

A MULHER NA EXTENSÃO RURAL : REFLEXÕES SOBRE A EQUIDADE DE GÊNERO NO MEIO RURAL

Sonia Maria Pessoa Pereira Bergamasco

Professora Titular: FEAGRI/UNICAMP

Pesquisador Visitante Nacional Sênior –

UFSCar/Araras

Fortaleza – Ceará – 17/09/2015



72ª SOEA

Semana Oficial da Engenharia e da Agronomia

INTRODUZINDO A QUESTÃO

- Discutir desigualdade de gênero nos leva a diferentes concepções como por exemplo:
 - A concepção da sociedade dividida em uma “**esfera pública**”, onde se desenrolam os assuntos relativos à vida econômica e política → **própria dos homens**; e outra “**privada**”, voltada para as questões domésticas, religiosas e do âmbito da subjetividade, percebidas socialmente como **próprias de mulheres**.
-

INTRODUZINDO A QUESTÃO

- Esta ideia da “esfera pública” versus “esfera privada”, passa desde o século XIX com a ascensão da burguesia, a ser legitimada como **naturalmente dada** e não como **historicamente construída**;
 - Assume-se de forma natural a dissociação entre as esferas ditas **produtivas** e **reprodutivas**, desconsiderando o embricamento entre elas e o fato de que a mulher está presente em ambas as esferas, só que de forma subjugada.
-

INTRODUZINDO A QUESTÃO

- As tarefas realizadas pelas mulheres de cuidado com os filhos, **futuros trabalhadores**, de limpeza da casa, das roupas, de preparação dos alimentos , dentre outras, são fundamentais para a reprodução do capital;
 - Estas tarefas são realizadas gratuitamente pela “esposa”, mãe de família. Caso essas atividades tivessem que ser pagas, os salários pagos aos trabalhadores teriam que ser muito mais altos.
-

INTRODUZINDO A QUESTÃO

- As relações sociais com base em sistemas de **dominação** e de **exploração** se produzem e se reproduzem por meio de mecanismos materiais e simbólicos que sustentam as desigualdades;
 - A **invisibilidade** das mulheres nas análises como sujeito da produção e da reprodução, em especial no meio rural, é um mecanismo útil para perpetuar as desigualdades de gênero.
-

INTRODUZINDO A QUESTÃO

- As mulheres não são **invisíveis**, elas são **invisibilizadas** pelos outros, ou seja, não são reconhecidas como sujeitos ativos dos processos produtivos;
 - No ranking dos países com maiores índices de violência contra a mulher em área rural e urbana, o Brasil está em 10º lugar com a área rural e em 12º com a área urbana. (SCOTT, CORDEIRO, MENEZES, 2010)
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS DA EXTENSÃO RURAL BRASILEIRA

- 1948 – Início dos Serviços de Assistência Técnica e Extensão Rural brasileira → ACAR/MG (Associação de Crédito e **Assistência Rural**);
 - 1956 – Federalização das ACARES – Criação da ABCAR (Associação Brasileira de Crédito e **Assistência Rural**);
 - 1974 – Criação da EMBRATER (Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural);
 - As ACARES se transformaram em EMBRATERes.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- Conjunto de tecnologias voltadas para a produção e para os lares dos produtores rurais;
 - Transformação de uma grande parcela de agricultores em consumidores de produtos industriais (máquinas e/ou insumos agrícolas);
 - Metodologia de trabalho → persuasiva – baseada nos princípios da Teoria Difusionista de Everett Rogers.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- Marco da consolidação do modelo Produtivista/Difusionista de caráter autoritário – Conhecimento Técnico – Científico como o único conhecimento válido;
 - Adoção das Tecnologias da Revolução Verde para o aumento da produção e da produtividade;
 - Unidades locais especializadas – ampliação da formação técnica.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- Contratação de outros profissionais de nível técnico e superior (Engenheiros Agrícolas, Médicos Veterinários) – 1977;
 - Substituição e ampliação das equipes Extensionistas rurais (Engenheiros Agrônomos) e Extensionistas Domésticas (Economistas Domésticas);
 - Contratação de Engenheiras Agrônomas para o serviço técnico voltado à produção.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- 1990 – Governo Collor de Melo extingue a EMBRATER;
 - Esfacelamento da ATER;
 - A ATER vira apêndice da EMBRAPA (Assimila o DATER);
 - Imensos problemas nas EMATERs;
 - Alguns Estados não tiveram condição de restabelecer as bases do sistema anteriormente em funcionamento.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- 2003 – Proposta de Institucionalização da Nova ATER;
 - Fruto da mobilização da sociedade civil;
 - Redirecionamento do público que passa a ser a **Agricultura Familiar**;
 - Metodologias e princípios propostos pela **Agroecologia**;
 - Metodologias Participativas baseadas em uma Educação Construtivista e Libertadora.
-

RESGATANDO ALGUNS FATOS HISTÓRICOS

- 2010 – Lei de ATER - (nº 12188);
 - Grande avanço político garantindo uma ATER pública para a Agricultura Familiar. Independência em relação as mudanças governamentais;
 - 2013 – Projeto de Lei nº 5740 – criação da ANATER – Serviço Social Autônomo;
 - Projeto da ANATER confere clara centralidade a coordenação do Sistema de ATER à EMBRAPA;
 - Não faz referência à Agroecologia, não privilegia a Agricultura Familiar
-

O QUE É SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL

- A Políticas Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural (PNATER) considera Extensão Rural como:

“ Um serviço de Educação não formal, de caráter continuado, no meio rural, que promove processos de gestão, produção, beneficiamento e comercialização das atividades e dos serviços agropecuários e não-agropecuários, inclusive das atividades agroextrativistas, florestais e artesanais”.

OBJETIVOS E PROBLEMATIZAÇÃO

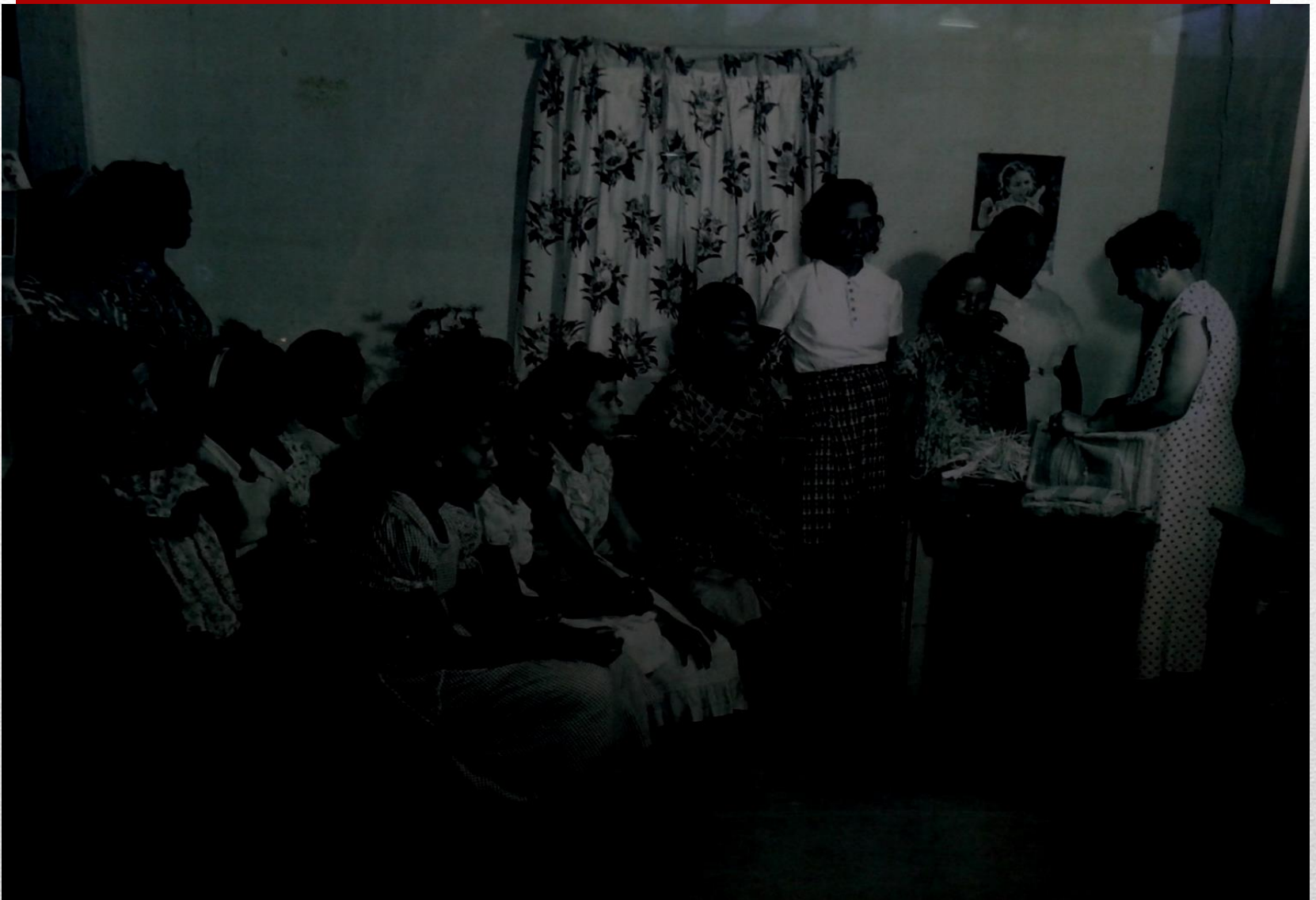
- Discutir o papel e o lugar das Extensionistas Rurais hoje fazendo um paralelo com a evolução destes;
 - Apesar dos avanços e da inclusão das mulheres extensionistas nos trabalhos técnicos da produção agropecuária ainda perduram vestígios de uma desigualdade de gênero em diferentes situações.
-

OBJETIVOS E PROBLEMATIZAÇÃO

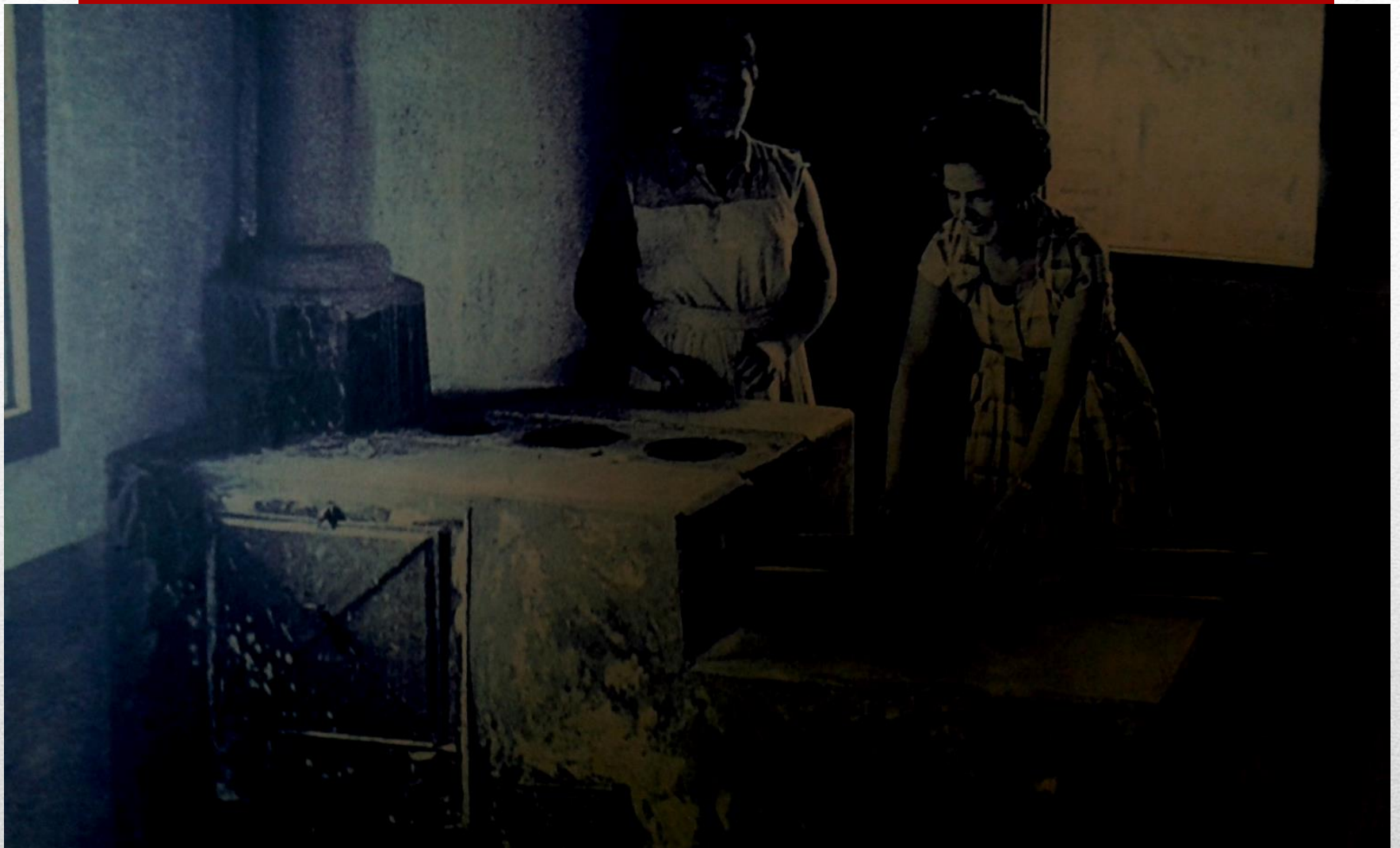
- Uma primeira questão dessa desigualdade está baseada em dois pilares específicos atribuídos às mulheres extensionistas;
 - 1º) Na própria formação em Agronomia. Curso que até pouco tempo atrás se caracterizava como do universo masculino;
 - 2º) Em se tratando do meio rural estas relações de gênero são de extremamente mais arraigadas. Tanto os homens como as mulheres do campo, são tradicionalmente mais acatados, com uma forte hierarquia nas relações homem/mulher.
-

METODOLOGIA UTILIZADA

- Grupo de discussão/focal;
 - Oito mulheres extensionistas da EMATER/MG participaram desta dinâmica: 2 Engenheiras Agrônomas; 1 Economista Doméstica; 2 Pedagogas; 1 Médica Veterinária; 1 Psicóloga e 1 Socióloga;
 - Tempo de Extensionista variou de 16 a 42 anos;
 - Pesquisa em Dados Secundários: ASBRAER;
 - Pesquisa Bibliográfica e Documental: Livros, Textos em Periódicos, Boletins Informativos e Fotos.
-



Extensionista BES de MG reunião com mulheres.



Extensionista BES de MG com esposa agricultor.



Extensionista Agropecuário de MG com agricultores.

DISCUSSÃO

- Desde a criação da ACAR em 1948 até 1977, as mulheres extensionistas rurais ocupavam cargos técnicos apenas nas áreas de Bem Estar Social e eram, na época, denominadas Supervisoras Domésticas. Os cargos da área agropecuária eram ocupados exclusivamente por homens.
 - Foi relatado por uma das participantes do Grupo de Discussão, que trabalhou no Departamento Pessoal da Emater MG na década de 70, que sempre questionava à direção da empresa, os motivos pelos quais a Emater MG não contratava mulheres profissionais da área de ciências agrárias para atuar como extensionista agropecuária uma vez que, frequentemente, o departamento de RH recebia currículos de mulheres profissionais dessa área interessadas em trabalhar na EMATER como extensionista. A alegação da diretoria e das gerencias regionais da época, era que o produtor rural era muito conservador e não aceitaria mulheres nessa área técnica.
-

DISCUSSÃO

- A participante relata ainda que por essa ocasião, em 1978, fez uma proposta para o Gerente de Recursos Humanos no sentido de selecionar algumas agrônomas para teste, com o compromisso de realizar o acompanhamento dessas profissionais sobretudo em relação a aceitação do seu trabalho pelos produtores. Foram então selecionadas, a partir de critérios bastante rígidos, 5 agrônomas.
 - A área de RH fez o acompanhamento sistemático da atuação dessas profissionais, de 6 em 6 meses, durante 3 anos. Os gerentes regionais relataram o desenvolvimento do trabalho dessas profissionais como muito positivo. Das 5 profissionais contratadas, apenas uma saiu da empresa nos anos seguintes, por questões particulares, que não tinham haver com aceitação ou dificuldade de relacionamento no ambiente de trabalho. A partir disso abriram-se as portas para mulheres trabalharem na área de agropecuária.
 - A princípio foram só agrônomas, depois foram selecionadas veterinárias e muito tempo depois, técnicas agrícolas (Técnico agropecuário - nível médio). Admissão de técnicas agrícolas na empresa é bem recente, ocorrendo apenas quando o concurso público passou a ser adotado como meio de contratação, ou seja 1988.
-

DISCUSSÃO

- O relato de uma das agrônomas, contratada em 1978 para atuar no Programa PRODEMATA, reforça que ao chegar nas propriedades, a tendência do produtor era levá-la para conversar com a esposa. Então ela ia para a cozinha, tomava o cafezinho e explicava que o motivo da visita era atender à demanda do produtor por projeto de crédito rural em pecuária cujo projeto seria elaborado e depois encaminhado ao Banco do Brasil: “Vim para fazer o projeto do senhor. Nós vamos lá no curral fazer o levantamento do que o senhor tem na propriedade e depois voltamos para tomar mais um cafezinho. A esposa dele entendia do que se tratava e não nos acompanhava na visita à propriedade. A notícia da nossa presença se espalhou no município de forma que não tive maiores problemas. Na época não havia outro profissional, quer da área de bem estar social, quer da agropecuária, de forma que eu era a única referência da Emater-MG no município”.

DISCUSSÃO

- Essa profissional relatou também que a maior resistência e preconceito que enfrentou foi por parte dos colegas homens da Emater e não dos agricultores e agricultoras. A esse propósito, uma das participantes extensionista de Bem estar social, diz ter ouvido de colegas da área de agropecuária que não gostavam da área de bem estar social.
-

DISCUSSÃO

- Depoimento de uma das participantes, médica veterinária, que entrou na empresa em 1999, afirma que na capacitação inicial que participou, existiam 5 mulheres, sendo 4 da área de bem estar social e só ela da área agropecuária mas que era tratada como de bem estar social, por ser mulher.
 - Outra participante relatou que foi uma das primeiras mulheres a ocupar o cargo de coordenação regional de horticultura e que mais tarde ao assumir a coordenação estadual de metodologia de extensão rural, ouviu muitos gracejos dos colegas pois o entendimento de muitos é de que metodologia de extensão rural era da área de bem estar social.
-

DISCUSSÃO

- Uma participante lembrou que ao entrar na empresa em 1977, como psicóloga do Recursos Humanos - RH da empresa já estava casada e isso causou espanto a muitos colegas, já que as profissionais da área técnica de bem estar social não podiam ser casadas ao ser admitidas. Além disso, não se admitiam nem mesmo namoros entre colegas, e caso a mulher cassasse, mesmo com pessoa de fora da empresa era convidada a se demitir. Havia preocupação com a conduta e com a honra da mulher da Emater, razão pela qual havia vigilância constante do comportamento feminino. Em relação ao estado civil das funcionárias, a empresa começou a mudar, a partir do ano de 1978, quando foram admitidas profissionais mulheres sem a prerrogativa de serem solteiras.
-

DISCUSSÃO

- No debate, vale destacar, que foi mencionado uma outra mudança igualmente significativa, quando a empresa passou a admitir profissionais do sexo masculino para a área de bem estar social. Esse fato ocorreu de forma pontual, em meados da década de 1980, quando, por solicitação de dois técnicos agropecuários, a empresa procedeu o reconhecimento de graduação em pedagogia e ciências sociais. Nesses casos os extensionistas agropecuários foram redirecionados para a área de bem estar social.
-

DISCUSSÃO

- Somente em virtude da obrigatoriedade de concursos públicos a partir da constituição de 1988, a área de bem estar social passou a ser ocupada também por homens. Foi mencionado também que os homens que hoje trabalham na área de Bem estar social sofreram preconceitos por parte de outros técnicos tanto do sexo masculino como do sexo feminino, inclusive das coordenadoras regionais de bem estar social.
-

FORMAS DE ATUAÇÃO

- Até a década de 1980, as ações da profissional de bem estar social eram restritas às orientações às mulheres sobre a organização e atividades do lar. Nos Clubes de mães, não se discutia temática de gênero.
 - Entretanto, uma extensionista de BES, que foi admitida no início da década de 80, disse que seu entendimento, quando assumiu o cargo de extensionista local de bem estar social, era que só trabalharia com mulheres. Ou seja, homens trabalhariam com homens e mulheres trabalhariam com mulheres. Acredita que isso era resquício da ACAR.
-

QUESTÃO SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

- Atualmente os salários na empresa, são iguais para homens e mulheres que tem a mesma formação profissional e que ocupam o mesmo cargo, mas nem sempre foi assim. Até 1977 um administrador de empresas – homem, e uma psicóloga – mulher, ao serem contratados para ocupar o mesmo cargo, a mulher tinha salário menor.
 - A profissional mulher ao questionar a diferença salarial, ouviu do chefe que ele ganhava mais porque era homem. Foi no plano de cargos e salários de 1977 que os salários, para os mesmos cargos, se equipararam.
-

RELAÇÃO HOMEM/MULHER NA EMATER DE MG

- Durante a década de 70 e meados de 80, havia mais profissionais do sexo masculino na área de agropecuária, em função do modelo de desenvolvimento produtivista adotado pelo país. A partir da segunda metade da década de 80, houve modificação neste quadro, de forma que o percentual de homens era de 49% e o de mulheres 51%.
 - Esse fato deu-se por dois motivos principais: a presença de extensionista de BES e Secretárias mulheres em quase todos os escritórios e a mudança de foco da extensão rural voltando-se para o desenvolvimento de comunidades rurais. Na década de 1980, a extensão rural mineira trabalhava com grande ênfase nas formas grupais organizativas: Clube de mães, Clube de jovens e grupo de produtores.
-

RELAÇÃO HOMEM/MULHER NA EMATER DE MG

- Depois essa proporção foi mudando dada a redução do número de mulheres quer na área de BES, quer na área administrativa de tal forma que no momento atual temos 60% de homens e 40% de mulheres na empresa.
 - O sistema de convênio que a Emater MG firma com as prefeituras influencia a redução de profissionais da área de bem estar social nos escritórios locais.
 - Muitas vezes os prefeitos alegando questões de limitações financeiras, optam por ficar apenas com um profissional da área de ciências agrárias, em sua maioria homens, muitos técnicos agrícolas e, em muitos casos, contam com a aquiescência dos gerentes regionais, que são os mediadores da empresa nessas negociações.
-

AS MULHERES EM CARGOS DE GERÊNCIA NA EMATER -MG

- A atuação de mulheres em cargos de gerência teve início no escritório Central (Belo Horizonte), na área administrativa quando a instituição passou de ACAR para EMATER ao final dos anos 70, dando continuidade nas décadas seguintes. Na área técnica, teve início recente.
 - Em 2011, no Departamento Técnico, no escritório central, com a designação de uma profissional para gerência de divisão e, mantendo até o momento com atuação de profissional mulher na mesma área. Nas Unidades Regionais as mulheres começam a assumir cargos de gerência nos anos 2000, com 3 profissionais, número significativo que depois, reduziu significativamente tanto no Central como nas UREGIS.
 - A decisão de ampliar e também a redução teve uma relação direta com o pensamento da diretoria da Empresa uma vez que esses cargos são de confiança. Nunca houve uma mulher na diretoria e nem na presidência da empresa.
-

AS MULHERES EM CARGOS DE GERÊNCIA NA EMATER -MG

- Hoje existem 32 gerentes regionais dos quais apenas 4 são mulheres o que significa menos de 10%. Na Unidade Central, entre gerências de departamentos, unidades, divisões e assessorias existem 11 homens ocupando esses cargos contra 5 mulheres. É uma questão de concepção.
 - A questão de gênero não tem sido abordada internamente na Emater MG, nem mesmo na formação do(a) extensionista, embora essa temática esteja presente na PNATER, nas demandas dos movimentos sociais e fortemente colocada pelo GT de agroecologia existente no estado bem como pelas diversas conferências realizadas como por exemplo a 1ª CNATER e a 2ª CNDRSS.
 - Por outro lado, neste ano de 2015, 400 técnicos da Emater MG estão fazendo curso de pós graduação latu sensu na UFLA/Lavras-MG proporcionado pela empresa. Nesse curso, dentro da disciplina de Agricultura Familiar há um capítulo que trata da questão de gênero.
-

AS MULHERES EM CARGOS DE GERÊNCIA NA EMATER -MG

- Vale destacar que neste ano, a Emater MG promoveu uma mesa de diálogos com movimentos sociais no qual esteve presente uma mulher representando um grupo de mulheres e discutindo o papel da Emater nas questões de gênero. Ela ressaltou que embora a Emater trabalhe com a família a empresa continua reforçando o trabalho produtivo econômico do homem enquanto o trabalho da mulher continua deixado à margem, numa condição de invisibilidade para a extensão rural.
 - Percebe-se que a temática de gênero é abordada pontualmente pela empresa mais para atender demandas que chegam. Esta temática, até hoje não é trabalhada, de forma sistemática, pela empresa mesmo tendo ela representantes nos espaços de discussão de gênero e participando da realização de alguns eventos.
-

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA – REGIÃO NORTE**

ESTADOS	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
ACRE	128	-	-
AMAPÁ	108	-	-
AMAZONAS	420	-	-
PARÁ	1032	231	22,38
RONDÔNIA	578	144	24,91
RORAIMA	102	20	19,60
TOCANTINS	249	113	45,28
TOTAL	2617	508	19,41

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA – REGIÃO NORDESTE**

ESTADOS	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
ALAGOAS	262	53	20,22
BAHIA	1124	222	19,75
CEARÁ	1080	343	31,75
MARANHÃO	318	-	-
PARAÍBA	723	116	16,04
PERNAMBUN CO	396	82	20,70
PIAUI	484	79	16,32
RIO GRANDE DO NORTE	398	96	24,12
SERGIPE	213	31	14,55
TOTAL	5001	1022	20,43

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA – REGIÃO SUDESTE**

ESTADOS	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
ESPÍRITO SANTO	299	54	18,06
MINAS GERAIS	1618	274	16,93
RIO DE JANEIRO	377	169	42,44
SÃO PAULO	1162	104	8,95
TOTAL	3456	601	17,39

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA – CENTRO OESTE**

ESTADOS	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
DISTRITO FEDERAL	158	76	48,10
GOIÁS	505	93	18,41
MATO GROSSO	341	32	9,38
MATO GROSSO DO SUL	314	81	25,79
TOTAL	1318	282	21,39

**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA – REGIÃO SUL**

ESTADOS	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
PARANÁ	1048	-	-
SANTA CATARINA	757	278	36,72
RIO GRANDE DO SUL	1548	677	43,73
TOTAL	3353	955	28,48

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA EXTENSÃO RURAL
BRASILEIRA - BRASIL

REGIÕES	NÚMERO DE EXTENSIONISTAS	NÚMERO DE MULHERES EXTENSIONISTAS	% DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
NORTE	2617	508	19,41
NORDESTE	5001	1022	20,43
SUDESTE	3456	601	17,39
CENTRO OESTE	1318	282	21,39
SUL	3353	955	28,48
TOTAL	15.745	3368	21,39



Extensionista prestando ATER a família rural no município de Água Boa/MG.



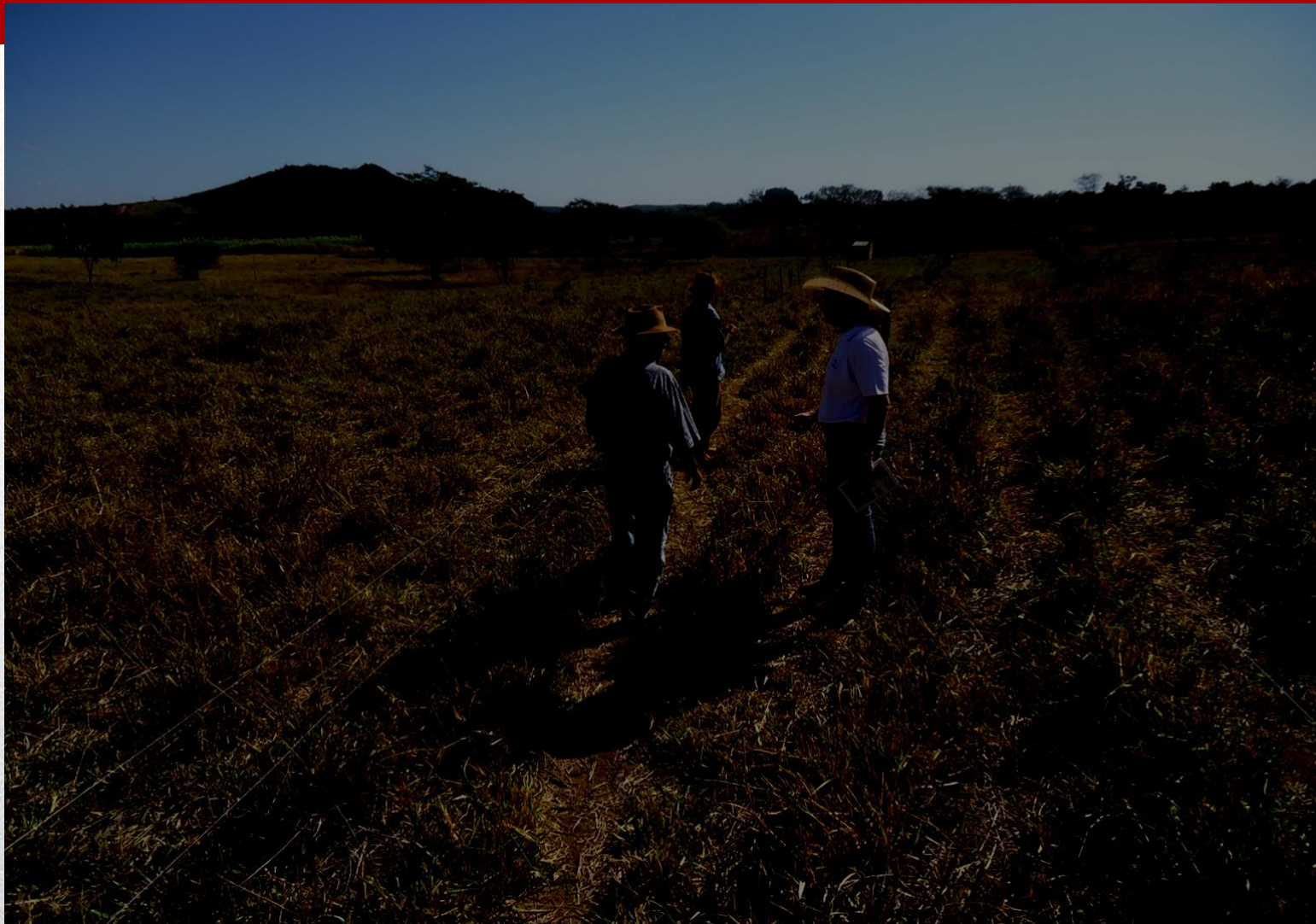
A extensionista da Ematerce local Carla e a família de Afonso e Verônica no Sítio Volta, Mauriti/CE.



Coordenadora técnica Cinthya em Curso de Indicadores socioeconômicos e ambientais para extensionistas – Moeda /MG.



Extensionista Veterinária orientando agricultores pecuaristas, MG.



Extensionista de MG, Veterinária orientando pecuarista



Extensionista Margareth com AF numa capacitação de Gestão Social Manhuaçu/MG.



Extensionista Agropecuária Maria Helena apresentando Metodologia MEXPAR.



A extensionista da Emater Eliane Back e agricultores familiares vilhenenses/RO no Programa de Aquisição de Alimentos.



Extensionista e agricultoras - em curso de agroindústria de alimentos, Varzelândia/MG.



**Capacitação técnica sobre Redes de Cooperação e Cooperativismo,
2013 - Projeto Gestão de Empreendimentos e Mercados, Epagri de
Itajaí/SC.**



OBRIGADA

CONTATO: sonia@feagri.unicamp.br
