



AMANDA PIMENTA DO NASCIMENTO

**MULHERES DO CAFÉ:
UM ESTUDO COM PESQUISADORAS
DO SUL DE MINAS GERAIS**

**LAVRAS – MG
2017**

AMANDA PIMENTA DO NASCIMENTO

**MULHERES DO CAFÉ:
UM ESTUDO COM PESQUISADORAS
DO SUL DE MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Administração, área de concentração em Estudos Organizacionais, para a obtenção do título de Mestre.

Profa. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle

Orientadora

LAVRAS - MG

2017

**Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha
Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados
pela própria autora.**

Nascimento, Amanda Pimenta.

Mulheres do Café : As Pesquisadoras do Sul de Minas
Gerais / Amanda Pimenta Nascimento. - 2017.

104 p.

Orientador(a): Mônica Alves Carvalho Cappelle.

.
Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal
de Lavras, 2017.

Bibliografia.

1. Pesquisadoras. 2. Relações de gênero. 3. Divisão
sexual do trabalho. I. Cappelle, Mônica Alves Carvalho. . II.
Título.

AMANDA PIMENTA DO NASCIMENTO

**MULHERES DO CAFÉ:
UM ESTUDO COM PESQUISADORAS
DO SUL DE MINAS GERAIS**

**WOMEN'S COFFEE:
A STUDY WITH RESEARCHERS
FROM THE SOUTH OF MINAS GERAIS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-graduação em Administração, área de concentração em Estudos Organizacionais, para a obtenção do título de Mestre.

APROVADA em 23 de junho de 2017

Dr. Luiz Gonzaga de Castro Junior - UFLA

Dra. Raquel Santos Soares Menezes - UFV

Profa. Dra. Mônica Carvalho Alves Cappelle

Orientadora

LAVRAS - MG

2017

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida, por todas as coisas que me acontecem, por ter colocado pessoas maravilhosas no meu caminho e por me despertar a cada dia o desejo de ser uma pessoa melhor.

A minha fantástica família, pelo apoio, incentivo e amor incondicional. Ao meu pai, Jairo, pelo exemplo de trabalho árduo e honestidade. A minha mãe Belmira, pelo encorajamento e pelas orações. Ao Gabriel, por sempre estar presente e pelo auxílio nas transcrições.

Aos meus amigos de São Sebastião do Paraíso e Lavras pelo companheirismo, pelas contribuições na construção do meu conhecimento e por acreditarem no meu potencial.

À Universidade Federal de Lavras e ao Departamento de Administração e Economia pela oportunidade.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela concessão da bolsa de mestrado.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração e aos professores, pela partilha de conhecimento e ensinamentos que transformaram o meu modo de ver o mundo, em especial a minha orientadora Mônica, pela disposição, atenção, ensinamentos e amizade durante toda minha trajetória acadêmica.

Ao professor Luiz Gonzaga e à professora Raquel, pela disponibilidade em contribuir com o estudo e por terem participado como membros da banca de qualificação e defesa, proporcionando valiosas contribuições para os resultados deste trabalho.

A Aliança Internacional das Mulheres do Café (IWCA), pela confiança em me incluir no projeto do livro (capítulo Brasil) e a todos os envolvidos, pela troca de experiências e pela disseminação de conhecimento.

Às pesquisadoras que, gentilmente, cederam um pouco do seu tempo para a realização das entrevistas.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte dessa conquista.

" Você não pode voltar atrás e fazer um novo começo, mas você pode começar agora e fazer um novo fim. "

Chico Xavier

RESUMO

A produção científica mundial tem crescido exponencialmente nos últimos anos, porém, ainda hoje, a elaboração do conhecimento científico pode ser identificada como uma atividade masculina, apesar da maior inserção do sexo feminino na ciência. Além disso, os estudos sobre gênero no sistema agroindustrial do café são recentes e o que se busca é a visibilidade e a valorização da mulher, incentivando o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro, desvelando e discutindo desigualdades de gênero, porventura verificadas. Nesse contexto, buscou-se com este trabalho conhecer quem são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e compreender como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam. Foram realizadas 13 entrevistas semiestruturadas com mulheres pesquisadoras de café em organizações, instituições e centros de pesquisa da região. A partir do conteúdo gerado pelas entrevistas que foram inspiradas na temática de narrativas, a análise dos dados foi realizada por análise de conteúdo temática, pela qual se estabeleceram categorias, que foram organizadas na apresentação dos resultados com seus temas centrais e subtemas. Os resultados mostraram que há diferenças na trajetória e no trabalho exercido pelas mulheres que possuem mais tempo na área de pesquisa e são concursadas em instituições públicas de pesquisa em comparação com as pesquisadoras mais novas e bolsistas, sendo que as primeiras abrem portas e, de certa forma, facilitaram para as mais novas adentrarem na pesquisa do café. A mulher possui dupla jornada de trabalho, ou seja, se divide na esfera pública (trabalho fora de casa) e privada (atividades inerentes à casa, como o trabalho doméstico, cuidados com os filhos), o que ocasiona em uma difícil conciliação, pois o trabalho da pesquisadora envolve dedicação e o afastamento diário dos filhos, o que não foi muito citado pelas pesquisadoras juniores, porque elas ainda não são casadas e não possuem filhos. A ciência é eminentemente masculina, sendo que a palavra do homem no campo muitas vezes possui mais valor do que a palavra de uma mulher. A diferença de gênero é resultante de um processo histórico, cultural e social e que ainda ocorre na ciência, especialmente na esfera agrária. Quanto às perspectivas sobre a atuação da mulher na pesquisa de café, as entrevistadas se mostraram confiantes e otimistas para que o número de mulheres, nessa área predominantemente masculina, aumente e seus trabalhos sejam visíveis perante a sociedade. É importante a participação de mulheres em movimentos sociais a fim de se empoderarem e buscarem visibilidade para as questões de gênero, contribuindo para fortalecer e ampliar a atuação de mulheres no café como, por exemplo, é o trabalho realizado pela Aliança Internacional das Mulheres do Café (IWCA). Tais resultados evidenciam quem são as mulheres pesquisadoras de café, suas trajetórias de vida, as relações de trabalho e de gênero que vivenciam e as suas perspectivas sobre o trabalho exercido. A partir desses resultados, sugere-se, como uma nova agenda de pesquisa, a realização de investigações voltadas a outras instituições públicas de pesquisa, assim como em outras regiões. Além disso, sugerem-se investigações que incluam a realização de entrevistas com homens, para se comparar as suas percepções com as das mulheres sobre as mesmas questões.

Palavras-chave: Pesquisadoras. Café. Relações de Gênero. Instituições Públicas de Pesquisa.

ABSTRACT

The world scientific production has grown exponentially in recent years, but even today, the elaboration of scientific knowledge can be identified as a masculine activity, despite the greater insertion of women in science. In addition, studies on gender in the coffee agroindustrial system are recent and what is sought is the visibility and valorization of women, encouraging the increase of the active participation of women in the coffee market, revealing and discussing gender inequalities verified. In this context, the purpose of this work was to know who are women coffee researchers in the south of Minas Gerais and to understand how the gender relations and work they experience. Were realized 13 semi-structured interviews with women coffee researchers in organizations, institutions and research centers in the region. Based on the content generated by the interviews, which were inspired by the narrative thematic, the analysis of the data was performed by analysis of thematic content, by which categories were established, which were organized in the presentation of the results with their central themes and subtopics. The results showed that there are differences in the trajectory and in the work performed by the women who have more time in the research area and are in public research institutions compared to the younger researchers and scholarship holders, being that the first opened doors and facilitated for the younger ones to enter the coffee research. The woman has a double working day, in other words, she is divided into the public sphere (work outside the home) and private (activities inherent to the home, such as domestic work, childcare), which leads to difficult reconciliation, since, because the work of the researcher involves dedication and the daily separation of the children, which was not mentioned much by the junior researchers, because they aren't yet married and don't have children, not having this extra responsibility. Science is eminently masculine, and the man's word in the field is often worth more than the word of a woman. This gender difference is the result of a historical, cultural and social process that still occurs in science, especially in the agrarian sphere. Regarding the perspectives on the women's performance in coffee research, the interviewees were confident and optimistic that the number of women in this predominant male area increased and their work was visible to society. The participation of women in social movements is important in order to empower and seek gender visibility in this area by helping to strengthen and expand the role of women in coffee, such as the work of the International Women's Coffee Alliance (IWCA). These results show who are women coffee researchers, their life trajectories, the gender relations and work they experience and their perspectives on the work of women in the area. With these results, it is suggested, as a new research agenda, the carrying out of works directed to other public research institutions, as well as in other regions, in order to deepen in the questions related to the gender relations and work evidenced by the researchers. Furthermore investigations are suggested that include interviews with men, to compare their perceptions with that of women on the same issues.

Keywords: Researchers. Coffee. Gender relations. Public Research Institutions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - As abordagens feministas	24
Quadro 2 - Categoria de análise de dados	50

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número total e percentual de matriculados em cursos de graduação por sexo e área geral do conhecimento no ano de 1971	35
Tabela 2 - Número total e percentual de matriculados em cursos de graduação por sexo e área geral do conhecimento no ano de 2013	37
Tabela 3 - Faixa etária das pesquisadoras entrevistadas	52
Tabela 4 - Estado civil	52
Tabela 5 - Número de filhos das pesquisadoras entrevistadas	53
Tabela 6 - Grau de escolaridade	53
Tabela 7 - Entrevistadas que conhecem e/ou participam da IWCA	76

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
	1.1 Objetivo geral	17
	1.2 Objetivos específicos	17
	1.3 Justificativa	17
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
	2.1 Relações de gênero e de trabalho	20
	2.2 Mulheres na pesquisa científica	32
	2.3 Mulheres do café.....	432
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	46
	3.1 Caracterização da pesquisa	46
	3.2 Sujeitos da pesquisa	47
	3.3 Coleta de dados.....	48
	3.4 Análise de dados	49
4	AS PESQUISADORAS DE CAFÉ	51
	4.1 Conhecendo as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais	51
	4.1.1 O processo para se tornar pesquisadora.....	54
	4.1.2 Razões para ser pesquisadora.....	60
	4.1.3 Sentimentos pela profissão	62
	4.2 O trabalho exercido pelas mulheres pesquisadoras.....	64
	4.2.1 Cotidiano de trabalho	65
	4.2.2 Vida pessoal x vida profissional.....	71
	4.3 Relações de trabalho e de gênero e as perspectivas sobre a mulher na pesquisa de café	74
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
	REFERÊNCIAS	84
	ANEXOS	100

1 INTRODUÇÃO

O café é produzido e comercializado em grande parte do território brasileiro, destacando-se a região mineira pela larga produção. Segundo a portaria nº 397 de 21 de julho de 2000, divulgada pelo Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, as terras de café são distribuídas em quatro ambientes principais, sendo eles: Sul de Minas, Matas de Minas, Cerrados de Minas e Chapada de Minas. O foco desta pesquisa é na região Sul de Minas Gerais, pois é a região que mais produz no estado e contribui de forma expressiva na produção brasileira.

Conforme o Informe Estatístico do Café realizado pela Secretaria de Política Agrícola - SPA/MAPA, em janeiro de 2016, na safra 2015/2016 a área destinada à produção de café no Brasil (em hectares) foi de 1.977.518, no estado de Minas Gerais foi de 1.032.874, e no sul de Minas Gerais de 519.829. O país produziu no ano de 2015, 43,2 milhões de sacas e exportou 37,1 milhões de saca, correspondendo a 33,5% da exportação mundial de café. Minas Gerais é o maior estado produtor e responde por mais de 50% da produção nacional, sendo que o sul de Minas Gerais representa mais de 50% da produção do estado e 27,59% de toda produção brasileira do produto.

De acordo com Fontes (2001, p. 35), “o sul mineiro apresenta diversas características que lhe proporcionam um lugar de destaque na cafeicultura”. Além de possuir importantes cooperativas de café, há expressivas instituições de pesquisa e ensino que tem como objeto de estudo o sistema agroindustrial do café como, por exemplo, a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais (EPAMIG), Fundação Pró-café, Instituto Federal do sul de Minas Gerias, Universidade Federal de Lavras, dentre outras.

A cafeicultura cresceu em Minas Gerais, principalmente na década de 1970, quando “intempéries climáticas prejudicaram as lavouras paulista e paranaense, direcionando ainda mais a produção de café para este Estado” (SOUZA et al., 2012, p. 123). Atualmente, a cafeicultura é o principal produto da agropecuária mineira, gerando diversos empregos para a população, tendo grande importância econômica, política e social para o Estado (INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO INTEGRADO DE MINAS GERAIS – INDI, 2009).

Fontes (2001) aponta que Minas Gerais possui uma cadeia produtiva que vai além da produção de café, que engloba o grão de café a matéria prima básica, o segmento de

torrefação e moagem e o segmento de café solúvel. Daí a forte presença de instituições de pesquisa sobre café nessa região.

O café se tornou uma das commodities agrícolas mais importantes do Brasil e atualmente, o país é o maior produtor e exportador mundial de café. O país ocupa a segunda posição entre os maiores consumidores mundiais de café, destacando-se por ser o único país produtor que consome parcela significativa de sua produção (SANTOS et al., 2010). Esse fato garante ao Brasil certa vantagem diante dos concorrentes que dependem do mercado externo para comercializarem seus produtos excedentes (MOSS, 2006). Além disso, os fatores fisiológicos e ambientais são favoráveis no Brasil que, juntamente com os tratamentos culturais adequados desenvolvidos em pesquisas de ponta, garantem o bom desenvolvimento da cultura (BERNARDES et al., 2012).

Para o Brasil, a importância do café pode ser visualizada pelo volume de produção, pelo consumo interno, pela sua participação na pauta de exportação e capacidade de geração de emprego e renda na economia (TEIXEIRA, 2002). De acordo com Matiello et al. (2005), para cada hectare de café são utilizados por ano, 100 a 120 pessoas/dia, o que comprova a geração de emprego proveniente dessa cultura.

Apesar de o Brasil ter o café como principal produto de exportação do tipo commodity, os agentes do sistema produtivo têm procurado se ajustar à nova realidade do mercado mundial, pois há muitos países aumentando a produção e concorrendo com o país (CAMPOS; VALENTE, 2010). Além disso, segundo Costa e Carvalho (2006), a redução na exportação do produto provocou a necessidade de maior qualidade e redução de custos, para atender à demanda de consumidores cada vez mais exigentes, sendo necessário investir em pesquisas, como complementam Campos e Valente (2010, p. 98):

Os impactos decorrentes das exigências pela qualidade do consumidor dos Estados Unidos, a partir dos anos 1980, resultaram nos cafés gourmet, orgânico, com diferentes sabores, com origem definida, expressos ou descafeinados e despertou a consciência ecológica e a responsabilidade social dos produtores.

Fontes (2001) e Oliveira et al. (2008) destacam o número de organizações, instituições e centros de pesquisa que trabalham em todo processo produtivo do café com a finalidade de desenvolver, controlar e aperfeiçoar a atividade cafeeira.

A importância da permanente pesquisa, do desenvolvimento e da inovação científica e tecnológica no sistema agroindustrial do café se justifica pela busca constante pelo melhoramento da qualidade, da sustentabilidade e da competitividade do café brasileiro no mercado nacional e internacional. Cabe ressaltar que as pesquisas brasileiras sobre o

agronegócio e seu desenvolvimento, segundo Vicente (2006), são predominantemente financiadas por fontes governamentais, por meio das instituições públicas.

No processo de produção agrícola, uma preocupação precípua dos serviços de pesquisa e extensão rural é o incremento da produção e da produtividade; portanto, avaliar a eficiência desses serviços implica em mensurar os impactos dos investimentos efetuados sobre a produtividade. Por outro lado, elementos que afetam a eficiência das instituições de pesquisa, como a escassez de recursos financeiros, planejamentos de médio e longo prazo, a identificação de demandas e gestão dos processos que envolvem o desenvolvimento da pesquisa e seus resultados, podem encontrar nos indicadores subsídios para as tomadas de decisões que refletirão nos ambientes internos e no posicionamento das instituições perante a sociedade que financia suas atividades (VICENTE, 2006, p. 2).

Porém, são preocupantes para a pesquisa, os recentes cortes nos financiamentos oferecidos pelas agências de fomento. O orçamento para a ciência brasileira foi de R\$4,6 bilhões, cerca de 40% menos do que o que foi investido em 2013, que foi R\$7,9 bilhões.

As organizações, instituições e centros ligados à pesquisa de café, objetivam a realização de estudos e pesquisas sobre o produto, apresentando melhoria no campo como, por exemplo, desenvolvimento de novas tecnologias, melhoramento genético, biotecnologia, segurança alimentar, otimização do sistema produtivo, manejo integrado de pragas e doenças, cafeicultura irrigada, zoneamento climático, colheita e pós-colheita, aperfeiçoamento de processos, etc. (EMBRAPA, 2006). É de suma importância a permanente pesquisa, o desenvolvimento, a inovação científica e tecnológica no sistema agroindustrial do café e a difusão desse conhecimento aos produtores, de modo a aumentar a produtividade da cultura e agregar valor ao produto final.

O Brasil possui grandes perspectivas de produção de cafés especiais, já que nenhum país concorrente tem o acervo tecnológico do Brasil (CAIXETA, 2001), além da tendência de crescimento do mercado de café em cápsulas e do movimento da terceira onda do café, que traz um novo jeito de toma-lo, que estaria ligado à percepção do café como produto artesanal, diferenciado por inúmeros atributos. É a partir da pesquisa que se constrói conhecimento, confirmam-se fatos, analisa-se o mercado e suas tendências, desenvolvem-se novas teorias, resolvem-se problemas novos ou já existentes, etc, buscando sempre melhorar a vida das pessoas.

Uma nova tendência no mercado de cafés é o café em cápsula que, segundo Quintão (2014), surgiu em decorrência da necessidade de melhorar as condições do café para ser comercializado, atendendo às exigências dos consumidores. Trata-se de uma categoria em forte ascensão em que, de acordo com o relatório preparado pelo Euromonitor International

para Associação Brasileira da Indústria de Café (ABIC), publicado em novembro de 2015, 18% respondentes possuíam máquina de café em cápsulas e 28% tinham a intenção de compra.

Ainda de acordo com o relatório, o consumidor está à procura de produtos mais pertinentes à sua rotina e seu orçamento, destacando a praticidade que a cápsula possui, podendo servir monodoses, especialmente no consumo dentro de casa.

Uma preocupação dos consumidores de café em cápsulas é exatamente as cápsulas e como elas afetam o meio ambiente. Em 2013, a empresária Mônica Leonardi, gerou sua quarta empresa, ela quer popularizar, no Brasil, a tecnologia das cápsulas biodegradáveis. O formato da cápsula de café é semelhante às existentes no país, a diferença é que as ecocápsulas se decompõem no ambiente em seis meses, enquanto as demais podem levar 450 anos (PRÊMIO WEPS BRASIL, 2013). Assim como o mercado de cápsulas, cada vez mais se observa o aumento de cafeterias baseadas no conceito de terceira onda.

No estudo recente de Guimarães (2016), a terceira onda do café é caracterizada como um movimento global no mercado de cafés especiais, que abarca todos os elos da cadeia, ou seja, busca-se uma qualidade excepcional em todas as etapas da cadeia produtiva, desde a produção dos grãos até o consumo final da bebida, resultado de uma significativa mudança de percepção do produto. Ainda segundo a autora, “as empresas representantes deste movimento tendem a ser pequenas, com processos artesanais, mas com acesso a equipamentos de última geração, sendo seus profissionais altamente qualificados” (p. 107).

O profissional responsável pela preparação das bebidas de café em cafeterias e a servi-las aos consumidores é o barista, que, com a terceira onda, passou a não só ser o encarregado de servir os cafés, mas também quem possui um conhecimento técnico e refinado, de ordem prática, pois deve valorizar os componentes intrínsecos da bebida, revelando mais as características naturais da fruta e do *terroir* de origem (LAGES, 2016). Para os baristas, faz-se necessário conhecer toda a cadeia produtiva do café e não apenas a sua preparação. Segundo matéria publicada na revista *cafeicultura* em 2009, barista é uma profissão considerada masculina na Europa e nos EUA; já no Brasil, servir os melhores cafés atraiu e está conquistando as mulheres também.

Referente ao cultivo do grão, também se percebe um expressivo envolvimento de mulheres. A prova de que as mulheres têm potencial para produzir um café diferenciado e seguindo os padrões mais exigentes de mercados nacionais e internacionais está nos números do Concurso Café Qualidade do Paraná. Em 2015, três categorias foram vencidas por mulheres, resultados que se repetiram em 2016. Além do mais, em 2016, dos 41 lotes

inscritos para a fase estadual, 22 foram produzidos por pessoas do sexo feminino, o que corresponde a 54% do total (FOLHA DE LONDRINA, 2016). Isso representa um aumento na representatividade das mulheres frente às lavouras, produzindo cafés especiais.

As mulheres inseridas na cafeicultura e na comercialização do grão possuem pouca visibilidade, pouca valorização e pouco reconhecimento, o que não é diferente na pesquisa científica, que, apesar de ter tido um crescimento no número de mulheres atuantes, a imagem de cientista ainda é associada ao masculino e à participação feminina ainda é restrita (LESSA et al., 2014; ABRAMO; D'ANGELO; CAPRASECCA, 2009).

Estudos que tratam sobre mulher, gênero e ciência foram ganhando destaque, principalmente no que se refere à ciência sob a crítica feminista. Muitos deles abordam as principais inquietações das mulheres que se dedicavam à ciência e abrangiam também questões quantitativas sobre a presença da mulher no meio científico (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2007).

Em função do crescimento da participação das mulheres na produção científica, tornou-se necessário estudar o papel da mulher e construir um debate acerca das relações de gênero ligadas aos estudos e pesquisas da produção cafeeira. Porém, não se encontram estudos sobre a participação das mulheres como pesquisadoras da área, o que se nota são estudos mais amplos, que envolvem apenas a questão rural e a atuação de mulheres no campo, como os estudos de Panzutti (1996); Santana et al. (2013); Neto (2013); Dornela, Menezes e Silva (2015). O que dificulta a produção de artigos e a disseminação de informações é uma grande lacuna encontrada pela falta de dados oficiais sobre a atuação das mulheres no sistema agroindustrial do café.

De Luca et al. (2011) rememoram a produção científica dos últimos 300 anos para enfatizar que a ciência é eminentemente masculina. O que corrobora com a visão de Hayashi et al. (2007), na qual muitas mulheres foram e continuam sendo excluídas da produção científica. Lessa et al. (2014) afirmam que a elaboração do conhecimento científico pode ser identificada como uma atividade masculina, resultando que, de certa forma, o âmbito acadêmico refletiria o modo masculino de observar e estudar a realidade. Acredita-se que, apesar de ainda não existir nenhum estudo que comprove a afirmativa a seguir, no setor cafeeiro, isso não é diferente, ainda mais por se tratar de uma área agrária, cujos estudos são tradicionalmente conduzidos por homens.

A ciência, como qualquer outra forma de conhecimento, é socialmente construída e incorpora os valores e práticas de seu contexto, incluindo aqueles que permeiam a relação entre gêneros (YAMAMOTO; ICHIKAWA, 2007). A ausência de mulheres na ciência diz

respeito à predominância de uma ideologia que continua sustentando a objetividade, a neutralidade e a racionalidade da ciência e a existência de poucas mulheres para escrever sobre a relação entre gênero e ciência (LOPES, 2005).

Segundo Costa (2006), os indicadores apontam que a ciência ainda é masculina, embora nas últimas duas décadas tenha havido um aumento da participação das mulheres na academia. Cabral (2006), sustentada pelo censo divulgado pelo CNPq em 2004, afirma que, embora tenha se confirmado o crescimento de mulheres na pesquisa científica, sua participação é significativamente menor na grande área engenharia e ciências da computação, 74,35% são homens e 25,36% mulheres, sendo o espaço mais masculino da pesquisa brasileira, seguido das Ciências Exatas e da Terra e Agrárias, áreas que são dominadas por homens, possuindo apenas 31,62% e 34,50% de mulheres participantes respectivamente.

Quanto à situação atual das mulheres pesquisadoras de café, Sara Maria Chalfoun afirma, em entrevista à Revista Globo Rural, em julho de 2016, que atualmente há maior inserção do sexo feminino no setor, porém esse crescimento é lento, visto que são recentes os estudos sobre gênero no setor cafeeiro. Segundo a entrevistada:

Falta muito. Agora que estão surgindo estudos de inclusão de gênero que tentam identificar o nível de participação feminina nas entidades. Ainda há ausência grande de um recorte de gênero na construção dos dados essenciais que privam a sociedade de conhecer a contribuição feminina para o setor. Você vai aos eventos e vê a construção das mesas que coordenam os eventos da área. É muito raro você ver uma mulher numa posição de maior destaque (GALERA, 2016, p.3).

As mulheres tiveram uma longa peregrinação na busca de um espaço na sociedade e, ainda hoje, encontram algumas barreiras. Cada vez mais, estão conquistando espaço no mercado de trabalho, incluindo na área agrária que era e ainda é uma área considerada masculina. O foco deste trabalho é o café e toda a sua cadeia produtiva, que envolve desde os insumos utilizados no campo, a produção, indústria/transformação e comercialização, destacando o trabalho de mulheres cientistas desenvolvendo pesquisas nesse meio.

O agronegócio historicamente apresenta um maior envolvimento de homens apesar de sempre ter existido a participação de mulheres nessa área. Contudo, as mulheres do agronegócio têm buscado seu espaço, procuram se profissionalizar, têm uma visão holística do campo e buscam o reconhecimento do seu trabalho, que antigamente era invisível perante a sociedade. Mas ainda há grandes batalhas pela frente: segundo o último censo agropecuário do IBGE, de 2006, apenas uma em cada 10 das pessoas que trabalham no agronegócio era mulher. Acredita-se que a tendência é que as mulheres estejam mais presentes no campo, possuindo maior visibilidade do seu trabalho e contribuindo com o crescimento do setor.

Diante da problemática apresentada, com o intuito de tratar da pesquisa científica no sistema agroindustrial do café e das relações de trabalho e de gênero presentes em instituições de pesquisa, buscou-se responder à seguinte questão de pesquisa: **Quem (e quantas) são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam?** Com base nessa questão norteadora, são delineados os objetivos da pesquisa.

1.1 Objetivo geral

Conhecer quem são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam.

1.2 Objetivos específicos

- a) Conhecer a trajetória de vida e profissional das entrevistadas;
- b) Caracterizar a atuação das pesquisadoras entrevistadas nas pesquisas sobre o sistema agroindustrial do café no sul de Minas Gerais;
- c) Conhecer as relações de trabalho e de gênero que as entrevistadas vivenciam.

1.3 Justificativa

Justifica-se a execução desta pesquisa como contribuição para o campo teórico e empírico, sendo que, com este estudo, buscar-se-á conhecer quem são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam. A importância deste trabalho para o campo dos estudos organizacionais é a sua relevância prática, que visa a contribuir para a transformação da situação da mulher na sociedade, dando visibilidade às mulheres pesquisadoras, que realizam um importante papel na pesquisa de café e na disseminação de conhecimento.

Existem muitos estudos e pesquisas referentes ao consumo do café, entre eles Matiello (1991); Almeida et al. (2003); Alves, Casal e Oliveira (2009); Arruda et al. (2009); Trancoso et al. (2010); Shafiee (2013), assim como pesquisas que objetivam aperfeiçoar técnicas de manejo e uso de tecnologias no campo, visando a aumentar a produção de café no Brasil, como Pavan et al. (1986); Reis e Souza, (1998); Theodoro (2003); Vegro, Fronzaglia e Veiga

Filho (2009); Silva et al. (2012). Por outro lado, não há estudos sobre a participação de mulheres na linha produtiva do café: da semente à xícara, assim como não há estudos sobre a participação delas como pesquisadoras da área. O que se nota são estudos mais amplos, que envolvem apenas a questão rural e a atuação de mulheres diretamente no campo, como os estudos de Panzutti (1996); Santana et al. (2013); Neto (2013); Dornela, Menezes e Silva (2015). Portanto, este trabalho visa a contribuir para ampliar a construção do debate acerca das relações de gênero ligado aos estudos e pesquisas de toda cadeia produtiva do café.

De acordo com os dados do último censo, divulgados pelo IBGE (2010), no Brasil, a quantidade de mulheres era de 43,91% e a de homens, 56,09%, quanto à população economicamente ativa, de 10 anos ou mais de idade. Em comparação com censos anteriores, nota-se um aumento na participação feminina no mercado de trabalho, porém é percebida uma divisão sexual do trabalho muito marcante no Brasil, ou seja, a concentração de trabalhadoras está em profissões que pagam baixos salários e, portanto, demandam baixa qualificação (CAPPELLE et al. 2013).

Em contrapartida, a área de pesquisa é uma profissão que exige alta qualificação e conhecimento. E de acordo com informações divulgadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, com base no último censo do IBGE, o número de mulheres atuando na área da pesquisa científica vem crescendo nos últimos dez anos e já quase se iguala ao de homens. Em 1995, 60% dos pesquisadores eram do sexo masculino. Em 2010, dos 128.600 pesquisadores cadastrados na base de dados do CNPq, a metade é formada por mulheres. O que mostra que as mulheres estão conseguindo se qualificar e estão começando a alcançar os mesmos cargos que os homens.

Segundo uma pesquisa realizada pela empresa Fran6 Pesquisa em parceria com a Associação Brasileira do Agronegócio (Abag) e divulgado no Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio, 67% das mulheres do agronegócio brasileiro não sentem que o espaço dado a elas é igual ao dos homens e 71% delas já sentiram o machismo na lida rural. As mulheres também foram unânimes sobre a não necessidade dos homens se reafirmarem todo o tempo no trabalho, ao contrário de como se sentem as mulheres (GLOBO RURAL, 2016).

As mulheres inseridas no ramo agropecuário, mais especificamente na cafeicultura, não possuem visibilidade tão quanto os homens, pois o trabalho realizado no campo é associado ao masculino, e a mão de obra feminina é vista apenas com uma ajuda ou complemento (CARNEIRO; TEIXEIRA, 2013). O mesmo acontece na pesquisa científica que, apesar de ter tido um crescimento no número de mulheres atuantes, a imagem de cientista

ainda é associada ao masculino e a participação feminina ainda é restrita (LESSA et al., 2014; ABRAMO; D'ANGELO; CAPRASECCA, 2009).

Pelo pressuposto empírico, o trabalho pode contribuir com dados e resultados que incentivem o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro, desvelando e discutindo desigualdades de gênero porventura verificadas.

Segundo Rowen-Campbell (2010), para superar as limitações enfrentadas pelas mulheres produtoras de café no acesso aos mercados, a International Women's Coffee Alliance (IWCA) vem fazendo um trabalho importante para posicionar as mulheres e melhorar suas chances nesse setor.

A IWCA é uma organização sem fins de lucro que foi criada em 2003, a partir do encontro de mulheres da indústria do café dos Estados Unidos e Canadá com produtoras de café na Nicarágua. A metodologia da IWCA é o "success through localization", que significa, através da criação de capítulos nos países produtores e consumidores. Atualmente existem capítulos em 15 países de todo o mundo, sendo o Brasil um deles, e diversos outros já manifestaram a intenção de criar os seus (IWCA, 2017).

O capítulo IWCA Brasil (Aliança Internacional das Mulheres do Café) foi criado em 2012, após quase dois anos de trabalho voluntário e de intensa mobilização, mulheres de diferentes regiões produtoras do país (IWCA, 2017).

A IWCA trabalha com capítulos em diversas regiões para reduzir as barreiras enfrentadas pelas mulheres nesse setor, criar uma rede de apoio para mulheres no café, fornecer recursos para treinamentos, promovendo o desenvolvimento socioambiental. A organização visa a dar visibilidade e oportunidade às mulheres do sistema agroindustrial do café e desde a criação do capítulo, indivíduos de todo o Brasil estão trabalhando para identificar quem são e onde estão as mulheres do café no Brasil, sendo que essa pesquisa vai culminar na publicação de um livro bilíngue online.

Apesar do crescimento da participação das mulheres na pesquisa, estudos sobre a participação da mulher como pesquisadoras de café em institutos de pesquisa são inexistentes, sendo assim, o papel da mulher não possui a visibilidade que merece. Portanto, há necessidade de se pesquisar sobre a participação das mulheres e analisar suas relações de gênero e de trabalho e, nesta dissertação, o foco é no sistema agroindustrial do café e não somente na cafeicultura, sendo esta última apenas uma parte de todo o sistema.

Esta dissertação está dividida em sete capítulos, dos quais um é a presente introdução. Nos demais, têm-se: capítulo 2, que se refere a uma reflexão teórica acerca das temáticas: relações de gênero e de trabalho, mulheres na pesquisa científica, mulheres do café; capítulo

3, em que se apresentam os procedimentos metodológicos a serem utilizados para a realização da pesquisa; capítulo 4, em que se traz a apresentação dos resultados com base nas categorias estabelecidas; e, no capítulo 5, apresentam-se as considerações finais, logo após tem-se as referências e os anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresenta-se a fundamentação teórica da pesquisa. Para tanto, foram construídos três subcapítulos para contextualizar cada temática, sendo eles: Relações de gênero e de trabalho; Mulheres na pesquisa científica; Mulheres do café.

2.1 Relações de gênero e de trabalho

Os debates que envolvem as questões de gênero têm sido crescentes nos últimos anos, sendo abordados em diversos âmbitos da sociedade. Essa questão se faz por vezes muito complexa, principalmente pela dificuldade na compreensão do conceito de gênero (MORSON; EMERSON; BAKHTIN, 2008). Ferreira (1986, p. 844) já questionava uma exatidão dessa contextualização, ao propor a seguinte pergunta:

Mas, afinal que Gênero é esse? Será algo divino da lógica e significando classe cuja extensão se divide em outras classes, as quais, em relação à primeira, são chamadas espécies?

Se a construção desse conceito se fizesse por esse caminho, ter-se-iam as espécies homem e mulher da chamada classe humana. Ainda, segundo o linguista Ferreira (1986), o termo gênero também poderia ser “qualquer agrupamento de indivíduos, objetos, ideias, que tenham caracteres comuns” (p. 844), dependendo, assim, do contexto em que está inserido. Ter-se-ia, assim, indivíduos dos dois sexos, de novo o homem e a mulher agrupados, agregados por meio de características comuns, ou seja, femininas para as mulheres e masculinas para os homens (JACKSON, 1999).

Primeiramente, é necessário esclarecer as diferenças entre sexo e gênero. Para Cappelle (2006), sexo está relacionado à diferença sexual, ou seja, da característica biológica, anatômica dos homens e das mulheres; e gênero envolve aspectos sociais, culturais, psicológicos da feminilidade e masculinidade. Analogamente, Louro (2014) ressalta que gênero não é somente a distinção entre homem e mulher de acordo com as características sexuais que vão construir efetivamente o que é masculino ou feminino social e

historicamente, mas sim como essas características são representadas ou valorizadas. Assim, as construções das relações de gênero estão relacionadas estritamente à cultura, sendo resultado de um processo histórico, social e cultural (DEUS, 1995). Ou seja, não é o sexo o fator responsável pelas diferenças e sim o significado socialmente construído de ser homem e de ser mulher (MEDRADO, 1996).

Assim como para Izquierdo (1994, p. 37), a distinção entre sexo e gênero tem como objetivo principal

[...] diferenciar conceitualmente as características sexuais, limitações e capacidades que as mesmas implicam, e as características sociais, psíquicas, históricas das pessoas, para aquelas sociedades ou aqueles momentos da história de uma dada sociedade, em que os padrões de identidade, os modelos, as posições, e os estereótipos do que é/deve ser uma pessoa, respondem a uma bipolaridade em função do sexo a que pertença.

Para Scott (1995 p. 75),

O termo “gênero” torna-se, antes, uma maneira de indicar “construções culturais” – a criação inteiramente social de ideias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. “Gênero” é, segundo essa definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, “gênero” tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens.

Os autores e autoras ressaltam que gênero não diz respeito somente às explicações biológicas, com o intuito de encontrar um denominador comum (sexo) para subordinar as mulheres, não assumindo um caráter inerente ao feminino e ao masculino, mas sim à categoria social e cultural, pois, como é evidenciado por Louro (2000), as características femininas e masculinas são compreendidas como histórica, social e linguisticamente construídos. Ou seja, gênero diz respeito às determinações sociais, culturais, históricas que se apoiam no sexo, concentrando no sexo a posição de poder.

Stearns (2007) desenvolve em seu livro, como as relações de gênero foram se modificando ao longo dos anos. O autor afirma que, foi nos séculos entre 500 a.e.c. e 1500 a.e.c. que houve vasta informação disponível a respeito dos tipos de contatos que podem ter afetado a forma como homens e mulheres e os papéis masculinos e femininos foram definidos, ou seja, as construções de gênero.

Os contatos entre as principais culturas se aceleraram nos séculos após 1500, pois houve expansão e intrusão promovidas pela Europa Ocidental. Todos os contatos ocorridos no período tinham implicações nos relacionamentos entre homens e mulheres e nas concepções

de gênero. Embora os europeus afetassem os sistemas de gêneros em outras sociedades, nem sempre alcançaram o que pensavam estar alcançando, pois, no mesmo tempo em que eles defendessem a maior importância para as mulheres, eles arruinavam sua independência econômica (STEARNS, 2007).

Portanto, as construções de gênero demoraram anos para ocorrer, e foi ao longo deste tempo que se criou força necessária para definir os papéis masculinos e femininos, sempre se reconstruindo, por meio dos contatos entre os povos e o conhecimento de outras sociedades. Assim como o gênero, a ascendência da participação mulher na sociedade ocorreu após muita luta e ainda se encontra dificuldade em alguns ambientes, tanto de trabalho, quanto pessoais.

Perrot (2007) relata a vida da mulher em todas as suas fases, antes do século XX, e relata que desde o nascimento, as meninas eram tidas como inferiores, pois ter um filho menino era mais desejado e glorioso. Quando crianças, ambos os sexos funcionam como neutros, sem distinções de sexo, vestindo as mesmas roupas e participando das mesmas brincadeiras. Já quando adolescentes, as meninas começam a passar mais tempo dentro de casa, são mais vigiadas do que os irmãos e realizam todo tipo de trabalho doméstico. Mas tarde, elas eram obrigadas a se casarem, muitas vezes com homens que nem conheciam, e passarem a ser dependentes e donas de casa.

As mulheres antes do século XX eram tratadas como seres inferiores, sendo a sua responsabilidade principal o trabalho doméstico, além de serem objetivadas. Já no século XX, com o aparecimento de novas tecnologias, permitiu a criação de novos contatos culturais internacionais que imprimiram mudanças na questão de gênero, pois os contatos culturais aceleraram e diversificaram, e alguns elementos novos foram inseridos nas mensagens disponíveis a respeito dos papéis masculino e feminino (STEARNS, 2007).

Portanto, antes do século XX, o que afetava a questão de gênero, dizia respeito ao papel da religião ou de sistemas filosóficos, e refletiam estruturas patriarcais de gênero. Com a expansão das religiões, três novos modelos se desenvolveram: o feminismo, o marxismo e o consumismo. E durante esse século, o surgimento de novas tecnologias, a comunicação e o conhecimento do novo foram pontos cruciais para dar ênfase no papel da mulher, sendo base para o desenvolvimento para se chegar aos dias atuais.

Os estudos sobre as relações de gênero apresentam uma diversidade de discussões sobre o tema. Segundo Cappelle (2006), tal fato pode ser explicado pela evolução das definições do conceito de gênero, de acordo com a época e sua influência na formação de cada perspectiva.

Os estudos de gênero se originaram no feminismo (SCOTT, 1995), e esse movimento tinha como objetivo, “a transformação da situação da mulher na sociedade, de forma a superar a desigualdade presente nas relações entre homens e mulheres” (FARAH, 2004, p. 51), ou seja, o foco era sobre os problemas de exclusão das mulheres e de dominação dos homens. Cappelle et al. (2004) também enfatizaram a ligação entre o conceito de gênero e os movimentos feministas:

[...] contestações feministas contra a perpetuação da dominação do masculino, antes limitadas apenas à conquista de direitos iguais, e agora buscando o direito pela diferença, têm revelado a força adquirida pela diversidade na constituição do contexto atual. Logo, a evolução - ou mesmo a sobrevivência - das organizações depende do reconhecimento das pluralidades existentes em cada sujeito, tanto em relação ao gênero, como estrutura física, raça, ou nacionalidade (CAPPELLE et al., 2004, p. 13).

Do mesmo modo, Narvaz e Koller (2006) afirmam que as feministas denunciam que a experiência masculina tem sido privilegiada ao longo da história, enquanto a feminina, negligenciada e desvalorizada. Elas demonstraram, ainda, que o poder foi e é, predominantemente masculino, e seu objetivo original foi a dominação das mulheres, especialmente de seus corpos (BUTLER, 2003; PATEMAN, 1993). As feministas encontraram novas formas de interrogar a questão da igualdade, não só entre homens e mulheres, mas entre mulheres e entre homens.

Càlas e Smircich (1996) realizam uma revisão das principais abordagens feministas, buscando demonstrar as diferenças entre as abordagens quanto ao conceito de gênero e discutem suas principais contribuições para os estudos organizacionais. A maior parte das abordagens evidenciam a dominação masculina e o desejo de mudança desse fator. Além disso, as primeiras abordagens consideravam as características biológicas de cada sexo como responsáveis pela desigualdade entre eles, o que foi mudando com o passar dos anos e conseqüentemente, se transformando em cada abordagem. A seguir, apresenta-se uma síntese dessas abordagens.

Abordagens	Origens	Concepções sexo/gênero	Posições epistemológicas
Liberal	Originou dos ideais políticos de igualdade, liberdade e fraternidade, surgidos no século XVII e XVIII.	Sexo é considerado uma variável binária, faz parte dos dotes biológicos naturais. O gênero é socializado a partir do comportamento de seres humanos sexuados.	Objetividade positivista, neutra de gênero.
Radical	Movimentos feministas contemporâneos do final da década de 60.	"Classe social" é uma condição das mulheres como uma classe oprimida. O gênero é uma construção social.	Conhecimento holístico centrado nos aspectos femininos, fora das estruturas patriarcais.
Psicanalítica	Desenvolveu-se a partir da crítica e complemento a psicanalítica freudiana	A natureza humana se desenvolve biologicamente e psicosssexualmente. O gênero estrutura um sistema social de dominação masculina que influencia o desenvolvimento psicosssexual.	O conhecimento das mulheres difere do dos homens em virtude do diferente desenvolvimento psicosssexual.
Marxista	Baseada na crítica marxista da sociedade capitalista.	O gênero é um componente das relações históricas de opressão capitalista das classes sociais.	Os interesses da sociedade são representados após o feminismo adotar o ponto de vista de uma classe oprimida sob o capitalismo.

Quadro 1 - As abordagens feministas (Conclusão)

Abordagens	Origens	Concepções sexo/gênero	Posições epistemológicas
Socialista	Surgiu nos anos 70 como parte das tentativas de sintetizar os feminismos marxistas, psicanalítico e radical.	O gênero é um constituído processual e socialmente por meio de intersecções de sexo, raça, ideologia e opressão sob os sistemas capitalista e patriarcal.	O feminismo e suas ações representam uma condição histórica particular de opressão.
Pós-estruturalista/Pós-moderna	Baseia-se nas críticas pós-estruturalistas ao conhecimento e a identidade.	Sexo e gênero são práticas discursivas, com referência a localidade e especificidade de cada discurso.	Problematizada pela heterogeneidade de posições do sujeito e das identidades sociais.
Terceiro-mundista/(Pós)Colonialista	Surge das intersecções dos feminismos ocidentais e das críticas pós-colonialistas.	Considera a constituição de subjetividades complexas.	Criticam-se as relações de dominação do primeiro mundo sobre os demais países

Fonte: Adaptado de Cãlas e Smircich (1996).

A partir das abordagens feministas, o conceito de gênero foi sendo moldado, o qual no início apareceu como uma tentativa de compreender as relações entre os sexos e, após, as relações de gênero foram relacionadas ao contexto social, cultural e histórico. De acordo com Cramer, Neto e Silva (2002), as diferenças sexuais são compreendidas numa dada sociedade, num grupo, em um contexto determinado por um processo histórico, caracterizando o gênero como uma construção social (SUARÉZ, 1997; LOURO, 2000; GHERARDI & POGGIO, 2001; CAPPELLE, 2006; MELO, MAGESTE E MENDES, 2006).

Os movimentos feministas do século XIX e início do século XX buscavam a transformação da condição da mulher na sociedade, ou seja, busca por direitos igualitários, como o acesso a participação na cena eleitoral, grupos que se articularam e apresentaram consistência em seus projetos e propostas, alcançando a implantação de políticas públicas para as mulheres no Brasil (BLAY, 1999; COELHO, 1999; GONÇALVES, 2006; BRANDT et al. 2017).

Assim como na cena eleitoral, a participação e inserção das mulheres do mercado de trabalho, levantou questões sobre as relações de trabalho entre a mão de obra masculina e feminina. Segundo Cramer, Neto e Silva (2002), grande parte dos discursos organizacionais pregaram e ainda pregam sobre a igualdade de oportunidades e condições de trabalho para o sexo feminino e masculino, porém, ainda existem evidências com relação à desigualdade da participação da mulher no mercado de trabalho.

De acordo com Betiol (2000), a entrada das mulheres no mercado de trabalho foi decorrente da I Guerra Mundial, principalmente, nos países envolvidos com a guerra. Assim como para Leskinen (2004), a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para frente das batalhas, enquanto suas esposas ficavam responsáveis pelos negócios da família. Com o término das guerras, muitos homens perderam suas vidas, os que sobreviveram ao conflito se encontravam impossibilitados de voltar a assumir seus antigos postos de trabalho, sendo assim, as mulheres se sentiram obrigadas a assumir as funções dos seus maridos para manter o sustento da família ou procurar trabalhos fora do ambiente doméstico (ESPÍNDOLA, 2012).

Stearn (2010) afirma que, após as guerras cessarem, as mulheres passaram a ser introduzidas no trabalho fabril no XVIII e XIX, dessa forma, tinham além do antigo trabalho doméstico, um trabalho remunerado e fora do lar.

Além disso, os empresários preferiam as mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes; elas sujeitavam-se a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia, trabalhando, muitas vezes, em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego (PINTO MARTINS, 2008).

A década de 90 foi marcada pelo fortalecimento da participação da mulher no mercado de trabalho, havendo aumento no poder aquisitivo da mulher, aumento no nível de escolaridade e redução da defasagem salarial que ainda existe em relação aos homens (BESSA, 1996). Porém, mesmo com esse fortalecimento da mulher no mercado de trabalho, segundo Probst (2012), na década de 90, as mulheres ainda recebiam bem menos que os homens, o equivalente a 63% do rendimento deles, ocupando cargos inferiores e com menos responsabilidades, apesar do nível de escolaridade ser igual ou maior que a dos homens. Ainda hoje isso acontece, o salário de homens ocupando o mesmo cargo é maior que o das mulheres. Segundo estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento em 2009, os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de

instrução, tipo de emprego ou de empresa. No Brasil, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução.

Ao longo dos anos, têm ocorrido mudanças na dinâmica do trabalho e na economia mundial e brasileira e transformações relevantes na participação das mulheres no mercado de trabalho; processo o qual, a cada dia, deixa de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o sistema de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente (GARCIA; CONFORTO, 2012).

Além disso, a entrada da mulher no mercado de trabalho tem potencializado a ocorrência de profundas mudanças na dinâmica organizacional. Vários fatores como aumento da escolaridade, diminuição da taxa de fecundidade e aumento do número de divórcios, tem contribuído para que as mulheres ocupem espaços e posições que antes eram ocupados apenas por homens (MIRANDA, 2010; LUCAS et al., 2010). Segundo Ost (2009), a queda da taxa de fecundidade e o aumento no nível de instrução da população feminina são os principais fatores que vêm acompanhando a crescente inserção da mulher no mercado e a elevação de sua renda.

Da mesma forma, Bruschini e Puppini (2004) afirmam que, como a queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias, maior expectativa de vida para as mulheres, aumento no nível de escolaridade e qualificação, e aumento do número de famílias chefiadas por mulheres, aliadas às mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, mostram que a mulher está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo.

A inserção no mercado de trabalho, conquista ou meta da maioria das mulheres, é valorizada, sobretudo, por possibilitar a construção de sua autonomia, ou ao menos por trazer independência econômica em relação aos (seus) homens [...] a maioria das brasileiras acumula o trabalho fora remunerado, ao trabalho doméstico não pago, a contragosto suportando a experiência estafante da dupla jornada – um dos traços mais característicos de sua identidade de gênero (VENTURI; RECAMÁN, 2004, p. 28).

Desde o fim do século XX, as mulheres, em razão de sua crescente participação no mercado de trabalho, realizam uma dupla jornada de trabalho, ou seja, a do trabalho no espaço público e aquele realizado na esfera doméstica. O perfil das mulheres foi remodelado, pois além de trabalhar e ocupar cargos de responsabilidade assim como os homens, a mulher ainda realiza outros papéis tradicionais, como o de ser mãe, esposa e dona de casa (ESPÍNDOLA, 2012). A mulher passou a não somente ser vista como cuidadora, mas também como responsável por contribuir no sustento da família (SILVA; OLIVEIRA, 2014).

Segundo Carvalho (2016), as mulheres que já constituíram famílias, não se desvincularam das tarefas domésticas, tendo que exercer uma dupla jornada, ou seja, além de

trabalhar fora de casa, também é responsável pelas atividades relacionadas ao lar, porém aquelas com maior poder aquisitivo tendem a “terceirizar” os serviços domésticos, e nota-se a participação masculina nos serviços domésticos, porém de forma pouco expressiva. De acordo com Krein e Castro (2015), a naturalização dos papéis de gênero contribui para uma dinâmica desigual de trabalho que atribui às mulheres a realização da dupla jornada. Mattar e Diniz (2012) afirmam que apesar dos homens estarem mais atentos e responsáveis por seus filhos, participando mais ativamente na vida dos filhos e nos cuidados, estes ainda são exceções, e não a regra. Ou seja, não é somente a mulher que está se inserindo mais no espaço público e está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo, também nota-se uma mudança na identidade dos homens, mesmo que em menor grau.

Em relação ao trabalho realizado na esfera doméstica, Soares e Saboia (2007) em uma pesquisa realizada com base nos dados do IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005, verificaram que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho não acarreta o abandono das tarefas domésticas, sendo que 92% das mulheres cuidam de afazeres domésticos, enquanto para os homens ocupados esse percentual é de 51,6%. E nas faixas etárias onde a inserção das mulheres no mercado de trabalho é maior e que coincide com a presença de filhos menores, a intensidade do trabalho doméstico ainda é mais elevada. Ainda segundo as autoras, nas famílias formadas por casal, também chamadas de famílias nucleares, a carga de trabalho doméstico das mulheres aumenta, em média, cerca de 1 hora, a cada filho que se tem.

A mulher ainda não se sente valorizada pelo exercício de sua dupla jornada, pois, além de trabalhar fora, quando chega a casa tem de desempenhar os papéis de mãe, esposa e dona de casa, não havendo o reconhecimento esperado (OLIVEIRA; TRAESEL, 2008).

Whitaker (1996) considera sempre haverá um malabarismo, sendo em menor ou em maior grau, para que a mulher consiga equilibrar a dupla jornada de trabalho ou, até mesmo, as jornadas superpostas, processo em que a mulher vai e vem de uma esfera de trabalho para outra como, por exemplo, levando os filhos ao dentista ou buscando-os na escola, representando diferentes papéis sociais. Para as mulheres, ao buscar realização em um âmbito perde espaço em outro, porém elas não deixam de exercer nenhum desses papéis, em razão da “gratificação, mesmo que implícita, de buscar atender à demanda cultural contemporânea de ser capaz de dar conta de tudo” (OLIVEIRA; TRAESEL, 2008, p.13).

Alguns homens continuam a reproduzir a dominação masculina que coloca as mulheres numa posição desfavorável quanto ao seu reconhecimento social e a divisão injusta

de tarefas (TEIXEIRA; BOMFIM, 2016). Os próprios homens identificam que capacidade de conciliar múltiplos papéis é uma característica inerente à mulher (MACHADO, 2012).

Apesar do incentivo existente para que as mulheres busquem adentrar na esfera pública, elas se sentem responsáveis e cobradas pelo cuidado do lar e dos filhos e ainda encontram dificuldades para conciliar o trabalho e as atividades relacionadas a casa (FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009).

Percebem-se alterações na vida social, na família e no trabalho das mulheres e a necessidade de conciliar o trabalho realizado fora de casa, as atividades domésticas, a maternidade (ARAÚJO; SCALCON, 2006). Uma alternativa encontrada por algumas mulheres para facilitar o equilíbrio entre suas vidas profissionais e familiares foi reduzir o número de filhos ou abrir mão de serem mães ou reduzir ou postergar a maternidade para depois da carreira profissional (JAIME, 2011; CARVALHO, 2016).

Pode-se afirmar que a inserção das mulheres no mundo do trabalho, que é baseado em alguns valores masculinos, ainda não é vista com naturalidade, pois a gravidez ainda é vista como uma adversidade no ambiente corporativo, visto que na prática percebe-se uma discriminação velada, em decorrência do afastamento da mulher, por conta de sua gravidez (MIRANDA, 2010).

Ainda hoje, no que se refere à mulher, ao ocupar cargos diferenciados e que envolvam maior prestígio, deve-se levar em consideração fatores como a idade, classe, raça, preferência sexual e o status geopolítico. Portanto, como ressalta Brito (2000), as diferenças nas experiências femininas no âmbito do trabalho são profundamente marcadas pelos traços históricos do colonialismo e imperialismo. Em vista disso, as mulheres precisam se destacar no trabalho, produzir mais, serem melhores, para ocupar as mesmas posições que os homens (SILVA, 2015).

Martins et al. (2010), apontam que fatores oriundos da esfera privada interferem diretamente na carreira das mulheres profissionais e as impedem de assumir novas atribuições. As possibilidades de ascensão feminina, de maiores salários e prestígio podem ser comprometidas, porque é difícil ponderar a ocupação de cargos de comando nas organizações e as responsabilidades do papel social de esposa e mãe (CARVALHO, 2016). A menor mobilidade da mulher é outro fator que dificulta seu avanço na hierarquia organizacional, a qual exige constantes viagens e, geralmente, a mulher não abre mão de deixar os filhos sozinhos em casa ou mudar a moradia da família em função da demanda da empresa, quando o contrário quase sempre ocorre com os homens (NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Nas organizações [...] as relações de gênero estão inseridas nas disputas por promoções e cargos nas empresas. Muitas vezes, se usa como justificativa para a conquista de uma posição ou para o sucesso no desempenho de uma função, o fato de um empregado ser homem ou mulher (CAPPELLE, 2006, p. 94-95).

Segundo Luca (2001), é visível o crescimento da participação da mulher em altos cargos nas empresas, na política e outras ocupações consideradas masculinas. Porém, ainda hoje, as mulheres encontram dificuldades para se chegar a cargos mais altos dentro da organização, sendo encontradas em menores proporções do que os homens, havendo a existência de um afunilamento hierárquico, tal fenômeno é chamado como “teto de vidro” (*glass ceiling*) (HYMOWITZ E SCHELLHARDT, 1986; MORRISON et al, 1991; STEIL, 1997).

Esse conceito, surgido no final dos anos 1980, nos Estados Unidos, caracteriza uma barreira invisível e sutil que as mulheres, geralmente, não conseguem alcançar (STEIL, 1997), ou seja, as mulheres conseguem chegar até certo ponto da estrutura hierárquica, sendo improvável alcançar os cargos mais altos nas organizações, pois há a existência de um “teto” em que elas não conseguem ultrapassar, tais cargos parecem estar destinados apenas aos homens.

Até mesmo aquelas mulheres que ascenderam continuamente na hierarquia acabaram em algum momento esbarrando em uma barreira invisível. A suíte executiva parecia ao seu alcance, mas elas simplesmente não conseguiam romper o teto de vidro (EAGLY; CARLI, 2007, p. 4).

Para ultrapassarem o “teto de vidro”, as mulheres têm que se adaptar às exigências organizacionais específicas e ao ambiente que as próprias organizações lhe oferecem e permitam (BELLE, 1993). Atualmente, as mulheres têm conseguido ultrapassar o “teto de vidro” e alcançarem os cargos mais altos, porém, para isso, muitas vezes, elas precisam se qualificar mais e trabalhar mais do que os homens e, muitas vezes, acabam recebendo menos que os homens ocupando a mesma posição. Teston e Filippim (2016) afirmam que o preconceito quanto ao gênero feminino ainda é observado nas organizações, mesmo homens e mulheres ocupando cargos semelhantes.

Segundo Meyerson e Fletcher (2000, p. 136) essas barreiras vão além do teto, pois “não é o teto que está segurando o progresso das mulheres, é toda a estrutura das organizações em que trabalhamos: o alicerce, as vigas, as paredes, o próprio ar”. Ou seja, para os autores, para as mulheres ascenderem aos níveis hierárquicos mais altos, as barreiras que bloqueiam o seu avanço não são somente as que dizem respeito a elas, mas sim também ao seu redor.

Para Eagly e Carli (2007), a terminologia “teto de vidro” deveria ser substituída por “labirinto”, pois “teto de vidro” representa uma barreira invisível e impenetrável em um nível hierárquico específico das organizações, ignorando a complexidade dos obstáculos que a mulher pode enfrentar ao longo da carreira, assim a ideia de “labirinto” remete a várias formas de chegar ao alto nível hierárquico, sem barreiras absolutas, porém ainda com dificuldades.

Para diminuir essas disparidades entre homens e mulheres – jornada de trabalho, salário, cargo mais alto, idade, área de trabalho, etc. – as organizações públicas muitas vezes se diferem das organizações privadas, começando pela forma de ingresso, que, no caso do setor público, é, na maioria das vezes, via concurso público, o que torna a entrada e ascensão na carreira mais meritocrática e universal (MIRANDA, 2010).

Assim como a forma de ingresso por meio de concurso público é igual para homens e mulheres, o mesmo ocorre na questão salarial, conforme destaca Puppin (1995), assim como os meios para a ascensão na carreira, ou seja, os planos de carreira são iguais. Porém, de acordo com Miranda (2010), este último pode inferir nos cargos de confiança, ou seja, aqueles que são escolhidos pela pessoa que ocupa um cargo maior e, com isso, pode haver propensão quanto ao gênero que possa vir a subir de cargo. Nesse caso, as desigualdades de gênero podem se manifestar de forma mais declarada, pois nas organizações ocorrem conflitos de interesses e relações de poder (MELO, 2003).

Na gestão pública gerencial, há o compromisso com os resultados, pois, diferentemente da iniciativa privada, o setor público não tem que buscar lucro, mas sim eficiência em suas ações e resultados para a sociedade (ALECIAN; FOUCHER, 2001).

É importante destacar que, apesar da entrada da mulher no mercado de trabalho brasileiro ter sido tardia, as conquistas vieram aos poucos, até que as mulheres começaram a ganhar voz ativa na sociedade (AQUILINI; COSTA, 2013). E foi a partir da inserção feminina no espaço organizacional, que as relações de trabalho foram ganhando novos significados (BETIOL, 2000). Além disso, as mudanças foram significativas: aumento do número de trabalhadores na família, diminuição de residentes na casa, crescente participação da mulher na força de trabalho, queda da fecundidade, aumento do número relativo de mulheres como cabeça da família, queda no padrão alimentar, dentre outras conquistas (GARCIA, 2004).

Existem pesquisas que confirmam que as mulheres estão estudando mais, trabalhando mais e chefiando famílias (BRITO, 2000; AQUILINI; COSTA, 2003; FONSECA, 2005; SCORZAFAVE; MENEZES-FILHO, 2006; BRUSCHINI, 2007; D’ALONSO, 2008). Porém,

nem tudo ainda é tão vitorioso como deveria, um ponto que ainda se difere entre homem e mulher no quesito profissional, está nas diferenças salariais, que podem ser fruto de discriminação. Além disso, a possibilidade de crescimento na carreira ou oportunidades de exercer determinadas funções, o trabalho da mulher ainda sofre limitações. Tanto no meio familiar e privado, no âmbito do trabalho e público, ainda pode-se notar desequilíbrios entre homens e mulheres (CAPPELLE et al., 2004). Especialmente no ambiente rural, que é historicamente composto por trabalhadores homens, e o trabalho das mulheres era exercido apenas no que diz respeito à família e a casa e, ainda hoje, o meio rural carrega consigo vestígios da sociedade patriarcal.

Dois fatores que contribuíram para a desigualdade de gênero foram a herança cultural machista e a entrada tardia das mulheres no mercado de trabalho que, a partir das revoluções e lutas femininas (1960 – 1970), passaram a buscar condições igualitárias, mostrando que tinham competência para realizar as mesmas funções do que os homens no mercado de trabalho e não somente para atividades relativas ao lar.

2.2 Mulheres na pesquisa científica

A produção científica mundial tem crescido exponencialmente nos últimos anos. Porém, ainda com todo esse progresso, mais de 70% da produção mundial pertence principalmente aos Estados Unidos, à comunidade Europeia e ao Japão. Há crescimentos espetaculares em alguns países, em especial, China e Irlanda, os mais significativos (GLANZEL, LETA; THIJIS, 2006). Como reflexo do aumento da produção científica, há também um aumento considerável na disputa por recursos para pesquisa e diminuição de recursos públicos, o que desperta a necessidade de conhecer o perfil dos pesquisadores do país, para analisar se o aumento da pesquisa está associado a uma mudança no perfil da massa científica brasileira e, principalmente, a progressão da ascensão feminina nesse espectro (COIMBRA JR, 2003).

Em relatório recente, a UNESCO revelou que as mulheres representam apenas 28% do conjunto de pesquisadores de todo o mundo. Esse número se torna menor quando comparado à participação de mulheres em posições hierárquicas mais elevadas. Elas também teriam menos acesso a financiamento, redes e cargos de destaque, conjuntura que as coloca em desvantagem para a publicação científica de alto impacto (UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION, 2016).

Analogamente à produção científica mundial, a atividade científica brasileira se configura como predominantemente masculina, conforme Tabak (2002) expressa em seu estudo. Para a autora, há no Brasil uma quantidade significativa de estudantes do sexo feminino que se direciona para as profissões tradicionalmente consideradas femininas, constatando uma forte influência de estereótipos de gênero na educação formal.

A primeira universidade brasileira foi criada em 1920, ela era mais voltada ao ensino do que à pesquisa e elitista, e foi durante o governo do presidente Getúlio Vargas (1930-45) com a criação do Ministério de Educação e Saúde, que as universidades foram beneficiadas e começaram a se expandir, podendo ser elas públicas ou privadas (OLIVEN, 2002).

Segundo Oliven (2002) foi a partir da década de 40, com a expansão da rede de ensino de nível médio e a maior aceitação da participação da mulher no mercado de trabalho, principalmente no magistério, novos cursos pertencentes às Faculdades de Filosofia passaram a ser frequentados pelas moças que ingressavam na universidade e aspiravam dedicar-se ao magistério de nível médio.

Barroso e Mello (1975) observam que foi marcante o crescimento da participação feminina no ensino superior entre 1956 e 1971, porém essa participação não ocorreu de modo uniforme, pois o aumento da concentração se dá, sobretudo, naquelas carreiras tidas como femininas definidas culturalmente como mais apropriadas à mulher.

No Brasil, ainda é recente a expansão da comunidade científica e da ciência, pois até no século XX,

O número de instituições voltadas para a ciência era muito limitado e foi no final dos anos de 1960, com a edição do Plano Estratégico de Desenvolvimento Nacional, que a questão científica e tecnológica surgiu como presença constante no planejamento nacional (LETA, 2003, p. 274).

Antigamente, a educação era um fator essencial de diferenciação entre homens e mulheres, pois as oportunidades de treinamento e formação em instituições de pesquisa existentes na época eram limitadas e predominantemente destinadas aos homens, o que refletia no campo social, cultural e científico (AZEVEDO et al., 2004).

No início das universidades no Brasil, na década de 1920, eram aceitos apenas alunos homens e só a partir da década de 1940 que as mulheres começaram a participar desse ambiente estudantil, porém apenas no curso de magistério, ou seja, após concluído o curso superior de magistério, as mulheres se dedicavam ao exercício da profissão de professor. Com o passar dos anos, as mulheres passaram a entrar em outros cursos além do magistério.

Em meados do século XIX foram fundadas as primeiras instituições destinadas a preparar os professores para a prática docente. As chamadas

escolas normais, embora a princípio atendessem a uma clientela de ambos os sexos, o que era inovador para a época, logo passaram a apresentar frequência predominantemente feminina. Ao se formar, as novas mestras ou iam dar aulas em poucas vagas existentes no primário para meninas ou, mais frequentemente, eram contratadas como perceptoras ou professoras particulares, nas casas ou fazendas das famílias abastadas (BRUCHINI; AMADO, 1988, p.5).

No início, as escolas chamadas normais, mais tarde chamadas de curso de magistério, tinham alunos do sexo masculino e feminino, porém a segregação da época permeou nesse meio e essas escolas passaram a acolher predominantemente mulheres. Além disso, destacam-se as seguintes razões para a profissão de professora, principalmente de primário, ser feminizada: salário baixo, vocação e profissão considerada adequada para conciliá-la com as atividades de casa.

Os homens certamente foram pouco estimulados a seguir a carreira, pois os salários não eram atraentes, sendo considerado desonroso e até mesmo humilhante para os homens exercerem essa profissão (BARRETO, 1980). Ainda mais pelo aumento da urbanização e o movimento econômico que girava em torno da cultura do café, fazia com que os homens caminhassem por esse outro caminho (DEMARTINI; ANTUNES, 1993).

Sob influências de algumas correntes de pensamento do século XIX, o professorado primário era visto como extensão das atividades maternas e, no começo do século seguinte, correntes de pensamento voltadas para discussões sobre diferenças “naturais”, influenciavam todas as medidas adotadas na área educacional, acentuando ainda mais os preconceitos existentes (BRUSCHINI; AMADO, 1988).

De acordo com as autoras (p.5), segundo essas correntes,

a mulher, e somente ela, era dotada biologicamente pela natureza com a capacidade de socializar as crianças, como parte de suas funções maternas, e considerando que o ensino de crianças, na escola elementar, era visto como extensão dessas atividades, o magistério primário, desde o século passado, começou a ser considerado profissão feminina por excelência.

Assim como para Cramer, Neto e Silva (2002), a participação da mulher na educação está concentrada no ensino fundamental, pois segundo os autores ocorre uma “identificação com o processo de aprendizagem e o afeto” (p. 2). Ou seja, há uma ligação direta entre ensinar com o fato de ser mãe e suas atribuições.

Para Campos (1989), essa feminização da Escola Normal foi um resultado de dois movimentos: por um lado, as mulheres estavam ganhando mais espaço na sociedade, em razão das transformações nos valores e, por outro, notava-se a permanência de certos padrões básicos de comportamento.

Com a profissionalização do magistério, o magistério primário se consolidou como

única profissão respeitável e única forma institucionalizada de emprego para as mulheres de classe média até o final da década de 30. Posteriormente, com o crescimento econômico do país, novas opções profissionais se abriram às mulheres e, em muitos casos, se firmaram também como atividades essencialmente femininas (secretárias, enfermeiras, etc.) (DEMARTINI; ANTUNES, 1993, p.8).

Para ilustrar, dados do ano de 1971 são apresentados na Tabela 1, a quantidade total e o percentual de matrículas de graduação por sexo e área geral do conhecimento neste, evidenciando o grande número de mulheres em profissões como o magistério, serviço social e enfermagem.

Tabela 1 – Número total e percentual de matriculados em cursos de graduação por sexo e área geral do conhecimento no ano de 1971 (Continua)

Área Geral do Conhecimento	Total	% F	% M
Engenharia	1.314.433	3	97
Agronomia	91.485	7	93
Veterinária	21.100	13	87
Ciências Econômicas e Adm. de Empresas	348.120	15	85
Direito	307.624	25	75
Arquitetura	12.753	36	64
Odontologia	24.488	35	65
Medicina	129.125	24	76
Farmácia	8.370	50	50

Tabela 1 – Número total e percentual de matriculados em cursos de graduação por sexo e área geral do conhecimento no ano de 1971 (Conclusão)

Área Geral do Conhecimento	Total	% F	% M
Física, Química, Matemática e Biologia	70.020	49	51
Comunicações	8.278	52	48
Educação Física	19.579	44	56
Letras, Ciências Humanas e Filosofia	149.318	77	23
Serviço Social	6.685	95	5
Enfermagem	3.065	94	6
TOTAL	2.514.443	15,7	84,3

Fonte: MEC. Serviço de Estatística da Educação e Cultura. Sinopse Estatísticas do Ensino Superior (1971)

De acordo com a tabela 1, observa-se que há grande diferença percentual de homens e mulheres na maioria dos cursos de ensino superior. Os cursos de engenharia e agronomia é gritante a baixa participação de mulheres, sendo respectivamente 3% e 7%, sendo essas áreas tidas como masculinas. Assim como as áreas tidas como femininas que são serviço social e enfermagem, com respectivamente 95% e 94% de presença feminina. Cabe ressaltar a área de letras, ciências humanas e filosofia que mais de $\frac{3}{4}$ dos alunos matriculados eram mulheres.

Passos (1997) tem uma atitude otimista com relação à presença feminina em carreiras tidas como masculinas, por considerar que essa participação, mesmo que pequena, representa um avanço, pela possibilidade de ampliação numérica de mulheres nessas áreas, podendo igualar a questão de gênero no ensino superior.

Tabela 2 – Número total e percentual de matriculados em cursos de graduação por sexo e área geral do conhecimento no ano de 2013

Área Geral do Conhecimento	Total	% F	% M
Agricultura e Veterinária	178.413	45,5	54,5
Ciências Sociais, Negócios e Direito	2.958.690	57,0	43,0
Ciências, Matemática e Computação	441.406	31,0	69,0
Educação	1.371.767	72,7	27,3
Engenharia, Produção e Construção	1.017.328	31,5	68,5
Humanidade e Artes	163.090	55,8	44,2
Saúde e Bem-Estar Social	984.769	76,5	23,5
Serviços	166.767	60,7	39,3
Não aplicável ¹	23.747	45,9	54,1
TOTAL	7.305.977	57,2	42,8

Fonte: Censo da Educação Superior. Inep/Deed (2013).

¹ Não aplicável: Corresponde à Área Básica de Ingresso - ABI.

A partir da tabela 2, verifica-se que as áreas de saúde e bem-estar social e educação há mais matriculadas mulheres, sendo 76,5% e 72,7% respectivamente. E as áreas que menos são procuradas pelas mulheres são engenharia, produção e construção e ciências, matemática e computação, essas áreas representam 31,5% e 31,0% das mulheres matriculadas. Observa-se que a área de conhecimento agricultura e veterinária está quase em equidade, sendo representado por 45,5% de mulheres.

Comparando as tabelas 1 (ano 1971) e 2 (ano 2013) pode-se concluir que, além do aumento de matriculados e conseqüentemente vagas em universidades públicas e privadas, em quase 3 vezes, o percentual de mulheres cursando ensino superior aumentou drasticamente, de 15,7% para 57,2%, sendo que, atualmente, as mulheres são a maioria.

Porém ainda se nota que as áreas de saúde, bem-estar social e educação ainda são áreas com maior presença feminina, assim como engenharia e computação são predominantes

dominadas por homens. Nas demais áreas não se nota a discrepante diferença entre matriculados homens e mulheres, com destaque para a área agrônômica que, em 1971 tinha apenas 7% de mulheres matriculadas e em 2013, 45,5%, considerando um avanço para a igualdade de gênero nessa área.

Em uma perspectiva histórica, Lessa et al. (2014) afirmam que a academia foi construída a partir de valores de dominação e controle tipicamente masculinos, conseqüentemente, a elaboração do conhecimento científico pode ser identificada como uma atividade tipicamente masculina. Do mesmo modo, Yamamoto e Ichikawa (2007, p. 28) afirmam que,

A construção do saber foi iniciada pelos homens e teve continuidade sem ser questionada, por muito tempo, pela sociedade. Na condição dominante, eles criaram uma ciência carregada de objetividade e racionalidade e que trazia implícita a promessa da criação de um mundo melhor, onde haveria a possibilidade de previsão e controle dos fatos mais importantes da humanidade.

Historicamente, o saber universal, de acordo com Löwy (2000), era privilégio de uns, principalmente dos homens, e foi usado como uma ferramenta de opressão para impor o ponto de vista dos dominantes. Ainda segundo a autora, as correntes de pensamento inspiradas pelo movimento de mulheres, movimento anticolonial e movimento negro, contestaram a existência de um ponto de vista único sobre a história e sobre a sociedade.

Essas correntes juntam-se às ideias desenvolvidas por historiadores e sociólogos das ciências que refutam a imagem da ciência como atividade homogênea realizada por observadores neutros e intercambiáveis que observam a natureza de um ponto de vista de “nenhum lugar” e preferem ver nela o crescimento de práticas disciplinares que se fundam sobre pontos de vista múltiplos (LÖWY, 2000, p.32).

As universidades só passaram a admitir efetivamente as mulheres em seus quadros de discentes e docentes no início do século XX, assim, a ciência se estruturou em bases quase que exclusivamente masculinas, por meio de discursos e práticas nada neutros (SCHIEBINGER, 2001).

Em determinadas áreas de conhecimento ocorre um processo conhecido como “feminização de hierarquias acadêmicas” (CAPUTO, REQUENA; VARGAS, 2012), de divisão por sexo na ciência. As mulheres se concentram nas chamadas áreas ditas mais brandas da pesquisa, entre essas, principalmente a saúde, ciências sociais e humanas (CARVALHO; SOUSA, 2012) e nas posições de base ou intermediárias da carreira. Seguindo a mesma lógica, as mulheres recebem menos financiamento à pesquisa do que os homens (LARIVIÈRE et al., 2011).

De acordo com Cabral (2006), o equilíbrio entre sexos tende a ser alcançado em carreiras como a Ciências Biológicas, da Saúde e Sociais Aplicadas; nas Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes e as disparidades são apresentadas “[...] em carreiras como a física, a engenharia e as ciências da computação, o processo de feminização ainda encontra diversos tipos de barreiras, resistindo a uma igualdade/equidade de gênero” (p. 65).

Assim como nos cursos de graduação em que há esta feminização das profissões, no trabalho há uma divisão entre os sexos, decorrente das relações sociais. Para Kergoat (2009, p. 67), “a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho resultante das relações sociais de sexo, essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade”.

Essa forma particular da divisão sexual do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT, 2007). O que reforça o domínio masculino no campo da produção, pela ótica do sistema capitalista.

A divisão sexual do trabalho assume formas conjunturais e históricas, constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas. A subordinação de gênero, a assimetria nas relações de trabalho masculinas e femininas se manifestam não apenas na divisão de tarefas, mas nos critérios que definem a qualificação das tarefas, nos salários, na disciplina do trabalho. A divisão sexual do trabalho não é tão somente uma consequência da distribuição do trabalho por ramos ou setores de atividade, senão também o princípio organizador da desigualdade no trabalho (LOBO, 1991).

Brito e Oliveira (1997, p. 252) ressaltam que:

A divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino.

Conforme Humphrey (1987), a divisão sexual do trabalho é um processo que não se resume a alocar homens e mulheres em estruturas ocupacionais, perfis de qualificação e tipos de postos de trabalho já definidos. Da mesma maneira, a qualificação é uma construção social fortemente sexuada, marcada pelos gêneros, é uma dimensão fundamental do processo de

constituição das categorias que vão estruturar a definição dos postos de trabalho e dos perfis de qualificação e competências a eles associados.

Com o passar dos anos, ocorreram transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher, assim como a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades pelas mesmas (BRUSCHINI; PUPPIN, 2004). O fato é que, embora a presença das mulheres na ciência tenha aumentado, os números ainda são muito pequenos.

Segundo dados divulgados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), em 2001 as mulheres tinham 55% das bolsas oferecidas e, em 2011, esse dado mantém-se praticamente o mesmo, com 56%. Em relação às bolsas de mestrado e doutorado, a presença feminina também segue uma tendência estável que vai de 50% a 52%, de 2001 a 2011, entre os/as bolsistas de mestrado; e entre 49% e 51%, no mesmo período, entre os/as bolsistas de doutorado. O crescimento das mulheres brasileiras nos estágios iniciais de formação de pesquisadores é um reflexo direto do intenso processo de escolarização pelo qual passou essa população (GUEDES, 2012).

Mulheres são maioria entre os novos doutores (51,5% entre os titulados no Brasil) e também entre os docentes do ensino superior (55%), de acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP, 2008). Nas universidades públicas brasileiras, a proporção é menor, com 45% de mulheres entre os docentes.

Dados do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq mostram que estão cadastrados na Base, cerca de 128,6 mil pesquisadores, dos quais as mulheres respondem exatamente pela metade do contingente brasileiro. Porém, como líderes dos grupos de pesquisa, ainda são minoria, sendo elas 45% do total de líderes, ante 39% no ano 2000 (CNPq, 2010).

Segundo dados da FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo), as pesquisadoras eram 43% do total de cientistas em São Paulo. Ainda de acordo com este estudo, mulheres apresentaram 42% das solicitações de financiamento à FAPESP em 2010. Considerando as solicitações de apoio para a grande área de Ciências Agrárias o crescimento foi de 23% em 1992 para 40% em 2010. E na área de Ciências Exatas e da Terra, o crescimento foi de 24% em 1992 para 26% em 2010 (FAPESP, 2011). Ou seja, essas áreas ainda são consideradas como masculinas, o que se observa pelos números apresentados na pesquisa, porém, acredita-se que o crescimento ocorrido em 8 anos seja sinônimo de mais crescimento nos próximos anos.

A respeito à participação de mulheres em eventos e publicação de artigos observa-se que há mais publicações masculinas, assim como a presença de homens em congressos são

maiores. Uma análise da União Americana de Geofísica (AGU) mostra que, entre 2012 e 2015, a presença feminina entre os revisores foi de 20%. Além disso, apenas 27% dos artigos publicados têm mulheres como primeiras autoras. Em contraste, os autores da análise mostram que a porcentagem de artigos aprovados para publicação apresentados por mulheres é ligeiramente maior que a de homens (61% a 57%) (LERBACK; HANSON, 2017).

Sobre os motivos para essa menor representação, os autores mencionam como causa o fato de as mulheres receberem menos convites para avaliar artigos do que os homens. No entanto, elas também recusam mais os convites, possivelmente, por conta da sobrecarga de trabalho. (LERBACK; HANSON, 2017).

Em questão de publicação, Filho et al. (2005) exprimem que estamos em uma nova ordem mundial, que tem como denominador comum e diferenciador, o conhecimento, ou seja, o número de publicação não é fator de maior importância.

A temática da proteção do conhecimento e transferência de tecnologias é complexa. Deve-se superar os pré-conceitos e a desinformação e a questão da proteção do conhecimento ganhará grande amplitude no âmbito das instituições de pesquisa e das universidades. Essas, surgidas com a missão de gerar conhecimento científico e formar recursos humanos qualificados para a sociedade, progressivamente, são induzidas a participar de atividades que têm como foco a promoção do desenvolvimento econômico, ou simplesmente, a geração de conhecimentos tecnológicos capazes de gerar valor econômico aos produtos e serviços (FILHO et al., 2005, p.38).

Um estudo realizado por um grupo de pesquisa sediado na Universidade de Washington, Estados Unidos, indica que a participação de mulheres na publicação de artigos científicos está crescendo em praticamente todas as áreas do conhecimento no mundo, sendo que as mulheres representam 21,9% de todos os autores identificados na base Jstor (Journal Storage). Mas entre os papers com um único autor 17% foram elaborados por mulheres e 83% por homens, ou seja, há menos mulheres na posição de autor principal (PIERRO, 2013).

Para Caregnato et al. (2016) a linguagem que as pessoas de um determinado grupo usam entre si e quanto melhor articulado internamente for um campo, mais força terão no sentido de deter um capital que lhes garanta prestígio na academia e na sociedade. Portanto, as mulheres devem se unir para que a sua posição, muitas vezes vista como subordinada ou não vista, mude e elas consigam exercer o seu trabalho, ser visíveis e prestigiadas.

Velho e Leon (1998) apontam que padrões de produção científica e trajetória de investigação nos campos científicos também deveriam ser socialmente construídos e incorporados de alguma forma às distinções de gênero presentes no âmbito da academia e dos campos científico e tecnológico. No entanto, é visível uma limitação das análises com recorte

de gênero na construção das estatísticas oficiais sobre o sistema nacional de ciência e tecnologia (MELO; LASTRES; MARQUES, 2004).

Embora atualmente exista dominância numérica feminina em algumas áreas do conhecimento, a imagem de cientista ainda é associada ao masculino (LESSA et al., 2014), Abramo; D'Angelo e Caprasecca (2009) apontam em seu estudo que a preponderância masculina também é fortemente observada, por exemplo, quando se comparam os dados da participação feminina e masculina no desempenho das funções de gestão e cargos de diretorias em pesquisas. Os dados mostram que, mesmo nos Institutos de Ciência liderados pelas mulheres, os homens ainda são maioria no desempenho dessas funções.

Segundo dados do IBGE (2010), as mulheres correspondem a 44% de todos os trabalhadores brasileiros, mas a participação vai caindo conforme aumenta o nível hierárquico. Elas representam 37% dos cargos de direção e gerência. E nos comitês executivos de grandes empresas, as mulheres são apenas 10% no Brasil. Não se tem dados de mulheres que ocupam cargos de diretorias em institutos de pesquisas, porém acredita-se que os números não são diferentes da realidade das mulheres executivas.

Apesar das conquistas de mulheres, tanto na ciência como pelos seus direitos civis, ainda existem impedimentos, fazendo com que as invisibilidades permaneçam (COSTA, 2006). Schiebinger (2008) explica que a discriminação feminina vai além da segregação territorial e hierárquica (ocupação de cargos mais elevados pelos homens), pois, além delas, também ocorre o fenômeno da segregação institucional (baixa presença feminina em instituições de prestígio).

Estudo realizado por Abramo; D'Angelo e Caprasecca (2009), aponta as diferenças entre gêneros na pesquisa e sugerem mudanças para que essa realidade seja transformada. Apesar de atualmente haver tendências à manutenção da presença da mulher na academia e na ciência, ainda há reflexos de mecanismos de segregação, indicando maiores dificuldades para a mulher se situar favoravelmente no exercício profissional (OLINTO, 2003).

Frente a todas essas dificuldades encontradas pelas mulheres na sua valorização na pesquisa, estudos que abordem essa discussão se fazem extremamente necessários para que sirvam como ponto de partida para discussão que tenham como objetivo mudar essa realidade do cenário atual.

2.3 Mulheres do café

Historicamente, o trabalho realizado por mulheres era visto como invisível perante a sociedade e, muitas vezes, além do trabalho destinado à família e a casa, elas “ajudavam” os maridos com as atividades no campo. As mulheres conquistaram bastante espaço no mercado de trabalho, porém ainda falta muito para que a igualdade de gênero seja, de fato, conquistada.

Ao fazer um regaste histórico sobre como era a organização do trabalho da economia cafeeira do Rio de Janeiro, no período 1850-88, Mello (1978) menciona que a escravidão negra no Brasil foi a forma dominante de organização do trabalho durante o período colonial (1500-1822). E no período imperial (1822-89), o trabalho servil foi o modo predominante de organização do trabalho formado pelas províncias produtoras de café, onde as fazendas cafeeiras utilizavam, em sua quase totalidade, trabalhadores escravos, até a abolição final da escravatura em 1888. O trabalho na cultura cafeeira era realizado por homens e as mulheres realizavam serviços domésticos.

A totalidade da abolição da escravatura foi realizada durante a fase ascendente do ciclo do café na economia brasileira e, como consequência da abolição, as fazendas de café passaram a receber trabalhadores livres europeus, em sua maioria italianos (MELLO, 1978).

Com a modernização da agricultura, houve alterações significativas nas relações de trabalho e, como consequência, uma nova dinâmica no mercado de trabalho. Com a implantação do trabalho livre na agricultura em meados do século XIX, o trabalho familiar passa a ser argumentado (MESQUITA; MENDES, 2012), pois a mulher que antes era limitada apenas aos serviços domésticos passa a participar de outras atividades gerais no campo, principalmente da colheita de café. Além disso, a mão de obra feminina possibilitou aos empresários uma considerável redução dos custos unitários da mão de obra (MELO; DI SABBATO, 2006).

Segundo Schmitz e Santos (2013), o que acontece é que, além das explorações do trabalho nas classes sociais, há também a exploração hierárquica de dominação de homens sobre mulheres, que incorre em uma relação patriarcal, sustentada por ambos os sexos. Na agricultura, o patriarcado pode ser identificado quando se define o (a) chefe de família.

A ideologia da agricultura familiar aponta que o chefe da família (o pai) é a pessoa que possui as condições ideais para participar de todo o processo de trabalho e, na ausência do pai, o filho ou outro membro da família maior de idade, não sendo do sexo feminino, poderá assumir o seu lugar (WOORTMANN; WOORTMANN, 1997).

Como o homem é considerado o chefe da família e é ele que tem o poder na tomada de decisões referentes à unidade de produção, as mulheres possuem dupla ou tripla jornada de trabalho que muitas vezes é invisível aos olhos da família (SCHMITZ; SANTOS, 2013, p. 5).

Apesar de as mulheres possuírem, muitas vezes, dupla ou tripla jornada de trabalho, os seus trabalhos são invisíveis perante a sociedade. De acordo com Siliprandi (2011), o trabalho exercido pelas mulheres nas tarefas agrícolas – além do trabalho doméstico – é considerado apenas como uma ajuda dentro da família e seus conhecimentos e experiências são menosprezadas. Garcia (2004) complementa que o trabalho da mulher na agricultura familiar é quase sempre considerado como ajuda, pois as atividades no meio rural são pertencentes ao homem, sendo de sua responsabilidade e obrigação, não competindo à mulher trabalhar no campo, mas sim só ajudar quando necessário e cuidar sempre das atividades relacionadas à casa e à família.

Do mesmo modo, Paulilo (1987) cita em seu trabalho que o trabalho exercido pelas mulheres, assim como o das crianças, é considerado “leve”, sendo essa classificação associada a diferentes remunerações:

maior para o trabalho “pesado”, menor para o “leve”, mesmo que ambos demandem o mesmo número de horas ou que o esforço físico exigido por um tenha como contraponto a habilidade, a paciência e a rapidez requeridas pelo outro. O que determina o valor da diária é, em suma, o sexo de quem a recebe (PAULILO, 1987, p. 67).

Ou seja, a classificação do trabalho “leve” e “pesado” está relacionada ao gênero e não ao menor dispêndio de esforço e energia. Trabalhos realizados por mulheres são, portanto, menos remunerados.

Análogo a isso, Scott e Cordeiro (2006) ressaltam que as atividades no campo estão divididas por um viés de gênero, segundo a exigência de maior ou menor dispêndio de energia física. As tarefas mais “leves” como raleio, e outras na colheita e pós-colheita, são destinadas às mulheres, e os homens realizam trabalhos considerados “pesados”, em que esforço físico é mais exigido, como implantação do parreiral, pulverização, poda, amarrão, pós-poda e serviços mecanizados em geral (CAVALCANTI, ANDRADE; RODRIGUES, 2012).

Assim, segundo Mesquita e Mendes (2012), a gratuidade do trabalho da mulher na agricultura brasileira apresenta e significa enorme prejuízo em várias esferas, quer seja psicológica que pode remeter a inferioridade de seu labor em detrimento daquele desenvolvido em semelhança pelos homens. O não reconhecimento do seu trabalho traz enfraquecimento para as relações familiares ao tempo em que reforça a submissão ao homem.

Burg e Lovato (2007) justificam que a marginalização feminina na formação profissional agrária é decorrente de elas não serem capazes de realizar trabalhos que requerem muita técnica e não se relacionarem com o espaço público adequadamente. Portanto, “a falta

de conhecimento e de treinamento faz com que as mulheres fiquem com as tarefas consideradas de menor prestígio e importância” (p. 1525). Porém, mesmo com maior escolaridade, ainda há problemas na inserção de mulheres nas áreas agrárias.

Vale ressaltar que, o excesso de tarefas na unidade de produção familiar constitui-se num elemento que dificulta a participação das mulheres em atividades relacionadas à formação profissional (PAULILO, 2003). Segundo Alves (1997), a representação do trabalho feminino é vista como inferior ao trabalho realizado por homens, pelo fato de que, pela origem histórica e social, a mulher tem que conciliar as tarefas domésticas com as profissionais.

Cansadas de não ter reconhecimento por seus trabalhos e não se sentirem valorizadas, no final do século XX, as mulheres resolveram se juntar em movimentos sociais e reivindicar pela igualdade de gênero no meio rural, um exemplo é o Movimento de Mulheres Agricultoras (PAULILO, 2000). Do mesmo modo, Sales (2007) afirma que o crescimento de grupos de mulheres e o aparecimento de lideranças no Ceará têm reafirmado o aprendizado das mulheres.

A organização das trabalhadoras estimula suas lideranças a pensar sobre as desigualdades de gênero, e, a partir desse olhar, as trabalhadoras começam a discutir sobre a invisibilidade do seu trabalho na agricultura familiar camponesa. As trabalhadoras rurais percebem que as atividades produtivas desenvolvidas no grupo familiar têm um significado econômico; não são simplesmente uma *ajuda* (SALES, 2007, p. 439).

As mulheres passam a se constituir como força de trabalho, e não apenas como mão de obra disponível e remanejável no grupo doméstico, por meio do trabalho assalariado (STOCKLE, 1986). Além disso, com o passar dos anos, foi crescendo o interesse em se compreender melhor a problemática do trabalho feminino nas relações entre trabalho e família.

Dados do IBGE revelam que as mulheres do campo são responsáveis por quase a metade da renda familiar rural, com 42,4%. Elas estão tomando decisões e se responsabilizando pela gestão e administração do negócio. Segundo Vinhas (2016), de 1991 a 1998, apenas 1% das propriedades rurais tinha uma mulher como responsável pela tomada de decisões. Atualmente, esse percentual chega a 10%. O perfil de quem atua no segmento agropecuário vem evoluindo com o passar dos anos. Atualmente, homens e mulheres exercem atividades semelhantes no dia a dia na agricultura e pecuária.

Não só de trabalhadores rurais vive o café, em sua linha produtiva, há diversos postos ocupados por mulheres, não sendo um mais importante que o outro, assim como nos institutos

de pesquisas de café, que há mulheres que se destacam por seu trabalho e visam a melhorar e aumentar a produtividade no campo. Para tanto, com este trabalho, objetiva-se contribuir com o campo de estudos organizacionais, levantando um debate que ainda não existe, com a preocupação das relações de trabalho vivenciadas pelas mulheres pesquisadoras de café, além de conhecer quem são elas (e quantas), haja vista que ainda não existem trabalhos referentes a esse tema.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como compreensivo e exploratório, pois o que se busca é a compreensão do fenômeno que, contudo, ainda não foi muito explorado no campo dos estudos organizacionais.

A abordagem compreensiva diz respeito à “conexão de sentido, a compreensão, o mundo da vida, as ações e relações sociais, o indivíduo, a identidade, a alteridade, a subjetividade, os valores, os ideais, as fabulações” (IANNI, 2003, p. 21).

O estudo exploratório tem como principal objetivo familiarizar-se com o fenômeno que será investigado, de modo que a pesquisa social seja conduzida a explorar esse fenômeno, proporcionando uma maior compreensão e precisão do mesmo (THEODORSON; THEODORSON, 1970; BABBIE, 1986). Além disso, tem por objetivo conhecer a variável de estudo tal como se apresenta, seu significado e o contexto onde ela se insere (QUEIRÓZ, 1992).

O método utilizado será o qualitativo, pois o que se procura com este trabalho é desvelar processos sociais que ainda são pouco conhecidos. Visará à realização de uma avaliação contextual e não mais uma compilação analítica numérica (RAMPAZZO, 2005). Segundo Godoy (1995), a análise qualitativa permite compreender melhor um fenômeno no contexto em que ele ocorre, de modo que o pesquisador busque o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas.

Para a compreensão do fenômeno, é preciso considerar todos os dados, as pessoas e o ambiente em questão devem ser observados como um todo e não tratados apenas como uma variável (GODOY, 1995). A análise qualitativa tem como foco o processo e não o produto, ou

seja, visa a “verificar como determinado fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias” (GODOY, 1995, p. 63).

Godoy (1995) comenta também que, inicialmente, se parte de questões amplas a serem levantadas e, no decorrer do estudo, estas vão se estreitando ou tomando diferentes caminhos. Destaca-se, além disso, o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente de estudo, evidenciando uma interação entre os atores envolvidos.

Acredita-se que o uso do método qualitativo é o mais adequado para esta pesquisa, visto que não existe nenhum trabalho sobre o número de mulheres pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais e nem sobre as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam. Portanto, o que se busca é a compreensão dessas relações, por meio das vivências e relatos das mulheres pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais. Ademais, será realizada pesquisa bibliográfica, ou seja, buscar, na literatura, existente o embasamento teórico para dissertar sobre o tema em questão e construir o estudo.

3.2 Sujeitos da pesquisa

Caracterizam-se como sujeitos desta pesquisa, mulheres pesquisadoras de café no sul de Minas Gerais. Após o mapeamento das instituições de pesquisas na região, sendo elas universidades, institutos e empresas, foi realizado um levantamento das pesquisadoras, as quais foram selecionadas pelo critério de acessibilidade, considerando-se a sua disponibilidade de participarem da pesquisa. A quantidade de entrevistadas foi limitada pelo critério de saturação dos dados coletados, quando as informações obtidas começaram a se repetir nas entrevistas.

Optou-se por essa região, pelo fato de a produção de café ser expressiva e por haver diversos centros de pesquisas na área. A busca pelo aumento da produção cafeeira, comercialização e consumo de cafés de qualidade aumenta, cada vez mais, incentivando a pesquisa científica a proporcionar soluções tecnológicas inovadoras para o desenvolvimento sustentável do agronegócio brasileiro e visando a melhorias nos canais de comercialização, venda e consumo da bebida.

Para tanto, procurou-se mulheres que pesquisam sobre o café em diferentes áreas e que possuem tempo na área da pesquisa variados para diversificar a amostra e os discursos. A legenda utilizada para os trechos das entrevistas com as pesquisadoras utilizados na análise de dados foi: Pesq, acompanhada do número atribuído a entrevistada de acordo com o tempo na pesquisa, sendo o número 1 a pesquisadora que está há mais tempo trabalhando com pesquisa

e 13 a que está há menos tempo. Além disso, para proteger a identidade das empresas citadas durante as entrevistas, assim como universidades e institutos, os nomes dos mesmos foram suprimidos por letras.

3.3 Coleta de dados

A coleta de dados quantitativa foi realizada por meio de pesquisas documentais em instituições de pesquisa e em sites especializados, a fim de levantar dados sobre as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais, inseridas em instituições de pesquisa.

A construção do corpus da pesquisa em sua fase qualitativa foi orientada pela seguinte forma de coleta de dados: entrevistas realizadas em organizações, instituições e centros de pesquisa com mulheres pesquisadoras de café selecionadas pelo critério de acessibilidade, considerando-se a disponibilidade de participarem da pesquisa.

As entrevistas foram feitas individualmente, pois possibilita alcançar uma variedade de impressões e percepções que os sujeitos possuem em relação às variáveis de estudo. Conforme Richardson (1999, p. 160), “é uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas. É um modo de comunicação no qual determinada informação é transmitida”.

A opção pela técnica de entrevista semiestruturada foi dada em função de proporcionar ao entrevistador melhor entendimento e captar os diversos pontos de vista dos entrevistados, pois permite a caracterização de dados direcionados e a livre interferência do pesquisador em aspectos específicos de cada entrevistado (RAMPAZZO, 2005). Ou seja, há um roteiro previamente estruturado, mas que poderá ser modificado a partir das respostas dos sujeitos entrevistados. Esse tipo de entrevista, permite que as respostas sejam pessoais expressando a sua subjetividade (VERGARA, 1998).

As entrevistas foram inspiradas na temática de narrativas, que, segundo Weller (2009) é uma técnica de coleta de dados que busca gerar textos narrativos sobre as experiências vividas pelos sujeitos da pesquisa que nos permitem identificar as estruturas sociais que moldam essas experiências. Além do mais, as entrevistas narrativas contribuem para a compreensão das estruturas processuais dos cursos de vida ou trajetórias dos sujeitos pesquisados (SCHÜTZE, 2011).

Destaca-se a preocupação com a proporção de entrevistas selecionadas, portanto a amostra da pesquisa é intencional, pois há direcionamento específico da caracterização e

seleção dos participantes (RAMPAZZO, 2005), levando em consideração a representatividade dos sujeitos em etapas do sistema agroindustrial e tempo de atuação na área de pesquisadora.

Para a composição da referida amostra, os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual permite a manutenção do sigilo de identidade e também a possibilidade de suspender e encerrar a entrevista a qualquer momento, e estarem dispostos a passar por uma entrevista gravada. Após esse procedimento, foi realizada a transcrição literal dos fragmentos que respondiam aos objetivos da pesquisa.

3.4 Análise de dados

Nesta fase do estudo, foi realizada a organização e análise de todo material coletado, por meio da pesquisa documental e das entrevistas. A partir do conteúdo gerado pelas entrevistas, a análise dos dados qualitativos se deu pelo processo de análise de conteúdo temática, que revelam as representações sociais, a partir de um exame de certos elementos constitutivos.

Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, que permite a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção. Salienta-se o caráter social da análise de conteúdo, uma vez que é uma técnica com intuito de produzir inferências de um texto para seu contexto social de forma objetiva (BAUER; GASKELL, 2002).

Quanto à interpretação, a análise de conteúdo transita entre dois polos: o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade (BARBIN, 1977). É uma técnica que exige do pesquisador, disciplina, dedicação, paciência e tempo. Faz-se necessário também, certo grau de intuição, imaginação e criatividade, sobretudo na definição das categorias de análise. Jamais se esquecendo, do rigor e da ética, que são fatores essenciais (FREITAS, CUNHA; MOSCAROLA, 1997). Esse processo indutivo, procura-se não apenas compreender o sentido da fala dos entrevistados, mas também buscar-se-á outra significação ou outra mensagem por meio ou junto da mensagem primeira (FOSSÁ, 2003).

Assim como para Olabuenaga e Ispizúa (1989), a análise de conteúdo é uma técnica para ler e interpretar o conteúdo de documentos, incluindo o conteúdo das entrevistas que, analisados adequadamente, abrem portas ao conhecimento de aspectos e fenômenos da vida social de outro modo inacessíveis. Bardin (1977) ressalta a importância do rigor na utilização

da análise de conteúdo, a necessidade de ultrapassar as incertezas, e descobrir o que é questionado.

Diante do conteúdo gerado pelas entrevistas, ocorreu a exploração do material, que consiste na construção das operações de codificação, ou seja, o evidenciamento das unidades de análise temáticas ou simbólicas. Bardin (1977) define codificação como a transformação, por meio de recorte, agregação e enumeração, com base em regras precisas sobre as informações textuais, representativas das características do conteúdo. Portanto, é nessa fase que o texto das entrevistas e de todo o material coletado é recortado em unidades de registro, identificando as palavras-chave para a realização da categorização.

Na análise temática, visa-se ao critério de relevância, segundo o qual devem-se ressaltar outros aspectos dos dados sem que, necessariamente, tenha havido sua repetição no conjunto do material coletado (TURATO, 2003).

As distribuições das categorias de análise foram feitas de acordo com a coleta de dados por meio das entrevistas semiestruturadas e se deu pelo processo de análise de conteúdo por grade mista, sendo as categorias fixas de análise definidas pelos objetivos específicos e as categorias flexíveis adaptáveis às demandas de análise emergentes dos discursos das entrevistas semiestruturadas (BAUER; GASKELL, 2002). Portanto, foram organizadas as partes da apresentação dos resultados com seus temas centrais e subtemas, considerando-se o referencial proposto. Os temas e subtemas a partir dos quais a análise temática foi organizada são apresentadas no quadro 2.

Quadro 2 - Categoria de análise de dados

<p>1. Conhecendo as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais</p> <p>1.1 O processo para se tornar pesquisadora</p> <p>1.2 Razões para ser pesquisadora</p> <p>1.3 Sentimentos pela profissão</p>
<p>2. O trabalho exercido pelas mulheres pesquisadoras</p> <p>2.1 Cotidiano de trabalho</p> <p>2.2 Vida pessoal x vida profissional</p>
<p>3. Relações de trabalho e de gênero e as perspectivas sobre a mulher na pesquisa de café</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Em uma etapa posterior, esses temas foram transformados em subtítulos e intertítulos do capítulo a seguir, intitulado As pesquisadoras de café, onde são apresentados os resultados da dissertação.

4 AS PESQUISADORAS DE CAFÉ

Neste item, serão apresentadas as análises e resultados das categorias de dados após sua classificação temática.

4.1 Conhecendo as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais

Primeiramente, foram realizadas pesquisas documentais com o intuito de se chegar a um número absoluto de mulheres pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais, como conclusão das buscas, chegou-se ao número 19, sendo essas pesquisadoras atuantes em instituições públicas de pesquisa e concursadas nas mesmas.

Para essa investigação, foram entrevistadas 13 pesquisadoras, que atuam em diversas áreas de pesquisa, às quais foram aplicadas entrevistas semiestruturadas, sendo 6 das entrevistadas pertencentes ao grupo de pesquisadoras concursadas, as demais entrevistadas não possuem vínculo de trabalho permanente com essas instituições, estando vinculadas como bolsistas de pesquisa.

Essas pesquisadoras foram selecionadas por um processo de amostragem intencional, levando em consideração a representatividade dos sujeitos em etapas do sistema agroindustrial, tempo de atuação na área de pesquisa e a disponibilidade de cada uma delas para as entrevistas. Houve também a preocupação em abranger todo o sul de Minas Gerais, sendo que as entrevistas foram realizadas com pesquisadoras de 5 diferentes instituições/órgãos de pesquisa.

É notável a divisão das pesquisadoras em dois grupos distintos: um, das pesquisadoras que têm filhos e que são casadas, e outro, das pesquisadoras que são mais jovens, solteiras e sem filhos. Mudanças causadas pelas relações de gênero são visíveis na sociedade, pois o trabalho, para ser considerado em primeiro plano pelas mulheres, exige que elas abram mão da maternidade. Sendo assim, o modelo tradicional de família faz com que as mulheres mais jovens adiem ou neguem a maternidade para seguirem com a carreira. Uma “escolha” que não deveria existir, pois os homens não têm que fazer esse tipo de escolha.

Tabela 3 - Faixa etária das pesquisadoras entrevistadas

Faixa etária	F.a.	F.r.
21 a 30 anos	6	46.15 %
31 a 40 anos	1	7.70 %
41 a 50 anos	2	15.38 %
50 a 60 anos	3	23.07 %
60 a 70 anos	1	7.70 %
TOTAL	13	100 %

Fonte: Dados descritivos na entrevista

De acordo com a tabela 3, pode-se perceber que quase metade das entrevistadas (6) possuem entre 21 a 30 anos, o que evidencia que, com o passar dos anos, a presença feminina na área de pesquisa acadêmica voltada para o café tem crescido. Além disso, verificou-se que a disponibilidade das pesquisadoras mais novas de participarem da pesquisa é maior e de mais fácil acesso do que das pesquisadoras sêniores.

Tabela 4 - Estado civil

Estado civil	F.a.	F.r.
Solteira	7	53.84 %
Casada	5	38.46 %
Separada	1	7.70 %
TOTAL	13	100 %

Fonte: Dados descritivos na entrevista

Quanto à situação conjugal, a maior parte delas é solteira (7), fator que facilita a inserção da mulher no mercado de trabalho e ascensão, pois as mesmas não têm preocupação com atividades relacionadas a casa, casamento e filhos, número quase igual ao de casadas (5).

Uma das entrevistadas é separada. Em relação ao número de filhos, a maioria ainda não tem nenhum filho (7), não se percebendo uma dupla e/ou tripla jornada de trabalho, sendo um fator que pode facilitar o seu trabalho como pesquisadora. Aquelas que têm filhos encontram ou já encontraram dificuldades em conciliar o trabalho de pesquisadora com a esfera familiar. Soares e Saboia (2007), em uma pesquisa realizada com base nos dados do IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005, verificaram que, para cada filho que um casal tem no Brasil, a carga de trabalho doméstico das mulheres aumenta, em média, 1 hora.

Tabela 5 - Número de filhos das pesquisadoras entrevistadas

Número de filhos	F.a.	F.r.
Um filho	2	15.38 %
Dois filhos	3	23.07 %
Três filhos	1	7.70 %
Nenhum filho	7	53.85 %
TOTAL	13	100 %

Fonte: Dados descritivos na entrevista

O nível de escolaridade das pesquisadoras é muito elevado, em razão da qualificação necessária para o exercício dessa profissão. Além disso, muitas instituições de pesquisa exigem alta escolaridade (doutorado), sendo sempre preciso se especializar e buscar conhecimento constantemente.

Tabela 6 - Grau de escolaridade (Continua)

Escolaridade	F.a.	F.r.
Graduação	1	7.70 %
Mestrado	6	46.15 %

Tabela 6 - Grau de escolaridade (Conclusão)

Escolaridade	F.a.	F.r.
Doutorado	4	30.77 %
Pós-doutorado	2	15.38 %
TOTAL	13	100 %

Fonte: Dados descritivos na entrevista

Cabe ressaltar que a pesquisadora que tem graduação, na tabela 6, está com o mestrado em andamento e 4 das 6 pesquisadoras que possuem mestrado, estão com o doutorado em andamento.

As formações em ensino superior das entrevistadas são distintas, porém, todas elas com o foco no café, sendo elas: administração, agronomia, engenharia agrícola, engenharia de alimentos, engenharia florestal e turismo. Quanto à área de trabalho, as atuações também são bastante diversas, sendo elas: doenças de plantas, microbiologia, fitotecnia, entomologia, geoprocessamento, qualidade de sementes e grãos, qualidade do café na pós-colheita, tendências do café, consumo de café, cafeterias, cafeicultura familiar, agroecologia. E quanto ao tempo, atuando na área de pesquisa, variou de um a 44 anos, sendo a média de 17 anos.

A maioria das entrevistadas relatou que começaram a pesquisar quando ingressaram no mestrado e algumas delas (as que possuem idade menor) começaram na graduação com a iniciação científica. Portanto, nota-se o aumento de estímulo aos alunos de graduação para a área de pesquisa, por meio do programa de iniciação científica, contemplando o aluno com uma bolsa de apoio à pesquisa.

4.1.1 O processo para se tornar pesquisadora

Ao contarem sua trajetória de vida, pensando em uma linha do tempo, destacando os principais pontos de sua história de vida até chegar aos dias atuais, foi possível que as entrevistadas refletissem sobre si, suas trajetórias, suas dificuldades, conquistas, vitórias, etc.

Optou-se por pensar em uma linha do tempo, pois como a memória humana muitas vezes é falha, não seria possível recuperar todo o processo vivido e como foi vivido com

riqueza de detalhes. Se um fato foi lembrado, muitas vezes remetendo às conquistas dessas mulheres em chegar a seus atuais cargos, de algum modo, foi marcante na vida delas.

Durante as entrevistas, foi notado que as expressões faciais, pausas nos relatos e uso de interjeições revelavam também surpresas, alegrias, tristezas, saudades, dúvidas e até mesmo certo espanto. Sorrisos e lágrimas não foram contidos. Evidenciando que nem sempre tudo são flores, essas mulheres lutaram muito para conquistar uma posição de respeito na sua área de pesquisa e ainda lutam para, cada vez mais, ocupar espaços antes tidos como masculinos e quebrarem esse estereótipo de que tanto no meio acadêmico quanto no campo a presença da mulher é velada.

Relatos das entrevistadas que possuem mais tempo na área da pesquisa de café, mostram exatamente como era difícil para a mulher ingressar em um curso masculino, pois, antigamente, as mulheres faziam o curso de magistério e, muitas vezes, as matérias que aprendiam eram sobre como ser mãe, evidenciando como na época o trabalho das mulheres era apenas cuidar dos filhos, do marido e da casa ou exercer a profissão de professora.

O curso de magistério era destinado para as moças casarem, era, elas eram preparadas, tanto que maioria das minhas, algumas colegas já tinham o casamento combinado pra quando elas concluíssem o curso, a gente tinha uma disciplina que era trabalhos manuais que a gente tinha que fazer um enxoval de bebê, então, embora a melhor coisa que tem acontecido na minha vida sejam meus filhos, naquela época eu tinha 17 anos, não era o que eu queria naquela ocasião né, então isso me deu, naquela época eu já comecei a sentir isso sabe, uma coisa assim, os homens continuavam a estudar, estavam fazendo curso científico pra terem base pra passar no vestibular e a mulher, no máximo algumas faziam pedagogia ou letras, qualquer coisa tudo direcionado pra ensinar ou pra casar. (Pesq1)

Assim como a Pesq1, a Pesq2 também conta sobre como o magistério era uma das poucas e mais prováveis opções para a formação das mulheres.

Eu fiz um curso que se chamava normal, que é a habilitação pra magistério, é o que as mulheres faziam, na época né, só que desde nova, eu sempre fui inquieta com essa questão de gênero também sabe, e eu não queria fazer o que tava reservado só pra mulheres fazerem, né, então eu terminei o magistério pra ser professora, né, seguir a carreira de professora, mas insatisfeita com isso, eu parei tudo e fui estudar pra fazer o vestibular, mas pai e filho de, é, são sete irmãos, seis irmãos, família grande, funcionário público, meu pai não tinha condição de me manter fora, estudando fora, então a opção que eu tinha era fazer engenharia, ou agronomia ou engenharia agrícola que eram os cursos que me interessavam aqui na Universidade X, então fiz engenharia agrícola e quando eu me formei, eu sempre fui uma boa aluna, aplicada e quando eu formei, eu já tinha um convite pra ir trabalhar na Empresa A, quando eu formei, não tinha concurso público, então entrei na Empresa A direto, né formei e já fui pra Empresa A, e daí tudo foi uma sequência lógica e natural, porque dentro da Empresa A existe um programa de capacitação e você então, se você quer, você vai naturalmente fazer o mestrado, o doutorado ou pós-doutorado. (Pesq2)

De acordo com os trechos das entrevistadas expostos, as mulheres eram minoria no curso da área agrária, sendo esse um curso predominantemente masculino. As mulheres da época eram quase todas encaminhadas para fazer o curso normal, também conhecido como magistério. Assim como corroboram as autoras Bruschini e Amado (1988), quando afirmam que o magistério era tido como uma profissão feminina, pois era visto como extensão das atividades maternas e somente a mulher era vista como dotada de capacidade para socializar as crianças. Analogamente, Cramer, Neto e Silva (2002) apontam que a participação da mulher na educação como professora, ou seja, o ato de ensinar, está diretamente ligado às responsabilidades de ser mãe.

A educação demonstrava essa diferenciação de gênero nitidamente, pois, segundo Azevedo et al. (2004), as oportunidades de estudo, treinamento e formação em instituições de pesquisa eram destinadas somente aos homens. De acordo com Barroso e Mello (1975), a participação feminina no ensino superior cresceu 1956 e 1971, porém de modo uniforme, pois o maior crescimento ficou concentrado nas carreiras tidas como femininas.

O curso de magistério era um caminho natural para as mulheres de antigamente (década de 1970, 1980), poucas eram as que desviavam desse caminho. Ser professora era uma profissão considerada feminina, pois apenas as mulheres eram capazes de alfabetizar, educar, socializar e cuidar das crianças, sendo essas atribuições semelhantes ao papel de mãe. Além disso, muitos cursos de magistério eram destinados também à preparação da mulher para o casamento. Algumas mulheres não concordavam que deveriam se casar, ter filhos e/ou ensinar, naquela época, elas queriam mais do que isso e começaram, então, a se inserir em cursos tidos como masculinos, como na área agrária.

Os cursos superiores relacionados às ciências exatas e da terra, como agronomia e engenharia agrícola, eram predominantemente masculinos e o mercado de trabalho nessas áreas não era diferente: muitas empresas não aceitavam mulheres para trabalhar. Após concluir o curso de engenharia agrícola, a Pesq2 recebeu um convite para trabalhar na Empresa A, em que afirmar ter sido um convite e destaca o fato de ela ter sido uma ótima aluna durante a sua graduação, influenciando diretamente no seu emprego após formada. As mulheres precisavam, e ainda precisam, se destacar, produzir mais, ser melhores, para ocuparem as mesmas posições que os homens (SILVA, 2015).

Fiz agronomia em uma época em que mulheres eram uma minoria no curso né, nós éramos 73 na turma, apenas duas mulheres, então era um ambiente bem adverso para as mulheres, porque o curso era tido como um curso mais masculino, mas com todo o esforço né, apesar disso a gente fez um bom curso e ao concluir o curso superior de agronomia em 72, é, a realidade já

era também de dificuldade, uma vez que várias empresas, várias instituições não aceitavam mulheres agrônomas, então estreitava muito as possibilidades de trabalho né, e aí eu fiz seleção para o mestrado na Universidade Y, passei e fui selecionada também para trabalhar na Empresa B, e eu optei por trabalhar, né, entrei na empresa onde eu estou até hoje, foi meu único emprego, e uma vez trabalhando, eu fiz meus cursos de mestrado e doutorado, aqui na Universidade X mesmo, onde eu formei e estou até hoje trabalhando com pesquisa. (Pesq1)

A formação de Pesq1 foi em agronomia, ela era uma das poucas mulheres que havia em sua sala de aula: em uma turma de 73 alunos, havia apenas 2 alunas mulheres, tendo a mesma concluído o curso em 1972. O curso de agronomia era dominado pelo sexo masculino, diferentemente de hoje em dia, que o número de homens e mulheres está próximo de se igualar nesse curso. De acordo com dados do IBGE (1971), é possível verificar que apenas 7% dos alunos de graduação em agronomia eram mulheres. E já em 2013 (IBGE, 2013), a área de conhecimento agricultura e veterinária está quase em equidade, sendo representado por 45,5% de mulheres e 54,5% de homens matriculados em cursos de graduação. Portanto, é possível afirmar que, em 40 anos, as mulheres ganharam espaço nos cursos agrários, área considerada masculina, visto que, em número, estão quase em igualdade.

Além disto, a Pesq1 afirma ter feito os cursos de mestrado e doutorado na mesma universidade em que se graduou e trabalha, ou seja, não houve necessidade de mobilidade para a realização da pós-graduação, o que é um fator que facilita a inserção no trabalho para a mulher, principalmente para aquelas que são casadas e têm filhos e cujos companheiros não estariam dispostos a se deslocar com elas.

Assim como relatado pelas entrevistadas que possuem mais tempo na área da pesquisa de café, uma das entrevistadas mais novas relatou que, apesar da influência da família em ela escolher o curso de agronomia, a sua mãe não queria que ela fizesse o curso, pois era para o irmão dela ter feito. Segundo Ribeiro (2006), a socialização infantil de meninos e meninas é diferente e os modelos de feminilidade pensados e exigidos pelas próprias meninas estão presentes nas brincadeiras. Assim, desde pequenas, as crianças são habituadas a distinguir coisas, atitudes e até mesmo profissões de meninos e meninas.

Na minha casa é eu e o meu irmão, então tem um homem e uma mulher, e minha mãe é dentista, meu pai é cafeicultor, agricultor, e quando começou a ter essa questão da gente formando e tudo, a gente ia pra roça, aí o meu pai colocava meu irmão no trator pra ele andar, pra brincar, e eu ficava de fora, e eu falava: pai, eu também quero sentar aí, eu quero andar aí; não, você não pode, só seu irmão; aí ainda teve uma outra vez que o empregado lá da fazenda, foi ensinar meu irmão a dirigir o trator, e o meu irmão: não, não gosto; e o meu irmão não ia, não, aí eu fui, sentei lá e pedi pro empregado do meu pai me ensinar, ele me ensinou, aí eu fui bem melhor do que meu irmão aí o meu irmão foi, resolveu fazer odonto, que é a profissão da minha mãe, e

eu resolvi fazer agronomia, e já quando eu decidi fazer agronomia, minha mãe, ela foi contra, falou: ‘eu não quero, eu não quero isso, e era pro seu irmão ter feito, você vai fazer odonto’; falei: ‘mãe eu não quero, eu quero fazer agronomia’. (Pesq8)

Apesar da resistência da mãe na escolha da profissão, a Pesq8 seguiu o seu sonho, se formou, concluiu o mestrado, está com o doutorado em andamento e pretende continuar na área de pesquisa de café. Pode-se notar que, para os pais da entrevistada, há uma divisão sexual do trabalho, sendo que ela, como mulher, deveria seguir os passos da mãe e também ser dentista, e seu irmão, desde pequeno, foi instruído a brincar no trator e dirigi-lo, ou seja, seguir a profissão do pai. Para Kergoat (2009), essa divisão entre os sexos é resultante das relações sociais que foram historicamente moldadas para cada sociedade. A divisão sexual do trabalho constrói-se como prática social, ora conservando tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas na indústria, ora criando modalidades da divisão sexual das tarefas (LOBO, 1991).

Então eu fiz agronomia por causa do café e no primeiro período eu vim aqui, procurei o professor H, que eu falei: ‘ah, eu quero agronomia por causa de café’, então vou procurar algo já, pra eu trabalhar com café. Então em 2009 eu entrei, já comecei a trabalhar de iniciação científica com café, aí trabalhei praticamente sempre com a parte de manejo no campo, aqui eu comecei a pesquisa com irrigação e depois com sombrite, também na cafeicultura, e dando sombra pro cafeeiro. Formei, aí, quero continuar a minha pesquisa e com café, aí fiz o mestrado, também com professor H, isso em 2013, aí eu já fui trabalhar mais na parte de melhoramento, estudando alguns grãos que tinha tamanho maior, pra uma maior bebida, pra uma bebida melhor. Depois, eu terminei o mestrado e continuei no doutorado, também com professor H, com café, agora mais na parte de otimização da água, tentando buscar algumas alternativas que amenize o estresse hídrico da planta, por causa das mudanças climáticas, aquecimento global, e pretendo também continuar na pesquisa e com café. (Pesq8)

No terceiro período de administração (graduação), como eu já falei, eu entrei no Centro J, trabalhando na área de cafeterias e varejo, de consumo também. Recentemente eu fiquei uns dois anos como coordenadora do grupo, sai recentemente, acho que o projeto, eu trabalhar com café me ajudou demais na, no mestrado e pra entrar no doutorado também, eu descobri minha paixão e resolvi que era isso que eu queria seguir, fiz tudo direto né, graduação, terminando eu fiz o mestrado, agora eu tô no doutorado. (Pesq10)

Ao entrar na universidade, a Pesq8 já sabia que queria se especializar no café, pois desde criança teve contato com o campo, pelo fato de seu pai ser produtor da cultura. Desde o início da graduação, ela foi orientada por um professor homem, que a acompanha até hoje no doutorado, sendo este um modelo profissional para ela. Portanto, as duas pessoas que a influenciaram na área foram dois homens, então, o modelo profissional seguido também tende a ser masculino.

O mesmo processo aconteceu com a Pesq10 que, assim que terminou a graduação, ingressou no mestrado e, com o título de mestre, logo em seguida entrou no doutorado. A área de formação da Pesq10 é em administração, tanto na graduação como no mestrado e doutorado. Porém com uma diferença em relação à maioria das entrevistadas: o curso era de administração, mas as linhas de pesquisas em que ela atuou mantiveram-se voltadas para o café.

A Pesq10 afirma que descobriu a sua paixão trabalhando com o café, mais especificamente na área de cafeteria, varejo e consumo. Além disso, o pai dela é professor e pesquisador de café e pode tê-la influenciado a seguir essa trajetória acadêmica.

Mesmo tendo cursado administração e esse não sendo um curso agrário e sim em ciências sociais, o campo de estudo é vasto, sendo o café uma possibilidade de estudo. No movimento da terceira onda, a perspectiva do café passa a ser de um produto artesanal e não de *commodity* (GUIMARÃES, 2016), o que pode ter trazido mais interdisciplinaridade para estudar o café, abrangendo, por exemplo, as áreas de serviço, consumo e marketing, que também pode estar aumentando o acesso de mulheres a essa área de pesquisa.

Além disso, como pode ser visto anteriormente, de todos os pesquisadores cadastrados na base de dados do CNPq, a metade é formada por mulheres, portanto, os números de mulheres na pesquisa, assim como em cursos de mestrado e doutorado, estão aumentando e se igualando ao número de homens, ou seja, as mulheres estão conseguindo se qualificar e estão começando a alcançar os mesmos cargos que os homens.

Nota-se que, antigamente o processo para se tornar pesquisadora era mais complicado pelo fato de ser mulher, principalmente nas áreas agrárias, por ser uma área considerada masculina, pois a mulher era preparada através do curso de magistério para casar e ter filhos e/ou para ser professora primária, pois era uma profissão que as características deveriam ser semelhantes à função de mãe.

O conhecimento era limitado a homens, com o passar dos anos, houve a inserção de mulheres em cursos, treinamentos e formação em instituições de pesquisa e hoje, o número de homens e mulheres matriculados em cursos superiores é quase igual. Assim como na educação, no mercado de trabalho não foi diferente, a entrada das mulheres foi tardia, além de terem uma dupla jornada de trabalho (trabalho doméstico e fora de casa), ainda há áreas e cargos que são restritos aos homens. Ainda hoje, as mulheres lutam por direitos iguais: para conseguir ocupar cargos altos dentro das organizações, para ganhar o mesmo tanto que os homens ocupando a mesma posição, para serem ouvidas, etc.

4.1.2 Razões para ser pesquisadora

Neste item, serão apresentadas as razões e as explicações que foram relevantes na escolha da profissão de pesquisadora pelas entrevistadas, profissão esta que cada vez mais tem atraído a atenção dos jovens.

O mercado de trabalho em empresas é hostil, além disso, segundo Baltar (1996), uma característica típica do mercado de trabalho brasileiro é a economia de baixos salários. O que se pode notar no trecho abaixo é exatamente isto, uma recém-formada que foi para o mercado de trabalho, porém a única proposta de emprego recebida tinha um salário muito baixo e sem reconhecimento, e não era o que ela esperava.

Ah, então assim, eu não, eu não vou mentir pra você, o mercado de trabalho na minha área, quando eu me formei, eu recebi uma proposta de emprego, eu iria trabalhar por turno e ganhar um salário e meio, então eu fiquei muito chateada com isso, porque eu me dediquei tanto durante a graduação e eu achei que eu tinha, que no início eu teria pouco reconhecimento, foi a minha visão. (Pesq12)

Será que se fosse um homem o reconhecimento seria maior? Segundo pesquisas, o salário de homens ocupando o mesmo cargo é maior que o das mulheres. Em estudo realizado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, em 2009, aponta que as diferenças salariais relacionadas a gênero e etnia continuam sendo significativas nos países latino-americanos. De acordo com a pesquisa, os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de instrução, tipo de emprego ou de empresa. No Brasil, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução.

Assim como na pesquisa realizada pela Catho (2017), as mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos. A maior diferença é no cargo de consultor, no qual os homens ganham 62,5% a mais do que as mulheres. Portanto, muitas mulheres têm buscado maior qualificação para potencializar o currículo e assim conseguir alcançar maiores cargos.

As experiências adquiridas durante a vida podem trazer consigo novos interesses, novos caminhos a seguir, novas formas de pensar.

Eu não posso deixar de negar que eu tive um orientador na graduação que assim, foi um exemplo pra mim, eu acho assim, tudo o que ele podia fazer para me ajudar ele fez, apesar de a gente não ter a mesma área de pesquisa, tudo que ele podia ajudar, ajudar, ele fez e a mesma coisa aconteceu comigo no mestrado, então isso me impulsionou muito pra essa pesquisa, eu tive bons orientadores. (Pesq12)

Ao entrar pra para pra Universidade X, é, houve essa oportunidade de contato, com professores, departamento de pesquisa, curso de pós-graduação que estavam iniciando, você conhece pessoas. Então isso despertou esse

interesse, e tive a sorte de me aproximar do professor L, que tava recém-chegado dos Estados Unidos, e foi uma influência muito positiva e foi por isso que eu me delinieei pra, me dirigir para essa área. O outro fator que eu acredito que seja importante, é que logo depois que eu cheguei, antes de formar inclusive, eu me casei e meu marido tornou-se professor na Universidade X, então era uma convivência próxima desse ambiente acadêmico, e foi o que despertou esse interesse em continuar nessa área. (Pesq3)

De acordo com os trechos acima, foi a partir das experiências adquiridas na graduação que despertaram o interesse na área de pesquisa, seguindo, portanto, um novo caminho: o de pesquisadora. E, além disso, a influência de pessoas terceiras foi um fator decisivo na escolha da profissão, atenta-se que, para as duas entrevistadas, a figura masculina foi referência, ou seja, o mentor foi um homem. No caso da Pesq3, além do professor que a influenciou positivamente a seguir na área da pesquisa do café, ela também teve a influência do marido que, por ser da mesma área, pode ter facilitado a sua entrada e também ter sido mais favorável à conciliação de sua vida profissional com a vida pessoal, pois, além dos objetivos de vida serem semelhantes, as intenções de estudo também eram.

Pires e Araújo (1976) defendem que as escolhas não são dadas como opção, pois são dependentes de inúmeros eventos que exercem influência sobre o comportamento humano e suas ações. Ou seja, diferentes eventos, experiências passadas, influenciam diretamente nos comportamentos das pessoas, nas suas ações e escolhas profissionais.

Ah, acho que porque eu sempre quis, sempre gostei muito de estudar, eu acho que pra área de pesquisa não basta só laboratório, não basta só resultados, a gente tem que estudar bastante pra saber o porquê das coisas e eu acho que é por isso que eu quis me tornar pesquisadora, pra descobrir ou, descobrir não, mas é, minha, responder algumas questões que ainda são, que a comunidade ainda não consegue responder, essas coisas assim. (Pesq11)

Então eu sempre tive muita facilidade e, eu sempre enxerguei, eu, o meu pensamento é muito rápido, eu fico vendo as coisas muito lá na frente, acho que pesquisador é um pouco disso né, não sei, eu acho que eu sou, acho que eu nasci assim, não sei quando que eu me tornei, acho que a gente tem que ser né. Acho que a gente é pesquisadora. A gente nasce com isso. Por isso que eu acho que tem muitas pessoas que por falta de oportunidade acaba seguindo a área acadêmica, área de pesquisa, mas não se encontra, porque eu acho que não tem esse, ela não nasceu pra isso. Né, cada um tem um dom. (Pesq6)

As entrevistadas buscaram caminhos de que gostavam e que foram mais interessantes, elas falam de vocação e apontam como a facilidade para estudar e refletir as ajudou a escolherem a sua profissão. Para elas, ser pesquisadora é algo com que se nasce, mesmo com o mercado de trabalho hostil em que muitas pessoas decidem seguir a área acadêmica e ser

pesquisador, muitas vezes, essas pessoas não se encontram na área, não se sentem felizes, pois não é aquilo que elas gostariam de fazer.

Pesq11 cita que não basta somente ter resultados, pois pesquisador é uma profissão em que é necessário estudo constante e o saber o porquê das coisas. A pesquisa explicativa preocupa-se em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (GIL, 2007), ou seja, explica o porquê das coisas, por meio dos resultados oferecidos.

A Pesq11 e a Pesq6 - pesquisadoras mais jovens -, não mencionaram ter dificuldades para escolher sua profissão, pois atualmente não existe tanta barreira de gênero em profissões como havia antigamente. Antes delas, houve as pioneiras que abriram portas e caminhos para que elas pudessem seguir com mais facilidade.

Apesar de ter vindo assim pra agronomia sem nenhuma tradição na família, um pouco por falta de opção, eu queria ficar na cidade, aqui só tinha o curso de agronomia, eu não queria dar aula em curso primário na época né, então foi um pouco assim, mas como eles dizem, você não só pode fazer o que você gosta, mas você tem que gostar do que faz, eu acho que isso eu aprendi, aprendi a gostar da atividade e estou realizada. (Pesq1)

Para a Pesq1 - a entrevistada que tem mais tempo na área de pesquisa - a razão para seguir a carreira de pesquisadora de café foi a falta de opção que tinha na época, pois as mulheres faziam o magistério para serem boas esposas, mães e professoras primárias e não era o que ela queria para o seu futuro, então ela optou por estudar agronomia e aprendeu a gostar da sua profissão.

Em vista do exposto, pode-se afirmar que as razões apontadas pelas entrevistadas foram distintas, sendo citadas por elas a falta de opção, mercado de trabalho retraído e pouco reconhecimento pela profissão, o fato de sempre terem gostado de estudar, de terem nascido com dom e a influência de terceiros, tendo bons mentores, orientadores.

4.1.3 Sentimentos pela profissão

Sentimentos são estados afetivos menos intensos, mais duráveis, que não requerem um estímulo contextual para se manifestarem, geralmente não possuem causa específica a um evento ou objeto e não são demonstrados por meio de expressões ou reações físicas, havendo duas dimensões principais: afetividade positiva e afetividade negativa, e elas afetam diretamente o trabalho e o processo de tomada de decisões (ROBBINS, 2010).

Ah, oh, eu tenho orgulho, é bacana né, a universidade tá só crescendo, é, traz bastante, traz, me sinto orgulhosa de tá numa área tão bacana, de tá nesse, no

sul de Minas né, onde poderia ser né, é o berço mesmo né, da cafeicultura. (Pesq7)

A Pesq7 tem um sentimento de orgulho por ser pesquisadora e de ser da área do café, pois esta é uma área de destaque para o sul do estado de Minas Gerais, podendo a região ser conhecida como berço da cafeicultura, pois há muita produção, exportação, pesquisa, congressos, feiras, etc. Segundo Fontes (2001), Minas Gerais possui características que proporcionam destaque para a produção do café, sendo o estado brasileiro que mais produz e exporta o grão. O destaque mineiro também é significativo para a economia, pois há geração de empregos, renda (SANTOS et al., 2009), além de estar ligado a outras atividades, como indústria de máquinas, empresas torrefadoras, supermercados, cafeterias, etc. No Brasil, a área do café é muito valorizada e fazer parte do grupo de pesquisadores de café, traz mais status para o pesquisador e maior possibilidade de financiamento de pesquisas.

Eu me sinto mais prestigiada e reconhecida dentro de um grupo, quando eu me sinto pesquisadora, eu me sinto parte de um grupo, eu consigo identificar quem é, quem não é, quem tá lá na frente, em quem eu tenho que espelhar, qual que é a carreira pra eu escolher, então nesse sentido, eu acho, eu me sinto pertencente a um grupo. (Pesq9)

Para a Pesq9, o sentimento presente em exercer a sua profissão de pesquisadora é de prestígio, reconhecimento e sentimento de pertencimento a um grupo específico, que serve como uma maneira de transpor as barreiras de gênero que desvalorizam o trabalho feminino. Pesquisadores são os membros de um grupo de pesquisa que estão diretamente envolvidos com a realização de projetos e com a produção científica e tecnológica. É fácil identificar quem são os pesquisadores e o que eles fazem, pois são pessoas ligadas a projetos que visam a identificar problemas e apontar caminhos para solucioná-los. Assim como verificado na pesquisa realizada por Caregnato et al. (2016), o prestígio é garantido pela detenção de capital, no caso o conhecimento, e como as pessoas de um determinado grupo se articulam influencia diretamente no prestígio dos mesmos, o que permite às mulheres o exercício do poder em outros espaços públicos, não somente no privado.

Ah, eu me sinto muito realizada, porque eu fui sempre seguindo, tentando não sair da área né, às vezes não fazendo exatamente o que eu sonhava como adolescente né, mas sempre indo pra minha, porque eu tenho muito prazer de fazer o meu trabalho. Então eu sou bem realizada. (Pesq4)

Eu me sinto realizada. Nossa, eu tô superfeliz. Né, dando minhas aulas, fazendo minhas pesquisas, era o que realmente eu queria quando eu iniciei meus estudos né, e foi o que me proporcionou a mudar de vida, a ter uma expectativa boa de vida. (Pesq6)

Olha, eu fico muito feliz, que eu acho uma profissão muito interessante. (Pesq10)

Muito gratificante, porque quando você tem curiosidade por um assunto e você consegue descobrir alguma coisa, alguma luz, ah, é muito legal, é muito bom, né. (Pesq5)

De acordo com os trechos acima, as pesquisadoras têm sentimento de realização, felicidade e gratidão por serem pesquisadoras, pois o trabalho de pesquisa é verificar se algo pode ser aperfeiçoado para a sociedade, por exemplo, eliminar as pragas cafeeiras. Além do sentimento de realização de se estar em uma profissão bem-sucedida, as pesquisadoras têm o intuito de ajudar e, conseqüentemente, melhorar a vida das pessoas. Baumgarten-Tramer (1938) considerou a gratidão como responsável pela coesão social, pois desenvolve seu senso de comunidade. Assim como para Bonnie e de Waal (2004), gratidão é algo que regula as respostas das pessoas às ações altruístas, ou seja, ajudar o próximo de alguma forma, antônimo de egoísmo.

É importante salientar que, com os sentimentos mencionados, as entrevistadas se sentem realizadas por terem uma profissão de que gostam e também revelam como é importante para a mulher ter uma profissão, se inserir no mercado de trabalho e como isso as transforma em termos pessoais e profissionais.

4.2 O trabalho exercido pelas mulheres pesquisadoras

Ser pesquisador é contribuir para o desenvolvimento científico-tecnológico e social do país, e tem como objetivo melhorar a vida das pessoas. Nessa profissão, o estudo é contínuo e a rotina de trabalho exige dedicação e disciplina. A falta de recursos e a burocracia são obstáculos que os pesquisadores devem superar para executar suas pesquisas, além de outras dificuldades.

A elaboração do conhecimento científico pode ser identificada como uma atividade masculina, sendo resultado do modo masculino de observar e estudar a realidade, pois antigamente cursos, treinamentos, eram destinados apenas aos homens (AZEVEDO et al., 2004; DE LUCA et al., 2011; LESSA et al., 2014), embora nas últimas duas décadas tenha havido um aumento da participação das mulheres na academia.

Apesar de haver tendências à manutenção da presença da mulher na academia e na ciência, ainda há reflexos de mecanismos de segregação, indicando maiores dificuldades para a mulher se situar favoravelmente no exercício profissional (OLINTO, 2003).

Neste tópic, serão apresentados os resultados da pesquisa sobre o trabalho exercido pelas pesquisadoras entrevistadas, divididos em dois subtópicos: cotidiano de trabalho e vida pessoal x vida profissional.

4.2.1 Cotidiano de trabalho

O conhecimento é algo que não se consegue mensurar e a pesquisa é uma fonte produtora desse conhecimento. Especificamente, a pesquisa científica é uma atividade desenvolvida por investigadores, visando a novas descobertas de modo a contribuir com a vida das pessoas. De acordo com Azevedo (1998), alguns questionamentos são decisivos no momento de iniciar toda e qualquer pesquisa, tais como: o que a pesquisa poderá acrescentar à ciência? Quais os benefícios trazidos à comunidade com o desenvolvimento desta? O que motivou o pesquisador a escolher este ou aquele tema?

A pesquisa científica possui etapas previamente definidas e devem ser seguidas para se chegar a um resultado final. Iniciar uma pesquisa, independente do campo do conhecimento, é algo desafiador, em que os pesquisadores devem estar motivados a encarar, sendo que a cada dia, se aprende algo novo e se fazem novas descobertas.

As atividades de cada pesquisador dependem de qual área ele atua. Nesta dissertação, foram entrevistadas pesquisadoras das mais diversas áreas relacionadas ao café, sendo elas: doenças de plantas, microbiologia, fitotecnia, entomologia, geoprocessamento, qualidade de sementes e grãos, qualidade do café na pós-colheita, tendências do café, consumo de café, cafeterias, cafeicultura familiar, agroecologia. Portanto, cada pesquisadora tem o foco em uma área da pesquisa e, portanto, nem sempre o cotidiano de trabalho delas é igual.

As minhas atividades são desenvolvidas aqui no laboratório de geoprocessamento, aplicação dessas geotecnologias para o café para a cafeicultura; isso é uma área muito dinâmica que a gente tem que tá sempre atualizando, então a gente usa desses produtos pra auxiliar no planejamento de gestão da cafeicultura, fazer mapas dos ambientes e caracterização dos ambientes cafeeiros, sempre envolvendo essa parte do emprego da geotecnologias para facilitar ou subsidiar ou melhorar o trabalho das várias áreas da cafeicultura. (Pesq3)

Para a Pesq3, que trabalha com geoprocessamento, a sua pesquisa se passa exclusivamente no laboratório, onde as geotecnologias são aplicadas para melhor conhecer a propriedade, melhorar o seu planejamento e gestão, conhecendo a área cafeeira, por meio de mapas, cartas topográficas da região, dando com exatidão as coordenadas geográficas e suas respectivas áreas agricultáveis a serem estudadas.

A minha rotina é, percebendo o ambiente e quais são as demandas em termos de pesquisa né, preparar projetos, tentar o financiamento desses projetos né, o fomento desses projetos e também conseguir bolsistas pra trabalhar nesse projeto e daí a partir do momento que eu consigo o financiamento dos projetos, eu desenvolvo projeto, os projetos que foram contemplados com o financiamento, então eu trabalho mais, os meus trabalhos são mais voltados mais pra clima e café. (Pesq4)

O cotidiano de trabalho da Pesq4 é captar financiamento e desenvolver os projetos relacionados ao clima e ao café. Ao trabalhar dentro de uma universidade, os pesquisadores têm a prerrogativa de ter bolsistas, os quais ajudam na realização da pesquisa e são remunerados por órgãos de fomento. Parte do trabalho com pesquisa envolve, portanto, a formação, a orientação e o treinamento desses bolsistas para se tornarem, no futuro, novos pesquisadores. Segundo Filho et al. (2005), os projetos desenvolvidos e seus produtos geram conhecimento científico e formam pessoas qualificadas para o trabalho que são induzidas a continuarem na área da pesquisa. A pesquisa científica traz resultados que possam ajudar o produtor no campo, melhorando seus grãos, diminuindo doenças, aumentando a produtividade, aperfeiçoando na colheita, etc.

Então, é, geralmente meu cotidiano é, divide em períodos né, então tem certos períodos que a gente tá escrevendo projeto, identificando esses pontos que a gente quer atuar e o interesse também pessoal, então desde de identificado o meu interesse pessoal em atuar em cada ramo da cadeia produtiva e qual que é a necessidade, aí identificando isso, a gente passa pra elaboração dos projetos, então eu fico alguma parte do meu tempo escrevendo, lendo artigos, lendo boletins e tudo, e escrevendo os projetos, e também a parte paralelamente a partir de, de solução mesmo, a parte de campo, de colocar isso em prática, então eu vou pro campo em, 40% do meu tempo, eu tô no campo, é, implantando experimento, colhendo, fazendo análise e tudo, mais uns 20% mais ou menos, eu tô no laboratório, que parte do trabalho é, além do campo tem o laboratório, esses 30% eu tô escrevendo e 10% eu atuando, como dando palestras, participando de congressos, é, orientando os meninos de iniciação científica, que aí já tá junto com as outras atividades de campo e tudo mais. (Pesq8)

A Pesq8 descreve detalhadamente o seu cotidiano de trabalho que é dividido em períodos, pois depende da etapa em que o projeto se encontra. Primeiramente, para ela, é necessário optar por um tema de estudo o qual é escolhido de acordo com o seu interesse pessoal, após essa etapa faz-se necessária a elaboração do projeto e após, a aplicabilidade do mesmo no campo. Além dessas etapas, ela utiliza o laboratório para as análises e também participa de congressos, é palestrante e orientadora de alunos de graduação. Entre as habilidades necessárias no trabalho de pesquisadora, encontram-se a leitura, compreensão, análise, criatividade, bom relacionamento interpessoal e a capacidade de ensinar/orientar, além da experiência em captação de recursos para a pesquisa.

Dentro das diretrizes da Empresa A, do direcionamento que existe todo um planejamento, uma gestão de pesquisa da empresa como um todo e depois disso dentro da minha unidade, existem claro diretrizes e é, você tem que se inserir nisso, você não pode ficar aí solta, mas existe também muita liberdade. (Pesq3)

Eu tenho uma certa flexibilidade e uma liberdade pra desenvolver os meus trabalhos, né, então assim, é uma facilidade dentro da Empresa B que às vezes outros órgão né, restringem as linhas de pesquisa, e aqui a gente tem uma certa liberdade. (Pesq4)

A Pesq3 e a Pesq4 apontam que existe certa liberdade no ambiente de trabalho, pois é possível escolher o tema a ser trabalhado, o que é um fator interessante, pois o café é uma cultura em que se pode trabalhar uma variedade de temas em toda a sua cadeia produtiva. Um projeto de pesquisa, qualquer que seja, nasce de um interesse pessoal do pesquisador em querer estudar um tema específico. Ter essa liberdade do que pesquisar é considerado por elas uma facilidade, pois além de escolher o tema a ser pesquisado, elas possuem uma certa flexibilidade durante o desenvolvimento do trabalho.

Apesar do horário de trabalho ser rígido (40 horas semanais), sendo 8 horas diárias, 5 vezes por semana, para as pesquisadoras que trabalham em instituições de pesquisa públicas, o trabalho de pesquisadora não tem rotina em termos dos mesmos procedimentos, pois tem dia em que se está escrevendo o projeto, em outros está no campo, em outros no laboratório, e o projeto sempre pode passar por mudanças. Quando se chega aos resultados, quando se tem a conclusão de uma pesquisa, novos questionamentos podem surgir e, assim, novas pesquisas são começadas. É um processo bastante dinâmico e exige constante aperfeiçoamento e aprimoramento. Exige também a liberdade de saída para viagens de campo, congressos, etc.

Aqui na Empresa B, o nosso horário é de 8 horas diárias né, e agora a gente tem ponto eletrônico, então tá bem rígido esse horário sabe, então é, de segunda a sexta, mas às vezes a gente faz trabalho de campo né, daí tem os horários, dorme no local em que a gente fez a coleta, então tem essa rotina também de algumas viagens por mês né, todo mês a gente faz pelo menos uma viagem pra fazer coleta de campo. (Pesq4)

Não tem rotina, né, a gente tem a rotina de ir e vir, mas sempre a gente tá encerrando um projeto começando um novo ou continuando esse projeto pra responder às perguntas nascidas de da execução desse mesmo projeto, então é muito desafiador e eu gosto de desafio e não gosto de rotina. (Pesq1)

Para 6 entrevistadas, aquelas que atuam no serviço público como concursadas, o seu horário de trabalho é de 40 horas semanais. Porém, as entrevistadas que não são concursadas, são contratadas em instituições de pesquisa ou são bolsistas - 7 no total - o horário de trabalho é mais maleável, não tendo horários fixos, porém, muitas vezes, com metas a serem cumpridas, assim como é relatado nos trechos abaixo.

A gente não tem horário muito certo, até porque com as disciplinas não tem como você estipular um horário, eu tenho prazo, eu tenho os prazos que eu tenho que cumprir pra entregar minhas análises. (Pesq13)

Olha, eu sempre eu sempre, eu gosto de fazer muitas coisas pela manhã, então eu sempre venho ao polo durante a manhã e horários fixos não, às vezes eu saio à tarde, eu saio mais cedo, quando eu, às vezes tô cansada ou tenho algum outro compromisso, mas também já teve vezes que eu te vim pro polo no sábado, no domingo né, porque a gente realmente, eu alguns momentos a gente tem que adiantar algumas coisas que tem necessidade. (Pesq12)

Cabe ressaltar que, como os projetos são voltados para o café, e parte da cadeia produtiva do café está voltada para o campo, os horários de trabalho muitas vezes são extrapolados, pois a planta não dorme, ela não para durante a noite, não para durante um período em que as temperaturas estão baixas, portanto, cabe aos pesquisadores se adaptarem ao tempo da planta.

Algumas dificuldades foram citadas pelas entrevistadas na realização do seu trabalho, sendo a burocracia e a falta de recursos para a realização de pesquisas os principais fatores apontados.

No setor público: falta de recurso, burocracia absurda que gera um desgaste na gente que é muito grande assim, demora tanto pras coisas acontecerem, tem que passar na mão de tanto gente, é tão desgastante que em algumas vezes a gente desiste no meio do caminho e quando você não desiste, às vezes, você se sente assim, dando murro em ponta de faca, tipo: pra que que eu vou fazer isso? Vai fazer tanta diferença assim, se eu ficar insistindo? Então é muito esse desgaste. (Pesq9)

A falta de recurso, que às vezes não dá pra gente fazer algo tão grande, tão majestoso, que poderia dar um *up* no trabalho, porque realmente a gente tem os recursos limitados, eu acho que pra pesquisa, essa parte de falta de recurso e essa parte de lidar com pessoas são as maiores dificuldades que a gente se encontra, isso não quer dizer que a gente não vá conseguir, que a gente tem que dar um jeito de conseguir contornar isso daí né. (Pesq12)

Segundo as entrevistadas, a burocracia é algo ruim para a pesquisa, pois o tempo gasto a partir do momento em que um projeto é submetido a financiamento até a sua aprovação ou não, é longo, demorado e desgastante. O tempo de espera é um momento de incerteza, dúvida e inquietação quanto ao próximo projeto.

A burocracia, inicialmente sistematizada por Weber, como forma de dominação, era considerada um modelo ideal de administração, baseado na impessoalidade, regida ostensivamente por regras (MAXIMIANO, 2000) que tinha como uma das características a previsibilidade do seu funcionamento contribuindo para a obtenção de maior eficiência

organizacional, garantindo rapidez, racionalidade, homogeneidade na interpretação das normas, padronização, etc. (CHIAVENATO, 2003).

Porém, as disfunções da burocracia são apontadas por diversos autores como a valorização excessiva dos regulamentos, o excesso de formalismo e de papelório, a resistência às mudanças, a despersonalização das relações humanas, a exibição dos sinais de autoridade, a dificuldade no atendimento aos clientes e os conflitos com o público (MERTON, 1970).

Na administração pública, o formalismo constitui princípio inerente ao processo administrativo, em que todo processo deve ser formal, entretanto, a rigidez do procedimento não pode ser excessiva a ponto de prejudicar o interesse público (QUEIROZ, 2013). São os excessos na prática da gestão que resultam em resultados desvantajosos e que não almejam a racionalidade.

Assim como a burocracia, a falta de recursos é uma triste realidade para a pesquisa brasileira, pois os financiamentos destinados à pesquisas são predominantemente por fontes governamentais e são afetados diretamente pela situação econômica do país, sendo visíveis cortes nas pesquisas e nas bolsas de incentivo à pesquisa. Segundo Vicente (2006), na pesquisa agrícola, há preocupação com a produção e a produtividade no campo, além disso, os recursos financeiros escassos afetam diretamente a eficiência das instituições de pesquisa e servem de subsídio para as tomadas de decisões.

Quanto às facilidades, apenas uma das entrevistadas apontou que não há nenhuma facilidade em ser pesquisadora, pois é um ambiente que não tem monotonia, não tem rotina, pois cada dia de trabalho é diferente um do outro, sempre tem novos desafios, novos projetos, visitas em campo, e está sempre em constante evolução.

Não tem facilidade, é bem adverso. (Pesq1)

Quando se discute a relação do sujeito com o seu ambiente de trabalho há que se considerar que as pessoas passam parte das suas vidas envolvidas com o trabalho e, conseqüentemente, convivendo com indivíduos diferentes uns dos outros (RENNER, 2014). Dentro do ambiente de trabalho, os relacionamentos interpessoais e o clima organizacional estão diretamente ligados à satisfação do funcionário e aos seus resultados. Além disso, as facilidades encontradas no ambiente de trabalho podem afetar a sua produtividade e propiciar um melhor aproveitamento nas atividades.

As facilidades é de estar num ambiente como aqui, a universidade, cercado de pessoas né, de materiais, de infraestrutura, é, de colegas que você conhece há muito tempo, que você se dá bem, consegue interagir, de conhecer as pessoas, de saber quem você pode pedir um auxílio, com quem você pode

fazer um projeto em parceria, então você se sente muito cômoda nesse aspecto, de conhecer o ambiente seu de trabalho. (Pesq3)

O bom relacionamento que a gente tem, o ambiente que a gente trabalha que é muito bom, universidade é muito boa pra gente trabalhar né, isso é que a gente, que move a gente trabalhando em frente, né. (Pesq2)

Ah, eu acho que toda a equipe acadêmica aqui da Universidade X, da Empresa B, ajuda muito no desenvolvimento dos trabalhos, porque acho que a instituição é muito antiga nessa área de café, então todo mundo se ajuda, o que você precisar, você pode contar com a ajuda do pessoal que, eu acho que a facilidade é essa em trabalhar com café aqui na instituição por isso, a equipe aqui é muito tranquila eu acho, todo mundo, não é que todo mundo é amigo, mas todo mundo se ajuda se precisar. (Pesq11)

Para as entrevistadas, as facilidades são gostar de estar no ambiente de trabalho e fazer o que se gosta, relacionar-se bem com os colegas de trabalho, conhecer pessoas e saber se pode idealizar e realizar projetos juntos. Ter bom relacionamento interpessoal abre portas para a realização de parcerias, tanto dentro da universidade quanto nas empresas de pesquisa ligadas a pesquisa do café. Além disso, a infraestrutura presente dentro do campo de trabalho dá respaldo para um trabalho de qualidade.

Para Silva e Ferreira (2013), as cinco dimensões que melhor representam a qualidade de vida e bem-estar no trabalho são: salários e benefícios; oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências; natureza da tarefa; condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho; relacionamento interpessoal entre colegas de trabalho. Dentro as cinco dimensões, apenas o item salário e benefícios não foi citado pelas entrevistadas, que, apesar de considerarem as diversas dificuldades em serem pesquisadoras, concordam que as facilidades encontradas nas realizações das tarefas diárias impulsionam o trabalho e trazem a elas qualidade e bem-estar.

O trabalho de pesquisador consiste na realização de projetos e, muitas vezes, é necessária a captação de recursos financeiros para o seu desenvolvimento. Primeiramente, deve-se identificar o interesse do pesquisador em atuar em qual ramo da cadeia produtiva atuar e só então passa para a elaboração dos projetos, ou seja, leitura aprofundada sobre o tema e redação. Após a aprovação do projeto e a contemplação com financiamento, o trabalho é exercido no campo e/ou em laboratório, dependendo da área de atuação do pesquisador, podendo abranger também a realização de viagens de campo, palestras, orientação de alunos, congressos, etc.

No cotidiano das pesquisadoras públicas, a rotina é de ir e vir, ou seja, é necessário o cumprimento da carga horária pré-estabelecida, porém não há rotina quanto ao trabalho a ser

realizado, não havendo costumes habituais, atividades repetitivas, pois a cada dia surge um novo desafio. Diferentemente, as pesquisadoras mais novas não têm horário diário definido, porém há prazos a serem cumpridos. Quanto às dificuldades citadas, a burocracia e a falta de recursos para a execução de pesquisas foram os mais citados e, referente às facilidades, foram mencionados o relacionamento interpessoal, a infraestrutura do ambiente de trabalho e também que não há nenhuma facilidade nessa profissão. Portanto, ser pesquisador envolve estudo constante e a realização de pesquisas, com o intuito de responder perguntas até então não solucionadas, buscando sempre atender às demandas da sociedade.

4.2.2 Vida pessoal x vida profissional

Neste tópico, discutem-se as relações que se estabelecem entre os espaços público (profissional) e privado (familiar). As pessoas costumam dividir a sua vida em duas, uma correspondente ao âmbito profissional e outra, ao profissional, porém só se tem uma vida, as atividades correspondentes a cada âmbito da vida que são diferentes.

Ser homem e ser mulher deveria ser apenas uma distinção sexual que não afetasse em nada o convívio em sociedade, porém essa diferença de gênero é decorrente de um processo histórico, cultural e social (LOURO, 2014), em que há uma soberania masculina, afetando também o ambiente familiar, onde o pai é visto como chefe da família, superior, sua palavra é a última a ser dita e sempre deve ser cumprida e é uma figura que trabalha fora de casa e com isso, passava pouco tempo com os filhos, Ficar com os filhos, tradicionalmente, era uma tarefa exclusiva da figura materna, pela origem histórica e social. A figura materna era e é vista como uma pessoa acolhedora, carinhosa, que vivia para cuidar dos filhos e da casa.

Quando as mulheres começaram a ganhar espaço no mercado de trabalho, ou seja, começaram a sair de casa para trabalhar, sempre tiveram que conciliar as tarefas domésticas com as profissionais (ALVES, 1997) e ainda cuidar dos filhos e do marido. Até hoje, essa divisão sexual do trabalho ainda é percebida de forma muito contundente, inclusive nos relatos das entrevistadas.

Como que eu concilio. Nossa, tem que ter um jogo de cintura viu, não é fácil, não é fácil, principalmente, dependendo da época que seu filho vive, se ele tá muito pequeno, ele é muito dependente de você, né, meu esposo também trabalha fora, trabalha muito. (Pesq6)

Houve uma época que era muito difícil conciliar, quando meus filhos eram pequenos, a gente tinha que viajar sempre né, então demandava toda uma logística pra a gente poder sair, a gente não, não trabalhava muito tranquila né, mas isso com o tempo os filhos vão crescendo, vão ficando

independentes, aí hoje eles não precisam mais, a gente trabalha mais tranquilo, né. (Pesq1)

De acordo com os trechos das entrevistadas, a idade do(s) filho(s) afeta(m) diretamente em como conciliar a vida profissional com a pessoal, filho pequeno demanda mais cuidados. Assim, aquelas mulheres que possuem filhos pequenos e que trabalham, costumam aguentar uma sobrecarga em relação a outras que não possuem filhos e a seus colegas do sexo masculino. Para Oliveira e Traesel (2008), ao buscar realização em um âmbito, perde-se espaço no outro, porém não se deixa de realizar alguma das tarefas, porque a demanda cultural contemporânea é de que a mulher tem que ser capaz de dar conta de tudo.

Ah, não é fácil não, não é fácil não, porque a mulher ela tem essa questão da casa, né, da dupla jornada, que mesmo tendo um marido extremamente compreensivo, não machista e tal, ainda sobrecarrega a mulher, então é difícil, é difícil. (Pesq5)

As pesquisadoras entrevistadas possuem duplas jornadas de trabalho, considerando que sua inserção no mercado de trabalho não as desvinculou das tarefas relacionadas a casa e à educação dos filhos, o que resulta em um acúmulo de atribuições ligadas à mulher que, muitas vezes, se cobram (e são cobradas) pela ausência no âmbito familiar (CARVALHO, 2016; ESPÍNDOLA, 2012). Apesar de as mulheres possuírem, muitas vezes, dupla ou tripla jornada de trabalho, os seus trabalhos no âmbito doméstico são invisíveis perante a sociedade, pois é do homem o poder de tomada de decisões (SCHMITZ; SANTOS, 2013). Não cabem nem no currículo lattes¹.

Eu acho que hoje o que eu vejo com maior dificuldade é isso, eu muitas vezes abrir mão de ficar com meu filho para eu trabalhar e assim, quem que vai ficar com ele, quem que vai fazer o que eu tenho que fazer, hoje é minha maior dificuldade. (Pesq6)

Renunciar ao desejo de permanecer com o filho e cuidar dele é uma grande dificuldade encontrada pela Pesq6, pois conciliar o seu trabalho de pesquisadora com a família, principalmente o seu filho, é algo bastante complicado, pois ele precisa dela, e ela como mãe quer ficar perto do filho e ser presente em sua vida, porém ao sair de casa para trabalhar, ela tem a preocupação com quem o seu filho irá ficar, pois o seu marido também trabalha o dia todo.

A responsabilidade e a preocupação quanto aos cuidados dos filhos e do lar ainda são predominantemente da mulher, e elas encontram dificuldades referentes à conciliação

¹ Lattes é um modelo de currículo acadêmico, criado e mantido pelo CNPq em uma plataforma virtual, que se tornou um padrão nacional no registro da vida pregressa e atual dos estudantes e pesquisadores do país, e é hoje adotado pela maioria das instituições de fomento, universidades e institutos de pesquisa do país.

(FRANÇA; SCHIMANSKI, 2009). É intrínseca à mulher a necessidade de conciliar o trabalho realizado fora de casa, as atividades domésticas, a maternidade (ARAÚJO; SCALCON, 2006).

Segundo Miranda (2010), a gravidez ainda é vista como um problema no ambiente corporativo, visto que, na prática, percebe-se uma discriminação velada, em razão do afastamento da mulher por conta de sua gravidez, como, por exemplo, por meio de piadas, que o intuito é ser algo engraçado, o timbre é de brincadeira, porém pode revelar discriminação por de trás.

[...] umas piadinhas, mesmo aqui na Empresa B, a chefia: ‘não, essa mulherada, não sei o que, não vai poder contratar mais mulher não, porque esse negócio de ficar grávida aí, e de com licença de 4 meses, de não sei quantos meses’, essas piadinhas tem, isso tem, mas eu não levo em consideração isso, nunca levei. (Pesq4)

Para não atrapalhar o âmbito profissional, algumas mulheres preferem reduzir o número de filhos, abrir mão de serem mães, reduzir ou postergar a maternidade para depois da carreira profissional, com o objetivo de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar (JAIME, 2011; CARVALHO, 2016).

Acho que dá pra conciliar muito bem, é, essa área de pesquisa com a vida pessoal, o que eu acho que às vezes aperta um pouco, é na época, na parte final do trabalho, que aí eu realmente me, eu fico por causa daquilo, então eu quase não saio, não vejo os meus familiares, mesmo morando aqui, o meu namorado também, porque eu fico por conta da parte final da pesquisa, mas é só, de resto dá para conciliar perfeitamente. (Pesq11)

A Pesq11 aponta inicialmente que não vê nenhuma dificuldade em conciliar a vida pessoal com a profissional, cabe ressaltar o fato de ela ser solteira e não ter filho, o que pode ser um fator relevante para essa afirmação, porém nota-se que ao final de sua fala, ela afirma que em determinada época é necessário ficar sem ver os familiares e o namorado, e focar apenas na pesquisa, portanto, fica evidente que a profissão de pesquisadora, mesmo que não seja em todos os períodos da pesquisa, é uma profissão que tem certa dificuldade em se conciliar com a vida pessoal.

A dupla jornada refere-se ao trabalho realizado fora remunerado e ao trabalho doméstico não pago, ou seja, a do trabalho no espaço público e aquele realizado na esfera privada. (VENTURI; RECAMÁN, 2004). Quanto ao trabalho referente ao espaço privado, tem-se os cuidados com a casa, com os filhos e com o marido. Destaca-se o fato de Pesq11 não ser casada e nem ter filhos, o que, conforme já destacado, facilita a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Por exemplo chegou sexta-feira à noite, chegou final de semana, eu não pego em nada até na segunda-feira, minha vida manter um pouco a sanidade, mas de toda forma, eu acabo indo a uma cafeteria no final de semana, que meu namorado é entusiasmando com café e agora ele quer ir pra cafeteria, aí acaba que eu aproveito, ah, agora nós vamos pra cafeteria, então deixa eu aproveitar e fazer uma entrevista em profundidade aqui com o dono da cafeteria, pra um artigo, que eu estou fazendo, aí eu começa a misturar de novo as coisas, é bem difícil separar. (Pesq9)

Até que ponto isso é referente à vida pessoal e aquilo é referente à vida profissional? O ambiente de pesquisa pode se misturar com a esfera profissional, pois o lugar em que se vai para se divertir pode ser o mesmo que uma pesquisa vai ocorrer, por exemplo, uma cafeteria, um recinto agradável para ir passear e ter um momento de distração, porém a pesquisa envolve colher alguns dados com o dono da cafeteria, por que não aproveitar o momento e fazer isso? Muitas vezes, pode ser difícil separar ocasiões pessoais com o trabalho a ser desenvolvido. Além do mais, as características do trabalho, hoje em dia, tendem cada vez mais a misturar vida pessoal e profissional.

Há uma divisão sexual do trabalho na esfera privada, em que, comumente, a mulher é a responsável pelas atividades inerentes a casa, como o trabalho doméstico, cuidados com os filhos, ou seja, a manutenção da família. Em razão da dupla jornada de trabalho, a conciliação da vida pessoal com a vida profissional é um desafio para as mulheres pesquisadoras, pois o seu trabalho envolve dedicação e o afastamento diário dos filhos é necessário, em vista disso, muitas vezes, as mulheres preferem adiar a chegada de um filho para se dedicarem exclusivamente no âmbito profissional.

4.3 Relações de trabalho e de gênero e as perspectivas sobre a mulher na pesquisa de café

Houve consideráveis avanços das conquistas femininas relativas à inserção da mulher em espaços considerados masculinos. Essas conquistas permitem à mulher ferramentas para se empoderarem e conseguirem lutar por maior autonomia (CORTEZ; SOUZA, 2008).

O empoderamento da mulher precisa partir da sensibilização, no sentido de consolidar a conscientização no que tange à discriminação de gênero, para que se estabeleça uma nova concepção da mulher (DEERE; LEÓN, 2002). O empoderamento é requisito para a obtenção da igualdade entre homens e mulheres, representando um desafio às relações patriarcais (MELO; LOPES, 2012).

De acordo com Kleba e Wendausen (2009), há dois sentidos de empoderamento no Brasil: as mobilizações que têm como finalidade a promoção e impulsão de grupos e

comunidades para aumentar a autonomia; e as ações destinadas para promover a integração dos excluídos e carentes, acesso aos serviços públicos por meio de projetos. As ações mais bem-sucedidas em prol do empoderamento são aquelas que auxiliam os grupos excluídos a assegurar sua sobrevivência, ultrapassam a assistência social e buscam a mobilização junto a movimentos e redes mais amplas (UPHOFF, 1993; GOHN, 2004).

Um estudo realizado por Schaaf (2003) aponta que a participação de mulheres em movimentos sociais, mais especificamente ao Movimento de Mulheres Trabalhadoras Rurais do Rio Grande do Sul, apresenta discussões vinculadas ao empoderamento dessas mulheres, sendo articulados junto ao movimento feminista, à Igreja e sindicatos.

A mobilização de grupos de mulheres para o empoderamento promove a ampliação na discussão sobre os problemas notórios na sociedade. Dar visibilidade para a questão de gênero nessa área contribui para fortalecer e ampliar a atuação de mulheres no café.

Como citado pela Pesq5, muitas vezes a credibilidade da mulher no campo não é a mesma de um homem na mesma posição, sendo necessário que a mulher prove que é melhor, se destacando no trabalho, para poder ser ouvida, principalmente, no contato direto com produtores, em razão da tradição patriarcal arraigada no campo.

Na relação patriarcal, há uma exploração hierárquica de dominação de homens sobre mulheres sustentadas por ambos os sexos (SCHMITZ; SANTOS, 2013). Na agricultura, o patriarcado pode ser identificado quando se define o (a) chefe de família, que é a pessoa que possui as condições ideais para participar de todo o processo de trabalho (WOORTMANN; WOORTMANN, 1997).

Olha, tem várias dificuldades, uma delas que eu acho que vale a pena ressaltar é essa questão da credibilidade do produtor, muitas vezes, não dá pra mulher, pra mulher pesquisadora, né, então é aquela questão do machismo mesmo, o homem pesquisador, ele tem muito mais credibilidade do que a mulher pesquisadora, sabe, às vezes a gente encontra essas dificuldades no campo, quando você vai conversar com o produtor, ele começa a questionar mais, ele pergunta mais, e ele rebate mais, então se você vai falar de controle biológico, você mulher falando de controle biológico, parece que existe essa desconfiança, quando é um homem que vai falar, parece que não é da mesma forma, então eu sinto isso, eu percebo isso, isso pra mim é um desafio muito grande, é uma dificuldade, mas assim, que a gente tenta de todas as formas passar por cima delas, contornar essas dificuldades pra não deixar que elas limitem o trabalho. (Pesq5)

A ciência é eminentemente masculina, principalmente no que diz respeito ao meio rural, sendo que a palavra do homem, no campo, muitas vezes vale mais do que a palavra de uma mulher. Essa diferença de gênero é resultante de um processo histórico, cultural e social e que ainda ocorre na ciência, especialmente na esfera agrária, muitas vezes pelos homens

produtores terem crescido vendo os seus pais, avôs, ocupando a sua mesma posição e agindo de uma forma que as mulheres eram vistas como subordinadas. O que corroboram com Lopes (2005), quando afirma que a predominância masculina na ciência é decorrente de uma ideologia que continua sustentando a objetividade, a neutralidade e a racionalidade da ciência. É no campo, um dos primeiros segmentos da cadeia produtiva do café, que a mulher encontra maior resistência para entrada.

Embora nas últimas décadas tenha havido um aumento da participação das mulheres na academia, os indicadores apontam que a ciência ainda é masculina (COSTA, 2006). Acredita-se que quando houver uma mudança no pensamento dos indivíduos, quando as diferenças biológicas, sociais, culturais e históricas forem sanadas, as mulheres vão conquistar o seu espaço na pesquisa e irão conquistar a credibilidade que elas merecem, por serem boas profissionais e possuírem atuação exemplar, conquistando a confiança do seu público-alvo.

Como essa mudança vai acontecer, se não a partir do questionamento das próprias mulheres? Daí a importância dos movimentos sociais, do empoderamento feminino, buscando a visibilidade da mulher. Um belo exemplo, é o trabalho realizado pela IWCA que busca dar visibilidade, oportunidade às mulheres do sistema agroindustrial do café e valorização do seu trabalho, incentivando o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro, desvelando e discutindo desigualdades de gênero porventura verificadas.

Quando questionadas sobre o conhecimento de algum órgão que discuta as relações de gênero no café, 11 entrevistadas citaram a IWCA – Aliança Internacional das Mulheres.

Tabela 7 – Entrevistadas que conhecem e/ou participam da IWCA

	Número de entrevistadas
Apenas conhece	4
Conhece e participa	7
Conhece outra instituição	2
TOTAL	13

Fonte: Dados da entrevista

Apenas 2 entrevistadas não falaram da IWCA, porém uma delas conhece outro órgão que discute as relações de gênero, sendo este um grupo dentro da organização que ela trabalha, e a outra entrevistada citou um seminário organizado pela Associação dos

Cafeicultores Orgânicos do Brasil, do qual participou de uma mesa redonda em que ela teve a oportunidade de falar sobre a presença da mulher no café, mais especificamente, nos assentamentos. Verifica-se, portanto, que o assunto tem sido consideravelmente discutido dentro das instituições públicas e em eventos.

O trabalho realizado pela IWCA é importante para as mulheres, pois visa a dar oportunidade às mulheres do sistema agroindustrial do café e visibilidade, pois mesmo que as mulheres estejam trabalhando no campo, em laboratórios, em instituições de pesquisa, muitas vezes elas são ocultadas e seus trabalhos não são mostrados à sociedade.

Tenho maior orgulho que é Aliança Internacional das Mulheres do Café, a IWCA, nós temos o Instituto Federal Sudeste de Minas Gerais, a Embrapa Café, da UFLA, UFV, UFBA, Emater do Paraná fazendo um trabalho bacana que o livro né, sobre as mulheres do café no Brasil que vai ser lançado no próximo ano e que seja um divisor de águas né, pra questão da mulher aí na cafeicultura, que ela seja mais visível, que se valorize mais o trabalho feito por essa mulher, porque não é fácil, você conciliar trabalho com família com tudo, então essa mulher ela precisa ser mais valorizada. (Pesq6)

[...] elas fazem eventos muito bacanas e agora elas tão fazendo eventos assim, pras mulheres poderem participar e eu acho super bacana, teve um evento onde as esposas dos cafeicultores foram e falaram: “não, eu opino, quando eu acho que tem alguma coisa errada, eu falo pra ele e ele me escuta e ele tem que me escutar porque eu tô certa”; eu achei isso super bacana, porque é, o meu avô, ele tem, ele tem fazenda, ele tem café, mas eu vejo que a minha avó é que fala: “não, a gente vai fazer isso e de tal maneira” e no fundo ela tá completamente certa, então por trás do meu avô, tem a minha avó sempre ali ajudando ele e falando: “olha, você tem que isso e siga esse caminho”; então eu acho superbacana, super superbacana. (Pesq12)

A IWCA é uma organização que foi criada em 2003 e a sua metodologia significa, por meio da criação de capítulos nos países produtores e consumidores, ou seja, cada país é um capítulo e atualmente há capítulos em 15 países de todo o mundo, incluindo o Brasil, cujo capítulo foi criado em 2012 (IWCA, 2017). Desde a criação do capítulo, pessoas de todo o Brasil estão trabalhando para identificar quem são e onde estão as mulheres do café no país, sendo que essa pesquisa vai culminar na publicação de um livro bilíngue online.

A IWCA trabalha com capítulos em diversas regiões para reduzir as barreiras enfrentadas pelas mulheres nesse setor, por meio da criação de uma rede de apoio para mulheres no café, fornecimento de recursos para treinamentos, promovendo o desenvolvimento socioambiental, além da realização de eventos para estimular a participação das mulheres no campo (IWCA, 2017).

A cafeicultura ainda é um pouco machista, principalmente esses eventos mais tradicionais assim, mais antigos ligados a cafeicultura, e nosso trabalho é mudar essa realidade, né, mostrar pra que que a gente veio e que eles

devem nos ouvir, que a gente tem muito a acrescentar pra cafeicultura. (Pesq6)

A mulher está ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, tanto na pesquisa científica, quanto trabalhando ativamente e diretamente no campo, em vista disso, é interessante levantar debates sobre a equidade de gênero no campo, mostrar o trabalho exercido por elas e dar visibilidade às mulheres.

Apesar de não ter dados sobre o número de pesquisadoras e pesquisadores dedicados, exclusivamente, aos estudos de café, é possível notar que as mulheres estão cada vez mais inseridas na área agrária e em cursos de mestrado e doutorado. Em uma perspectiva mais ampla, em 2010, dos 128.600 pesquisadores cadastrados na base de dados do CNPq, a metade já era formada por mulheres, o que mostra que as mulheres estão conseguindo se qualificar e tornar pesquisadoras, sendo que essa profissão está deixando de ser eminentemente masculina.

Além disso, segundo o IBGE (2013), a área de conhecimento agricultura e veterinária está quase em equidade, sendo representado por 45,5% de mulheres e 54,5% de homens matriculados em cursos de graduação. De acordo com dados divulgados em 2011 pelo CNPq as mulheres tinham 56% das bolsas oferecidas e em relação às bolsas de mestrado e doutorado, a presença feminina também segue uma tendência de 52% entre os/as bolsistas de mestrado; e 51% entre os/as bolsistas de doutorado. Assim como as mulheres são maioria entre os novos doutores (51,5% entre os titulados no Brasil) e também entre os docentes do ensino superior (55%), de acordo com dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP, 2008).

Quanto à ocupação de altos cargos dentro das instituições públicas de pesquisas, há fatores que interferem na carreira das mulheres profissionais e as impedem de assumir novas atribuições (MARTINS et al., 2010). Segundo Carvalho (2016), são as responsabilidades do papel social da mulher - mãe e esposa - que obstrui as suas possibilidades de ascensão dentro da organização.

Quando a mulher tem família, ela também não se coloca pra disputar cargos, né, geralmente são mais homens que disputam cargos na parte onde eu trabalho, eu como não tenho tempo de, eu tenho que dividir a minha vida pessoal familiar com o trabalho, então eu não tenho esse tipo de conflito, agora talvez uma outra colega que tivesse mais disponibilidade de tempo né, e quisesse disputar com algum homem, talvez tivesse alguma dificuldade, mas eu percebo que as mulheres têm essa vida familiar e acaba que não tem conflito com homem, então os homem tem tido essa liberdade né, não tem tido muita disputa com a mulher. (Pesq4)

Ainda acho um pouco difícil, cargos de direção a mulher, acho que isso aí é um ponto que a gente ainda tem que melhorar, tem que lutar mais. Mas questão de salário, é, no ramo assim, do mesmo, da mesma atividade, homem e mulher, eu acredito que na pesquisa esteja equilibrado, mas questão de cargo, ainda é um pouco, cargos superiores ainda é um ponto que tem que melhorar. (Pesq8)

Então eu acho que assim, as mulheres estão ocupando (cargos de chefia) sim, só que pra mulher é muito mais difícil que pro homem, vamos supor, se o homem sobe de uma escada rolante, a mulher ela tem que ir segurando um filho no colo e subindo na escada normal, ou seja, ela consegue, ela consegue e a tendência é ela ocupar cada vez mais, pra mulher eu acho que é tudo mais difícil. (Pesq6)

Na profissão de pesquisador, o salário não é diferente para mulheres e para homens, pois em instituição pública, a remuneração acontece de acordo com o cargo ocupado, iniciando todos com os mesmos salários. À medida que o indivíduo vai subindo na hierarquia, além do tempo de trabalho, os salários vão aumentando, sem distinção de gênero. Porém, observa-se que os altos cargos são predominantemente ocupados por homens em razão de a mulher possuir dupla jornada de trabalho e, muitas vezes, não conseguir conciliar as responsabilidades do papel social de esposa e mãe com o trabalho (CARVALHO, 2016) e em razão da menor mobilidade da mulher, que geralmente não tem com quem deixar os filhos para viajar a trabalho ou mudar a moradia da família em função da demanda da empresa (NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A Pesq6, além do trabalho, possui responsabilidades com a casa e com o seu filho, e para ela, o caminho para conseguir chegar a um cargo de chefia é complicado, cheio de obstáculos, porém a mulher consegue superar os empecilhos e acredita-se que a tendência é de que a mulher ocupe, cada vez mais, espaço no ambiente de trabalho. Os obstáculos são como labirintos para as mulheres, que possuem um emaranhado de caminhos, construídos por um conjunto de percursos intrincados criados com a intenção de desorientar quem os percorre. Assim, a ideia de “labirinto” remete a várias formas de chegar ao alto nível hierárquico, sem barreiras absolutas (como no “teto de vidro”), porém ainda com dificuldades (EAGLY; CARLI, 2007).

Ah, eu vejo com muito otimismo, muito bons olhos, todas as pesquisadoras que eu conheço e que com quem tive contato são extremamente competentes, extremamente dedicadas, é, eu acho que nesse aspecto, eu vejo com muito otimismo, isso vai aumentar, a gente vê que o fluxo de mulheres nas universidades, na área de pesquisa parece que tem aumentado, é uma percepção minha que não tá baseado em nenhum dado, mas eu acredito que tem aumentado. (Pesq3)

Olha, eu, eu vejo com bons olhos sabe, porque é aquela, aquela estatística que a gente tinha no passado, né, de que no nosso grupo a maioria era

homem, a mulher era minoria, eu acho que hoje, eu não, eu não tenho dados pra te falar, mas, pelo que a gente percebe tem muita mulher né, que está trabalhando em pesquisa de café em todas as instituições. (Pesq2)

Quanto às perspectivas sobre a atuação da mulher na pesquisa de café, as entrevistadas se mostraram confiantes e otimistas. Esperam que o número de mulheres, nesta área predominante masculina, aumente e seus trabalhos sejam visíveis perante a sociedade.

Eu valeria ressaltar também, é claro que o foco da pesquisa, é, do seu trabalho é na pesquisa com café, mas como que outras mulheres em outras cadeias, outras etapas dessa cadeia, elas enfrentam dificuldades até muito maiores, porque a gente no meio acadêmico, a gente tá no meio que, querendo ou não, temos uma escolaridade maior, tem uma aceitação maior, a gente consegue um espaço maior. Agora fazendo pesquisas aqui pro, pro programa por exemplo, pra artigo de disciplina, eu vi que teve mulher cafeeira que fazia um trabalho sensacional, mas que o funcionário não respeitava, chantageava, de falar: olha, se não me pagar mais, eu vou sair e ninguém vai querer vim trabalhar pra você porque é mulher; então acho que é um estudo muito interessante sabe, a gente, é, tem um receio, né, de discutir gênero e tudo, o país inteiro, acho que vários lugares do mundo também, mas a gente precisa tocar nessa ferida e falar mesmo porque, é coisa que muitas vezes fica oculta, e a gente não percebe o dano que isso está causando, e são mulheres por exemplo, que trabalham com cafeeira orgânica ou cafés especiais de altíssima qualidade que tem muito a contribuir e às vezes estão passando por dificuldades, muitas desnecessárias, simplesmente por serem mulheres. (Pesq10)

Com a realização deste trabalho, percebe-se, assim como na fala da Pesq10, que existem áreas mais propícias para a atuação de mulheres e outras áreas ainda restritas ao acesso feminino e a sua ascensão. No caso da atuação na pesquisa acadêmica, as características próprias dessa profissão no Brasil, aproximam o trabalho da docência, que é bem aceita para atuação de mulheres, e envolvem o convívio em setores específicos, como laboratórios, centros de pesquisa, cafeterias experimentais, etc. Todos esses espaços mostraram-se amigáveis à presença de mulheres trabalhadoras. Entretanto, há espaços, como a produção, a agricultura, a colheita e o manejo que ainda apresentam uma série de barreiras à presença de mulheres. Como a pesquisa acadêmica pode auxiliar na ampliação desses espaços favoráveis à presença de mulheres trabalhadoras? Justamente trazendo à tona essas discussões de gênero, fazendo pesquisas, servindo como modelos femininos para outras mulheres orientadas, escrevendo livros, divulgando seu trabalho, se mobilizando, como na IWCA, por fim, tocando na ferida, como diz a Pesq10. Uma ferida, muitas vezes oculta e que, se não evidenciada, fica lá, por toda a vida, sem aparecer, mas incomodando sempre um pouquinho sem nunca sarar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho, procurou-se responder à questão de pesquisa: quem (e quantas) são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam? Questão esta que foi transformada no objetivo geral: conhecer quem são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam. E nos seguintes objetivos específicos: conhecer a trajetória de vida e profissional das entrevistadas; caracterizar a atuação das pesquisadoras entrevistadas nas pesquisas sobre o sistema agroindustrial do café em Minas Gerais; e conhecer as relações de trabalho e de gênero que as entrevistadas vivenciam.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa do tipo compreensiva e exploratória, pois o que se busca é a compreensão do fenômeno que, contudo, ainda não foi muito explorado no campo dos estudos organizacionais.

Caracterizam-se como sujeitos desta pesquisa, mulheres pesquisadoras de café no sul de Minas Gerais. Após o mapeamento das instituições de pesquisas na região, sendo elas universidades e institutos de pesquisas, foi realizado um levantamento quantitativo com o objetivo de quantificar numericamente quantas pesquisadoras trabalhando em instituições públicas há no sul de Minas Gerais e, posteriormente, para a fase qualitativa, foram selecionadas pelo critério de acessibilidade, considerando-se a disponibilidade delas e de mulheres pesquisadoras bolsistas em participarem da pesquisa, levando em consideração diferentes áreas de pesquisa e que possuem tempo variado nessa área, para diversificar a amostra e, conseqüentemente, os discursos apresentados. A coleta de dados foi realizada por entrevista semiestruturada, inspirada temática de narrativas, e a análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo temático.

Entre os principais resultados, chegou-se às seguintes categorias: conhecendo as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais; o trabalho exercido pelas mulheres pesquisadoras; e relações de trabalho e de gênero e as perspectivas sobre a mulher na pesquisa de café.

A categoria intitulada “conhecendo as pesquisadoras de café do sul de Minas Gerais” foi subdividida em três, sendo: o processo para se tornar pesquisadora; razões para ser pesquisadora; e sentimentos pela profissão. Nela buscou-se identificar o perfil da pesquisadora, sendo, dentro das 13 entrevistadas, 6 concursadas em instituições públicas e 7 bolsistas. Tratou-se do processo, razões e sentimentos para ser e de ser pesquisadora, e verificou-se que, antigamente, o ingresso nessa área era mais difícil, pois o conhecimento era

limitado a homens, e somente com o passar dos anos, houve a inserção de mulheres em cursos, treinamentos e formação em instituições de pesquisa e, atualmente, o número de homens e mulheres matriculados em cursos superiores é quase igual, porém no mercado de trabalho ainda encontra-se discrepância. A falta de opção, mercado de trabalho retraído e pouco reconhecimento pela profissão de formação, o fato de sempre ter gostado de estudar, de ter nascido com dom para ser pesquisadora e a influência de terceiro como mentores e orientadores foram as razões citadas pelas entrevistadas pela escolha da profissão. E quanto aos sentimentos, à realização, felicidade, orgulho e prestígio pela profissão foram apontados, revelando também como é importante para a mulher ter uma profissão, se inserir no mercado de trabalho e como isso as transforma em termos pessoais e profissionais.

Na categoria, o trabalho exercido pelas mulheres pesquisadoras, que foi subdividido em cotidiano de trabalho e vida pessoal x vida profissional, tratou-se exercício da profissão, atividades realizadas e a conciliação da mulher com o âmbito pessoal. Verificou-se que cada novo projeto aprovado, é um novo desafio, que exige dedicação e disciplina. Além da realização do projeto em laboratório e, muitas vezes, no campo, dependendo da área de atuação do pesquisador, pode abranger também a realização de viagens de campo, palestras, orientação de alunos, congressos, etc. No cotidiano das pesquisadoras públicas, ou seja, aquelas que são concursadas, é necessário o cumprimento da carga horária pré-estabelecida, porém não há rotina quanto ao trabalho a ser realizado. Diferentemente, as pesquisadoras mais novas não têm horário diário definido, porém há prazos a serem cumpridos. Quanto às facilidades encontradas, foram mencionados o relacionamento interpessoal, a infraestrutura do ambiente de trabalho e também que não há nenhuma facilidade nessa profissão. Porém há duas grandes dificuldades que os pesquisadores devem superar para executar suas pesquisas: a falta de recursos e a burocracia. Além da conciliação da vida pessoal com a profissional que é um desafio para as mulheres, em decorrência da divisão sexual do trabalho na esfera privada, em que, comumente, a mulher é a responsável pelas atividades inerentes a casa, como o trabalho doméstico, cuidados com os filhos, ou seja, a manutenção da família. Em razão desta dupla jornada de trabalho, a conciliação da vida pessoal com a vida profissional é um desafio para as mulheres pesquisadoras, pois o seu trabalho envolve dedicação e o afastamento diário dos filhos é necessário, em vista disso, muitas vezes, as mulheres preferem adiar a chegada de um filho para se dedicarem exclusivamente no âmbito profissional.

E na categoria relações de trabalho e de gênero e as perspectivas sobre a mulher na pesquisa de café tratou-se de como é importante a sua participação em movimentos sociais, a fim de se empoderar e buscar visibilidade para a questão de gênero nessa área, contribuindo

para fortalecer e ampliar a atuação de mulheres no café. O trabalho realizado pela IWCA (Aliança Internacional das Mulheres do Café) é importante para as mulheres, pois visa a dar oportunidade às mulheres do sistema agroindustrial do café, valorização e visibilidade, pois mesmo que as mulheres estejam trabalhando no campo, em laboratórios, em instituições de pesquisa, muitas vezes elas são ocultadas e seus trabalhos não são mostrados à sociedade, incentivando assim, o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro.

A mulher está ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, tanto na pesquisa científica, quanto trabalhando ativamente e diretamente no campo, em vista disso, é interessante levantar debates sobre a equidade de gênero no campo, mostrar o trabalho exercido por elas e dar visibilidade para essas mulheres.

Sendo assim, os resultados da pesquisa atenderam aos objetivos propostos, evidenciando quem são as pesquisadoras do sul de Minas Gerais e apontando as relações de gênero e de trabalho vivenciadas por elas. Por fim, confirmou-se o pressuposto de que, apesar da maior inserção e de haver tendências à manutenção da presença da mulher na pesquisa, a ciência ainda é considerada masculina.

As pesquisadoras mais jovens ainda se inspiram nos modelos masculinos de fazer pesquisa e, muitas vezes, elas preferem adiar ou suspender a maternidade para focalizar esforços no trabalho exercido no âmbito público. E as pesquisadoras mais experientes e com filhos, muitas vezes, não conseguem realizar viagens a trabalho, ocupar cargos mais altos dentro da organização por não ter com quem deixar os filhos, o que não deveria acontecer, pois o mesmo não acontece com os homens. É preciso mudar a visão da abdicação da mulher de uma coisa para fazer outra.

É importante a criação de políticas públicas para atender às necessidades das mulheres brasileiras, oferecendo oportunidades no mercado de trabalho e garantindo maior tempo de afastamento após o parto ou a licença compartilhada com os pais, propiciando o cuidado com os filhos tempo necessário, sem afetar o trabalho exercido por elas na esfera pública.

Há lacunas existentes neste trabalho, principalmente pela falta de dados oficiais sobre a atuação das mulheres no sistema agroindustrial do café. Entre os limites desta pesquisa, verifica-se que o tempo disponível para a sua realização dificultou a ampliação da amostra, além da falta de disponibilidade de algumas possíveis sujeitas de pesquisa. Ademais, a forma de abordagem do problema poderia ter sido analisada também por outras perspectivas teórico-metodológicas.

Para dar prosseguimento a esta pesquisa, sugere-se como agenda a realização de trabalhos voltados a outras instituições públicas de pesquisa, assim como em outras regiões, a

fim de aprofundar nas questões relativas às relações de gênero e de trabalho evidenciadas pelas mulheres pesquisadoras no ambiente de trabalho. Além disso, sugerem-se investigações que incluam a realização de entrevistas com homens, para se comparar as suas percepções com a das mulheres sobre as mesmas questões.

REFERÊNCIAS

ABIC. Tendências do mercado de café. Relatório customizado preparado pelo Euromonitor International para Associação Brasileira da Indústria de Café. Novembro de 2015.

ABRAMO, G.; D'ANGELO, C. A.; CAPRASECCA, A. Gender differences in research productivity: a bibliometric analysis of the Italian academic system. **Scientometrics**, v. 79, n.3, p. 517-533, June 2009.

ALMEIDA, A. A. P.; OLIVEIRA, L. S.; MORAES SANTOS, T.; GLÓRIA, M. B. A. Café e saúde: tres décadas de estudos. **Revista Brasileira de Armazenamento**. Especial Café-no. 7. p. 56-63 (2003).

ALVES, D. B. **Trabalho, educação e conhecimento na enfermagem**: uma contribuição aos estudos sobre a força de trabalho feminina. Salvador: Dankat, 1997.

ALVES, Rita C.; CASAL, Susana; OLIVEIRA, Beatriz. Benefícios do café na saúde: mito ou realidade. **Quim. Nova**, v. 32, n. 8, p. 2169-2180, 2009.

AQUILINI, Guiomar de Haro; COSTA, Patrícia Lino. O sobre-desemprego e a inatividade das mulheres na metrópole paulista. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n.49, 2003, p.17-33.

ARAÚJO, Clara; SCALCON, Celi, Gênero e a distância entre a intenção e o gesto. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 21, n. 62, 2006.

ARRUDA, Aline Cristina, et al. Justificativas e motivações do consumo e não consumo de café. **Ciência e Tecnologia de Alimentos**, Campinas, 2009: 754-763.

ATAL, Juan Pablo; ÑOPO, Hugo; WINDER, Natalia. New Century, Old Disparities Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. **IDB WORKING PAPER SERIES**, n. 109. 2009.

AZEVEDO, Israel Belo de. **O prazer da produção científica**: diretrizes para a elaboração de trabalhos acadêmicos. 6 ed. Piracicaba: UNIMEP, 1998.

AZEVEDO, N. et al. Gênero e ciência: a carreira científica de Aída Hassón-Voloch. **Cadernos Pagu** (23), julho-dezembro de 2004, pp.355-387.

BABBIE, E. **The practice of social research**. 4th ed. Belmont, Wadsworth Publ., 1986.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, (6): 75-111, jun. 1996.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 1977.

BARRETO, E. S. **A professor primária frente a alunos e alunas de distinta condição social**. São Paulo, Dissert. (Mestrado) USP, 1980.

BARROSO, Carmem; MELLO, Guiomar Namó de. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, n. 15, p. 47-77, 1975.

BAUER, M.; GASKELL G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002.

BAUMGARTER-TRAMER, F. "Gratefulness" in children and young people. *Journal of Genetic Psychology*. 53, 53-66. 1938.

BERNARDES et al. Diagnóstico físico-ambiental da cafeicultura no estado de Minas Gerais – Brasil. **Coffee Science**, Lavras, v. 7, n. 2, p. 139-151, maio/ago. 2012.

BETIOL, M. I. S. **O feminino: alteridade e identidade frente ao sistema e mundo da vida**. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1998.

BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Atibaia. **Anais...** ENANPAD, 2000.

BESSA, Karla Adriana Martins. **Papel da mulher na sociedade ao longo da história**. São Paulo: companhia das letras, 1996.

BLAY, Eva A. Gênero e políticas públicas ou sociedade civil, gênero e relações de poder. In: SILVA, Alcione L.; LAGO, Mara C. S.; RAMOS, Tânia R. O. (Org.). **Falas de gênero: teorias, análises, leituras**. Florianópolis: Editora Mulheres, p. 133-145, 1999.

BONNIE, K. E.; DE WALL, F. B. M. Primate social reciprocity and the origin of gratitude. In R. A. Emmons & M. E. McCullough (Eds.), **The psychology of gratitude** (pp.213-229). New York: Oxford University Press. 2004.

BRANDT, Jaqueline Zermiani et al. Estratégia como prática social para a construção da perspectiva de gênero nas políticas públicas em Florianópolis. **Rev. Adm. Pública**, vol.51, no.1, Rio de Janeiro. Jan./Feb. 2017.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e Companhia Nacional de Abastecimento. **Relatório de Gestão**. 2014. Disponível em: <http://www.conab.gov.br/OlalaCMS/uploads/arquivos/16_02_22_16_26_51_relatorio_de_estao_2014.pdf> Acessado em 24 de maio de 2016.

BRASIL. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; Secretaria de Política Agrícola – SPA; Departamento de Crédito, Recursos e Riscos – DCRR. **Informes estatísticos**

do café. Janeiro de 2016. Disponível em:
<<http://www.consorcioespesquisacafe.com.br/index.php/imprensa/noticias/420-aprespdfviiiispcb>> Acessado em 24 de maio de 2016.

BRASIL. Resumo técnico censo da educação superior 2013. Brasília-DF 2015.

BRASIL. Serviço de estatística da educação e cultura. Ensino superior. MEC. Rio de Janeiro. 1971.

BRITO, Jussara Cruz de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, jan/mar 2000, p.195-204.

BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, F. e JARDIM S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**, Te Corá. Rio de Janeiro. 1997.

BRUSCHINI, C.; AMADO, T. Estudos sobre mulher e educação: algumas questões sobre o magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.64, p.4-13, fev. 1989.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, Sept./Dec. 2007.

BURG, Ines Claudete e LOVATO, Paulo Emilio. Agricultura familiar, agroecologia e relações de gênero. **Rev. Bras. Agroecologia**, v.2, n.1, fev. 2007.

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

CABRAL, Carla Giovana. Pelas telas, pela janela: o conhecimento dialogicamente situado. **Cadernos Pagu** (27), julho-dezembro de 2006: pp.63-97.

CAIXETA, G. Z. T. Gerenciamento da cafeicultura em época de crise. In: ZAMBOLIM, L. (ed.) **Tecnologias de produção de café com qualidade**. Viçosa: UFV, Departamento de Fitopatologia, 2001.

CALÁS, B.; SMIRCICH, L. From "the woman's" point of view: feminist approaches to organizations studies. In: CLEGG, S. et al. **Handbook of organization studies**. London: Sage, 1996.

CAMPOS, J. I.; VALENTE, A. L. E. F. Vantagem estratégica da agricultura familiar de Alto Paraíso de Goiás no mercado do café. **Coffee Science**, Lavras, v. 5, n. 2, p. 97-106, maio/ago. 2010.

CAMPOS, M. C. S. S. Formação do magistério em São Paulo: do Império a 1930. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.72, p.5-16, fev. 1990.

- CAREGNATO, C. E. et al. Pesquisadores e legitimidade científica no campo da educação. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v.22, n.47, p. 189-209, jan./abr. 2016.
- CARNEIRO, Maria José; TEIXEIRA, Vanessa Lopes. Mulher rural nos discursos dos mediadores. **Estudos Sociedade e Agricultura**, 2013.
- CARVALHO, L. M.; SILVA, E. A. M.; AZEVEDO, A. A.; MOSQUIM, P. R.; CECON, P. R.; **Pesq. Agropec. Bras.** 2001, 36, 411.
- CARVALHO, Rutineia Oliveira. Sociedade, mulher e profissão. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 01-26, jan./abr. 2016.
- CARVALHO, T.; SOUSA, S. B. Entre a profissão e a comunidade acadêmica: contributos para uma caracterização sócio-organizacional. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, 7., 2012, Portugal. **Anais...** Porto: [s.n.], 2012.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 2, p. 1-17, 2004.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. Mulheres, Trabalho e Administração. **RIGS - Revista Interdisciplinar de Gestão Social** v.2 n.2 maio / ago. 2013
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais.** Tese de doutorado. Belo Horizonte, 2006.
- CAPUTO, C.; REQUENA, J.; VARGAS, D. Life sciences research in Venezuela. **Scientometrics**, v. 90, n. 3, p. 781-905, Mar. 2012.
- CAVALCANTI, Josefa Salete Barbosa; ANDRADE, Berlano Bênis França de; RODRIGUES, Victor. Mulheres e trabalho na agricultura de exportação: questões atuais. **Revista Antropológicas**, ano 16, volume 23(1), 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações.** Revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CNPQ. **Dados do Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq.** 2010. <<http://lattes.cnpq.br/web/dgp>>
- COELHO, Clair C. Gênero e políticas públicas. In: SILVA, Alcione L.; LAGO, Mara C. S.; RAMOS, Tânia R. O. (Org.). **Falas de gênero: teorias, análises, leituras.** Florianópolis: Editora Mulheres, p. 147-154, 1999.
- COIMBRA JR, C.E.A. Fórum: produção científica e avaliação em saúde pública. **Cad Saúde Pública**, v. 19, n. 4, p. 1.845-6, 2003.
- CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO, 2016. Disponível em: <<http://memoria.cnpq.br/pt/estatisticas1>> Acessado em: 10 de junho de 2016.

CORDEIRO, Rosineide de LM; SCOTT, Russel Parry. Mulheres em áreas rurais nas regiões Norte e Nordeste do Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 419-423, 2007.

CORTEZ, Mirian Béccheri; SOUZA, Lídio. Mulheres (in)Subordinadas: o empoderamento feminino e suas repercussões nas ocorrências de violência conjugal. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 24 n. 2, pp. 171-180, 2008.

COSTA, Maria Conceição da. Ainda somos poucas: exclusão e invisibilidade na ciência. **Cadernos Pagu** (27), julho-dezembro de 2006: pp.455-459.

COSTA, P. S. C.; CARVALHO, M. L. M. Teste de condutividade elétrica individual na avaliação da qualidade *Coffee arábica* L. **Ciência e Agrotecnologia**, Lavras, v. 30, n. 1, p. 92-96, jan./fev. 2006.

CRAMER, Luciana; NETO, Alcielis de Paula; SILVA, Áurea Lucia. A inserção do feminino no universo masculino: representações da educação superior. **o&s** - v.9 - n.24 - Maio/Agosto, 2002.

D'ALONSO, Glaucia de Lima. Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias. **Psicologia para América Latina**, México, n.15, dez. 2008.

DE LUCA, M. M. M. et al. Participação Feminina na Produção Científica em Contabilidade Publicada nos Anais dos Eventos Enanpad, Congresso USP de Controladoria e Contabilidade e Congresso Anpcont. **Revista de Contabilidade e Organizações**, Ribeirão Preto, SP, v. 5, n. 11, p. 163-164, jan-abr, 2011.

DEMARTINI, Z. B. F.; ANTUNES, F. F. Magistério primário: profissão feminina, carreira masculina. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n.86, p.5-14, ago. 1993.

DEERE, C. D.; LEÓN, M. **O empoderamento da mulher**: direitos à terra e direitos de propriedade na América Latina; trad. Letícia Vasconcellos Abreu, Paula Azambuja Rossato Antinolfi, Sônia Terezinha Gehering. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2002.

DEUS, M. A. P. **Estudos de gênero nos Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas – São Paulo**. Dissertação de mestrado. Viçosa: UFV. 1995. 164p.

DORNELA, F. J. ; MENEZES, R. S. S ; SILVA, F. D. . Feminilidades no Campo: Participação de Mulheres como Gestoras de Organizações do Agronegócio em Minas Gerais. In: ENGP - Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2015, Salvador-BA. **Anais do III ENGP**, 2015.

DOUCET, A.; MAUTHNER, N. S. Feminist methodologies and epistemology. In: BRYANT, C. D.; PECK, D. L. (Ed.) **Handbook of 21st Century Sociology**. Thousand Oaks-CA: Sage, 2006. p.36-42.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. **Through the labyrinth**: the truth about how women become leaders. Boston: Harvard Business School Press, 2007.

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA. **Ciência para a vida**. Caderno Especial. Abril de 2006.

ESPINDOLA, Gabriela. **A trajetória do poder da mulher**: do lar ao mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/eudelucy/a-trajetria-do-poder-da-mulher-dolar-ao-mercado-de-trabalho>> Acessado em 05 março 2017.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 12 (1): 47-71, janeiro-abril/2004.

FAPESP. **Indicadores de Ciência, Tecnologia e Inovação em São Paulo**. Boletim nº 1. Junho 2011. <<http://www.fapesp.br/indicadores/boletim1.pdf>> Acessado em 20 de março de 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2ª ed. 18. Impressão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FILHO, Renato Santos de Oliveira et al. Fomento à publicação científica e proteção do conhecimento científico. **Acta Cirúrgica Brasileira** - Vol 20 (Supl. 2) 2005.

FOLHA DE LONDRINA. **Mulheres dominam Concurso Café Qualidade**. 2016. <<http://www.folhadelondrina.com.br/folha-rural/mulheres-dominam-concurso-cafe-qualidade-959466.html>> Acessado em 02 de abril de 2017.

FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da. Equidade de gênero e saúde das mulheres. **Revista Escola de Enfermagem USP**, São Paulo, v.39, n.4, 2005.

FONTES, Renato Elias. **Estudo econômico da cafeicultura no sul de Minas Gerais**. Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras. Lavras, Minas Gerais. 2001.

FOSSÁ, M. I. T. **Proposição de um constructo para análise da cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias**. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, E. Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Revista Emancipação**, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M., JR.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, 32(3), 97-109, 1997.

GALERA, Vinicius. Vida dedicada ao café. Raça Forte. **Revista Globo Rural**. 01 de julho de 2016. Disponível em <<http://revistagloborural.globo.com/Raca-Forte/noticia/2016/07/vida-dedica-ao-cafe.html>> Acessado em 02 de julho de 2016.

GARCIA, F. M. **A luta pela terra sob enfoque de gênero**: os lugares da diferença no Pontal do Paranapanema. 2004. 224 f. Tese (Doutorado em Geografia) – Faculdade de Ciência e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Presidente Prudente, 2004.

GARCIA, L. S.; CONFORTO, E. A inserção feminina no mercado de trabalho urbano brasileiro e renda familiar. 2012 Disponível em: <<http://cdn.fee.tche.br/jornadas/2/H7-03.pdf>>. Acessado em 10 de junho de 2016.

GHERARDI, S.; POGGIO, B. Creating and recreating gender order in organizations. **Journal of World Business**, Greenwich, v. 36, n. 3, p. 245-259, July/Sept. 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GLANZEL, W.; LETA, J.; THUIS, B. Science in Brazil. Part 1: a macro-level comparative study. **Scientometrics**, v. 67, n. 8, p. 67-86, 2006.

GLOBO RURAL, 2016. http://revistagloborural.globo.com/Noticias/noticia/2016/10/71-das-mulheres-do-agro-ja-sentiram-discriminadas-pelo-genero-aponta-estudo.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=post
Acessado em 10 de novembro de 2016.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. Uma revisão histórica dos principais autores e obras que refletem esta metodologia de pesquisa em Ciências Sociais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.2, p. 57-63 Mar./Abr. 1995.

GOHN, M.G. Empoderamento e participação da comunidade em políticas sociais. **Saúde e Sociedade**, v. 13, n. 2, p. 20-31, ago. 2004.

GONÇALVES, Andréa L. **História & gênero**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

GUEDES, Moema de Castro. Gênero e Ciência: Um balanço dos avanços e estagnações na última década. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2012.

GUIMARÃES, Elisa Reis. Terceira onda do café: base conceitual e aplicações. **Dissertação de mestrado** - Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2016.

HARAWAY, Donna. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu** (22) 2004: pp.201-246.

HAYASHI, M. C. P. I. et al. Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia. **Revista Transformação**. Vol.19 n.2 Campinas, 2007.

HIRATA, H. e KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

HUMPHREY, J. **Gender and work in the third world**. Londres, New York, Iavistok Publications, 1987.

HYMOWITZ, C.; SCHELLHARDT, T. C. The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top Jobs. **Wall Street Journal**, p. 1-4, 24 mar. 1986.

IANNI, Octavio. **Estilos de pensamento**: explicar, compreender, revelar. Araraquara: Cultura Acadêmica; UNESP, 2003.

IBGE. Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Banco de dados. **Censo Agropecuário 2006**. IBGE. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/agropecuaria/censoagro/>> Acessado em 05 de novembro de 2016.

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO INTEGRADO DE MINAS GERAIS. **Economia mineira**. Belo Horizonte. 2009.

IZQUIERDO, María Jesús. Uso y abuso del concepto de género. In: VILANOVA, Mercedes (org.) - **Pensar las diferencias**. Barcelona: Universitat de Barcelona. 1994.

IWCA. International Women's Coffee Alliance (Aliança Internacional das Mulheres do Café). 2017. <<http://www.iwcabrazil.com.br/iwca>> Acessado em 17 de fevereiro de 2017.

JACKSON, Stevi. Théoriser le genre: l'héritage de Beauvoir. **NQF**, v. 20, n. 4, p. 5-17, 1999.

JAIME, P. Para além das *pink collars* - Gênero, trabalho e família nas narrativas de mulheres executivas. **Revista de Ciências Sociais (Civitas)**, v. 11, n. 1, p. 135-155, jan./abr. 2011.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et al. (Org.) **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009. P. 67-75.

KLEBA, M.E.; WENDAUSEN, A. Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 733-743, Dez. 2009.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Análise**. Nº 6/2015.

LAGES, Maurício Piatti. O lugar do gosto na cadeia de valor do café: um olhar a partir das cafeterias de Brasília e São Paulo. **Dossiê Capitalismo Cultural**. Arquivos do CMD, Volume 4, N.2. Jul/Dez 2016.

LARIVIÈRE, V.; VIGNOLA-GAGNÉ, E.; VILLENEUVE, C.; GÈLINAS, P.; GINGRAS, G. Sex differences in research funding, productivity and impact: an analysis of Québec university professors. **Scientometrics**, v. 87, n. 3, p. 483-498, June 2011.

LESKINEN, M.: Educación una clave hacia la igualdad. **Revista Observatorio Social**, n. 5, 2004.

LERBACK, Jory e HANSON, Brooks. Journals invite too few women to referee. **Nature Publishing Group**. Jan, 2017. <<http://www.nature.com/news/journals-invite-too-few-women-to-referee-1.21337>> Acessado em 20 de março de 2017.

LESSA, B. S. L. B. et al. A participação feminina nos estudos sobre estratégia. XVI ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE - ENGEMA. **Anais...** São Paulo, 01, 02 e 03 de dezembro de 2014.

LETA, Jacqueline. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. **Estudos Avançados** 17 (49), 2003.

LOBO, E. S. A. **Classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

LOPES, Maria Margaret e COSTA, M. C. Problematizando ausências: mulheres, gênero e indicadores na História das Ciências. In: QUARTIM DE MORAES, Maria Lygia. (org.) **Gênero nas fronteiras do Sul**. Campinas-SP, Núcleo de Estudos de Gênero - Pagu/Unicamp, Coleção Encontros, 2005.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis RJ: Vozes: 184 p. 2014.

LOURO, G. L. **Gênero e magistério**: identidade, história e representação. 2000. Disponível em: www.ufrgs/faced/geerge/duvida.html

LÖWY, I. Universalidade da Ciência e conhecimentos "situados". **Cadernos Pagu**, Campinas: Núcleo de estudos de Gênero/UNICAMP, n. 15, 2000, p.15-38.

LUCA, T. **Indústria e trabalho na história do Brasil**. Contexto. São Paulo, 2001.

LUCAS, A. C. et al. Identificação de práticas de gestão voltadas à questão de gênero: um estudo a partir das melhores empresas para você trabalhar. In: Encontro Anual da Anpad. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

MACHADO, F. B. Dilemas de Mulheres Empreendedoras em Empresas Inovadoras Nascentes. In: **Anais do Encontro da ANPAD**. 36, Rio de Janeiro. 2012.

MAGALHÃES, R. S. A “masculinização” da produção de leite. **Revista de economia e sociologia rural**, Brasília, DF, v. 47, n.1, p. 275-299, 2009.

MARTINS, C.B; et al. A formação do profissional em Secretariado Executivo no mercado de trabalho globalizado. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, vol. 1, n. 1, pp. 69-89, jan./jun. 2010.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria geral da administração**: da escola científica a competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2000.

MATIELLO, J. B. et al. **Cultura de café no Brasil**: novo manual de recomendações. Rio de Janeiro: MAPA/PROCAFÉ, 2005.

MATIELLO, José Braz. **O café**: do cultivo ao consumo. Editora Globo, 1991.

MATTAR, L.D.; DINIZ, C.S.G. Hierarquias reprodutivas: maternidade e desigualdades no exercício de direitos humanos pelas mulheres. **Interface** (Botucatu), v.16, n.40, p.107-120, 2012.

MEDRADO, B. A masculinidade nos comerciais de televisão. **XX Reunião Anual da ANPOCS**. Caxambu, 1996.

MELLO, P. C. Aspectos econômicos da organização do trabalho da economia cafeeira do Rio de Janeiro, 1850-88. **Revista brasileira de economia**, v. 32, n. 1, p. 19-68, 1978.

MELO, H. P.; LASTRES, H. M. M.; MARQUES, T. C. N. Gênero no sistema de ciência, tecnologia e inovação no Brasil. **Revista Gênero**, v. 1, 2004.

MELO, H. P; DI SABBATO, A. Mulheres rurais: invisíveis e mal remuneradas. In: Ministério do desenvolvimento agrário. **Gênero, agricultura familiar e reforma agrária no Mercosul**. Brasília: Ministério do desenvolvimento agrário, 2006. p. 47.

MELO, M. C. O. L. Gênero e poder em organizações do setor bancário: habilidades diferenciadas e desafios específicos da gerência feminina. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE O PODER LOCAL, 9.; COLÓQUIO INTERNACIONAL EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES Y LA GESTION ESTRATÉGICA - PERSPECTIVAS LATINAS, 2., 2003, Salvador. **Anais...** Salvador: CLADEA, 2003. p. 21-29.

MELO, M. C. O. L.; LOPES, A. L. M. Empoderamento de mulheres gerentes: a construção de um modelo teórico de análise. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 13, n. 3, p. 0-0, 2012.

MELO, M. C. O. L.; MAGESTE, G. S.; MENDES, E. L. Percursos da mulher no mundo do trabalho. In: ASAMBLEA ANUAL CONSEJO LATINOAMERICANO DE ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN – CLADEA, 41., 2006, Montpellier. **Anais Eletrônicos... Montpellier**: CLADEA, 2006. CD-ROM.

MENEZES, Raquel Santos Soares; SILVA, Francielih Dorneles; KATAGIRI, Karine Akemi. Mulheres na gestão de organizações rurais e do agronegócio. In: CARRIERI, A. P.; TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R. (ed.) **Gênero e trabalho**: perspectivas, possibilidades e desafios do campo dos estudos organizacionais. EDUFBA, Salvador, 2016.

MESQUITA, Livia Aparecida Pires; MENDES, Estevane de Paula Pontes. Mulheres na agricultura familiar: a comunidade de Rancharia, Campo Alegre de Goiás (GO). In: ENCONTRO DE GEOGRAFIA AGRÁRIA, XXI. **Anais...** Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 2012.

MERTON, Robert K. Sociologia: **Teoria e Estrutura**. Tradução de Miguel Maillat. São Paulo: Mestre Jou, 1970.

MEYERSON, D.; FLETCHER, J. **A modest manifesto for shattering the glass ceiling**. Harvard Business Review. Boston: Harvard Business Press, 2000.

MIELI, Neide. **A mulher na palha da cana**. Dissertação de mestrado. João Pessoa, UFPB, 1985.

MINAS GERAIS. **Portaria nº 397**, de 21 de julho de 2000. Altera a delimitação das regiões produtoras de café do Estado de Minas Gerais para a instituição do certificado de origem e qualidade. Belo Horizonte, 2000. Disponível em: <http://www.ima.mg.gov.br/material-curso-cfo-cfoc/doc_details/172-portaria-no-397-de-21-de-julho-de-2000> Acessado em 17 de junho de 2016.

MIRANDA, Adílio René Almeida. **Um estudo sobre a dinâmica identitária de professoras gerentes de uma universidade pública**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Lavras; 2010.

MORRISON, A. et al. **Breaking the glass ceiling: can women reach the top of America's largest corporations?** Beverly: Basic Books, 1991.

MORSON, G. S.; EMERSON, C. BAKHTIN, M. **Criação de uma prosaística**. Tradução de Antonio de P. Danesi. São Paulo: EDUSP, 2008. p.287- 322.

MOSS, S. R. **Competitividade da produção do café arábica em Minas Gerais e São Paulo**. Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Viçosa. Viçosa. 2006.

NARVAZ, Martha Giudice e KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006.

NETO, Antonio Moreira de Carvalho; TANURE, Betania; ANDRADE, Juliana. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, Art. 3, jan./jun. 2010.

NETO, F. N. O protagonismo da mulher na agroindústria familiar. **Embrapa Agroindústria de Alimentos - Artigo de divulgação na mídia (INFOTECA-E)**, 2013.

NISHIJIMA, Marislei; SAES, Maria Sylvia Macchione; POSTALI, Fernando Antonio Slaibe. Análise de Concorrência no Mercado Mundial de Café Verde. **RESR**, Piracicaba-SP, Vol. 50, Nº 1, p. 069-082, Jan/Mar 2012.

OLABUENAGA, J.I. R.; ISPIZUA, M.A. **La descodificacion de la vida cotidiana: metodos de investigacion cualitativa**. Bilbao, Universidad de deusto, 1989.

OLINTO, Gilda. Mulheres e jovens na liderança da pesquisa no Brasil: análise das bolsas de pesquisador do CNPq. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO – ENANCIB. **Anais...** Belo Horizonte, 2003.

OLIVEIRA, A. A. S. et al. Estrutura e dinâmica da cafeicultura em Minas Gerais. **Revista de Economia**, v. 34, n. 1 (ano 32), p. 121-142, jan./abr. 2008.

OLIVEIRA, Cibele Roso; TRAESEL, Elisete Soares. Mulher, trabalho e vida familiar: a conciliação de diferentes papéis na atualidade. **Disc. Scientia**. Série: Ciências da Saúde, Santa Maria, v. 9, n. 1, p. 149-163, 2008.

OLIVEN, Arabela Campos. Histórico da educação superior no Brasil. In: **A educação superior no Brasil**. 2002.

ORMOND, José Geraldo Pacheco; PAULA, Sérgio Roberto Lima de; FILHO, Paulo Favaret. Café: (re)conquista dos mercados. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 10, p. 3-56, set. 1999.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 64, maio 2009.

PANZUTTI, N. da P. M. **Mulher rural**: eminência oculta. *Informações Econômicas*, SP, 26 (3): 9-23, março 1996.

PASSOS, Elizete S. A mulher na Universidade Federal da Bahia: avanços e recuos. **Análise & Dados**. Salvador, v.7, n. 2, p. 142-150, set. 1997.

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

PAULILO, Maria Ignez Silveira. Movimento de mulheres agricultoras: terra e matrimônio. **Cadernos de Pesquisa**, Florianópolis: UFSC, n. 21, p. 1-17, jun. 2000.

PAULILO, Maria Ignez. O peso do trabalho leve. **Revista Ciência Hoje**, v. 5, n. 28, p. 64-70, 1987.

PAULILO, Maria Ignez Silveira. **Trabalho familiar**: uma categoria esquecida de análise. Florianópolis: UFSC, 2003.

PAVAN, M. A. et al. Manejo da cobertura do solo para formação e produção de uma lavoura cafeeira. **Pesquisa Agropecuária Brasileira**, v. 21, n. 2, p. 187-192, 1986.

PIERRO, Bruno, Territórios femininos. *Revista fapesp*, ed. 212, outubro de 2013. <<http://revistapesquisa.fapesp.br/2013/10/17/territorios-femininos/?cat=politica>> Acessado em 01 de abril de 2017.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Editora Contexto. São Paulo. 2007.

PINTO MARTINS, S. **Derecho del Trabajo**, São Paulo, Atlas, 2008.

PIRES, J., & ARAÚJO, G. B. de. **Orientação profissional**. Natal: Editora Universitária. 1976.

PRÊMIO WEPS BRASIL. 2013. <<http://premiowepsbrasil.org/monica-leonardi-desbrava-o-mercado-de-cafe-no-brasil/>> Acessado em 16 de março de 2017.

PROBST, Renata Elisiana. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação-ICPG. Gestão e Estratégia de Recursos Humanos. 2012.

QUEIROZ, I. G. Burocracia X Eficiência: O princípio do formalismo moderado como ferramenta de eficiência na Gestão Pública. Condado de Santa Clara: **JUSBRASIL**, 2013.

QUEIRÓZ, M. I. de P. O pesquisador, o problema da pesquisa, a escolha de técnicas: algumas reflexões. In: Lang, A.B.S.G., org. **Reflexões sobre a pesquisa sociológica**. São Paulo, Centro de Estudos Rurais e Urbanos, 1992. p. 13-29.

QUINTÃO, Ana Sofia. Implementação de um laboratório de análises e de um sistema de cápsulas numa empresa da indústria do café. **Dissertação de mestrado**. Universidade do Minho, 2014.

RAMPAZZO, L. **Metodologia Científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. São Paulo: Edições Loyola, Ed. 3, 2005.

REIS, P. R.; SOUZA, JC de. Manejo integrado das pragas do cafeeiro em Minas Gerais. **Informe Agropecuário**, v. 19, n. 193, p. 17-25, 1998.

RIBEIRO, Jucélia Santos Bispo. Brincadeiras de meninas e de meninos: socialização, sexualidade e gênero entre crianças e a construção social das diferenças. **Cad. Pagu** [online]. 2006, n.26, pp.145-168.

RIBEIRO, L. M. B. B. e HANASHIRO, D. M. M. Gênero e marxismo: a abordagem das relações sociais entre os sexos. In: CARRIERI, A. P.; TEIXEIRA, J. C.; NASCIMENTO, M. C. R. (ed.) **Gênero e trabalho**: perspectivas, possibilidades e desafios do campo dos estudos organizacionais. EDUFBA, Salvador, 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, S. P. et al. **Comportamento organizacional** - Teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROSEMBERG, FÚLVIA. Educação formal, mulher e gênero no brasil contemporâneo. **Estudos feministas**. Ano 9. 2º semestre 2001.

ROWEN-CAMPBELL, Dorianne. Cultivating Organic Coffee: Challenges for Small Farmers in Jamaica. In *Trading Stories: Experiences with Gender and Trade*, edited by Marilyn Carr and Mariama Williams, 165–172. London: The Commonwealth Secretariat. 2010.

SALES, C. M. V. Mulheres rurais: tecendo novas relações e reconhecendo direitos. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 15(2): 437-443, maio-agosto/2007.

SANTANA, P. L. et al. Mulheres na gestão do agronegócio: análise de filiadas a um sindicato de produtores rurais. In: ESADR 2013, 2013, Évora. Atas do ESADR. ÉVORA, 2013. v. 1.

SANTOS, G. A. et al. Suscetibilidade à compactação de um latossolo vermelho-amarelo submetido a diferentes métodos de controle de plantas invasoras na cultura cafeeira. **Coffee Science**, Lavras, v. 5, n. 2, p. 123-136, maio/ago. 2010.

SANTOS, Venússia Eliane et al. Análise do setor de produção e processamento de café em Minas Gerais: uma abordagem matriz insumo-produto. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Piracicaba, SP, vol. 47, nº 02, p. 363-388, abr/jun 2009.

SCHAAF, A. V. D. Jeito de mulher rural: a busca de direitos sociais e da igualdade de gênero no Rio Grande do Sul. **Sociologias**, 5(10), 412- 442, 2003.

SCHIEBINGER, Londa. **Gendered innovations in science and engineering**. Stanford: Stanford University Press, 2008.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência**. São Paulo: EDUSC, 2001.

SCHMITZ, Aline Motter; SANTOS, Roselí Alves dos. A divisão sexual do trabalho na agricultura familiar. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2013.

SCHÜTZE, Fritz. Biographieforschung und narratives Interview. **Neue Praxis**, n.3, p. 283-293, 1983.

SCHÜTZE, Fritz. Pesquisa biográfica e entrevista narrativa. In: WELLER, Wivian; PFAFF, Nicole. **Metodologias da pesquisa qualitativa em educação**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 210-222.

SCORZAFAVE, Luiz Guilherme; MENEZES-FILHO, Naércio. Caracterização da participação feminina no mercado de trabalho: uma análise de decomposição. **Economia Aplicada**. Ribeirão Preto, v. 10, n. 1, Mar. 2006.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, v. 16, n. 2, p. 19, 1995.

SHAFIEE, Gita *et al.* Association of breakfast intake with cardiometabolic risk factors. **Jornal de pediatria**, v. 89, n. 6, p. 575-582, 2013.

SILIPRANDI, Emma. Mulheres agricultoras no Brasil: sujeitos políticos na luta por soberania e segurança alimentar. **Pensamento iberoamericano**, ISSN 0212-0208, Nº. 9, 2011.

SILVA, Ângela Cândido; OLIVEIRA, Leticia Horn. Conciliando a realização pessoal, o trabalho e a família: um estudo com mulheres do interior do Rio Grande do Sul. **Rev. Psicologia em Foco**, v. 6, n. 8, p. 3-21, 2014.

SILVA, A. D. Ser homem, ser mulher: as reflexões acerca do entendimento de gênero. In: **Mãe/mulher atrás das grades: a realidade imposta pelo cárcere à família monoparental feminina** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2015, pp. 51-100.

SILVA, Cleide Aparecida; FERREIRA, Maria Cristina. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho Psicologia. **Teoria e Pesquisa**; Vol. 29 n. 3, pp. 331-339, Jul-Set 2013.

SILVA, Joedna et al. Fauna do solo em sistemas de manejo com café. **Journal of Biotechnology and Biodiversity**, v. 3, n. 2, 2012.

SILVA, M. A. M.; RIBEIRO, E. As mulheres de Cachoeirinhas: família, produção e gênero numa comunidade rural do Sul mineiro. **Organizações rurais e agroindustriais**, Lavras, v. 6, n. 2, p. 23-31, 2001.

SOARES, Cristiane; SABOIA, Ana Lucia. **Tempo, trabalho e afazeres domésticos**: um estudo com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2001 e 2005. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2007.

SOUZA, V.C.O. et al. Espacialização e dinâmica da cafeicultura mineira entre 1990 e 2008, utilizando técnicas de geoprocessamento. **Coffee Science**, Lavras, v. 7, n. 2, p. 122-134, maio/ago. 2012.

STEARNS, P. N. **História das relações de gênero**. Editora Contexto. 2007.

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

STOLCKE, Verena. **Cafeicultura: homens, mulheres e capital** (1850-1980). São Paulo, Brasiliense, 1986.

SUÁREZ, M. A problematização das diferenças de gênero e a antropologia. In: AGUIAR, N. **Gênero e ciências humanas**: desafio às ciências desde a perspectiva das mulheres. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997. p. 31-48.

TABAK, F. **O laboratório de Pandora**: estudos sobre ciência no feminino. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

TEIXEIRA, Rivanda Meira; BOMFIM, Lea Cristina Silva. Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**. São Paulo, 10(1), pp. 44-64, jan./abr. 2016.

TEIXEIRA, T. D. Política estratégica para a cafeicultura brasileira. In: Simpósio de Pesquisas dos Cafés do Brasil, 2000, Poços de Caldas. **Palestras**. Brasília, Embrapa Café, p. 169-193. 2002.

TESTON, S. F.; FILIPPIM, E. S. Perspectivas e desafios da preparação de sucessores para empresas familiares. **Revista de Administração Contemporânea**, 20(5), 524. 2016.

THEODORO, VCA de et al. Alterações químicas em solo submetido a diferentes formas de manejo do cafeeiro. **Revista Brasileira de Ciência do Solo**, v. 27, n. 6, p. 1039-1047, 2003.

THEODORSON, G. A. & THEODORSON, A. G. **A modern dictionary of sociology**. London, Methuen, 1970.

TRANCOSO, Suelen Caroline, et al. Café da manhã: caracterização, consumo e importância para a saúde. **Rev. nutr**;23(5):859-869, set.-out. 2010.

TURATO, E. R. **Tratado de metodologia da pesquisa clínico-qualitativa**: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas de saúde e humanas. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **UNESCO Science Report**. Towards 2030. UNESCO Publishing, 2016. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002354/235406e.pdf>> Acessado em 15 de junho de 2016.

UPHOFF, N.T. Grass roots organizations and NGOs in rural development: opportunities with diminishing states and expanding markets. **World Development**, v. 21, n. 4, p. 607-622, 1993.

VEGRO, Celso Luis Rodrigues; FRONZAGLIA, Thomaz; VEIGA FILHO, Alceu Arruda. Impactos econômicos da tecnologia do café cereja descascado. **Cadernos de Ciência & Tecnologia**, v. 26, n. 1/3, p. 93-113, 2009.

VELHO, L; LEÓN, E. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, v. 10, p. 309-344, 1998.

VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol. As mulheres brasileiras no início do século XXI. In: VENTURI, Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Sueli de. **A mulher brasileira nos espaços público e privado**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 15-30.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

VICENTE, José Roberto. Impactos dos investimentos em pesquisa agrícola no estado de São Paulo, Brasil, 1960-2000. XLIV CONGRESSO DA SOBER: Questões Agrárias, Educação no Campo e Desenvolvimento. **Sociedade Brasileira de Economia e Sociologia Rural**. Fortaleza, 23 a 27 de Julho de 2006.

VINHAS, José Ney. Cresce número de mulheres que desempenham funções na agropecuária. **Compre rural**. 17 de outubro de 2016. <<http://www.comprerural.com/mulheres-em-alta-cresce-o-numero-de-mulheres-que-desempenham-funcoes-na-agropecuaria/>> Acessado em 18 de março de 2017.

YAMAMOTO, Juliana Mônica e ICHIKAWA, Elisa Yoshie. Representações sociais da ciência: o que dizem as mulheres pesquisadoras da Universidade Estadual de Maringá. **Revista Alcance**. UNIVALI - Vol. 14 - n.1 p. 27 - 47 - Jan/Abr 2007.

WELLER, Wivian. Tradições hermenêuticas e interacionistas na pesquisa qualitativa: a análise das narrativas segundo Fritz Schütze. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 32., 2009, Caxambu, MG. **Anais...** Caxambu, MG: ANPeD, p. 1-16. 2009.

WHITAKER, Dulce. **Mulher & homem**: o mito da desigualdade. 9. ed. São Paulo: Editora Moderna, 1996.

WODAK, Ruth. What CDA is about – a summary of its history, important concepts and its analysis. In: WODAK, Ruth; MEYER, M. (Eds.) **Methods of critical discourse analysis**. London: Sage, p.1-13, 2001.

WOORTMANN, K.; WOORTMANN, E. F. **O trabalho da terra**. Brasília: UNB, 1997.

ANEXO A - Entrevista Semiestruturada

- a) Nome
- b) Idade
- c) Estado civil
- d) Número de filhos
- e) Escolaridade/Formação
- f) Instituição
- g) Grupo de estudos
- h) Cargo
- i) Área de trabalho
- j) Tempo na área de pesquisa

- 1- Conte a sua trajetória de vida pessoal e profissional, até chegar onde você está hoje.
(Tente pensar em uma linha do tempo para me contar sua trajetória)
- 2- Por que você se tornou pesquisadora?
- 3- Como você se tornou pesquisadora de café?
- 4- Conte-me do seu trabalho como pesquisadora. (cotidiano, funções, especificidade, horários, relacionamento com colegas)
- 5- Como você se sente sendo pesquisadora?
- 6- Quais são os desafios que você possui trabalhando como pesquisadora de café? E as dificuldades? Facilidades?
- 7- Quais são suas perspectivas em relação ao seu trabalho?
- 8- Como você concilia vida pessoal e profissional?
- 9- O que são relações de gênero para você?
- 10- Volte a sua linha do tempo. Tente lembrar de fatos marcantes que remetem as questões de gênero na sua trajetória profissional.
- 11- Você conhece alguma instituição, órgão ou pesquisa que discuta sobre relações de gênero no café? Qual? Você faz parte de alguma?

12- Quais suas visões sobre a mulher na pesquisa de café? (inserção, tipos de trabalho, remuneração, perspectivas futuras)

13- Você tem mais alguma coisa a acrescentar?

ANEXO B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

I - Título do trabalho experimental: Mulheres do café: As pesquisadoras do Sul de Minas Gerais

Pesquisador responsável: Amanda Pimenta do Nascimento

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Lavras/Departamento de Administração e Economia

Telefone para contato: (35)9 9971-7913

E-mail: amanda_pimenta_1@hotmail.com

Local da coleta de dados: Universidade Federal de Lavras

Prezado(a) Senhor(a):

- Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa de forma totalmente voluntária da Universidade Federal de Lavras.
- Antes de concordar em participar desta pesquisa, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.
- Os pesquisadores deverão responder todas as suas dúvidas antes que você se decida a participar.
- Para participar deste estudo você não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.
- Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem nenhuma penalidade e sem perder os benefícios aos quais tenha direito, não acarretando qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador.

II - OBJETIVOS

O estudo tem como objetivo principal conhecer quem são as mulheres pesquisadoras do café no sul de Minas Gerais e compreender como são as relações de trabalho e de gênero que elas vivenciam.

Os objetivos específicos são: caracterizar as pesquisas sobre o sistema agroindustrial do café em Minas Gerais, mais especificamente sobre a atuação de pesquisadoras desta área; e investigar a atuação profissional de mulheres pesquisadoras no que se refere às relações de trabalho e de gênero que vivenciam.

III - JUSTIFICATIVA

Justifica-se esta pesquisa, como contribuição para o campo teórico, além de poder contribuir com dados e resultados que incentivem o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro, desvelando e discutindo desigualdades de gênero porventura verificadas.

IV - PROCEDIMENTOS DO EXPERIMENTO

Ao concordar participar desta pesquisa, o sujeito deverá responder a algumas perguntas, de acordo com o roteiro elaborado pela pesquisadora. O tempo da entrevista é variável e ela será gravada e transcrita. Serão entrevistadas no mínimo 12 mulheres para compor a amostra e será limitada pelo critério de saturação dos dados coletados, quando as informações obtidas começarem a se repetir nas entrevistas. Espera-se que isso aconteça na 15ª entrevista. O material será usado para auxiliar na elaboração de uma dissertação de mestrado.

V - RISCOS ESPERADOS

Se houver desconforto ou se sentir constrangimento ao responder alguma das perguntas pode negar-se a fazê-lo ou pode resolver terminar a entrevista.

VI – BENEFÍCIOS

A participação nesta pesquisa não produzirá benefícios diretos ao participante. Como benefícios indiretos, esta pesquisa pode contribuir com dados e resultados que incentivem o aumento da participação ativa da mulher no mercado cafeeiro, desvelando e discutindo desigualdades de gênero porventura verificadas.

VII - RETIRADA DO CONSENTIMENTO

O próprio sujeito tem a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo ao atendimento a que está sendo ou será submetido.

VIII – CRITÉRIOS PARA SUSPENDER OU ENCERRAR A PESQUISA

A pesquisa será suspensa após o término da coleta de dados e análise das entrevistas que resultará em uma dissertação de mestrado.

IX - CONSENTIMENTO

Eu _____, certifico que, tendo lido as informações acima e suficientemente esclarecido (a) de todos os itens, estou plenamente de acordo em participar como sujeito desta pesquisa. Assim, eu autorizo a execução do trabalho de pesquisa exposto acima. Fui suficientemente informado (a) a respeito dos objetivos da pesquisa, que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo e discuti com Amanda Pimenta do Nascimento sobre a minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízo. Declaro ainda que recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido.

_____, ____ de _____ de ____.

(cidade) (data)

NOME (legível) _____

RG _____

ASSINATURA _____

ATENÇÃO: A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, escreva para o Comitê de Ética em Pesquisa em seres humanos da UFLA. Endereço – Campus Universitário da UFLA, Pró-reitoria de pesquisa, COEP, caixa postal 3037. Lavras - MG - 37200-000. Telefone: 3829-5182.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada com o pesquisador responsável e a outra será fornecida a você.

No caso de qualquer emergência entrar em contato com o pesquisador responsável no Departamento de Administração e Economia ou pelo e-mail: amanda_pimenta_1@hotmail.com ou telefone de contato: (35)9 9971-7913.

ANEXO C - Declaração de Aprovação da COEP/UFLA

◀ SITUAÇÃO DA PESQUISA

<input checked="" type="checkbox"/> Marcar Todas <input checked="" type="checkbox"/> Aprovado <input checked="" type="checkbox"/> Em Apreciação Ética <input checked="" type="checkbox"/> Em Edição <input checked="" type="checkbox"/> Em Recepção e Validação Documental <input checked="" type="checkbox"/> Não Aprovado - Não Cabe Recurso <input checked="" type="checkbox"/> Não Aprovado na CONEP	<input checked="" type="checkbox"/> Não Aprovado no CEP <input checked="" type="checkbox"/> Pendência Documental Emitida pela CONEP <input checked="" type="checkbox"/> Pendência Documental Emitida pelo CEP <input checked="" type="checkbox"/> Pendência Emitida pela CONEP <input checked="" type="checkbox"/> Pendência Emitida pelo CEP	<input checked="" type="checkbox"/> Recurso Submetido ao CEP <input checked="" type="checkbox"/> Recurso Submetido à CONEP <input checked="" type="checkbox"/> Recurso não Aprovado no CEP <input checked="" type="checkbox"/> Retirado <input checked="" type="checkbox"/> Retirado pelo Centro Coordenador
--	---	--

LISTA DE PROJETOS DE PESQUISA:

Tipo	CAAE	Versão	Pesquisador Responsável	Comitê de Ética	Instituição	Origem	Última Apreciação	Situação	Ação
P	61569016.9.0000.5148	2	AMANDA PIMENTA DO NASCIMENTO	5148 - Universidade Federal de Lavras	Universidade Federal de Lavras	PO	PO	Aprovado	

LEGENDA:

(*) Tipo
 P = Projeto de Centro Coordenador Pp = Projeto de Centro Participante Pc = Projeto de Centro Coparticipante

(*) Formação do CAAE

Ano de submissão do Projeto						Tipo do centro			Código do Comitê que está analisando o projeto										
n	n	n	n	n	n	a	a	.	dv	.	t	x	x	x	.	l	l	l	l
Sequencial para todos os Projetos submetidos para apreciação						Digito verificador			Sequencial quando estudo possui Centro(s) Participante(s) e/ou Coparticipante(s)										