrevistas semiestruturadas com engenheiras agrônomas que atuam como gerentes, desenvolvedoras de mercado, representantes comerciais, capacitadoras e/ou consultoras em Sergipe. Os resultados mostram um caminho profissional marcado pela desigualdade de gênero e situações de discriminação que refletiram em estratégias de enfrentamento consciente e/ou inconsciente na trajetória profissional dessas mulheres no mercado de trabalho sergipano. Concluindo que a inserção e atuação profissional das engenheiras agrônomas no setor produtivo sergipano é repleta de uma série de desafios, bem como da adoção de estratégias de enfrentamento.

PALAVRAS-CHAVE: Mulheres, Sergipe, Mercado de Trabalho, Gênero, Agronomia.

ABSTRACT:

This article aims to identify and analyze the main challenges and strategies present in the process of insertion and professional performance of Agronomists in the sergipano productive sector. The research is qualitative with bibliographic survey and application of semi-structured interviews with Agronomist engineers who act as managers, market developers, commercial representatives, enablers and / or consultants in Sergipe. The results show a professional path marked by gender inequality and situations of discrimination that reflected in strategies of conscious and/or unconscious coping in the professional trajectory of these women in the sergipano labor market. Concluding that the insertion and professional performance of agronomists in the Sergipe productive sector is full of a series of challenges, as well as the adoption of coping strategies.

KEYWORDS: Women, Sergipe, Job Market, Gender, Agronomy.

INTRODUÇÃO

Atualmente, as mulheres estão transformando seus lugares de trabalho e adentrando em áreas que durante muito tempo foram vistas como masculinas, como é o caso da agronomia (Hartmann, 2018). Entretanto, a inserção da mulher nessas profissões não representou o fim das diferenças de espaço entre o homem e a mulher (Chies, 2010). Nota-se que, quando passam a desempenhar atividade de trabalho em profissões das quais até então eram completamente excluídas, as mulheres precisam mobilizar estratégias de integração no

Recepción: 08 Julio 2022 | Aceptación: 15 Septiembre 2022 | Publicación: 01 Noviembre 2022

Cita sugerida: Carneiro, R. B., Villwock, A. P. S. y Matte, A. (2022). Inserção e atuação profissional das engenheiras agrônomas: desafios e estratégias. *Mundo Agrario*, 23(53), e194. <https://doi.org/10.24215/15155994e194>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

coletivo ou demonstrar competências específicas (Nogueira & Castelhana, 2012) para construir seu lugar e percurso profissional.

A Engenharia Agrônoma destaca-se como uma profissão em que, inicialmente, era possível perceber a predominância da presença masculina e a construção de padrões que se relacionam à figura do homem. Durante muito tempo, houve a estruturação de barreiras quase intransponíveis no processo de inserção das engenheiras agrônomas no mercado de trabalho e na sua atuação em determinadas áreas da profissão.

Hoje, já é possível perceber que a mulher aos poucos vem construindo seu espaço na profissão como pesquisadora, professora, gestora, representante comercial, consultora, empreendedora, gerente, entre outros cargos relacionados aos setores da agronomia. Entretanto, pergunta-se: como ocorre esse processo?

A temática de gênero ainda é pouco discutida na Engenharia Agrônoma. Existem poucos estudos sobre a realidade vivenciada, durante o processo de inserção e atuação profissional, pelas engenheiras agrônomas atuantes não apenas no setor produtivo de Sergipe – foco deste estudo –, como também em outras áreas da profissão e/ou estados. A necessidade de sanar essas lacunas representa um espaço a ser explorado tanto no cotidiano social quanto no campo científico.

Diante disso, este artigo tem por objetivo identificar e analisar os principais desafios encontrados pelas engenheiras agrônomas atuantes no setor produtivo sergipano durante o processo de inserção e atuação no mercado de trabalho, bem como, as estratégias que adotam frente às dificuldades.

Para isso, foi feita revisão bibliográfica e análise de conteúdo de entrevistas semiestruturadas realizadas com Engenheiras Agrônomas que atuam em Sergipe como gerentes, consultoras, representantes comerciais, desenvolvedoras de mercado e/ou capacitadoras de produtores e demais profissionais da área.

1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A inserção da mulher no mercado de trabalho iniciou-se no século XVIII, por ocasião da Revolução Industrial, cenário em que o desenvolvimento acelerado das forças produtivas ampliou a demanda por força de trabalho (Uchôas & Guimarães, 2020).

Até aquele momento, o trabalho nas fábricas era executado quase que exclusivamente por homens (Uchôas & Guimarães, 2020). As mulheres precisaram então superar o padrão social de que seu trabalho estaria associado ao cuidado da casa e com a família.

Além disso, quando puderam se inserir nos novos ambientes começaram em desvantagem, pois as fábricas e demais espaços sociais já possuíam uma cultura e padrões hierárquicos comandados por homens, em uma espécie de guetos masculinizados (Uchôas & Guimarães, 2020).

Apesar do atual aumento no número de mulheres presentes no mercado de trabalho, sua participação nesse ambiente está mais vinculada à expansão de atividades culturalmente assumidas como “femininas” do que ao acesso a atividades assim caracterizadas como “masculinas” (Yannoulas, 2002).

Quando a mulher opta por seguir carreira em uma profissão historicamente masculina, acaba enfrentando o machismo arraigado na ampla maioria das pessoas daquela categoria profissional (Uchôas & Guimarães, 2020), reforçando, dessa forma, aquilo que sugere Simone de Beauvoir (1970): “os dois sexos nunca partilharam o mundo em igualdade de condições; e ainda hoje, embora sua condição esteja evoluindo, a mulher arca com um pesado *handicap* ¹” (Beauvoir, 1970, p. 14).

O processo de socialização que tem como base a cultura patriarcal naturalizou a vida doméstica como o “lugar da mulher”. Assim, a mulher é levada a dirigir todas as suas aspirações e energias quase que exclusivamente ao lar e à família, ao passo que ao homem cabe a vida pública e o foco na carreira (Barcelos & Porcaro, 2018).

Além disso, há a perpetuação de discursos segundo os quais trabalhos considerados pesados devem ser destinados ao homem, enquanto os ditos leves, às mulheres (Forlin & Mirales, 2014). Para Paulilo (2004),

essa distinção muitas vezes não apresenta nenhuma relação com o esforço necessário para a execução da atividade, mas ao sexo de quem a realiza. Nesse caso, não se trata de negar diferenças físicas, mas de que qualquer trabalho tende a ser considerado leve se feito por mulheres, independentemente do quão desgastante e prejudicial ele seja à saúde (Paulilo, 2004).

Quando o foco se volta ao rural, constantemente é possível se deparar com uma visão muito clara de separação entre área econômica ou técnica e área social. De modo geral, estabelecem-se relações entre agrônomos/técnicos agrícolas/veterinários e o agricultor para discutir toda a parte produtiva, técnica e comercial (Siliprandi, 2000). Em paralelo, temas ligados a saúde, alimentação, saneamento, família e educação são considerados pertinentes às mulheres (Siliprandi, 2000).

Desse modo, sem negar a multiplicidade de situações sociais, o padrão social médio caracteriza-se pela baixa presença do homem durante as discussões do núcleo familiar. Conseqüentemente, atribui-se culturalmente à mulher a responsabilidade pela manutenção do ambiente doméstico e pelas relações entre os indivíduos que o constituem.

A orientação do curso de Engenharia Agrônoma para um caráter de produção e as marcadas diferenças de gênero presentes na sociedade fizeram com que somente homens estudassem nos primeiros cursos de agronomia no Brasil (Soster, 2015). Registros apontam que a primeira mulher a conquistar o diploma de engenheira agrônoma no país o fez em 1915, e a primeira a efetivamente exercer profissão o fez em 1939 (Soster, 2015).

Mesmo após mudanças profundas relativas à conquista de espaço das mulheres na Engenharia Agrônoma, determinadas áreas da profissão mantêm acentuadas diferenças decorrentes da construção sócio-histórico-cultural machista e patriarcal em torno das profissões e dos papéis dos diferentes sexos na sociedade.

Essas profissionais enfrentam maiores dificuldades para conquistar reconhecimento, em uma realidade marcada por preconceitos de agricultores, instituições e/ou colegas de trabalho, que na maioria das vezes as veem como profissionais inferiores, tendo seus trabalhos desvalorizados e diminuídos em importância (Villwock, Germani & Roncato, 2016).

2. CAMINHOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

A pesquisa de caráter qualitativo foi realizada com engenheiras agrônomas que atuam no estado de Sergipe como desenvolvedoras de mercado, capacitadoras de produtores e demais profissionais da área, gerentes, representantes comerciais e/ou consultoras. As profissionais têm entre 29 e 39 anos, e formaram-se no período de 2004 a 2017. Das 7 entrevistadas, 5 são casadas e 2 solteiras. Quatro delas possuem filhos.

O mapeamento das engenheiras agrônomas em potencial a serem participantes do estudo teve início com duas informantes-chave que disponibilizaram os primeiros contatos de outras profissionais da área.

As profissionais foram contatadas através de aplicativos de mensagens, *e-mail* e/ou redes sociais. Nesse momento, eram apresentadas à proposta do trabalho e como poderiam contribuir para sua realização. Após a explicação, aquelas que aceitavam participar respondiam quatro perguntas-base do mapeamento, e indicavam, caso conhecessem, o nome/contato de outra(s) engenheira(s) agrônoma(s).

O fechamento da amostra foi definido pelo critério de saturação teórica, ou seja, no momento em que o acréscimo de novas informações deixou de ser relevante no processo de coleta de dados (Nascimento et al., 2018). O mesmo também sofreu influência do período em que a pesquisa foi realizada, durante a pandemia do COVID-19, e das negativas aos contatos para participar da pesquisa, por motivos como falta de tempo.

Segundo esse critério, o tamanho da amostra foi de 7 profissionais aqui identificadas – visando ao sigilo de suas identidades – pelos nomes fictícios Amarilis, Magnólia, Hortênsia, Peônia, Gardênia, Camélia e Violeta.

Para coleta das informações, além de um levantamento bibliográfico acerca da temática em estudo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas através da plataforma Google Meet, com gravação de áudio e vídeo

conforme autorização das entrevistadas, seguindo um roteiro de perguntas preestabelecidas divididas em quatro categorias: Identificação da Entrevistada, Escolha pela profissão, Graduação, e Inserção e Atuação Profissional.

As informações registradas nas entrevistas foram transcritas e posteriormente submetidas à análise de conteúdo de Bardin (1977), de modo que foram identificados e analisados os principais desafios encontrados pelas engenheiras agrônomas que atuam no setor produtivo em Sergipe durante o processo de inserção e atuação no mercado de trabalho, bem como as estratégias de enfrentamento que adotam frente às dificuldades.

3. RESULTADO E DISCUSSÃO

3.1. “Os moldes da agronomia”

A existência de um modelo sociocultural relativo ao perfil da atuação na área de engenharia agrônoma se expressa em temas relativos à escolha do curso, trajetória de formação acadêmica, inserção no mercado de trabalho e restrições impostas pelas empresas.

Segundo Barroso e Mello (1975), as mulheres enfrentam obstáculos de natureza psicossocial que, quando não as impedem que cursem o ensino superior, acabam delimitando carreiras “mais adequadas” para elas. Essa delimitação muitas vezes ocorre devido aos diversos estereótipos atribuídos aos gêneros, que levam ao entendimento de que existem carreiras mais afeitas às mulheres enquanto outras são mais afeitas aos homens (Barreto, 2014).

Nesse sentido, percebe-se que a diferenciação de gênero nas profissões se inicia desde o processo de escolha das carreiras (Pereira & Favaro, 2017). Isso pode ser observado no presente estudo, conforme o exposto na fala da entrevistada Violeta sobre a reação de sua mãe quando decidiu por cursar Engenharia Agrônoma: “ela acreditava que esse curso, agrárias, não era curso para mulher”. De modo semelhante, relata Magnólia:

Na verdade, quando comecei a falar em cursar agronomia, minha mãe foi a primeira a ser resistente. Porque, na verdade a profissão de agronomia sempre foi vista, porque sempre foi, muito masculina. Nós, mulheres, tínhamos muito pouco espaço. Então, quando se pensava em um engenheiro agrônomo, “homem”, nunca pensava: “mulher”. E minha mãe, ela era bem conservadora, ela pensava que não era profissão para mim (Magnólia).

As profissionais revelam que, anteriormente ao ingresso na universidade, nunca chegaram a se questionar quanto à presença da mulher na profissão, sendo a reação dos familiares à decisão de cursar Engenharia Agrônoma uma surpresa para muitas. Nesse caso, as mulheres que passam por esse episódio de resistência familiar não desistiram do desejo de cursar Engenharia Agrônoma e efetivamente ingressam na universidade. Apesar de não ter sido analisado neste estudo, existe uma parcela de mulheres que podem ter desistido de cursar agronomia antes da inscrição para o vestibular.

Essa coerção social é uma importante razão explicativa das turmas no geral serem marcadas pela maior presença masculina. Expressa Gardênia: “Eram 30 vagas na época que eu entrei, e, dos 30, só tinha 7 meninas na minha turma. O restante era homem. Aí eu disse: ‘Nossa, quando a gente sair será que vai ser complicado?’” Violeta revela sua preocupação diante da composição das turmas: “Assim passava pela minha cabeça né, “... eu não vou conseguir me encaixar no mercado de trabalho, porque eles vão optar por homem”. Segundo Camélia, a profissional sentiu alguns questionamentos por parte dos colegas: “No início eu senti essa coisa: ‘Porque é mulher não ia conseguir levar o curso pra frente’”.

Analisadas informações fornecidas pelo Departamento de Engenharia Agrônoma da Universidade Federal de Sergipe, campus São Cristóvão, em relação ao número de formados no curso no período de 2010 a 2019, constata-se que, do total dos 282 formados, apenas 97 são do sexo feminino, representando menos de 35 % do quadro de engenheiros agrônomos formados pela universidade nos últimos 10 anos.

Ainda nesse contexto, também se destacam os dados do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA), que demonstram que, dos quase 109 mil engenheiros agrônomos formados no Brasil, 88.594 são homens e apenas 20.348, mulheres (Cordeiro, 2021).

Esses dados reforçam o que foi levantado junto às engenheiras agrônomas entrevistadas, ou seja, que o número de estudantes do sexo feminino compoem as turmas de agronomia ainda é bem menor que o número de estudantes do sexo masculino. E neste contexto, ao perceberem essa realidade, as mulheres frequentemente deparam-se com certos olhares que julgam e/ou questionam sua presença no curso.

Em reação, muitas sentem despertar a necessidade de provar que são “merecedoras e/ou capazes” de estarem ali, como expressa Camélia: “Eu pensei: ‘A maioria da turma é do sexo masculino, mas vou mostrar que sou mulher, mas que posso fazer igual ou melhor’”.

Nesse cenário, desde a graduação a mulher inserida na Engenharia Agrônômica começa a vivenciar a desconfiança por parte de outros em relação à sua presença na profissão, sentindo-se mais cobrada em termos de conhecimento se comparada ao engenheiro agrônomo.

Ainda nesse contexto de formação, outro desafio identificado refere-se à tentativa de controle das decisões da mulher a partir do momento em que certos espaços são delimitados como “mais adequados” para ela no curso. Como relata Magnólia: “A própria universidade, quando você entra, ela meio que já tenta dar essa: ‘não, o homem vai para o campo, e a mulher vai para o laboratório’”.

Para Amarílis: “Eles [os professores] veem muito a gente como aquelas profissionais que vão seguir carreira de laboratório, que vão seguir para sala de aula. Eles nunca esperam que você seja ‘a cara’ do campo. Eles não esperam isso da gente não. Não mesmo”.

Segundo as entrevistadas, elas dificilmente são incentivadas ou mesmo apresentadas à possibilidade de se enxergarem como profissionais que podem atuar no setor produtivo. Quando, mesmo sem incentivo e contra a expectativa social, decidem por se dedicar a atuar em áreas diferentes do ensino e pesquisa, acabam mais expostas a discursos e atitudes que tentam a todo momento construir uma ideia de que aquele não é um espaço para que elas ocupem: “Quando você vai para a extensão, eles te rotulam muito, pelo menos foi comigo, né? A parte de rotulagem eu sofri muito” (Peônia).

A discriminação na escolha das carreiras que leva à formação de espécies de “guetos” profissionais inicia-se no contexto do ensino (Pereira & Favaro, 2017), o que contribui para a segmentação ou segregação dos mercados de trabalho baseada no gênero. Essa diferença irá se reforçar na disponibilidade de oportunidades de atuação das mulheres dentro de certas áreas produtivas (Yannoulas, 2002). Desse modo, a partir do momento em que a escolha profissional do indivíduo vai, de alguma forma, contra a expectativa social, ele acaba exposto a algum tipo de discriminação (Souza, 2015).

Quando questionadas se enfrentaram algum tipo de preconceito e/ou discriminação por “ser mulher” durante a graduação em Engenharia Agrônômica, 3 das 7 entrevistadas responderam que não, enquanto outras afirmaram que enfrentaram um processo distinto se comparado aos graduandos do sexo masculino.

Entretanto, conforme as entrevistas seguiam, os relatos aos poucos eram apresentados, revelando ao final que todas as entrevistadas passaram de algum modo por episódios de discriminação e/ou preconceito no curso pelo fato de “ser mulher”.

Embora tenha início na graduação, a necessidade de provar ser capaz de atuar na profissão acentua-se quando as mulheres efetivamente se inserem no mercado de trabalho. Após se formarem, conscientes ou não, as agora engenheiras agrônomas deparam-se novamente com um processo discriminatório, conforme exposto nos depoimentos de Amarílis e Camélia:

e ele [colega de trabalho que estava deixando o cargo em uma empresa e a quem Amarílis pediu para que a indicasse à vaga que ficaria aberta] falou assim: “Eles não contratam mulheres, eles só contratam homens para o cargo”. São coisas que a gente passa na nossa vida, que se a gente conta para as pessoas, elas não acreditam (Amarílis).
uma empresa pediu aos professores que indicassem alguém que estivesse se formando para ir fazer uma entrevista. Um professor lembrou de mim e me indicou. Quando ele passou meu nome e tudo, o meu número, o pessoal da empresa

falou ao meu professor: “Infelizmente você vai ter que indicar outra pessoa, e que seja do sexo masculino, não quero mulher” (Camélia).

Os relatos de Amarílis e Camélia exemplificam um dos modos como esse processo discriminatório é manifesto. Afinal, nos episódios expostos, as profissionais foram privadas da possibilidade de concorrer de forma igualitária a uma vaga de emprego pelo fato de “ser mulher”.

Esse fato é chamado de discriminação encoberta ou indireta (Yannoulas, 2002), porque nessas situações são criadas desigualdades entre pessoas em condições idênticas por uma questão de gênero.

Perguntam se você é casada, se você tem filho, e se você tem disponibilidade para morar em qualquer lugar. Por que se você for casada e ter filho, você não tem disponibilidade? Mas você não pode levar a sua família? Então assim, a escolha da mulher dentro da profissão de agronomia, eu digo isso porque já fiz entrevistas em várias empresas grandes, multinacionais. É como se, se a gente tem filho, não serve. Se a gente é casada, não serve. E se a gente não tem disponibilidade de morar em outro lugar, não serve. São perguntas que excluem a gente. É porque assim, o que perguntam para um homem é: “Você tem família?” É a pergunta que fazem para ele. Poxa, o que é a família? É a esposa, ou o esposo, ou seu companheiro, ou companheira e a criança, vai ter um filho ou não, enfim (Magnólia).

Dentro de entrevistas eu já ouvi, por exemplo: “Se eu teria medo de viajar tantos quilômetros sozinha?” Eu acredito que para um homem eles não perguntariam. Perguntaram se eu era casada, e, caso fosse casada, se o meu esposo acharia ruim, como se fosse dono, né, no mínimo. Se acharia ruim, se tipo, na época eu namorava, e perguntaram: “Seu namorado, ou seu esposo, acharia ruim se você tivesse que sair, viajar, com outros homens?” São perguntas nada a ver, que, se fosse um homem, não perguntariam. Eles não perguntariam jamais se sua esposa acharia ruim se você tivesse que viajar com outras mulheres (Violeta).

A partir dos relatos de Magnólia e Violeta, percebe-se como essas profissionais acabam expostas a perguntas invasivas, constrangedoras e excludentes, que levantam fatores como maternidade e casamento como parâmetro de avaliação quanto ao profissionalismo da engenheira agrônoma. Ou seja, a capacidade da profissional passa a ser julgada a partir de avaliações de uma identidade social relativa a temas extras à competência profissional (Chies, 2010).

No caso da maternidade, as profissionais entrevistadas relatam situações pelas quais passaram, mostrando ter consciência que a maternidade é vista por grande parte dos empregadores como uma forma de excluir a mulher de concorrer a determinada vaga de emprego ou cargo. Revela Gardênia: “eu perdi duas entrevistas pelo fato de ser mãe, nem tanto pelo fato de ser casada, mas pelo fato de ser mãe”.

A discriminação de gênero ainda é apontada por mulheres de todo o mundo ligadas à agricultura como uma barreira presente no dia a dia do campo, fato observado em estudo realizado a pedido da Corteva Agriscience com produtoras rurais de realidades distintas de 17 países, incluindo o Brasil (Discriminação, 2018).

Dentre os resultados encontrados para o país, observou-se que 78 % das mulheres entrevistadas revelaram acreditar na existência da discriminação de gênero, dado que ultrapassa à média global de 66 % (Discriminação, 2018). Peônia resume:

A gente sofre preconceito em casa pela profissão que escolheu. A gente sofre preconceito na academia quando entra, não de todos os professores, acho que não tem que generalizar, mas de uma boa parte dos professores. Quando se forma, porque é mulher, e o homem é “mais capaz” (Peônia).

Diante desses episódios, seja na graduação ou quando efetivamente estão buscando se inserir no mercado de trabalho, é perceptível que algumas entrevistadas convertem esse tratamento em um desafio a ser vencido.

Ainda na graduação, ao observarem os questionamentos quanto à sua presença no curso, elas sentem a necessidade de sempre provar que são “capazes e/ou merecedoras” de estarem naquele ambiente, podendo infringir os próprios limites para provar que “podem ocupar aquele lugar”. Como expressa a fala de Amarílis: “E eu era muito dura, né? Aquela coisa do provar, eu tinha que provar que podia...”. Ou deixar de lado alguns princípios éticos, dada a relação assimétrica de poder a favor do contratante, como Violeta completa: “Você acaba tendo que mostrar que não é porque você é mulher que você não pode fazer certas coisas. Isso acaba

fazendo com que a gente se esforce mais. Acaba fazendo com que a gente feche os olhos, que lute mais que um homem...” (Violeta).

Durante entrevistas de emprego, quando expostas a perguntas invasivas e constrangedoras, desconfortáveis com a situação, as profissionais entrevistadas revelam que procuram agir como “se nada de errado estivesse acontecendo”.

Dada a assimetria de poder relativa à decisão de contratação, que ocorre principalmente quando estão no início da carreira, existe essa preocupação por parte das engenheiras agrônomas entrevistadas em como serão vistas pelo mercado de trabalho se reagirem ativamente a essas situações.

A observação permite apontar que as mulheres sofrem cobranças por questões extraprofissionais relativas ao padrão médio de valores socioculturais de gênero estabelecidos na sociedade, que conseqüentemente não são cobrados dos homens.

Para enfrentar essa diferença, estrategicamente as entrevistadas relatam que frequentemente estão investindo em cursos e qualificações na tentativa de concorrer de igual modo com um homem em processos seletivos de emprego. Entretanto, essa opção não representa uma garantia: os recrutadores sempre esperam algo a mais dela, e o que era estratégia ganha face de desafio.

Eu acho que o apoio de outras mulheres é importantíssimo. A gente ter esse apoio feminino de outra mulher que passou pela mesma coisa, ou que tá ali junto; eu acho que... estudante precisa se apoiar na sala de aula quando alguém faz piada da colega. Precisa apoiar a professora, que às vezes está cheia de problema em casa, filho, separando do marido, e que às vezes está estressada (...) Esse apoio começa dentro da universidade, dentro da nossa casa, né, apoiando nossa irmã, nossa mãe, nossa tia. Dentro da sala de aula com as colegas de classe, e apoiando as professoras, a mulher do laboratório. É um apoio feminino que tem que existir (Magnólia).

Embora a fala da entrevistada carregue elementos culturais médios de preconceito de gênero, ao se referir a tarefas de casa e filhos como sendo da mulher, nesse processo de inserção da engenheira agrônoma no mercado de trabalho, ela destaca que precisa existir o apoio entre as mulheres.

O “simples” fato dessas profissionais participarem desta pesquisa já foi um gesto de estender a mão para outras mulheres, contribuindo para o fortalecimento dessa rede de apoio. Afinal, através das histórias que compartilharam, poderão inspirar e encorajar tantas outras profissionais, além de gerar incômodo na sociedade, colocando-a para refletir sobre os desafios por muitos desconhecidos que as engenheiras agrônomas enfrentam, e as estratégias que utilizam para superá-los.

3.2. Credibilidade profissional?

A construção da credibilidade profissional é um dos principais desafios relatados pelas engenheiras agrônomas participantes deste estudo. As profissionais revelam vivenciar um cenário no qual, a todo momento, suas capacidades/habilidades profissionais são colocadas à prova, seja ainda na graduação, diante de professores e colegas de turma, ou na atuação profissional, junto aos produtores, colegas de trabalho e chefias.

Como afirma Amarílis: “A gente vive uma vida, a mulher do agro, vive uma vida onde o tempo todo tem que provar o nosso conhecimento”. Essa percepção de desigualdade é apontada por Camélia:

Mas infelizmente o mercado, e os homens que fazem parte do mercado de trabalho, eles pensam, eles agem assim: “Não, porque você é mulher, você tem que ter, mostrar, ou então tem que ter uma coisinha a mais para chegar a tal nível que aquele que o homem tem, porque ele é homem, não precisa de tanta coisa não, mas você, porque você é mulher, você precisa de algo a mais”. E a gente, como mulher, precisa se desdobrar mais do que o homem. Na nossa profissão, para o homem é bem mais fácil. Agora, a mulher tem que se desdobrar mais para mostrar que é capaz tanto quanto se fosse um homem ali naquela função (Camélia).

Essas afirmações confirmam que, na maioria das vezes, quando a engenheira agrônoma consegue conquistar um espaço de fala, ela ainda observa a necessidade de apresentar resultados visíveis e palpáveis para validar o que foi dito. Mesmo assim, a profissional continua sentindo que recebe certos olhares de desconfiança e comentários que questionam a qualidade do seu trabalho. Assim, quando conquista um espaço de atuação, por vezes, ela continua lidando com um menosprezo carregado de ironia (Paulilo, 2004).

Olhares, comentários como: “E essa menina sabe de alguma coisa?”, já sofri. Inclusive na entrevista que fiz, que foi o meu primeiro trabalho. Como de treze candidatas eu era a única mulher, saiu até comentário que consegui a vaga por fazer o teste do sofá. A gente escuta isso, entendeu? (Gardênia).

Se o homem disser, está certo. Se a mulher disser, ela tem que provar. Então a gente está sempre tendo que ter algo a mais para poder tentar chegar. Por exemplo, vou falar da última empresa que eu estava. Eu tinha colegas que não eram agrônomos, que não eram nem técnicos agrícolas, que tinha só o segundo grau e era gerente. Ele ganhava mais que eu, e ele era mais velho, então se ele falasse, ok, mas se eu falasse não representava nada. Eu era agrônoma, estudante de MBA, trabalhei em grandes multinacionais, mas eu era mulher, então o que eu falava tinha uma minirrepresentatividade (Magnólia).

As situações expostas por Gardênia e Magnólia revelam a resistência que os próprios colegas de trabalho apresentam à presença da mulher na Agronomia, dificultando o processo de construção de credibilidade profissional que as engenheiras agrônomas vivenciam.

Na fala de Gardênia, por exemplo, é possível visualizar um tipo de violência moral, denominada por Lima (2013) de *sexismo instrumental*,² na qual há uma tentativa de deslegitimar o trabalho da mulher, reduzindo o seu sucesso a atributos do corpo feminino, em falas e comportamentos que se sustentam em uma teia sociocultural (Lima, 2013) no intuito de tirar os méritos de sua conquista.

As profissionais ainda destacam observar que essa resistência ao trabalho da engenheira agrônoma parte principalmente dos próprios colegas de trabalho e das empresas. Apesar de também enfrentarem esse desafio diante dos produtores, ele se faz mais presente no início da carreira dessas profissionais, nas primeiras visitas técnicas, não perdurando por muito tempo. Comenta Hortênsia: “Estou ensinando um menino e percebi que ele foi muito mais aceito que eu. Quando a gente viajava junto eu sempre ficava calada. Quando ele errava eu entrava com as respostas. Aí o produtor olhava assim para mim: “Eita, a ‘peстинha’ sabe”.

Ainda segundo as engenheiras agrônomas entrevistadas, uma vez que se conquista a confiança profissional do produtor rural, dificilmente esta é perdida: “No início ele (o produtor) não confia mesmo não em você. No início, mas aí você vai falando, ele vai fazendo um pouquinho do que você falou. Ele vai vendo que vai dando certo. E você vai ganhando confiança. Agora, depois que você ganha a confiança dele, você não perde não (Amarílis)”.

No que diz respeito à desconfiança acerca das capacidades/habilidades profissionais e de cobrança em termos de conhecimento que a engenheira agrônoma acaba enfrentando, muitas profissionais, como já anteriormente exposto, observam a necessidade de investir em conhecimento.

Essa estratégia facilmente configura-se um desafio, pois nasce de uma cobrança externa excessiva que carrega em suas raízes bases patriarcais e machistas marcadas pela desigualdade de gênero. Para Souza (2016), quando inseridas em ambientes de trabalho culturalmente masculinos, as mulheres enfrentam uma série de limitações. Mesmo quando apresentam mesmo nível educacional, habilidades, competências e até mesmo maior experiência profissional, não dispõem de igual oportunidade que os homens (Souza, 2016).

eu já via uma professora da universidade não ter a mesma respeitabilidade que um professor, tendo passado pelo mesmo concurso, pelo mesmo critério. Eu já assistia muita coisa. Então, aquilo deu medo em algum momento. E eu falei assim: “Será que é isso mesmo? Será que não tem um jeito mais fácil de viver não? De ganhar um dinheiro, pagar minhas contas?” (Amarílis).

Em relação à desconfiança dos produtores no início da carreira, ampliada pelo fato de ser mulher e associada à construção da credibilidade profissional, Amarílis e Hortênsia revelam adotar estratégias conscientes de convívio com a reprodução social instituída.

Diante da relação desigual de poder historicamente construída e socialmente difundida entre a imagem do homem e da mulher, elas optaram por deixar que o produtor agregue a sensação de superioridade de gênero na relação hierárquica, em que ele ocupa posição superior à da engenheira agrônoma.

Tem algumas estratégias que uso. Em um primeiro momento falo baixo, me mostro um pouco submissa a ele. Mostro que sou uma pessoa que precisa dele. Na verdade, tudo isso que faço é intencional, e é para que ele me permita falar depois. Primeiro ele fala, ele coloca todo o conhecimento dele para fora. Ele me mostra como ele faz. E eu vou fazendo pontuações muito leves, muito sutis. E aí ele vai vendo que aquela minha pontuação foi boa. Na próxima vez que vou lá ele já me escuta mais, ele já me espera chegar, porque nem sempre ele está esperando que você chegue (Amarílis).

Adotando essa postura extensionista dialógica, de partir dos problemas e anseios do seu público, as profissionais relatam observar que o produtor continua apresentando certa desconfiança em relação ao trabalho pelo fato de ser mulher. Segundo Hortênsia: “A gente é mais testada. O produtor fica fazendo perguntas, sabendo a resposta, e esperando que você erre” (Hortênsia).

Embora apresentem dúvidas ou questionamentos além do necessário, o processo de construção de um espaço de fala e escuta acaba acontecendo, o que permite que a profissional apresente seu trabalho. Desse modo, elas conseguem quebrar aquela barreira inicial que poderia vir a existir – de ser considerada uma “ameaça” – para uma posição de quem está ali para ajudar e disposta a ter uma troca de conhecimentos.

Outra estratégia que revelam adotar diante dos produtores como auxílio nessa construção da credibilidade profissional é o exercício da escuta e honestidade. Segundo Pedrozo (2018), buscar conhecer a realidade do empresário rural, seu perfil, valores e nível de produção, assim como sempre procurar transmitir informações de qualidade, com ética e honestidade, é base para que os agentes de formação e assistência técnica, independentemente do sexo, consigam estabelecer uma relação de confiança recíproca com o produtor e um bom relacionamento com a família deste.

faço o máximo de perguntas. Meu primeiro contato é esse, faço o máximo de perguntas para tentar saber um pouco da realidade mesmo. Para tentar saber até onde ele sabe, porque até onde ele sabe, ou eu identificando o erro dele, vou focar nisso, para, a partir do momento que ele ver que eu quero a melhoria dele, independentemente de estar me tratando mal ou não, eu estou tratando ele com respeito. Tentar melhorar essa realidade para aí sim conquistar a confiança dele, tentar conquistar a confiança dele nesse sentido: “Olha, eu estou aqui para melhorar suas condições, você quer?” Porque no campo, falou no bolso muda tudo. Então, mais nesse sentido, a primeira apresentação que eu faço é essa, eu tento questionar o máximo possível para saber até onde ele sabe, identificar onde está o problema e focar nisso (Peônia).

Claro que ela (engenheira agrônoma) tem que vender. Mas acima de tudo você tem que ser consultor, porque uma hora você está em uma empresa, outro dia você está em outra. E você leva os seus clientes com você, entendeu? Ele vai lembrar de você, independente da empresa onde você estiver (Gardênia).

Os relatos de Peônia e Gardênia exemplificam a importância do exercício da escuta e da honestidade na relação profissional com o produtor rural, o que demonstra que a mobilização dos preceitos educacionais dialógicos contribui para a redução das assimetrias na atuação profissional das engenheiras agrônomas no setor produtivo sergipano.

3.4. Estereótipos de gênero e a engenharia agrônoma

Outro desafio presente na vida das engenheiras agrônomas refere-se a maior resistência que revelam perceber diante do produtor quanto mais se aproximam do estereótipo socialmente denominado feminino no seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, ao mesmo tempo que percebem esse elemento como um desafio, também o encaram como uma estratégia, quando passam a adotar mecanismos que as distanciem do estereótipo feminino e as aproximem do estereótipo socialmente denominado masculino. Expressa Amarílis:

Por exemplo, antigamente quando eu ia para o campo. Antigamente, eu me “enfeia”, eu me “enfeia”. Eu botava um boné. Eu não acho que eu fico bem de boné, que eu tenho cabeça grande. Então eu botava um boné. Eu não passava batom. Eu até sem brinco, muitas vezes, eu ia. Eu ia com um blusão bem grandão por fora. E, realmente, eu passei por esse período da masculinização. Eu falava que nem os meninos, “pô, não tem condição não, isso dará errado”, sabe? Eu falava bem masculino. E era uma defesa. Era uma defesa. Eu não sou masculina, não era masculina, e eu comecei a desenvolver esse traço de comportamento. Até que uma prima minha falou assim: “Nossa, você tá muito masculina”. E aí aquilo me tocou, e eu falei assim: “Vou começar a prestar atenção”. Mas tinha essa questão do respeito. Uma coisa é você fazer sem consciência, e outra coisa é você fazer com consciência (Amarílis).

Seja de maneira consciente, como foi para Hortênsia: “sei que a gente não pode se diferenciar, nem deixar de vestir certas roupas. Mas o que eu procurei fazer foi: ‘Eu vou vestida quase como um homem’”. Ou, de forma inconsciente, como aconteceu com Amarílis que só percebeu as mudanças que estava passando quando questionada por uma prima – conforme anteriormente relatado na fala acima. Essa estratégia não é apenas uma tentativa de adaptar-se ao meio e impor respeito, é também um mecanismo de proteção.

Diante desse cenário, é possível perceber o quão desigual é o processo que a engenheira agrônoma enfrenta na profissão. Afinal, a partir do momento em que se cobra da mulher um “comportamento masculino”, e ela o incorpora, a desigualdade presente no discurso de igualdade de gênero ganha destaque (Paulilo, 2004).

Além disso, esse movimento de “fuga ao estereótipo socialmente denominado feminino”, e ao mesmo tempo de busca pela adoção de características relacionadas ao estereótipo socialmente denominado masculino, demonstra o quão ainda é fixo no imaginário social a ideia de que existe “jeito de ser ou vestir feminino”, e/ou “jeito de ser ou vestir masculino”, e que em determinadas profissões o “jeito masculino” prevalece.

Segundo Hortênsia: “Quando você vai mais feminina, ‘mulher não sabe de nada’, aí depois você tem que mostrar que sabe”. Para Camélia: “até a maneira da gente se vestir para ir ao campo sofre, o produtor lhe olha torto dependendo da maneira que você vai”.

Expressa Magnólia: “Existe essa coisa de que a gente tem que ser grossa, tem que ser brava. Que a gente tem que ser machão”. Segundo Violeta: “A gente tem que falar um pouco mais firme. Não pode mostrar tanta delicadeza, tem que mostrar um pouco mais de pulso firme para ser respeitada”.

É válido ressaltar que não apenas as engenheiras agrônomas que buscam se inserir ou que já atuam no setor produtivo sergipano passam por esse processo. Em pesquisa com mulheres que desenvolvem cargos de poder e prestígio em diversas áreas profissionais, Monteiro (2015) observou a adoção dessa postura por mulheres que ocupam cargos em companhias, como uma tentativa de adaptar-se ao meio e impor respeito.

Destaca-se ainda o estudo de Lima (2013), que constatou em suas entrevistas dois objetivos que as mulheres buscam alcançar adotando uma postura e/ou vestimenta “mais masculina”: (1) algumas das mulheres relatam que a entendem como uma maneira encontrada para pertencer ao grupo em que buscam se inserir, e (2) outras enxergam-na como uma forma de prevenção ao assédio.

Entretanto, no caso das engenheiras agrônomas participantes do presente estudo, foi possível observar que conforme essas profissionais conquistam estabilidade e respeito no mercado de trabalho, ocorre uma reformulação dessa estratégia:

eu já pensei, pensava muito como era que eu ia vestida quando era uma visita técnica. “Ai meu Deus, vixe, e eu vou como?”. Eu pensava muito. Mas depois eu disse: “Não, eles têm que me aceitar como eu sou. Do jeito que eu sou. Não é porque eu sou mulher e eu vou desse jeito que eu vou deixar de fazer um bom trabalho não” (Camélia).

Se no início da carreira observavam a necessidade de adotar posturas/vestimentas que as distanciassem do estereótipo socialmente denominado feminino e as aproximassem do estereótipo socialmente denominado masculino para adaptar-se ao meio e impor respeito, a partir do momento que constroem o reconhecimento profissional, elas passam a buscar a criação de um espaço no qual não permitem que ditem o que devem ou não vestir e como devem ou não agir como régua para medir o seu profissionalismo.

3.5. Você com certeza tem uma história para contar

Através da conceituação labirinto de cristal, Lima (2013) destaca que os obstáculos com os quais as mulheres se deparam pelo fato de fazerem parte da categoria “mulher” estão dispostos por toda a trajetória feminina, passando por vezes despercebidos, “transparentes como um cristal”, por serem construídos na massa cultural.

Além disso, a autora ainda pontua como esses obstáculos dispostos na trajetória da mulher apresentam importantes consequências, tanto para a própria mulher, no sentido de acarretar sua desistência de uma determinada carreira, como para a área profissional em questão, no sentido da perda de talentos femininos (Lima, 2013).

Neste tópico, intitulado “Você com certeza tem uma história para contar”, mais uma vez é possível se deparar com um desafio que se manifesta em diferentes momentos na trajetória da mulher na Engenharia Agrônoma e que pouco é discutido, seja no ambiente acadêmico, seja pela sociedade em geral. É preciso falar da violência que elas vivenciam nesse processo.

Conceituar violência não é uma tarefa fácil, mas neste artigo compreende-se como “qualquer tipo de comportamento agressivo ou abusivo que possa causar um dano ou desconforto físico ou psicológico em suas vítimas, sejam essas alvos intencionais ou envolvidas de forma pessoal ou acidental” (Warshaw, 1998, citado em Nunes, 2016, p. 75). Seguem os depoimentos de Peônia e Violeta:

Eu estava com uma blusa branca na apresentação de um trabalho. Mas de um tecido meio linho. E no final da minha apresentação, e foi ele [o professor] mesmo falou: “Sua apresentação foi ótima. Foi um dos melhores trabalhos, só que eu não prestei muita atenção na sua apresentação, porque estava olhando para os seus seios”. Na frente de todo mundo. Na frente de todo mundo. Todo mundo parou. Aí, com a outra menina também da minha turma, ele falou bem assim: “A mesma coisa com você, eu não prestei muita atenção na sua apresentação, porque estava olhando para sua barriga. “Então meninas, quando vocês virem, venham...”. Tipo, era para gente ir de moletom e toda coberta, porque ele não conseguia prestar atenção, porque estava olhando para partes do nosso corpo, entendeu? Então, a realidade da roupa a gente também vivia. Quando era trabalho a gente tinha que se preocupar não só de estudar nem nada, tinha que se preocupar com a roupa que ia, porque ele não ia olhar para gente com o mesmo olhar que ele ia olhar para os meninos, ele ia olhar para partes da nossa barriga, do nosso seio. Ele dizia na frente de todo mundo isso (Peônia).

eu já tive clientes que solicitavam que eu estivesse na área deles não por estar precisando de alguma coisa, por exemplo, não. Era porque ele queria que eu, Violeta, mulher, estivesse na área dele, para ele ficar ali me cantando, um monte de coisas. E tipo, e você tem que ser muito, tem que ter muita cabeça para não jogar tudo pro alto e mandar ele pra casa da poxa, entendeu? E dar as costas e sair. Porque você tem que ficar ouvindo (Violeta).

Os relatos de Peônia e Violeta mostram que a mulher que se insere na Engenharia Agrônoma acaba exposta a uma série de situações invasivas e constrangedoras, seja na graduação ou no mercado de trabalho. Tais situações reforçam como a subordinação da mulher à figura masculina é um ponto fixo no imaginário estrutural e coletivo da sociedade independentemente da profissão e do sexo de quem avalia (Chies, 2010), chegando ao ponto em que o homem se sente no direito de fazer comentários sobre o corpo físico de uma mulher (como aconteceu com Peônia e uma colega), ou alimente uma ideia de que a mulher existe para servi-lo (conforme Violeta expôs).

Além disso, também foi possível identificar que em vários momentos essas mulheres acabam expostas a uma violência que nega, oprime e destrói psicologicamente o outro por meio do poder das palavras (Zaluar & Leal, 2001), como ocorreu, por exemplo, com Amarílis ainda na graduação:

Você vai questionar alguma coisa, um exemplo, eu me lembro claramente de uma vez que fui questionar uma nota. Eu falei: “Mas professor, eu fiz tudo correto, eu errei aqui, essa multiplicação aqui”. E aí ele falou assim: “Mas essa multiplicação aí o sistema ficaria todo errado”. E ele falava assim para mim: “Diz aí, chorona, diz aí”, entendeu? Então assim, tinham os rótulos que ele criava. Por exemplo, por várias vezes eu estava no campo, a gente estava no campo, e aí chovia, e na hora que todo mundo começava a andar para se acobertar em algum lugar, o professor falava: “Que qualidade de agrônoma é você?” Então assim, eu tomava chuva, eu chegava em casa gripada, tinha febre. Em função de agradar o ego de uma pessoa que cismou que agrônomo tem que estar dentro da chuva (Amarílis).

As estruturas de dominação são produto de um trabalho de reprodução exercido pelas instituições, como família, Igreja, escola e Estado, e pelo homem, por meio da violência simbólica e/ou física (Bourdieu, 2012, p. 46). De modo geral, esse trabalho se dá em virtude de situações de interesses de uma posição monopolizadora que aos poucos resulta em uma dominação autoritária (Weber, 2004, p. 192).

Nesse sentido, facilmente é possível perceber momentos na agronomia nos quais o homem tenta de algum modo manter-se na figura centralizadora de dominação, expondo a mulher inserida nesse ambiente a situações que descredibilizem sua fala, a qualidade do seu trabalho, ou a simples presença dela na profissão.

Nós dois (a entrevistada e o colega também engenheiro agrônomo) estávamos com o mesmo uniforme, como instrutor, com identificação, com tudo. E o cara primeiro, assim que chegou, deu boa tarde, se dirigiu a ele, ao outro profissional. E depois ele disse... Nem olhou na minha cara, o cara lá, o senhor, nem olhou na minha cara, e já foi de cara logo: “Não, prazer, e tudo”, e se apresentou. Eu percebi como o outro profissional ficou sem graça pela atitude do contratante. Aí ele pegou, veio, não falou nada. Também fiquei de boa, não quer falar, ninguém vai impor o cara falar comigo. Fiquei de boa. Eu fui para sala. Quando cheguei na sala, era o meu horário, o do professor era pela manhã, o meu horário era pela tarde. Era o meu horário. Ele (o contratante) chegou e pediu para entrar, e começou falar: “Não, é que eu estou vendo aqui que a maioria é mulher”. Mulher, né, porque era maioria mulher na capacitação, aí ele: “Não, porque mulher nessa área não dá, porque tem que ficar em casa, papel da mulher é ficar cozinhando...” não sei o quê. Aí você via a cara das alunas. Eu pedi a palavra a ele, pedi para ele se retirar da sala que quem mandava ali era eu. Aí ficou um mal-estar e tudo (Peônia).

Segundo a socióloga e assessora da USP Mulheres Wânia Pasinato, em seu estudo em 2018, “a discriminação e violência de gênero estão presentes nas salas de aula, nos laboratórios, nas atividades de pesquisa de campo, nas festas, campeonatos e trotes, nas moradias estudantis e afetam o cotidiano de alunas, funcionárias e professoras”, corroborando com os resultados observados durante análise das entrevistas do presente estudo, afinal essa é uma realidade do cotidiano da mulher graduanda em Engenharia Agrônoma.

Esse cenário também é manifesto no mercado de trabalho. Pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão/Locomotiva em 2020, revela que 92 % das pessoas entrevistadas concordaram que as mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho se comparado aos homens (76 % das mulheres, 2020).

Ainda, 37 % delas concordaram ter vivido situações nas quais suas opiniões e pontos de vista não eram levados em consideração, contra 16 % dos homens; e 33 % das mulheres afirmaram já terem sido humilhadas na frente de colegas de trabalho, em comparação a 13 % dos homens (76 % das mulheres, 2020).

Diante dessas situações, foi perceptível que as engenheiras agrônomas entrevistadas adotam duas estratégias de enfrentamento a esse desafio: a primeira abrange as profissionais que buscam “não ligar” para a situação e seguem exercendo seu trabalho, realmente aplicando filtros frente aos desafios; a segunda refere-se às profissionais que vestem uma armadura e partem para um confronto direto, questionando a situação.

Na tentativa de adotar um mecanismo de proteção pessoal, muitas profissionais buscam não confrontar diretamente as situações, “não ligar”, mesmo reconhecendo-as como invasivas e desrespeitosas: “Eu ouvia e me fingia de besta, que não estava entendendo o que ele (o produtor) estava falando. Puxava outro assunto. E tentava ir embora o mais rápido possível, da forma mais disfarçada possível” (Violeta).

De forma geral, a adoção desse tipo de perfil tem como ponto de partida uma preocupação com o modo como essa reação, se mais ativa, será recebida pelo outro: “podem acabar te evitando [os produtores], e você precisa estar no meio deles, até porque você trabalha no ramo comercial, você precisa estar no meio de clientes, produtores, e se você for desligada, afastada, você acaba não se destacando” (Violeta). No receio de prejudicar a sua caminhada profissional, muitas mulheres acabam não confrontando diretamente.

Corroborando com esse resultado, destaca-se estudo realizado pelo jornal *Estado de São Paulo*, no qual 90 % das pesquisadoras participantes relataram enfrentar machismo e preconceito mesmo trabalhando em ambientes em que prevalece alto nível de educação (Estadão conteúdo, 2020).

Muitas das participantes revelaram que acabaram se acostumando com os comentários justificados pelos homens como brincadeiras/piadas, ou desenvolveram formas de relevar o que escutavam para conseguirem continuar caminhando dentro da profissão (Estadão conteúdo, 2020).

Mas a gente... Não tem uma fórmula, mas é resistir a isso. E resistir de uma forma a mostrar que não é isso, não é. Eu já escutei: “Ah, é normal, o cara só te deu uma cantada”. Não, não é normal. Eu não estou aqui para ser cantada. “Ele estava brincando”. Não, ele não estava brincando, ele estava falando muito sério. Porque a gente tem que tratar essas coisas com seriedade. E a gente tem também, na hora que não está satisfeita, que falar. Se não está satisfeita, fala mesmo, reclama. Você não está satisfeita porque está ganhando menos? Reclama. Você não está satisfeita porque a pessoa não acredita, não confia no seu potencial? Fala também. Ficamos muito nesse papel de guardar para gente e deixar para chorar no carro, no hotel ou em casa. E eu acho que não, que a gente tem que conversar na hora ali. Me incomodou, eu vou falar. Eu sempre fui muito assim (Magnólia).

Em contraponto, como exemplificado no depoimento de Magnólia, há engenheiras agrônomas que acabam adotando uma posição de confronto direto, questionando e expressando a sua insatisfação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os resultados encontrados, é possível concluir que o processo com o qual as engenheiras agrônomas se deparam durante inserção e atuação profissional no setor produtivo sergipano é repleto de uma série de desafios, bem como da adoção de estratégias de enfrentamento.

Esses desafios não são restritos à profissão de engenheira agrônoma e/ou ao mercado de trabalho sergipano. Na realidade estão presentes no dia a dia de várias mulheres inseridas ou que buscam se inserir no mercado de trabalho, principalmente em profissões socialmente consideradas como voltadas ao sexo masculino.

O primeiro desafio com o qual muitas mulheres se deparam quando optam por cursar Engenharia Agrônoma é a resistência familiar. Em seguida, já na universidade, o fato do número de estudantes do sexo feminino compoendo as turmas de agronomia ainda ser bem menor que o número de estudantes do sexo masculino, e a tentativa de controle das escolhas da mulher dentro do curso também são desafios que vivenciam.

Encerrada a formação acadêmica, a inserção no mercado de trabalho é marcada por momentos discriminatórios. O fato de “ser mulher”, além da maternidade e o casamento, é utilizado como justificativa para excluí-las de determinadas vagas de emprego ou cargo.

O processo de construção da credibilidade profissional também é um desafio que a mulher enfrenta. A resistência ao trabalho da engenheira agrônoma tanto por parte dos produtores como também dos colegas de trabalho e empresas ainda é uma realidade na vida da profissional.

A resistência que observam por parte dos produtores, no geral, é restrita aos primeiros contatos profissionais, não perdurando por muito tempo. No entanto, quanto mais reprodutora do estereótipo feminino a mulher se apresenta no ambiente de trabalho, maior acaba sendo a desconfiança do produtor com relação à capacidade profissional da engenheira agrônoma.

Essas profissionais também acabam expostas a uma série de violências morais e/ou psicológicas pelo fato de estarem inseridas ou buscando se inserir na Engenharia Agrônoma. Nesses momentos, há mulheres que em uma tentativa de proteção pessoal, presente principalmente no início da carreira, estrategicamente acabam adotando uma postura na qual “fingem não ligar para as situações”, mesmo reconhecendo-as como invasivas e constrangedoras, enquanto outras profissionais adotam um perfil de responder mais ativamente, diretamente, questionando, apontando os erros e as desigualdades do processo.

Em relação às demais estratégias que as profissionais acabam adotando diante desses desafios, a maior parte delas facilmente confundem-se com desafios, pois giram em torno da necessidade que a mulher observa de provar a todo momento suas habilidades profissionais, seja durante a graduação, seja no mercado de trabalho, dedicando-se, muitas vezes, além o próprio limite, na tentativa de mostrar que são “merecedoras e/ou capacitadas” para ocupar aquele lugar.

Na tentativa de vencer a resistência que as empresas e/ou colegas de trabalho apresentam à presença da engenheira agrônoma, essas mulheres investem em conhecimento.

Diante dos produtores, além de investirem em conhecimento, utilizam outras estratégias, como a adoção de preceitos dialógicos marcados pela escuta e honestidade profissional, e/ou se colocam em condição de reprodução temporária da desigualdade de gênero até conseguir construir credibilidade para enfrentar as assimetrias.

Por fim, salienta-se que este trabalho foi realizado com engenheiras agrônomas atuantes no setor produtivo de Sergipe, entretanto os desafios e estratégias identificados e analisados a partir das histórias das profissionais entrevistadas não são exclusivos à profissão como Engenheira Agrônoma ou a atuação no Estado de Sergipe.

Como pesquisas futuras, ressalta-se a importância do desenvolvimento de estudos que contribuam para valorização da presença da mulher nos diversos setores da Engenharia Agrônoma. A isso se somam pesquisas que busquem identificar os desafios e estratégias presentes na vida profissional das engenheiras agrônomas que atuam em outros setores e estados, possibilitando a posterior realização de um panorama geral da realidade experienciada por essas mulheres.

Como estudos específicos, pontua-se a necessidade de pesquisas voltadas ao papel da universidade na construção e reprodução de situações e discursos que contribuem para permanência, bem como para desconstrução de estereótipos de gênero na Engenharia Agrônoma.

Por fim, apontam-se pesquisas que foquem na realidade vivenciada por mulheres graduandas e docentes do curso, e que discutam questões raciais, socioeconômicas e de orientação sexual no ambiente acadêmico e no mercado de trabalho das ciências agrárias.

REFERÊNCIAS

- 76% das mulheres já sofreram violência e assédio no trabalho (2020). *Agência Patrícia Galvão*. Recuperado de <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/76-das-brasileiras-ja-sofreram-violencia-e-assedio-no-trabalho/>.
- Barcelos, J. R. de., & Porcaro, N. G. (2018). Projeto liderança feminina nas profissões: discutindo problemas e encontrando soluções. En B. Salgado, E. D; Kreuz, L. R. C & Bertotti, M. B. (Orgs.), *Mulheres por Mulheres: Memórias do I Encontro de Pesquisa por/de/sobre Mulheres* (pp. 155-190). Porto Alegre: Editora Fi.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* (Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro Trad.). Lisboa: Editora Edições 70.
- Barroso, C. L. M., & Mello, G. N. de. (1975). O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. *Cadernos de pesquisa*, 15, 47-77.
- Barreto, A. (2014). *A mulher no ensino superior distribuição e representatividade*. Rio de Janeiro: FLACSO, n.6.
- Beauvoir, S. de. (1970). *O segundo sexo* (4a ed).Sérgio Milliet Trad.). São Paulo: Difusão Européia do Livro.
- Bourdieu, P. (Ed.11). (2012). *A dominação masculina*(Maria Helena Kuhner, Trad.). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Chies, P. V. (2010, maio-agosto). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Revista Estudos Feministas*, 18(2), 507-528.
- Cordeiro, A. (2021). Mulheres no agro: Superando as desigualdades. *Syngenta digital*, Especial, 26 mar. 2021. Recuperado de <https://pordentrodoagro.com.br/mulheres-no-agro-como-superar-as-desigualdades-do-mercado/>
- Discriminação de gênero persiste no mundo, apontam mulheres do agro (2018). *Sociedade Nacional de Agricultura*. Recuperado de <https://www.sna.agr.br/discriminacao-de-genero-persiste-no-mundo-apontam-mulheres-do-agro/>
- Estadão Conteúdo (2020). 90% das cientistas premiadas no Brasil relatam machismo. *Exame*, Brasil, Ciência. Recuperado de <https://exame.com/ciencia/90-das-cientistas-premiadas-do-brasil-relatam-machismo/>
- Forlin, V., & Mirales, R. (2014). Relações de gênero e geracionais na agricultura familiar. *6º Seminário Nacional Estado e Políticas Sociais 2º Seminário de Direitos Humanos*, Toledo, Pr. Unioeste, pp. 1-5.

- Hartmann, P. dos S. (2018). *A presença da mulher no exercício profissional da Engenharia Agrônômica. Uma análise na região das missões no RS* (Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado)). Universidade Federal da Fronteira Sul, Cerro Largo, RS, Brasil.
- Hollaender, A., & Sanders, S. (2008). *The landmark: dictionary para estudantes brasileiros de inglês* (4a ed., p. 113). São Paulo: Moderna.
- Lima, B. S. (2013, setembro-dezembro). O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física. *Revista Estudos Feministas*, 21(3), 883-903.
- Monteiro, H. M. D. R. (2015). *Mulher, trabalho e identidade. Relatos de mulheres em cargos de poder e prestígio sobre suas trajetórias profissionais* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia: Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Recuperado de <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/17313>.
- Nascimento, L. de C. N. N., Souza, T. V. de., Oliveira, I. C. dos. S., Moraes, J. R. M. M. de., Aguiar, R. C. B. de., Silva, L. F. da. (2018). Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(1), 243-248.
- Nogueira, S., & Castelhana, J. (2012). *Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino*. Porto: Laboreal.
- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na universidade federal de Santa Catarina* (Tese Pós-graduação). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168911>
- Paulilo, M. I. S. (2004, janeiro-abril). Trabalho familiar: uma categoria esquecida de análise. *Revista Estudos Feministas*, 12(1), 22-252.
- Pasinato, W. (2018). Violência de gênero na Universidade – o desafio da USP. *Jornal da USP*. Recuperado de <https://jornal.usp.br/artigos/violencia-de-genero-na-universidade-o-desafio-da-usp/>
- Pedrozo, J. Z. (2018). Conhecimento e assistência técnica. *SENAR*. Recuperado de <https://www.cnabrazil.org.br/artigos/conhecimento-e-assistencia-tecnica>.
- Pereira, A. C. F., & Favaro, N. A. L. G. (2017). História da mulher no ensino superior e suas condições atuais de acesso e permanência. *IV Seminário Internacional de Representações sociais, Subjetividade e Educação*.
- Siliprandi, E. (2000). *Mulheres rurais e políticas de desenvolvimento: considerações a partir da extensão rural*. Porto Alegre: EMATER/RS.
- Soster, M. T. B. (2015). Panorama da inserção da jovem mulher na agronomia e relação com as novas ruralidades: retrato do IFRS-Campus Sertão. *Revista Científica Eletrônica de Agronomia*, 27, 77-84.
- Souza, M. L. R. S. (2015). *Gênero e escolha profissional* (Trabalho de Conclusão de Curso). Programa de Pós-Graduação Lato Sensu, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Souza, M. R. L. de. (2016). *“Só podia ser mulher!” Uma análise sob a ótica feminina a respeito das profissões masculinas*, FACIG.
- Uchôas, D. J. L., & Guimarães, L. T. (2020). Mulheres na Engenharia Agrônômica: entre a carreira docente e a carreira nas ciências duras. Em L. T. Guimarães, M. J. & J. Cordeiro (Orgs.), *Docência, diversidade e inclusão* (pp. 48-57). Dourados: Editora UEMS. Recuperado de http://www.uems.br/assets/uploads/editora/arquivos/2_2020-03-23_08-42-03.pdf
- Villwock, A. P. S., Germani, A. R. M., & Roncato, P. E. S. (2016). Questões de gênero no mundo rural e na extensão rural brasileira. *Revista Alamedas*, 4(1), 1-17.
- Weber, M. (2004). *Economia e Sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva* (Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa Trad.). Brasília: Editora UnB.
- Yannoulas, S. C. (2002). *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. Brasília: CFEMEA.
- Zaluar, A., & Leal, M. C. (2001, fevereiro). Violência extra e intramuros. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 16(45), 145-164.

NOTAS

- 1 Do inglês, desvantagem ou vantagem concedida (Hollaender, Sanders, 2008).
- 2 “... se refere a falas e comportamentos ancorados na teia sociocultural, como estratégia para assegurar privilégios para manutenção da hierarquia” (Lima, 2013, p. 890).