

Visões e perspectivas das estudantes da faculdade de Agronomia e Zootecnia/UFMT a partir da análise de SWOT

Késia Kerlen dos Santos Costa

Aline Regina Piedade

Ferdinando Filetto

Glauca Miranda Ramirez

Silvana Nascimento de Araújo

Yasmin Paula Gluchowski

DOI: [10.47573/aya.5379.2.68.27](https://doi.org/10.47573/aya.5379.2.68.27)

RESUMO

Desde que se há conhecimento do desenvolvimento da escrita, o papel social da mulher vem passando por constantes mudanças, e com o passar dos séculos a mulher começou a estar cada vez mais presente no âmbito empregatício, sendo assim identificou amplas oportunidades de ocupar diversos setores de trabalho na esfera rural, pois até então era considerado campo de atuação masculina. Deste modo, buscou -se como objetivo analisar o histórico das formandas e expor as visões e perspectivas das acadêmicas dos cursos de Agronomia e Zootecnia da UFMT – Campus Cuiabá, a partir da análise de SWOT. Os dados de pesquisas foram coletados pelos arquivos cedidos pela instituição de ensino, e através do questionário elaborado pela plataforma Google forms, e divulgado pelo aplicativo mobile WhatsApp. De acordo com tal análise concluiu-se que as mulheres apresentam grandes pontos fortes e oportunidades que podem por si só proteger das ameaças e conseguindo minimizar seus pontos fracos, criando um espaço para o crescimento e maior liderança feminina.

Palavras-chave: análise de SWOT. agronegócio. mulheres no agro.

INTRODUÇÃO

Desde que se há conhecimento do desenvolvimento da escrita, o papel social da mulher vem passando por constantes mudanças. Com a chegada da modernidade a mulher vem buscando cada vez mais o direito de ser inserida na sociedade, de modo mais justo e efetivo – uma vez que em períodos mais remotos da história, ser mulher era sinônimo de subserviência.

A construção social do papel da mulher antigamente perante a sociedade era resumida ao âmbito interno, ou seja, de ordem doméstica. A pressão social fazia com que ela se comportasse de acordo com os desejos da classe dominadora.

Com o deslocamento da massa masculina operária para o âmbito militar – devido a Primeira e Segunda Guerra Mundial – a mulher conseguiu a oportunidade de se inserir no âmbito empregatício, devido à falta de mão de obra. Porém, com esse fenômeno social, as mulheres tiveram que desempenhar trabalhos duplicados, ou seja, no ambiente interno e externo, todavia o papel de subserviência somente fora transferido de setores, uma vez que nos espaços fabris e empresariais a imposição sobre a mulher ainda era amplamente difundida.

Tal aumento no setor empregatício, principalmente rural fez com que homens e mulheres buscassem melhores posições no mercado profissional, a mulher – principalmente – identificou amplas oportunidades de ocupar diversos setores de trabalho na esfera rural.

No entanto, a atribuição da mulher não foi limitada apenas em setores de produção e comercialização de alimentos. Além do trabalho no campo, a mulher ocupa distintas funções ao longo da cadeia produtiva do agronegócio. Um dos papéis de destaque, a atuação feminina no âmbito executivo, vem ganhando força – uma vez que empresas agroindustriais vêm dando mais oportunidades para mulheres. Enquanto isso, na esfera acadêmica, as mulheres também ocupam papel de destaque, a frente de pesquisas para o desenvolvimento de novas tecnologias agrícolas, e a ainda perpassando o acadêmico e passando para o setor público voltado às questões de fomento e agrobusiness.

Este trabalho tem por objetivo analisar os dados referentes as formandas dos cursos de Agronomia e Zootecnia, e expor as visões e perspectivas das acadêmicas dos respectivos cursos, da Universidade Federal de Mato Grosso – Campus Cuiabá, a partir da análise da matriz SWOT.

O estudo aborda a temática da inserção da mulher no agronegócio, e o método proposto para auxiliar na busca do objetivo foi feito através de pesquisa qualitativa. Os meios de investigação fora pesquisas bibliográficas em relação ao tema juntamente ao questionário que possibilitará a maior compreensão da inserção da mulher no setor do agronegócio mato-grossense.

REVISÃO DE LITERATURA

Análise Swot

A SWOT é usada para identificar possíveis ameaças e oportunidades (fatores externos), fortalezas e fraquezas (fatores internos), determinando as atividades e para contribuir e direcionar na definição de objetivos; sua realização possibilita mostrar “o que realmente deve ser feito” para melhorar. (Antonio,2002).

Para Serra, Torres e Torres (2004, p. 28) “A função primordial da SWOT é possibilitar a escolha de uma estratégia adequada – para que se alcancem determinados objetivos – a partir de uma avaliação crítica dos ambientes internos e externos”. Deste modo, é possível dividir a análise SWOT em partes: a primeira análise do ambiente interno, onde serão demonstrados os pontos fortes e os fracos, e a segunda análise do ambiente externo, onde estão as oportunidades e ameaças.

Análise do ambiente interno

A análise interna tem a finalidade de demonstrar as forças e as fraquezas do que está sendo analisado, ou seja, onde os pontos fortes e fracos devem ser determinados (OLIVEIRA, 2009).

Pontos Fortes

De acordo com Oliveira (2011) os pontos fortes são considerados as vantagens estruturais controláveis e que possam favorecer diante das oportunidades e as ameaças do ambiente em si, ou seja quando os pontos fortes forem identificados ele deve ser destacado ao máximo.

Pontos fracos

Os pontos fracos são as desvantagens estruturais controláveis e que venham desfavorecer perante as oportunidades e as ameaças. (OLIVEIRA, 2011).

Análise ambiente externo

A análise do ambiente externo é descrita como todos os elementos que são externos e que venham interferir direta ou indiretamente. As organizações sofrem influências do ambiente externo e o influenciam, sendo assim o que as obriga a mudar constantemente (HALL, 2005).

Oportunidades

Conforme Ballestero-Alvarez (2011), classifica-se “oportunidade” quando podemos aproveitar de forma produtiva uma dada variável. Em relação às oportunidades identifica-se: a probabilidade de sucesso (alta ou baixa) e a força de atratividade (alta ou baixa) que a variável possa exercer.

Ameaças

A “ameaça” se classifica quando uma variável pode prejudicar ou deteriorar, ou seja, são avaliadas em função da probabilidade de ocorrência e a gravidade se for alta ou baixa que a variável pode apresentar (BALLESTERO ALVAREZ, 2011).

A inserção da mulher no mercado de trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho, além de questões econômicas também foi impulsionada por questões demográficas, tais como: redução da taxa de fecundidade; redução do tamanho das famílias; tendo um crescimento feminino na chefia das famílias, aliados aos aspectos demográficos, outros fatores contribuíram para a alteração da identidade feminina, entre eles, as mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel da mulher na sociedade, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades (BRUSCHINI, 2007).

A inclusão da mulher no mercado de trabalho deu-se com as I e II Guerras Mundiais quando, a maioria os homens iam para as guerras e as mulheres assumiam os negócios da família e o lugar do homem no mercado de trabalho. (LESKINEN, 2004).

A história da mulher no mercado de trabalho, no Brasil, tem sido basicamente escrita com base em dois quesitos: a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução. Devido a estes dois fatores percebe a crescente introdução da mulher no mercado e o aumento da sua renda. (PINTO MARTINS, 2008).

Mulheres na liderança

Segundo Catho (2012), a liderança feminina em cargos de presidência, diretoria e gestão vem crescendo, com as mulheres ocupando quase metade dos cargos de coordenação: “Elas aprendem mais, são mais engajadas e geralmente estão mais bem preparadas [...] ser mais transparentes nas dinâmicas e entrevistas. Talvez esses sejam alguns dos fatores que estão fazendo com que cada vez mais ocupem cargos gerenciais” (CATHO, 2012, s/p).

Segundo Meneghetii (2013) a mulher líder reúne um feixe de potencial, que se expressa pelo resultado da ação refletindo seu resultado histórico em base ao processo da própria educação.

Mulheres no agronegócio

Segundo Mesquita (2012), o aumento e o fortalecimento da atuação feminina no campo é fruto de políticas governamentais aliadas à implantação de agroindústrias familiares, com as agroindústrias, as mulheres passaram a realizar a maior parte do trabalho, fazendo aquele trabalho rotineiro e constante. Mesmo assim é possível perceber a crescente participação das

mulheres na comercialização e no gerenciamento financeiro das agroindústrias, muito embora esse ainda seja um campo de atuação predominantemente masculino.

Dias (2008) constatou, por meio de estudos realizados em diversas fontes de dados, que as principais dificuldades para a mulher ingressar no agronegócio estão relacionadas a discriminação de gênero (o fato de ser mulher), a falta de experiência, subestimo da capacidade, falta de concessão de crédito financeiro, ausência de políticas públicas de incentivo e conciliação, pessoal e profissional.

De acordo com Cirillo (2012), dados do MDA revelam que 23% das famílias brasileiras que, de alguma maneira, estão relacionadas ao agronegócio possuem uma liderança feminina, para complementar, Rosa (2012) cita que estudos mostram crescimento de mulheres na gestão do agronegócio que somente no Brasil, 27% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres.

Faculdade de agronomia e zootecnia (FAAZ)

Histórico

A criação do CCA se deu em 14 de novembro de 1974.

Com a criação do CCA, iniciaram-se as atividades em 1975 com a instalação dos cursos de Agronomia e de Engenharia Florestal.

Em 12 de fevereiro 1992, ocorreu a divisão do CCA e foram criadas duas faculdades, a Faculdade de Ciências Agrárias e a Faculdade de Engenharia Florestal (FENF).

Através da Resolução CD nº 56, de 22 de setembro de 1992, a Faculdade de Ciências Agrárias foi transformada em Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária (FAMEV), com a criação do curso de Medicina Veterinária neste mesmo ano.

Em 1993, iniciou-se o curso de Mestrado em Agricultura Tropical, sendo que em 2005 foi transformado em Programa de Pós-graduação em Agricultura Tropical iniciando a primeira Turma de Doutorado.

Em 2005, também foram criados os programas de pós-graduação em Produção Animal e Ciências Veterinárias, iniciando suas atividades com turmas de Mestrado.

Posteriormente, em 2009 foi criado mais curso de graduação na faculdade, o bacharelado em Zootecnia, passando então a se chamar Faculdade de Agronomia, Medicina Veterinária e Zootecnia (FAMEVZ).

Em 2014, os programas de Produção Animal e Ciências Veterinárias também iniciaram turmas de doutorado.

Em 2015 (Resolução CD nº 13 de 04/12/2015) desmembra-se o curso de Veterinária, criando a Faculdade de Medicina Veterinária (FAVET) e cria-se a Faculdade de Agronomia e Zootecnia (FAAZ).

MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho se refere a uma pesquisa quali-quantitativa, desenvolvida por meio da “Abordagem da Teoria do Conflito”.

As teorias que compõem a abordagem estrutural do conflito (por exemplo, marxista, dependência, feminista e countervailing power ou empoderamento) consideram que a origem e a persistência da estrutura de desigualdade assentam-se na dominação dos grupos não privilegiados (dominados) pelos grupos privilegiados (dominadores) (Alencar, 2007).

As noções sobre ontologia, epistemologia e metodologia na perspectiva da teoria do conflito na versão marxista estão resumidas na tabela 1.

A estratégia de pesquisa, ou seja, os métodos foram o estudo de caso, enquanto método central, sendo a entrevista por meio de questionário um outro método, ambos expressos pela de uma abordagem descritiva, representada das análises interpretativas de conteúdo quantitativo de gráficos e tabelas, junto com as análises do conteúdo bibliográfico e das observações de campo.

O método central para a coleta de dados é qualitativo, sendo esse o “Estudo de Caso”. O estudo de caso, de acordo com Stake (1994), não é, em si, uma escolha metodológica, mas a escolha de um objeto a ser estudado.

A entrevista por meio de questionário foi um dos métodos de coleta de informações utilizado nessa pesquisa social. Ela pode ser empregada como técnica principal de um estudo ou combinada com outras técnicas (Alencar, 2007). O processo de geração do conhecimento foi a configuração circular/interativa, conforme a figura 1.

As informações para essa pesquisa foram obtidas junto as coordenações do curso de Agronomia e Zootecnia da Universidade Federal de Mato Grosso, consistindo em dados com informações referentes a quantidade total de formandos, da primeira turma até a última turma 2020/1.

Na sequência houve a coleta e filtragem de dados – realizada em campo – e, posteriormente, foi procedida a descrição dos dados obtidos, por meio da aplicação de questionário – sendo que a inferência desses questionários permitiu alcançar a compreensão de como as alunas dos cursos em questão, enxergam o âmbito empregatício feminino em suas respectivas áreas de atuação.

A coleta de dados consistiu na elaboração de um questionário, contendo 11 (onze) perguntas, distribuídas entre objetivas e discursivas, sendo utilizada a plataforma Google Forms, e posteriormente divulgado pela rede social WhatsApp.

A decisão de estabelecer a divulgação do questionário, através da rede social, foi por conta da facilidade de comunicação, onde foi atingido o número de 45 alunas participantes, entre as idades de 18 a 26 anos de idade, entre o período de 30 dias.

De posse de todas essas informações obtidas foram organizadas e consolidadas em planilhas, a qual serviu como base para elaboração dos gráficos.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a obtenção e análise dos dados obtidos, foi possível fazer a confecção de gráficos e quadros que vão ser analisado e discutidos a seguir.

FAAZ

Agronomia

As Figuras 1 e 2 demonstradas a seguir se refere a uma relação da quantidade de formandos do sexo masculino e feminino, desde a primeira turma no ano de 1979 a última turma de formandos, nos 2(dois) semestres fazendo uma análise a cada 5(cinco) anos, sendo o último período analisado de 7(sete) anos.

Como demonstrado na Figura 1, o curso é predominantemente masculino, uma vez que em todos os períodos de anos a quantidade de homens formandos foram mais que o dobro do que as mulheres.

De acordo com dados do Censo Escolar 2012, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP, mostra que os cursos de graduação mais procurados pelo sexo masculino estão relacionados a áreas de exata, áreas como “Engenharia, Produção e Construção”, “Ciências, Matemática e Computação” e de “Agricultura e Veterinária”.

Na Figura 2, onde demonstra o segundo semestre de formandos do curso de Agronomia, a tendência se mantém, ser um curso predominantemente masculino, mas houve um significativo aumento em relação aos anos.

Nota-se, que entre a Figuras 1 e 2, a participação feminina do curso de Agronomia na Universidade Federal de Mato Grosso foram menores em comparação com a formação de bacharéis do sexo masculino, mas havendo um crescimento representativo ao passar dos anos.

O cenário de desigualdade de gênero nos cursos das áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática revela um quadro que ultrapassa os limites da sala de aula e se estende à atuação profissional, afetando a representatividade das mulheres no mercado de trabalho e na ocupação de posições de destaque (MAIA, 2016).

Mesmo tendo o aumento da presença de mulheres no ensino superior, a sua preferência continuou sendo nos campos considerados tradicionalmente femininos. Isto mostra que as diferenças às quais as mulheres foram submetidas historicamente ainda influenciam a formação do vínculo com o conhecimento. (INEP, 2012; 2013; LIMA, 2013). De modo que as suas escolhas reflitam no âmbito acadêmico – principalmente, nas áreas que tradicionalmente são dominadas pelo sexo masculino.

Zootecnia

Os Gráficos a seguir, representados pelas Figuras 3 e 4, demonstra o número de formandos do sexo masculino e feminino em cada turma, no curso de Zootecnia entre as turmas do primeiro e segundo semestre.

O curso de Zootecnia, tem uma grande participação feminina, sendo o ano de 2019 o

único que teve uma maior participação masculina, como é possível ser demonstrado nas Figuras 3 e 4.

É possível se notar um acelerado aumento do número de mulheres em ocupações de nível superior que anteriormente eram consideradas como masculina, por exemplo, medicina, odontologia, veterinária, arquitetura e engenharia; fazendo com que a presença feminina ocupe mais da metade das cadeiras universitárias (MEC/INEP, 1998; HOLZMANN,2000).

Mesmo não havendo discriminação no processo de inserção no ensino superior para homens e mulheres, as escolhas dos discentes são claramente diferenciadas.

De acordo com a segunda edição do estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, com informações fundamentais para análise das condições de vida das mulheres no País do Instituto Brasileiro de Geografia e estatística – IBGE, apresentou que segundo uma pesquisa realizada pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) Contínua 2019, as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens, a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres.

Ainda de acordo com o estudo, as mulheres ainda enfrentam obstáculos em determinadas áreas do conhecimento, ou seja, em cursos de graduação ligados às ciências exatas e ao campo da produção, a pesquisa mostra que apenas 21,6% correspondem a cursos na área de Engenharia e correlatas. Já as áreas relacionadas ao cuidado, bem-estar e serviço social, a participação feminina é muito maior chegando a 88% em 2019, os cursos tradicionais de Direito e Medicina também possuem uma grande participação feminina 55,2% e 59,7%, respectivamente cada um segundo o estudo.

Questionário

Os resultados obtidos no presente estudo subdividem-se, por questões metodológicas e para fins estruturais, em duas partes: primeiro, um breve delineamento do perfil das alunas do curso de Agronomia e Zootecnia da Universidade Federal do estado de Mato Grosso; e num segundo momento, apresentando sua visão futura do campo de trabalho de sua escolha.

Em relação aos dados pessoais, exposto é possível notar que houve uma concentração maior de mulheres entre as idades de 21 a 23 anos totalizando 42% da amostra, seguido de 38% entre 24 a 26 anos e de 20% de 18 a 20 anos (Figura 6).

Na Figura 7 é exposto a porcentagem de participação de cada curso na totalidade das repostas obtidas, sendo 60% do total de respostas das mulheres do curso de Agronomia, e 40% do curso de Zootecnia, da Universidade Federal de Mato Grosso, campus Cuiabá.

Fora perguntado as mulheres o porquê da escolha do curso atual, como demonstrado na Figura 8, e, nota-se que a maioria das entrevistadas responderam que escolheram o curso por conta da afinidade com área com 40%, em seguida com 33% escolheram o curso por ver uma oportunidade de crescimento e seguido de 27% a sua escolha se deu por influência familiar.

A influência familiar e afinidade com área, podem possuir ligação, pois muitas dessas meninas tem contato com área relacionada, e por mais que a influência familiar apresente uma pequena porcentagem em relação as outras, possui uma representação bastante significativa para a mulher, segundos estudos demonstrados por Sinnecker, Rappoport e Paiva (2020) afir-

mam que que aspectos sociais e culturais, por exemplo os estereótipos impostos pela família e pela mídia indicam para meninas quais são as habilidades femininas e quais áreas de atuação seriam adequadas para elas.

A oportunidade de crescimento da presença feminina, é algo que vai ser discutido ao longo do questionário a seguir, uma vez que as entrevistadas vão responder questionamentos sobre a área de atuação desejada.

O gráfico, na Figura 9 é o resultado do questionamento acerca do conhecimento das áreas de atuações no âmbito empregatício.

Ao analisar o gráfico, percebe-se que as alunas conhecem áreas referentes a mulheres na atuação, no âmbito acadêmico (Docência 11%, Laboratório/Pesquisa 34%), seguido por 22% atuação no campo, 20% comercial e 13% escritório, mostrando que o conhecimento de atuação de mulheres em grande parte está ligado a laboratório ou alguma forma de pesquisa de modo geral.

Na Figura 10 é exposto a área de atuação que as entrevistadas pretendem atuar, e, é evidente que a maioria pretende atuar no âmbito comercial e campo, podendo se referir a vendas de insumos, produtos referentes ao agronegócio com 25% respectivamente cada um. Essas áreas de escolhas podem estar relacionadas diretamente entre si. Além de áreas desejadas como atuação dentro de escritório podendo ser dentro de empresas privadas, fazendas com 23%, seguido por 15% docência e 12% atuação em laboratório/Pesquisa.

É possível notar que as relações entre os contextos das Figuras 9 e 10 mudou ao longo do tempo, pois na Figura 9 é demonstrado as áreas de atuação conhecidas pelas alunas que as mulheres geralmente atuam, já a Figura 10 demonstra as áreas de atuação que alunas pretendem atuar após sua formação acadêmica, ou seja a atuação no campo, nas fazendas e na área comercial tem ganhado a cada dia mais um aumento da participação feminina, áreas que até então antigamente era visada e desejada apenas pelo sexo masculino.

Por conseguinte, a Figura 11 evidencia a opinião das entrevistadas, acerca da existência do preconceito no âmbito empregatício. Sendo 67% das alunas acreditam que existe ainda preconceito no âmbito de trabalho, seguido por 27% que acreditam que não existe preconceito, e 6% responderam que talvez sofreriam preconceito.

Ao decorrer do trabalho, constata que as mulheres sofrem preconceito na área de atuação. A perspectiva de melhora, de acordo com as entrevistadas, não é boa, uma vez que ao serem questionadas acerca do preconceito acreditam que irão sofrer de formas variadas, como demonstra a Figura 12.

Além dos preconceitos sofridos, onde 31% acreditam que maior parte do preconceito que irão sofrer seja por alegarem que são frágeis, seguido por 22% cultura extremamente patriarcal, onde muitas vezes as mulheres são impedidas de trabalharem em fazenda, ou seja no campo, ou em qualquer área de atuação por acreditarem que devido ao passado, ao que foi empregado antigamente não seria um serviço de mulher. As alunas acreditam que sofreram preconceito também por alegarem que não possuem o devido conhecimento com 18%, seguido com 16% desigualdade financeira e 13% acreditam que sofreram assédio.

Segundo Brumer (2004), as mulheres e os mais jovens ocupam uma situação subordinada na agricultura, pois seus trabalhos, além de não serem reconhecidos, são considerados como uma ajuda ao agricultor, mesmo que desenvolvam inúmeras atividades na propriedade familiar,

o que resulta em deixá-los inferiorizados e seus trabalhos invisibilizados.

A perspectiva de igualdade salarial também é baixa, como expõe a Figura 13, onde 80% acreditam que os salários do homem e da mulher não possuem igualdade e 20% acreditam que possuem igualdade.

Pode-se assegurar que se as diferenças salariais de gênero nas áreas metropolitanas diminuíram ao longo das duas últimas décadas, em particular após o advento da estabilização macroeconômica, graças a um reequilíbrio positivo dos rendimentos femininos que vêm acrescentando numa progressão mais rápida que os masculinos. Mas, o reverso dessa moeda é que a desigualdade salarial entre as mulheres tem aumentado. Melhoras há, e são inegáveis no que tange à igualdade salarial entre os sexos, e foram grandemente impulsionadas pela estabilização e pelas mudanças estruturais no perfil do emprego que, ao favorecerem as mulheres, aceleraram a redução do gap de gênero (LAVINAS, 2001).

A baixa perspectiva de igualdade salarial, se deve a diversos fatores estruturais que tornam as mulheres mais suscetível a preconceitos e opressões.

Além disso, as entrevistadas foram questionadas acerca das atribuições qualitativas que elas possuem sobre os homens mostrado na Figura 14.

As atribuições que as entrevistadas acreditam ter, são mais relacionadas a atenção aos detalhes e resoluções de problemas, uma vez que são mais atentas aos detalhes, respectivamente com 27% e 25%, elas consideram com 18% que são mais organizadas, seguido por 16% cuidadosas e 14% acreditam que são mais determinadas que o sexo masculino no ambiente de trabalho.

Para a finalização do questionário respondido pelas alunas, a Figura 14 questiona e relata as perspectivas dessas mulheres para o seu futuro profissional, após sua formação acadêmica e desejo para quando estiverem atuando na área de atuação desejada, e grande parte esperam por uma igualdade maior entre homens e mulheres, essa igualdade buscada pode ser relacionada a salário, pela igualdade de áreas de atuação iguais, onde muitas empresas no agronegócio não contrata mulheres, apenas homens. Existe também com 33% o desejo de um crescimento profissional e com 29% a esperança de que exista uma maior liderança feminina.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do que foi observado e analisado ao decorrer do trabalho, podemos fazer uma análise de como a mulher pode ser enxergada, elencando as principais características que compõem os cenários internos e externos, tornando-se possível correlacionar as características a fim de ser traçadas estratégias que maximizem o potencial do papel feminino.

A seguir serão apresentados, com mais detalhes, os pontos fortes e fracos e as oportunidades e ameaças que foram expostos pelo quadro.

Pontos Fortes

A mulher por conta da necessidade da gerenciar o lar, o ambiente familiar e ainda o trabalho, desenvolveu habilidade de realizar várias atividades ao mesmo tempo. O mercado de

trabalho atualmente tem buscado justamente essas pessoas que tenha uma visão geral, sendo capazes de responder em profundidade em áreas críticas para a sobrevivência da empresa, ao mesmo tempo que possuem conhecimentos superficiais em áreas periféricas. e não apenas de uma pequena área, e a mulher tem assumido essa posição, pois conseguem manter atenção e o foco multifacetado.

Além disso, a mulher desenvolveu habilidade de ser atenta aos detalhes, isso pode ter se dado devido ao passado, pois o homem era considerado o provedor e a mulher tinha o papel de estar do lar, cuidando dos filhos, e devia estar atenta aos detalhes. Essa característica positiva tem feito com que mulheres assumam cargos que necessite dessa habilidade, sendo assim cargos maiores.

Pontos Fracos

A principal desvantagem que a mulher vem sofrendo é a desigualdade. A diferença salarial é a principal delas entre homens e mulheres, onde elas tendo os mesmos cargos ainda ganham menos do que eles, e a diferença ainda pode ser maior no caso das mulheres negras, imigrantes e mulheres que são mães.

Oportunidades

A mulher tem visto nos estudos a oportunidade de mudar a sua vida, e podendo escolher cursos superiores que até então era considerados como cursos para homens, elas têm conseguido se destacar no âmbito acadêmico, no campo sendo cada vez mais numerosas.

Além disso, com a busca maior de conhecimento, elas estão tendo a oportunidade de buscar um crescimento profissional, uma carreira – bem-sucedida, o emprego e o cargo dos sonhos.

Ameaças

Infelizmente a mulher passa por diversos preconceitos, que muitas vezes se impõem barreiras para o seu crescimento, e um deles é o machismo e a cultura patriarcal. Desse modo, o mercado de trabalho que as estudantes buscam, trazem esse pensamento que alguns homens ainda acreditam que a mulher é um ser inferior em relação os aspectos físicos. Intelectuais e sociais.

A cultura patriarcal muitas vezes afeta a atuação feminina no campo, pois muitos homens acreditam que a mulher não pode atuar em fazendas, com animais grandes, ou fazer qualquer tipo de serviço que precise de força, pois tem a justifica que seria um trabalho masculino, isso pode se dar devidos os aprendizados que teve no passado, relatos que são passados por gerações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O aumento e o fortalecimento da atuação feminina no campo é fruto de políticas governamentais aliadas à implantação de agroindústrias familiares, é possível perceber a crescente participação das mulheres na comercialização e no gerenciamento financeiro delas, muito embora esse ainda seja um campo de atuação predominantemente masculino.

Portanto, torna-se indiscutível que as mulheres ainda passam por inúmeras dificuldades no âmbito empregatício brasileiro, uma vez que há preconceitos, barreiras de ascensão profissional, e, além disso ainda há remuneração inferior ao homem, em diversos setores de trabalho.

Após a observação dos dados e do questionário, é possível perceber que as adversidades perpassam as discussões literárias e se torna presente no cotidiano das mulheres estudantes da Universidade Federal de Mato Grosso.

Ademais, nota-se, que a perspectiva de mudança ainda é baixa, dado que – apesar dos avanços sociais alcançados nas últimas décadas, as mazelas nesses setores são tão enraizadas nas estruturas trabalhistas e sociais, que a maioria das mulheres entrevistadas acreditam que vão sofrer algum tipo de preconceito no trabalho.

Por conseguinte, conclui-se que urge mudanças estruturais drásticas, com a implementação de novas leis trabalhistas efetivas que vá de encontro aos preconceitos, e reiterem a capacidade e eficiência da mulher, uma vez que de acordo com as entrevistadas o que elas mais buscam no âmbito empregatício é a igualdade.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, EDGARD. Pesquisa em turismo. - Lavras: UFLA / FAEPE, 2007. 174p.: il. - Curso de Pós-Graduação “Lato Sensu” (Especialização) a Distância – Ecoturismo: Interpretação e Planejamento de Atividades em Áreas Naturais.

ANTÓNIO, N. S. Estratégia organizacional: uma evolução nos últimos 50 anos, 2002.

Disponível em: < <http://ee.dcg.eg.iscte.pt/estrategia%20organizacional.pdf>.>

AUNOLA, Kaisa *et al.* Developmental dynamics of math performance from preschool to grade 2. *Journal of educational psychology*, v. 96, n. 4, p. 699, 2004. Disponível em: < <https://doi.org/10.1037/0022-0663.96.4.699>>.

BALLESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda. *Estratégia: da visão à ação*. São Paulo: Atlas, 2011.

BARLETTO, Marisa; CRUZ, Driely Cassia da; LOPES, Maria de Fátima. Mulheres na universidade: construção de projetos e escolha profissional de estudantes de Pedagogia. *Actas o VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia Universidade do Minho, Portugal*, 4 a 6 de fevereiro de 2010. Disponível em: http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/Genero_3.pdf.

BRUMER, Anita; ANJOS, Gabriele dos. Gênero e reprodução social na agricultura familiar.

Revista NERA, Presidente Prudente, ano 11, nº. 12, p. 6-17, 2008.

BRUMER, Anita. Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2004

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de pesquisa, v. 37, p. 537-572, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>>.

CATHO. O poder da liderança feminina. Carreira & Sucesso, 2012. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/o-poder-da-lideranca-feminina>>.

CIRILLO, B. Cresce a participação da mulher na produção de alimentos, como café. 2012. Disponível em: <<http://www.panoramabrasil.com.br/empresas-e-negocios/cresce-aparticip,-como-cafe-id84215.html>>.

DIAS, L. G. Liderança feminina no agronegócio: principais desafios enfrentados pelas mulheres gestoras. 2008. 44 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, [S. l.], 2008. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/8976/1/20500525.pdf>.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. Jus Navigandi. Teresina, ano 18, n. 3551, 22 mar. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24024>>.

HOLZMANN, L. Notas sobre as condições da mão-de-obra feminina frente às inovações tecnológicas. Revista Sociologias, Porto Alegre, n. 4, Jul/Dez, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200010> IBGE. Estatísticas de Gêneros: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Segunda edição. 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>.

INEP. Relatório Censo da Educação Superior 2012. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior>>.

INEP. Relatório Censo da Educação Superior 2013. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior>>.

JONES, P. Studying society: sociological theories and research practices. Londres: Collins, 1993. 182p.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Texto para discussão Nº 826. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2001.

LESKINEN, M.: Educación una clave hacia la igualdad, Revista Observatório Social, núm. 5, 2004.

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. Cadernos Pagu, Campinas, n. 46, p. 223-244. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332016000100223>.

MENEGHETTI, A. A Feminilidade como sexo, poder, graça. 5.ed. Recanto Maestro, RS: Ontopsicologica Editora Universitária, 2013. Disponível em: <<https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/68/93>>.

MESQUITA, G. R. I. Particularidades do trabalho agrícola da mulher: revisão da literatura. 2012.

Disponível em: http://ppgca.vet.ufg.br/uploads/67/original_PARTICULARIDADES_DO_TRABALHO_AGRICOLA_DA_MULHER.pdf?1353349531.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Planejamento estratégico: conceitos, metodologia e práticas. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2009

PINTO MARTINS, S. Derecho Del Trabajo. São Paulo, Atlas, 2008.

SERRA, F.; TORRES, M. C. S. & TORRES, A. P. Administração Estratégica. Rio de Janeiro: Reichmann e Affonso Editores, 2004.

ROSA, Jussara Costa. da. Mulheres crescem na Gestão do Agronegócio. 2012. Disponível em: <http://i-uma.edu.br/blog/2012/08/mulheres-crescem-na-gestao-doagronegocio/>.

SILVA, Gabriella Galdino; SINNECKER, Elis H. C. P; RAPPOPORT, Tatiana G.; PAIVA, Thereza. Tem Menina no Circuito: dados e resultados após cinco anos de funcionamento. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbef/a/GWqTnyhS3zbXY3BF8Hqgvfy/abstract/?lang=pt>.

SPRADLEY, J. Participant observation. Nova York: Holt, Rinehart and Winston, 1980. 195p.

STAKE, R.E. Case studies. In: DENZIN, N.K.; LINCOLN, Y.S. Handbook of qualitative research. Londres: Sage, 1994. p.236-242.

VIDAL, D. de L. Diversidade tipológica do manejo rural feminino no semiárido brasileiro. Archivos de zootecnia, v. 60, n. 232, p. 1149-1160, 2011. Disponível em: < <https://scielo.isciii.es/pdf/azoo/v60n232/art30.pdf>>.

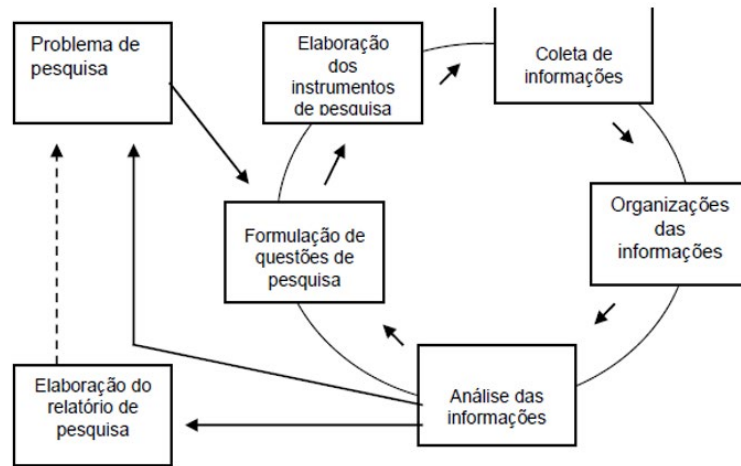
APÊNDICE

Tabela 1- Resumo do paradigma do conflito na versão marxista

Ontologia	Sociedade é um sistema social economicamente dominado (forças produtivas e relações de produção) cujo funcionamento é (a) independente da consciência humana ou (b) independente da consciência humana, exceto quando mudanças estruturais ocorrem pela ação política. Forças produtivas e relações de produção constituem a estrutura social. Todas as outras relações estão firmadas nestas e constituem a superestrutura (política, direito, religião, filosofia, etc.).
Epistemologia	Uma vez que modos de produção são forças que alicerçam a vida social, a busca do conhecimento adequado a essa concepção de realidade é a compreensão de como os sistemas sociais funcionam historicamente.
Metodologia	Materialismo histórico: relações entre modos de produção e formas de organização da sociedade, seja em um contexto histórico mais amplo ou em sociedades e momentos específicos.

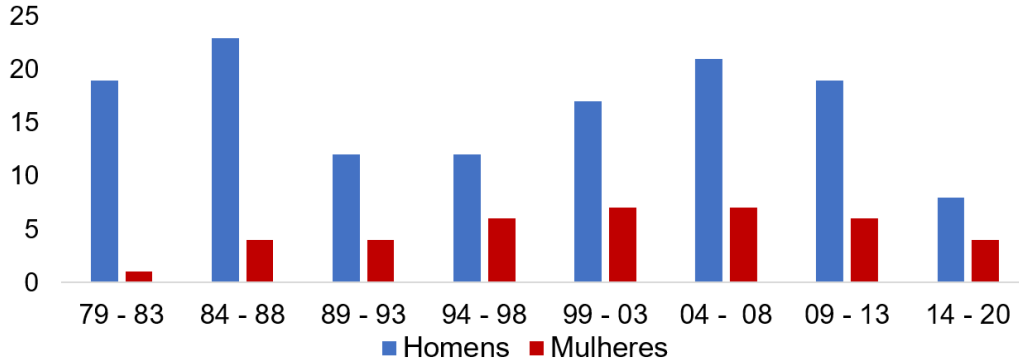
FONTE: adaptação de Jones (1993, p.118)

Figura 1 - Configuração circular de pesquisa em ciências sociais



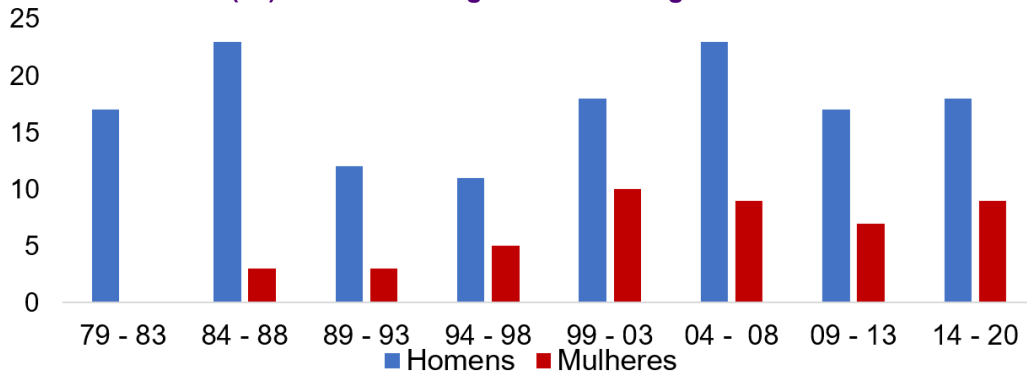
FONTE: adaptado de Spradley (1980),

Figura 2 – Formandos(as) do Curso de Agronomia do Primeiro Semestre entre 1979 à 2020.



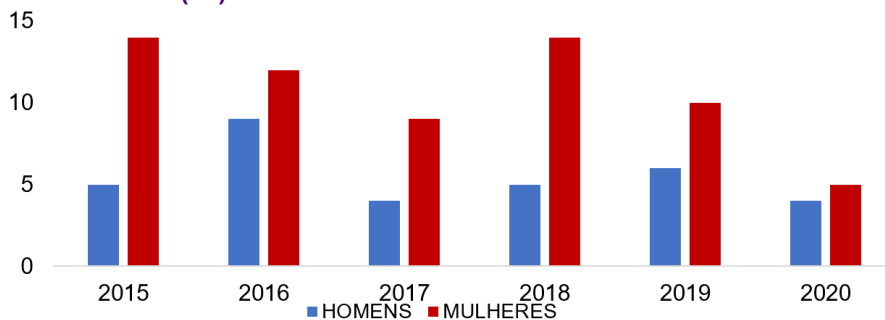
FONTE: Autor,2022

Figura 3 – Formandos(as) do Curso de Agronomia do Segundo Semestre entre 1979 à 2020.



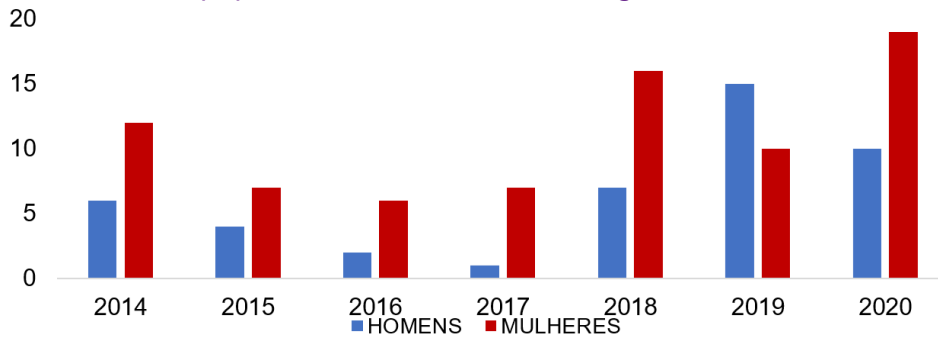
FONTE: Autor,2022.

Figura 4 – Formandos (as) do curso de Zootecnia do Primeiro Semestre de 2015 à 2020.



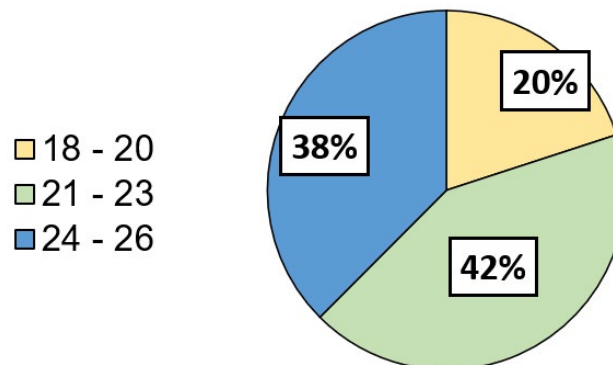
FONTE: Autor,2022.

Figura 5 - Formados(as) do curso de Zootecnia do Segundo Semestre de 2014 à 2020.



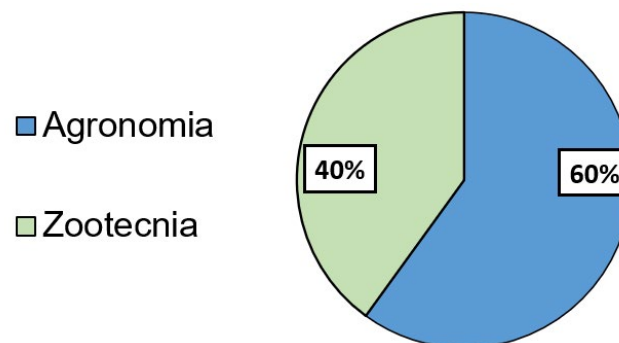
FONTE: Autor,2022.

Figura 7 - Idades das Alunas que Responderam ao Questionário (%)



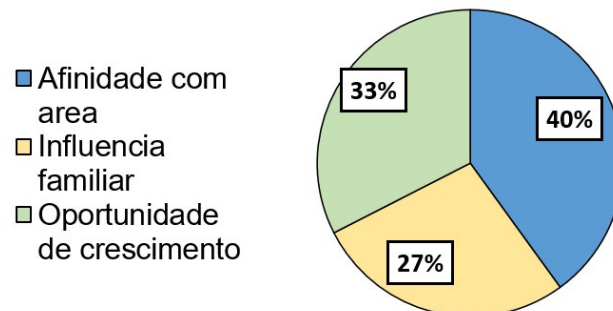
FONTE: Autor,2022.

Figura 8 - Porcentagem de Respostas de Cada Curso



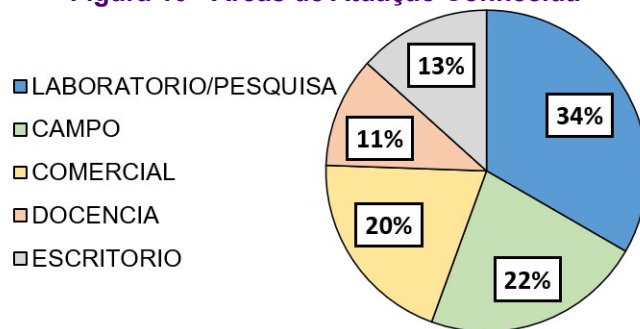
FONTE: Autor,2022.

Figura 9 - Gráfico Acerca do Porquê da Escolha do Curso Atual



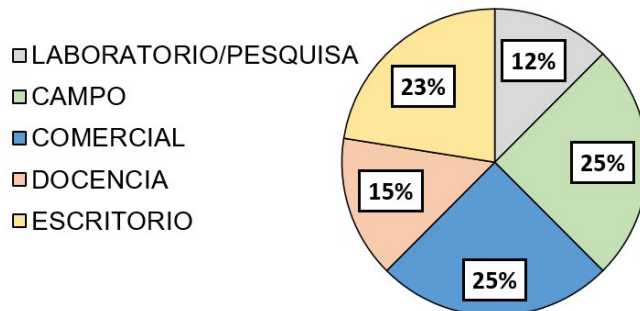
FONTE: Autor,2022

Figura 10 - Áreas de Atuação Conhecida



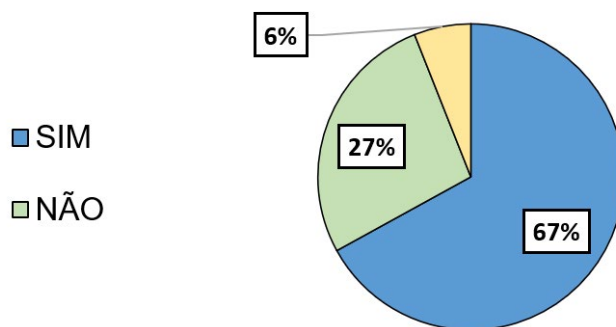
FONTE: Autor,2022.

Figura 11 - Área de Atuação que as Entrevistadas Pretendem Atuar



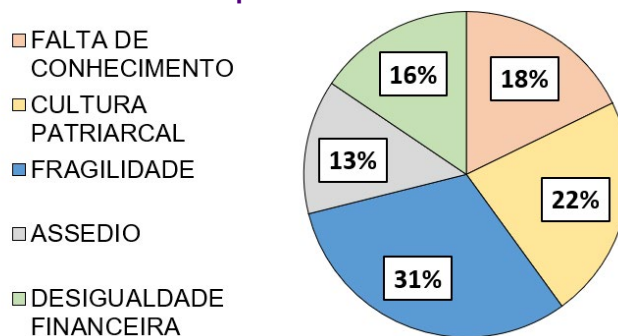
FONTE: Autor,2022.

Figura 12 - Opinião Acerca da Existência de Preconceito no Âmbito de Trabalho



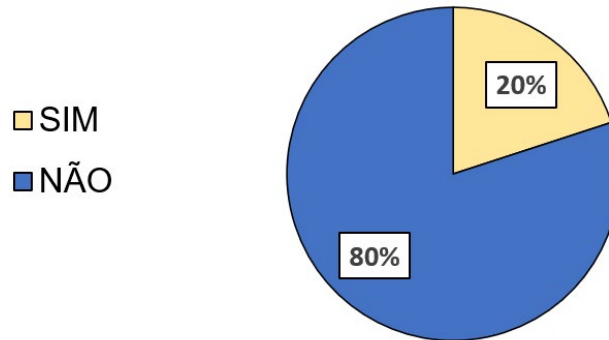
FONTE: Autor,2022

Figura 13 - Formas de Preconceito que as Entrevistadas Acreditam que irão sofrer



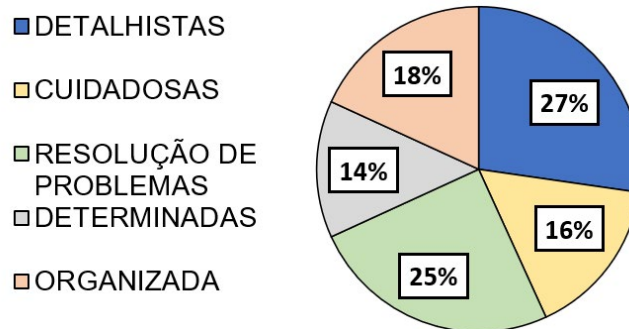
FONTE: Autor,2022

Figura 14 - Perspectiva de Igualdade Salarial



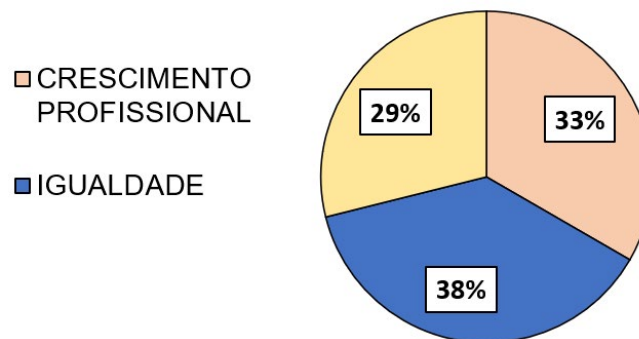
FONTE: Autor,2022.

Figura 15 – Qualidade que as Entrevistadas que as Mulheres têm em Relação ao Homem



FONTE: Autor,2022.

Figura 16 - Perspectivas Acerca do Futuro da Mulher no Trabalho



FONTE: Autor,2022.

Quadro 1 - Análise de SWOT

AMBIENTE INTERNO	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
	- Multifacetada - Sensibilidade Aguçada	- Desigualdade Salarial
AMBIENTE EXTERNO	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	- Formação Acadêmica - Crescimento Profissional	- Machismo - Cultura Patriarcal

QUESTIONÁRIO

Estou realizando uma pesquisa amostral com foco na compreensão das perspectivas das estudantes das faculdades de Agronomia e Zootecnia da Universidade Federal de Mato Grosso acerca do espaço em que as mulheres estão ocupando no âmbito empregatício das suas respectivas áreas.

Sua participação nesta pesquisa é totalmente voluntária e consiste em responder as questões abaixo de acordo com a sua opinião. Lembramos que sua identidade não será revelada, e, gostaríamos que respondesse com a máxima sinceridade possível.

1. Idade:

2. Curso:

3. Por que escolheu o seu curso?

4. Quais são as áreas que você conhece que as mulheres normalmente trabalham no curso de sua escolha?

5. Qual a área de atuação que tem interesse de trabalhar?

6. Acredita que vai enfrentar alguma barreira por escolher essa área?

7. Em que aspectos você considera a mulher mais eficaz que os homens na sua área de trabalho? Por quê?

8. Quais as barreiras enfrentadas pela mulher que opera no ambiente da sua área de trabalho? Por quê? Exemplifique.

9. Como você vê o papel da mulher na ocupação futura dos espaços de liderança no ambiente da sua área de trabalho?

10. Você acredita que a mulher ganhe o mesmo salário que os homens?