



GOVERNO DA FEDERAÇÃO DA RÚSSIA
INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ORÇAMENTO ESTATAL DO ENSINO SUPERIOR PROFISSIONAL
Universidade Estatal de São Petersburgo (UESP)
Faculdade de psicologia
Programa educacional de pós-graduação profissional
Especialização em Ontopsicologia

**PERCEPÇÃO DE CARACTERÍSTICAS DE GÊNERO DOS LÍDERES DO
AGRONEGÓCIO NO BRASIL**

Orientador científico:
VICTÓRIA DMITRIEVA

(assinatura)

Recensente:
DANA ABDULMANOVA

(assinatura)

Foi realizado por:

Jussara Foletto

(assinatura)

São-Petersburgo
2014 г.

“Se a mulher não entra com sua contribuição original, este mundo irá mal ... O problema é que existe a necessidade do gênio feminino, para que também o homem possa aprender coisas que não compreende, não vê.”

“De fato existem diferenças qualitativas entre homem e mulher, contudo, ambos são forças complementares que estando em pleno regime de si mesmos propiciam a evolução do humano.”

Professor Antonio Meneghetti

AGRADECIMENTOS

A vida tem outro sentido, outro colorido quando nos tornamos menos ignorantes. Agradeço imensamente aos professores da Faculdade de Psicologia da Universidade Estatal de São Petersburgo por todo o brilhantismo do conhecimento ensinado a nós neste percurso.

Homenageio ao professor Antonio Meneghetti. Uma inteligência superior é luz para a humanidade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 ASPECTOS HISTÓRICOS E PSICOLÓGICOS DA CONFIGURAÇÃO DO PAPEL DA MULHER NO CONTEXTO SOCIAL	10
1.1 HISTÓRIA E EDUCAÇÃO DA MULHER: A NEGAÇÃO DO PRIMADO AO PODER NO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO.....	10
1.2 DA NEGAÇÃO DO PRIMADO AO PODER AO PROTAGONISMO NO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO E GAÚCHO	14
1.3 ESTILO FEMININO E ESTILO MASCULINO: AS DIFERENÇAS ENTRE OS SEXOS	24
1.4 A LIDERANÇA FEMININA NA ANALOGIA DOS SETE PECADOS CAPITAIS NA OBRA DE DANTE ALIGHIERI	27
1.5 A LIDERANÇA FEMININA SEGUNDO A ONTOPSICOLOGIA.....	34
CAPITULO 2 - PROGRAMA E MÉTODOS DE PESQUISA	42
2.1 OBJETIVOS, TAREFAS E PROGRAMA DA PESQUISA	42
2.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	43
2.3 TAREFAS DA PESQUISA.....	43
2.4 PROBLEMA E OBJETO DA PESQUISA	44
2.5 HIPÓTESES DA PESQUISA	44
2.6 PROCEDIMENTO E AMOSTRA DA PESQUISA	45
2. 7 MÉTODOS DA PESQUISA	45
CAPITULO 3 MULHER LÍDER NO AGRONEGÓCIO	47
3.1 CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA HOMENS E MULHERES.....	47
3.1.1 Característica psicológicas mais feminina ou mais masculina em relação ao <i>business</i>	49
3.1.2 Características psicológicas feminina no agronegócio	57
3.1.3 Relações de poder no agronegócio	61
3.1.4 Teste de schwartz: masculinos e femininos.....	63
3.2 CORRELAÇÕES SIGNIFICATIVAS: GRUPOS MASCULINO E FEMININO	64
3.3 OS RESULTADOS DA ANÁLISE DE CORRELAÇÃO	69
CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS.....	78

RESUMO.....	77
APENDICE 1 – QUESTIONÁRIO DO AUTOR	81
APÊNDICE II - TESTE SCHWARTZ.....	85
APÊNDICE III - CORRELAÇÕES	88

INTRODUÇÃO

O objeto em construção nesta pesquisa é o diferencial do estilo feminino e masculino de liderança no contexto do agronegócio no estado do Rio Grande do Sul. O tema é muito instigante e remete a um amalgama de elementos que se conjecturam por meio de elementos históricos, sociais, culturais e principalmente elementos profundos de psicologia humana o que o torna de complexa abordagem.

Esta pesquisa nasce a partir da minha experiência pessoal que, sendo empresaria do ramo do agronegócio e percebendo que ainda é tímida a ocupação de cargos de liderança por mulheres especialmente neste setor. Contudo, possui uma percepção de que possa existir diferenças significativas entre o modo de gestão de empresas do agronegócio lideradas por homens e por mulheres.

No contexto histórico-social do nosso país, o Brasil, as mulheres começaram a ter o direito ao voto em 1946 isso significa que os direitos políticos e civis femininos na sociedade brasileira são recentes. E sendo o Brasil um país que historicamente tem suas origens coloniais esta realidade se intensificou na medida em que as mulheres tenham o papel secundário na economia, na política e nos diversos setores da sociedade civil. Somado a tudo isso quem vence é quem conta a história, ou seja, as poucas que existiram foram sempre ocultadas nos registros históricos por personalidades masculinas. O problema que persiste no inconsciente feminino na mulher brasileira é uma imagem de uma mulher de algum modo submissa ou em segundo plano. Quando tinha que assumir algum tipo de protagonismo era por substituição pela falta da presença do homem e não por um primado de inteligência, de dignidade da própria força. Este negro inconsciente que ainda vive no interior de cada mulher determina as diversas formas de auto sabotagem da presença da mulher líder nos diversos espaços sociais. Trata-se de elucidar então esses elementos para que, cada mulher individualmente possa responsabilizar-se pelo seu potencial e assumir o compromisso histórico de construção de sua pessoa bem como ter uma consciência aguda e atuar coerentemente nos espaços sociais nos quais historicamente encontra passagem para realizar o seu protagonismo de inteligência ao feminino.

Contudo, para isso, é preciso encontrar os traços que distinguem a liderança feminina e masculina e com isso, favorecer a superação de muitos estereótipos que permanecem não apenas nos contextos históricos mas, sobretudo, no interior da imagem que cada mulher cultiva sobre si mesma em toda a globalidade de sua existência.

Justificativa

Cilo e Ondei (2013)¹ apontam que dentre os cem nomes de personalidades destaque ligadas ao agronegócio brasileiro, dos mais diversos ramos - empresarial, pecuária, agricultura, fertilizantes, insumos, cooperativas, área de financiamento, universidade e pesquisa e biocombustíveis, máquinas e tecnologia, governo e consultoria –, apenas sete são mulheres, as demais 93 personalidades são todas homens. Destas sete mulheres uma é ligada a pecuária, uma líder de entidade do agronegócio, uma vinculada ao governo, uma da área de biocombustível e três ligadas à pesquisas em universidades.

Também Cirolini (2013)² em sua pesquisa realizada no município Restinga Seca (RS) encontrou em sua amostra que 97,26% das propriedades entrevistadas são administradas por homens. Esse número revela, que, por mais que as mulheres gaúchas estão se inserindo como empresárias e administradoras ainda é pouco perante o universo a ser conquistado.

Padrão (2013)³ concluiu em sua pesquisa que 86% das decisões de consumo de alimentos são tomadas por mulheres, demonstrando que mesmo que os homens ainda controlem o poder nas organizações e sustentem a casa, a decisão final do consumo é das mulheres. Ela traz ainda que os maiores índices de empreendedorismo feminino estão no Brasil, ou seja, apesar de todas as dificuldades que as mulheres possam enfrentar, elas não tem medo de ousar e empreender no Brasil.

Contudo, ainda conforme a mesma autora, apesar de na década de 1980 houve uma grande entrada de mulheres no mercado de trabalho e elas encontrar o seu espaço utilizavam a estratégia de “masculinizar-se”, inclusive em relação ao vestuário, como é o exemplo das ombreiras em casacos, camisas, vestidos etc. que faziam com que se parecessem fortes como os homens (PADRÃO, 2013)⁴. Ou seja, conforme a mulher foi assumindo mais o seu espaço ela também conformou-se ao estereótipo social masculino. Contudo, não é esse o seu natural modo de ser e ocupar o seu espaço, mas que modo então é esse? Quais as particularidades da liderança feminina e masculina? Como então a mulher deve protagonizar e exercer o seu papel no agronegócio brasileiro? Essas são questões que esse estudo não tematizam diretamente mas que de algum modo serão abordadas.

¹ ONDEI, Vera e CILO, Hugo. Os 100 nomes mais influentes do agronegócio. **Revista Dinheiro Rural**: a revista do agronegócio brasileiro. Edição 100, ano 9, fev. 2013. p. 32 – 56.

² CIROLINI, Alaor José. **Conquistar e fidelizar clientes no agronegócio: um levantamento entre os produtores de soja de Restinga Seca – RS**. Trabalho de conclusão de curso de Administração da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF), 2013. p. 71.

³ Informação verbal registrada a partir da palestra de: PADRÃO, A. P. **Mulher e Poder: Inteligência, Ação e Sucesso**. Palestra realizada na Faculdade Antonio Meneghetti (AMF) em Recanto Maestro, São João do Polêsine em 26/04/2013.

⁴ Op. cit.

Segurança alimentar, sustentabilidade ambiental e crescimento econômico são temas que vão nortear a nova base de sustentação da agricultura nacional daqui pra frente. O elevado aumento dos preços iniciado em 2011 não persistiu em 2012, mas essa elevação permanece atuando visto que a crise de algumas economias europeias vem afetando as exportações brasileiras (MAPA 2012).⁵ A agricultura nacional há muito deixou de ser assunto só da América Latina, pois sendo um país superlativo em tamanho e população é capaz de suprir a demanda mundial sem precisar aumentar sua área produtiva, o que demonstra que aumento de produtividade é uma realidade brasileira.

O agronegócio no Brasil representa 23% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2011, o Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio brasileiro avançou 5,73% (a preços reais), totalizando R\$ 942 bilhões (em reais de 2011, ou seja, descontada a inflação), de acordo com estimativas do Centro de Pesquisas Avançadas em Economia Aplicada (Cepea) com apoio financeiro da Confederação Nacional da Agricultura (CNA). A economia, entretanto, expandiu 2,7%, alcançando R\$ 4,143 trilhões, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE). Pelo comparativo, a participação do agronegócio no PIB nacional aumentou de 21,78% em 2010 para 22,74% em 2011.⁶

Estes dados demonstram a importância deste setor na economia brasileira, assim como a inserção de lideranças femininas neste ambiente. O Brasil, no contexto mundial, será responsável por alimentar 30% da humanidade até 2020, possuindo o título de celeiro do mundo, portanto a inserção da mulher é fundamental e estudar esse fenômeno pode revelar a contribuição da mulher bem como seus desafios.

Desde que a ONU instituiu os 8 objetivos do milênio (ODMs) e sendo o 3 objetivo a “Igualdade entre sexos e valorização da mulher”, o papel da mulher no trabalho tem sido amplamente discutido e valorizado. E quando se tematiza a liderança feminina, principalmente no *agrobusiness*, ela ainda é pouco representativa. Portanto esta pesquisa busca justamente desenvolver este aspecto de valorizar a liderança feminina no agronegócio e compreender suas formas de administração e como esta pode contribuir para alavancar ainda mais o agronegócio brasileiro, a sociedade e todos os bens humanos implicados em um estilo feminino de administrar.

É esse o sentido do oitavo ODM, ou seja, promover a igualdade para as mulheres é um desafio para todos, pois embora depois de tanto tempo lutando as mulheres tenham conseguido muitas posições favoráveis na luta por seus direitos, ainda não possuem total igualdade de tratamento para com os homens, recebendo, muitas vezes, salários menores para os mesmos

⁵ MAPA (2012). Disponível em <http://www.agricultura.gov.br>. Acesso em 12 de maio de 2013.

⁶ <http://agricultura.ruralbr.com.br/noticia/2012/03/pib-do-agronegocio-nacional-cresce-o-dobro-da-economia-geral-em-2011-segundo-o-cepea-3694512.html>

cargos, e realizando jornada profissional e pessoal pelo bem estar da família, sem obter reconhecimento.

Diante desses dados, essa pesquisa também nasce a partir da experiência pessoal da autora que é empresaria do ramo do agronegócio e percebe que ainda é tímida a ocupação de cargos de liderança por mulheres especialmente neste setor. Contudo, possui uma percepção de que possa existir diferenças significativas entre o modo de gestão de empresas do agronegócio lideradas por homens e por mulheres. E que o agronegócio pode ultrapassar seus números, que já são bons a níveis mundiais, se houver uma gestão feminina mais atuante.

Entendemos que, não obstante os fatores externos, a história e as condições sociais da mulher, ela hoje não pode mais atribuir o seu insucesso a estes elementos. Ela precisa assumir o leme de sua vida e se perceber como pessoa protagonista e capaz de dar a sua contribuição a história da humanidade e do seu tempo. Portanto esse trabalho não só discute a problemática da mulher líder mas sobretudo o desenvolvimento da mulher como pessoa e também por consequência o seu valor no contexto das relações econômicas e sociais brasileira. Por isso, entendemos que é fundamental ingressar nos elementos históricos e psicológicos do contexto econômico e social brasileiro para compreendermos os determinantes que levaram a mulher a exercer o seu protagonismo social com pouco destaque ainda.

E, por fim, esse trabalho possui ainda um sentido de desenvolvimento e responsabilização pessoal pois ao empreende-lo encontramos um modo de também rever a nossa forma de pensar e agir, a fim de modificar a imagem mental determinante que ainda nos condiciona psicologicamente a permanecer submissas a um protagonismo anexo ou de segundo plano em relação ao homem e que não é funcional para nós, nem ao homem e muito menos para o contexto histórico e social em que estamos inseridos.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS E PSICOLÓGICOS DA CONFIGURAÇÃO DO PAPEL DA MULHER NO CONTEXTO SOCIAL

O objetivo desse capítulo é fazer uma revisão sobre o que os autores e as pesquisas indicam sobre a liderança feminina e por fim trazer a contribuição de Meneghetti em relação a visão da mulher líder.

No agronegócio brasileiro o contexto de prevalência da liderança masculina em relação a feminina ainda é uma realidade. E, no Rio Grande do Sul, estado que possui uma economia eminentemente agrícola este panorama não é diferente. Hoje podemos perceber a dificuldade concreta da mulher assumir o seu papel de liderança econômica, política e social. O que se observa é que a própria mulher ainda não tem uma referência própria de comando. Inspira-se muito em um modelo sexista, ou seja, de sexo, de fêmea ou conforma-se ao estilo masculino.

1.1 HISTÓRIA E EDUCAÇÃO DA MULHER: A NEGAÇÃO DO PRIMADO AO PODER NO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO

Neste tópico buscamos elucidar como e o que ocorreu historicamente em relação a educação feminina que serviram de contexto e contribuíram para ela negar o seu primado de protagonismo social. Então começamos pela bíblia, segundo o livro do Gêneses:

No princípio criou Deus o céu e a terra ... e criou Deus o homem à sua imagem: fê-lo a imagem de Deus... Disse o Senhor Deus: não é bom que o homem esteja só: façamos-lhe uma ajudante semelhante a ele... mandou pois o Senhor Deus um profundo sono a Adão; e quando ele estava dormindo, tirou Deus uma das suas costelas, e pôs carne em seu lugar. E da costela que tinha tirado de Adão, formou o Senhor Deus uma mulher. (BÍBLIA SAGRADA, 1977).⁷

Conforme a crença religiosa, para muitos homens e mulheres a história da humanidade inicia através da criação divina. Sendo assim, a mulher foi criada depois do homem, para ser companheira e ajudante semelhante a ele. No livro do Gêneses Deus não disse, faremos uma pessoa para ser escrava, subalterna, inferior a Adão.

Disse-lhe Deus: donde soubeste que tu estavas nu, se não porque comeste do fruto da árvore, de que tinha ordenado que não comesses? Respondeu Adão: a mulher que tu me

⁷ BIBLIA SAGRADA. Livro do Gênesis. Versículos 1 – 21. Tradução Pe. Antonio Pereira de Figueiredo. Rio de Janeiro: Barsa, 1977.

deste por companheira, deu-me desse fruto, e eu comi dele. E o Senhor Deus disse para a mulher: porque fizeste tu isto? Respondeu ela: a serpente me enganou e eu comi.

Nesta passagem encontramos que no princípio a mulher fora orientada, assim como o homem a não comer o fruto da árvore proibida, contudo, a mulher aceita a corrupção proposta pela serpente e induz também o homem ao erro. Portanto, na configuração bíblica, a primeira mulher conduz a si mesma e ao homem à perda do Paraíso e do contato com Deus. A partir dessa cena a mulher é vista como a vilã, Deus os condena a viver fora do paraíso e por essa sua atitude, talvez se pudesse perceber o seu ímpeto à liderança, mas conivente com a serpente, ela perde a possibilidade histórica de viver no paraíso, ou seja, viver a vida do ser humano na terra em contato com Deus e todas as suas criaturas.

Toda a história que se segue coloca a mulher como o ser que destrói o que há de bom ao homem. Porém, se realmente fosse maligna, conforme o dogma religioso, não lhe teria sido dado o poder de gerar e dar continuidade à vida. Nos diferentes contextos históricos essa ideia foi sempre sendo reproduzida, principalmente por aqueles que detinham o poder escolhendo subjugar a mulher, colocando-lhe em uma situação de estar condicionada à ação do homem. Contudo, sempre se soube da força feminina e de sua capacidade de modificar o mundo se o conduzisse a sua maneira. A forma de conter esse poder era acusar a mulher, de qualquer coisa que a colocasse temida, indigna e culpada.

Pecadora, bruxa e tantos outros estereótipos jogaram a mulher à margem do poder e da decisão, levando a perda de seu primado, a perda do essencial de si mesma. Todo esse contexto de reforço histórico e social por meio de muitos mecanismos como a religião, a educação e a política contribuíram para dar fim à capacidade da mulher acreditar em si mesma, ela já não reconhece sua sabedoria, sua sensibilidade, sua essência; fica à mercê de seu teatro e dos jogos masculinos culpando-os quando o insucesso toma a cena. Tudo isso ocorre porque a mulher não sabe reconhecer, acreditar e investir em sua própria capacidade, e tantos séculos de culpa e vivendo à inconsciência de si mesma a fizeram encolher-se a ponto de esquecer o que trazem em si. Assim, história da humanidade como é contada ao mundo raros elementos conserva sobre o protagonismo feminino e desses raros elementos por vezes encontram-se invertidos negativamente sendo ela culpada por algo ou reputada perdedora.

Para os que não comungam da mesma ideia de formação do homem descrita pela Bíblia Sagrada, mas que aceitam a visão dada pelos antropólogos e historiadores em que o homem primeiramente era quadrúpede,

ser bípede representou um salto evolutivo considerável: os fósseis de homínidos mostram evidência de caminhadas pré-históricas inclusive milhões de anos antes do desenvolvimento de ferramentas simples, antes de que nosso cérebro adotasse sua forma

atual e muito, muito antes do desenvolvimento da linguagem (METAMORFOSE DIGITAL, 2014, s/p.).⁸

Portanto, essa forma fisiológica tornava a mulher apta a realizar as mesmas tarefas do homem, porém com o bipedismo, cuidar da prole dificultou a sua locomoção, visto que os bebês tiveram que nascer crianças e não poderiam ser carregados nas costas. Essa condição evolutiva acabou por “impossibilitar” as mulheres a caça, porém cultivavam. E, ao contrário do que o senso comum atesa, os legumes e vegetais eram extremamente importantes à alimentação bem como a carne; e as aquisições comportamentais derivadas das diferentes tarefas foram sendo adquiridos por ambos os sexos. Por meio da caça na savana os homens desenvolviam a atenção, a tenacidade e a astúcia (MORIN, 1973 *apud* WANKE, 2013, p. 3)⁹ e as mulheres que por não possuírem as características físicas dos homens tinham de coletar eficaz e rapidamente estimulando suas percepções de perigo por exemplo (ZILHMAN, 1970, *apud* WANKE, 2013).¹⁰

Com o advento da agricultura, as mulheres ganharam notoriedade por serem a principal fornecedora de alimento em épocas de seca ou enchentes. Essa constatação por sua vez, enfraquece a ideia de que a evolução segregou os homens das mulheres. Na arte pré-histórica por exemplo, percebemos uma valorização de ambos, tanto na figura da deusa mãe (que tinha o poder de dar e tirar a vida), quanto na imagem do homem caçador (aquele que se arriscava perante as feras, trazendo carne ao grupo) (WANKE, 2013).

Meneghetti (2013)¹¹ expõe em relação ao primado de inteligência ao feminino que, “[...] a antítese contra a mulher já se inicie no hebraísmo”. Outra importante consideração que esse autor (2005, p. 237)¹² traz é que:

Na evolução histórica, sócio-econômica e militar deste planeta, objetivando consentir maior função e segurança à espécie humana, já estava estabelecido que os papéis fossem categoricamente definidos: o homem deveria ser um combatente e ocupar-se exclusivamente da defesa do território, enquanto a mulher deveria ser o providencial *background* que garantisse o cumprimento da espécie em qualquer atividade inerente à coleta de alimentos, à manutenção da casa, à educação dos filhos etc. Para compreender as disposições do passado até os nossos dias, devemos considerar a civilização patriarcal militar. O conceito de “pátria” é, sobretudo, um conceito militar. O feudalismo, nos seus diversos aspectos, desenvolve certas estruturas que predispõe a civilização patriarcal, a qual não tem fim em si mesma, mas à cultura militar.

⁸ Estranhos quadrúpedes humanos. Disponível em <<http://www.mdig.com.br/?itemid=28213>>. Acesso em 28 de dezembro de 2013.

⁹ WANKE, Thamires. **Resenha:** as diferenças entre os sexos - mito ou realidade? Disponível em <<http://estereotipos.net/2013/04/01/resenha-as-diferencas-entre-os-sexos-mito-ou-realidade/>>. Acesso em 30 de dezembro de 2013.

¹⁰ WANKE, Thamires. **Resenha:** as diferenças entre os sexos - mito ou realidade? Disponível em <<http://estereotipos.net/2013/04/01/resenha-as-diferencas-entre-os-sexos-mito-ou-realidade/>>. Acesso em 30 de dezembro de 2013.

¹¹ MENEGHETTI, A. **Seis mulheres e a imaculada concepção**. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2013b, p. 50.

¹² MENEGHETTI, A. **Pedagogia ontopsicológica**. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2005. p. 237.

Com essa elucidação o autor faz compreender quais os elementos históricos, adverte também que, esse pensamento não era dominante e haviam muitos contrapostos a ele em vários tempos e lugares “[...] não somente nos múltiplos aspectos da época grega, romana, egípcia ou na atual Palestina”¹³. Assim, houve por questões de necessidades situacionais esse tipo de organização social em relação aos papéis do homem e da mulher. “A pederastia sempre foi considerada algo contra a natureza, enquanto para garantir o êxito da espécie e do governo era indispensável a ordem sócio-econômica e militar pré-estabelecida, segundo a qual à fêmea era demandada a gestão da espécie, e ao macho tudo o que compreendia soluções mais pesadas. Através desse binômio era garantida a raça e a pátria” (idem). Contudo, no contexto da sociedade contemporânea, conforme Meneghetti (2005) esses estereótipos do passado foram relativizados e a exemplo do que ocorre na mídia, que se coloca como “quarto e quinto poder” não faz nenhuma diferença o sexo do mediador. Portanto, se essa foi uma disposição do passado, hoje “a prevalência da máquina determina a relativização. [...] *Todos nos tornamos relativos por causa das mediações*” (MENEGHETTI, 2005, p. 239). Então, o importante é que tanto homens e mulheres devem escolher quem querem ser, superando inclusive os estereótipos de homem e mulher. “Nessa situação atual acontece uma relativização de todos os grupos de poder militar e patriarcal, e o ‘fixado’ do sexo – seja masculino que feminino – torna-se extremamente anacrônico” (idem, p. 238). Uma vez que as dinâmicas do passado estão sendo ultrapassadas por novas formas de é preciso se reposicionar e se colocar em atitude de se desenvolver conforme o seu projeto vida, pois o que conta é a inteligência operativa, é essa que de fato se coloca a serviço do homem e contribui com uma novidade de dinâmica na vida, a inteligência ao feminino.

Conforme Pitanguy (2011)¹⁴, pertencer à espécie humana deveria ser o único critério para a titularidade de direitos humanos. Não existe, entretanto, uma justaposição entre ser humano do ponto de vista biológico e ser sujeito de direitos. Ao longo da história e ainda hoje, determinadas classes, categorias e grupos sociais têm se definido como mais humanos, ou seja, mais titulares, do que outros. A própria ideia de cidadania que na tradição ocidental remonta à *polis* grega e se confunde com o exercício da participação política, traz, embutida, a questão da exclusão. O *Ágora* estava reservado aos homens livres e atenienses. Mulheres e escravos eram excluídos deste espaço democrático no qual seus cidadãos podiam tomar decisões políticas sobre os destinos das cidades gregas, através das assembleias.

Ainda conforme a mesma autora, o critério de sexo tem sido fundamental para demarcar a

¹³ MENEGHETTI, A. **Pedagogia ontopsicológica**. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2005. p. 237.

¹⁴ PITANGUY, Jacqueline. Advocacy e direitos humanos. In: BARSTED, Leila Linhares (org.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 20-57. Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=108224&tp=1>. Acesso em 27 dezembro, 2013.

menos valia das mulheres traçando, ao longo dos séculos, um caminho de menor titularidade. Se na Grécia Antiga as mulheres e os escravos estavam excluídos dos direitos de cidadania, era, entretanto, teoricamente possível ao escravo alcançar a liberdade em virtude de feitos heroicos. Mas, para as mulheres não havia possibilidade de superar sua condição de sexo. Também no Império Romano eram excluídas da esfera política e subordinadas ao homem no âmbito da vida privada, com base no do conceito de *pater familiae*. E, em consequência disso, a história, em linhas gerais, segue esses mesmos traços até a contemporaneidade.

1.2 DA NEGAÇÃO DO PRIMADO AO PODER AO PROTAGONISMO NO AGRONEGÓCIO BRASILEIRO E GAÚCHO

Estudando a cultura indígena, verifica-se que nesta cultura o papel do homem era o da caça e do poder político e religioso. A hierarquia existia e nesta ordem a mulher estava sempre em segundo plano, não participava das decisões cabendo apenas a obedecer. Seu papel se restringia em executar a manutenção da aldeia além do cuidado dos filhos.

A formação do povo brasileiro é multicultural pois tem a miscigenação dos indígenas com os europeus, africanos, asiáticos e latinos. Contudo, a história é sempre registrada por aqueles que vencem e, no caso brasileiro, foram os europeus que escreveram os registros que temos acerca da nossa história. Os imigrantes europeus traziam além da vontade de mudar de vida em outro país, seus costumes e valores como herança, buscando melhores perspectivas. Contudo, não se tratavam de pessoas pobres e famintas como se acreditou por muito tempo nas colônias de imigração europeia (MENEGETTI, 2013).¹⁵ O Rio Grande do Sul foi colonizado por imigrantes espanhóis, poloneses, italianos, germânicos, portugueses, holandeses e tantos outros povos que aqui imprimiram sua culinária, arquitetura, educação cultural e formas de ver a vida, adaptaram-se como podiam as novas condições. A mulher não teve vez nessa transição, continuando a mercê do casamento para inserção e ascensão social. Viviam a sua vida conforme as regras familiares e expectativas sociais que se tinha delas.

O povo gaúcho traz um legado um pouco peculiar, aliando a miscigenação europeia específica, de italianos e alemães e principalmente os cossacos que, juntamente com os “*gauchos*” castelhanos que habitavam a fronteira e os nativos que geraram a rica cultura gaúcha, mas que também não beneficiava a mulher. A imagem estereotipada da mulher gaúcha pode ser percebida no romance escrito por Érico Veríssimo e lançado a partir de 1949 traz em si mais do

¹⁵ MENEGETTI, A. **Entrevista Exclusiva - Professor Antonio Meneghetti abre as portas de sua casa à Rede Jauru**. Jornal Cidades do Vale – O jornal da Quarta Colônia. Sexta-feira, 10 de maio 2013. p. 15-18. Disponível em < <http://www.antoniomeneghetti.org.br/arquivos/6304bc7390698dcacb911e8dcb7ffd0a.pdf>>. Acesso em 01/02/2014.

que a narrativa histórica do Rio Grande do Sul, “O Tempo e o Vento”. Trata-se de um épico composto por sete livros, segmentados em distintas histórias, na qual cada história pode ser vista como peças de um quebra-cabeça que se completa ao final, formando a imagem completa do mapa do Continente de São Pedro (Rio Grande do Sul) e, principalmente retratando o modo de ser homem e mulher, portanto, o protagonismo social exercido por ambos (VERÍSSIMO, 1995a-h).¹⁶

A obra narra a origem do povo gaúcho, no sentido histórico das guerras enfrentadas em nome do território e do poder político e também a formação dos arranjos sociais do que viria a se tornar a classe dominante do Rio Grande do Sul. Porém o romance é mais denso e psicológico do que deixa transparecer numa primeira leitura. As narrativas de Veríssimo são minuciosas, detalhadas, complexas. Suas personagens femininas são as vigas que sustentam todo o romance, bem como o esteio que sustenta também os homens da saga. Enquanto os homens lutam, agem, pensam e decidem, as mulheres sentem e aguentam. O silêncio e a resignação com que suportam os desaforos, as mortes que levam seus filhos e maridos, as traições e os dissabores de um tempo em que não possuíam voz ou poder de decisão. Sua luta pela sobrevivência é silenciosa (VERÍSSIMO, 2004).

Em análise das mulheres da saga Borges (2009)¹⁷ conclui que “são as mulheres que asseguram a continuidade da família” (247). Porém a autora refere-se não apenas a continuidade biológica, como geradoras de vida, mas sim no sentido de força e firmeza, em que mesmo subjugadas pelos homens, mesmo que tenham de silenciar e prosseguir com resiliência seu papel de esposa, mãe, avó, filha ou cunhada, elas não esmorecem diante dos fatos.

Na saga de Veríssimo, todos os homens ativos foram para a guerra, restaram as mulheres e os inaptos a cuidar das estâncias, sendo assim, coube à elas a produção e a manutenção da economia gaúcha. Assim, embora sendo um contra senso neste contexto, a figura da mulher é responsável por algumas mudanças sociais, pois elas tomavam as decisões enquanto eles estavam na batalha. Manter a economia era de suma importância para a continuidade da própria guerra.

Outro importante marco na cultura gaúcho foi a denominada Revolução Farroupilha que se configurou em uma das mais extensas rebeliões deflagradas no Brasil, durando em torno de 10 anos de 1835-1845. Ao se analisar os livros didáticos que contam esta história, pouco retratam a figura da mulher. Nos livros estão São eles, os homens que tem seus nomes como os protagonistas desse contexto histórico, como se liderar uma economia, não fosse algo de valor

¹⁶ VERÍSSIMO, Érico. **O Tempo e o Vento**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

¹⁷ BORGES, Gisele do Rocio. **Análise da figuração feminina em 'O tempo e o vento' de Érico Veríssimo**. Letras, vol. 18, n.18, jul.2009. p. 247.

para uma mulher. Um dos únicos nomes de expressão feminina nas literaturas deve-se a Anita Garibaldi, por enfrentar a guerra ao lado de seu marido, Giuseppe Garibaldi.

Desse contexto sócio-histórico e cultural, e sobretudo psicológico desenvolve-se o agronegócio do Rio Grande do Sul tendo como característica predominante a mente empresarial masculina. Em seus alicerces culturais a história da formação deste povo considerou de forma proeminente a mulher como um instrumento e não como inteligência ativa. Por mais que ela faça, exerça influências nas decisões, a referência masculina ainda é a predominante. Este estado de resiliência, a mulher gaúcha, com raras exceções, concorda e aceita esse papel secundário, ela mesma não assume ser protagonista.

Contudo, nos últimos anos esse contexto vem se transformando lentamente. É preciso lembrar ainda que, “no campo político, o Brasil elegeu em 2010 a primeira mulher Presidenta da República, Dilma Rousseff, que nomeou nove mulheres ministras e priorizou o empoderamento econômico das mulheres e o enfrentamento à violência baseada no gênero” (TAVARES, 2011, p. 08).¹⁸ Esse elemento muito interferiu na imagem da coletividade da mulher brasileira, contribuindo significativamente para a superação dos estereótipos históricos culturais que colocam a mulher em um papel secundário em relação ao protagonismo social do homem.

Essa realidade vem se transformando paulatinamente, pois os estudos a respeito do papel da mulher no agronegócio brasileiro tem apontado algumas importantes modificações. Segundo a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO, 2011), no ano de 2010 “mais de 70% das mulheres economicamente ativas trabalhavam na agricultura”¹⁹. Além disso,

mais e mais mulheres têm deixado o trabalho doméstico não remunerado e ingressando ao mercado de trabalho no campo, participando em indústrias direta ou indiretamente relacionadas com a agricultura. Essa profunda reforma socioeconômica não tem apenas manifestações nos mercados de trabalho, mas também dentro das famílias rurais: a renda que as mulheres trabalhadoras contribuem ao orçamento familiar reforça sua posição na tomada de decisões domésticas (BOJANIC e ANRIQUEZ, 2011, s/p).²⁰

Os dados demonstram que a segurança alimentar e os demais objetivos que norteiam a expansão agrícola que vai alimentar o mundo têm muito a ganhar com a presença feminina, e seu ‘empoderamento’ (do inglês *empowerment*). “A proporção de propriedades rurais controladas por mulheres tem subido de maneira notável na região, mas, como em outras localidades do

¹⁸ TAVARES Rebecca Reichmann. Igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. In: BARSTED, Leila Linhares (org.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 07-14. Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=108224&tp=1>. Acesso em 29 dezembro, 2013.

¹⁹ CIELO, Ivanete Daga; WENNINGKAMP, Keila Raquel; SCHMIDT, Carla Maria. A Participação Feminina no Agronegócio: O Caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel. **Revista Capital Científico** – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 12 n.1 – Janeiro/Março 2014.

²⁰ BOJANIC, Alan e ANRIQUEZ, Gustavo. **Mulheres na agricultura**: brechas de desenvolvimento. 03/07/2011. Disponível em https://www.fao.org.br/vernoticias.asp?id_noticia=1000. Acesso em 01/02/2014.

mundo, elas têm menos terra e menor acesso a outros bens, serviços e insumos agrícolas. É do interesse de todos irem eliminando progressivamente essa desigualdade de oportunidades” (FAO, 2011, s/p). Percebemos então que cada vez mais as mulheres estão assumindo os postos de trabalho e contribuindo para o auxílio da economia familiar, e, embora seja uma atitude que esteja longe de ser de protagonismo, já se trata de um estágio avançado de busca da satisfação da sua realização por meio do trabalho. Concluem as autoras que “a contribuição das mulheres no agronegócio nacional ainda é uma temática pouco explorada no âmbito acadêmico, bem como pouco percebida pelos agentes econômicos e políticos do país, muito embora as mulheres tenham cada vez mais participado decisivamente para o aumento da competitividade do setor” (CIELO; WENNINGKAMP; SCHMIDT, 2014, p. 1).²¹

Gomes (2005)²² em sua pesquisa elucida o processo histórico do trabalho produtivo feminino, a autora lembra que a participação da mulher no mercado de trabalho não apenas como empregada mas como empregadora ultrapassa as necessidades de ter um emprego almejado e seguro. Segundo a autora

trata-se, antes, de uma mudança social de grandes proporções pois envolve transformações de vida pessoal, nas relações familiares, e nas demandas por serviços públicos [...] no tocante a participação da mulher como empresária, o Brasil mantém uma posição de destaque com uma participação de 42% do total, que está acima da média mundial de 39,9% (GEM, 2002, p. 2-3 *apud* GOMES, 2005, p. 3).²³

Estes dados estão a indicar que não obstante as questões econômicas e sociais, existem implicados elementos psicológicos de satisfação e realização pessoal em conquistar e assumir cada vez mais seus espaços sociais. Portanto a problemática da liderança feminina não implica apenas elementos histórico-sociais e econômicos, mas sobretudo, qual modo de vida que ela com a própria vida paga pela escolha interior que faz.

Mesquita desenvolve um estudo acerca das particularidades do trabalho feminino na agroindústria brasileira e conclui que

A organização e a divisão das tarefas na agroindústria familiar envolvem todos os membros da família nas atividades de beneficiamento da produção. A participação da mulher ganha um papel muito importante na esfera produtiva (MIOR, 2007), isto porque, a tradição artesanal na confecção de produtos, marca em muitos casos o ponto

²¹ Op. Cit.

²² GOMES, Almiralva Ferraz. O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.12, n.3, p. 1-9, julho/setembro 2005.

²³ Op. Cit.

de partida para a ampliação da atividade em termos de escala e rearranjo do trabalho (WESZ JUNIOR, 2009 *apud* MESQUITA, 2010, p. 10)²⁴.

A mulher então tem sido requisitada no contexto da agroindústria pelas suas características estarem em consonância as características que o desempenho que essa atividade requer. Contudo, ocupa-se mais com as atividades rotineiras e pouco participam dos processos de lidar com o dinheiro (BONI, 2006).²⁵ Duval e Bergamasco (2012)²⁶ concluem em sua pesquisa que quando as mulheres estão liderando a agroindústria destacam-se nas relações interpessoais no contexto da comunidade pois na maior parte das vezes a comercialização dos produtos é local (compra e venda de fornecedores e parceiros no processo produtivo). Além disso, elas possuem destaque na interlocução junto aos poderes locais para a geração de emprego e renda transformando aquelas atividades que cotidianamente as mulheres executavam no contexto doméstico em atividade lucrativa. Além disso, elas facilmente organizam-se em associações como estratégia produtiva.

Conforme Ondeí (2012)²⁷, em São Paulo, região sudeste do país, um grupo de 23 mulheres, donas do seu próprio agronegócio, se reúnem mensalmente para conversarem, trocarem informações e aprendizado sobre os principais temas que envolvem suas administrações. Nesta matéria, são apresentadas as características femininas mais ressaltadas pelas empreendedoras “as mulheres são orientadas para resultados; têm capacidade de ver a longo prazo; percebem diferenças e mudam com rapidez; lideram com maleabilidade; são hábeis em ler nas entrelinhas; estão abertas a escutar, mais que os homens” (ONDEÍ, 2012, p. 59). Estas mulheres que ocupam posição chave no comando de fazendas – falam sobre a gestão das propriedades que administram, não é permitido conversas com assuntos que remetem a questões pessoais mas apenas de negócios, como mercado, infraestrutura, nutrição animal etc. de tipo pessoal. O fato de encontrarem-se reforça a sua identidade convívio com pessoas com projetos similares ou complementares. Ou seja, pessoas semelhantes reforçam seu negócio e além disso, também existe uma certa cumplicidade entre elas.

²⁴ MESQUITA Gabriella Riad Iskandar. **Particularidades do trabalho agrícola da mulher**: Revisão da literatura. Escola de Veterinária e Zootecnia. Programa de Pós-Graduação em Ciência animal. UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS. 2012. 35p. Disponível em <http://ppgca.vet.ufg.br/uploads/67/original_PARTICULARIDADES_DO_TRABALHO_AGRICOLA_DA_MULHER.pdf?1353349531>. Acesso em 02/02/2014.

²⁵ BONI, V. Gênero: o doméstico e o produtivo na agroindústria familiar. In: **Conferencia de Sociologia Rural**, 7., 2006, Quito. Anais... Equador: IRSA, 2006.

²⁶ DUVAL, H. C.; BERGAMASCO, S. M. P. P. Agroindústrias familiares em assentamentos rurais: análise de duas experiências da região de Araraquara/SP. Instituto Interamericano de Cooperação para agricultura, IICA: São Paulo, junho 2011. 19p.

²⁷ ONDEÍ, Vera. As damas do agronegócio. **Revista Dinheiro Rural**: a revista do agronegócio brasileiro. Edição 90, ano 8, abr. 2012. p. 52 – 59.

Bardwick (1981)²⁸, psicóloga e feminista, analisa que usando a biologia como pretexto, a cultura dava a mulher apenas a opção de ser conforme o esperado pela sociedade machista e patriarcal. Pode-se considerar que a autora não está de acordo com essas abordagens, contudo, ela mesma, opta por uma perspectiva sócio-cultural crítica e portanto, não conforme ao critério de natureza ou constante H (MENEGHETTI, 2010).²⁹ Assim considera a autora a importância em considerar as mudanças que assolam o mundo pois essas passam a modificar os valores básicos, gerando novas atitudes em relação ao que era tido como tradicional. Paralelo a isso, uma colocação egocêntrica e um sexismo baseado em definições de que tudo que é masculino é automaticamente superior ao feminino. Essas mudanças geram alteração de expectativas de um modo geral e questionamentos pessoais profundos. O fácil acesso a informação e a rapidez com que o conhecimento generalizado atinge a todos produz conceitos comuns e rapidamente auto identificáveis, os “sentimentos individuais vêm-se legitimados porque os meios de comunicação em massa provocam a impressão de que eles são comuns a muita gente” (BARDWICK, 1981, p. 6). Dessa forma, o aparente sentimento individual de uma pessoa pode ser o mesmo de outra, outra e assim de tantas justamente porque estamos imersos nos mesmos tempos históricos e contextos sociais cujos princípios são os mesmos.

E, são as insatisfações aliadas a organização de novas ideias que geram transformações sociais, e independente do motivo pelo qual ocorram, geram modificações que necessitam ser acompanhadas de reflexão. “Face a isso, há pessoas que reagem participando e adotando novos valores, enquanto outras se apegam com mais força aos valores tradicionais. De qualquer modo, muita gente está sendo levada a reavaliar pressupostos e perspectivas antes tidos por imutáveis”, (p. 7). Isso se tornou pior após a segunda guerra mundial, pois as pessoas buscavam retornar a um estado que julgavam ser o ‘normal’, mas que de fato nunca existiu. Era como se casar, ser monogâmico e ter filhos fosse o correto, e não fazê-lo significava “neurose, egoísmo e inadaptação” (BARDWICK, 1981 p. 8). Isso trouxe que o papel da mulher era exclusivamente coligado a imagem do lar, e tomar conta da casa e dos filhos não eram tidos como uma real ocupação. Sua personalidade era definida apenas em função dessa imagem a qual não incluía ou ficaria relegada ao segundo plano a sua competência profissional.

O molde da dona de casa feliz bastou para algumas, e para outras não, sob o risco de a domesticidade fazê-las perder o senso da própria identidade. Ao longo dos anos sessenta e setenta muitas feministas radicais fizeram grandes movimentos e embora não se consiga estimar exatamente quantas reformas conseguiram, elas transmitiram a energia necessária a gerar efeitos.

²⁸ BARDWICK, J. M. **Mulher, sociedade, transição**: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram nossas vidas. São Paulo: DIFEL, 1981.

²⁹ MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010.

Desde mudanças religiosas, políticas, psicológicas, trabalhistas, todas as mulheres foram, de alguma forma, afetadas pela nova onda feminista, que de forma exagerada ou moderada, expressava que as mulheres queriam participação efetiva em igualdade de condições com os homens, o que gerou mudanças ideológicas. “Sua educação preparou-as para trabalhar e competir no mundo fora do lar. O fato de terem sido treinadas para tarefas diferentes de seus confinados e limitados papéis tradicionais, significava uma importante mudança social já em andamento, mas ainda sem reconhecimento ou resposta por parte da sociedade” (p. 17). Além disso, “mais que qualquer outra coisa, o feminismo é uma revolução psicológica baseada na exigência das mulheres de serem reconhecidas como indivíduos e de fazerem suas próprias escolhas.” (p. 17). Contudo tal mudança psicológica dentro do contexto social e das possibilidades das teorias sociais ou psicológicas limitam pensar o contributo do papel da mulher como ente inteligente e também responsável pela humanização das relações sociais. E, é nesse contexto em que a atual condição da mulher líder se coloca, ou seja, nem sempre o reconhecimento de seu papel conduziu a mulher a querer ou exercer o protagonismo social que o homem sempre ocupou. Eis portanto, o contributo da ciência Ontopsicológica e do pensamento de Antonio Meneghetti neste cenário.

De todo modo, as mulheres compreenderam que eram mais do que apenas vinculadas a uma situação conjugal e ainda que a independência econômica advenha de um trabalho realizado, muitas concentraram seus esforços em obter equidade profissional, embora lutem até os dias de hoje por salários equivalentes. E, até mesmo os homens que se colocam como apoiadores da ideia de as mulheres adquirirem igualdade ficam inquietos ao se verem com papéis idênticos.

Ainda assim, muitas mulheres atribuem ao matrimônio o motivo de seu insucesso, mas quando avaliadas profundamente se descobre que inconscientemente elas não desejam mudar, embora seu discurso seja de que estão presas ao lar pela família. No fundo, não desejam que as coisas mudem, efetivamente, e mesmo que o marido passe a incentivar a nova abordagem, elas então se ressentem (MENEGETTI, 2013).³⁰ O fato as mulheres terem buscado igualdade tem nivelado muita coisa, mas o tempo em que vive propicia escolhas em relação aos espaços já conquistados, na verdade, é ela que precisa escolher e posicionar-se para fazer o seu protagonismo.

Bardwick (1981)³¹ levanta a seguinte questão “mesmo uma exigência aparentemente tão prosaica e modesta como salário igual para igual trabalho, envolve uma reavaliação da mulher como trabalhadora, da mulher como mãe, da mãe como trabalhadora, do trabalho como próprio

³⁰ MENEGETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

³¹ Op. Cit. p. 34

para um sexo e não para outro”. Nesse pensamento podemos compreender que existe uma complexidade de questões implicadas não apenas do ponto de vista social, mas da cultura e da própria imagem construída individualmente da mulher sobre si mesma pois ela precisa superar tantos estereótipos sociais tais como do casamento, dos filhos e do sexismo em relação as profissões (MENEGETTI, 2013).³²

Embora todo esse contexto contraditório, a mulher atingiu equidade com o homem em muitos aspectos e isso gera necessidade de educar as crianças para além desses estereótipos histórico-culturais entre “as meninas e os meninos”. De todo modo, a mudança social é lenta e serão os mais preparados que poderão beneficiar-se em seu tempo das possibilidades que o contexto de mudanças vem proporcionando.

Bardwick (1981)³³ em seus estudos psicológicos evidencia que o número de filhos de mulheres competentes depende mais de sua situação real e inclinações internas, de maneira adequada e racional, do que o pré-julgamento de que não se comprometeriam com um papel exclusivamente tradicional, enquanto as incompetentes não avaliam dessa forma, não tendo seu número de filhos alterado de modo consistente. Então a competência não se desenvolve, necessariamente, no trabalho, e seu desenvolvimento em papéis femininos ou familiares não está descartado. “Competência é uma série de habilidades, uma atitude, um julgamento sobre si próprio, capaz de evoluir na medida em que a pessoa respeita o que faz, no quadro do papel masculino ou feminino”³⁴. Ou seja, não se trata de uma questão de sexo mas uma questão de seriedade e escolha de estilo de vida que a mulher, na condição de pessoa, escolhe.

Entre valores, posturas e atitudes, quais conceitos e contextos que encerram a mulher na atual distância do poder na qual estão inseridas? Para Carreira, Ajamil & Moreira (2001)³⁵, existem quatro obstáculos “que se interconectam e se alimentam mutuamente”, gerando as atuais desigualdades que se colocam entre homens e mulheres. O primeiro dos obstáculos é a democracia, que embora faça emergir novos conceitos e valores que rapidamente se difundem na sociedade embora “as desigualdades de raça, gênero, classe, idade entre outras, ainda estão presentes em diversas práticas, no funcionamento das instituições, na cultura das relações interpessoais, na prioridade das políticas públicas, na concepção do que seja desenvolvimento” (CARREIRA, AJAMIL & MOREIRA, 2001, p. 13)³⁶. Isso cria abismos entre os diferentes seres

³² MENEGETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

³³ BARDWICK, J. M. **Mulher, sociedade, transição**: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram nossas vidas. São Paulo: DIFEL, 1981.

³⁴ Op. Cit. p. 37.

³⁵ CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza (orgs.). **A liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 13.

³⁶ Op. Cit.

humanos, que sem saber como transpor, permanecem isolados. O segundo obstáculo é o machismo, através da valorização de características masculinas no exercício do poder.

Apesar do crescente questionamento dessa situação em um momento de mudança de paradigmas, em que valores ditos femininos passam a ser mais valorizados, a maioria das mulheres e homens ainda se baseia nessas referências, tecidas há séculos, para se relacionar com o poder nos diferentes espaços sociais (CARREIRA, AJAMIL & MOREIRA, 2001, p. 13).³⁷

Assim sendo, as pessoas se indignam, desejam diferenças sociais, compreendem que elas são necessárias junto as demais mudanças que ocorrem no mundo, porém ainda não se definiu exatamente como e quando aplicar essas mudanças, até porque elas ainda não estão bem estruturadas, seja na consciência pessoal individual, seja no consenso coletivo.

O terceiro obstáculo que as autoras destacam é o conflito entre gerenciar a vida pessoal, familiar e pública, que gera confusão não apenas para o sexo feminino. A vida profissional e/ou pública gera descontentamento por significar um grande sacrifício pessoal, as mulheres que obtêm poder, altos cargos e situação de respeito e equidade salarial conquistaram essa situação abdicando de sua vida pessoal, seus sonhos e até mesmo de ter uma família, quando tem sentem-se culpadas por não participar do crescimento dos filhos ou do relacionamento marital como devem. “Um desafio das mulheres e homens é ressignificar os elementos dessa equação, responsabilizando igualmente homens e mulheres pelo mundo privado e valorizando-o como espaço de desenvolvimento humano” (idem, p. 14)³⁸. O desenvolvimento de uma pessoa não pode ser restrito apenas ao aspecto profissional, pois as atividades da vida pessoal e momentos afetivos também acrescentam responsabilidade e desafios, desenvolvendo o ser humano como pessoa. Enquanto as mulheres assumem papéis profissionais sem deixar de corresponder com suas responsabilidades familiares, os homens não assumiram seu papel no contexto familiar, estando apenas engajados nas responsabilidades profissionais ainda.

Por fim, o quarto obstáculo decorre da educação machista auto limitante, que encerra as mulheres em papéis e situações que as tornam incapazes de reconhecer o poder como atributo possível. A liderança, para a maioria das mulheres, parece incompatível com o comportamento que normalmente é estimulado nas meninas, pois “as inseguranças, culpas e problemas de auto estima contribuem para que as mulheres evitem a conquista e o exercício do poder. Por mais que as experiências concretas sejam diversas, muitas mulheres enfrentam em algum momento (ou em vários) de sua vida os ônus de uma educação discriminatória” (p. 14)³⁹.

³⁷ Op. Cit.

³⁸ Op. Cit.

³⁹ Op. Cit.

Conforme Carreira, Ajamil & Moreira (2001)⁴⁰ a liderança não é apenas guiar e conduzir uma equipe ou situação, mas também implica em “exercer influência no comportamento dos demais indivíduos de um grupo” (p. 19)⁴¹. Muitas vezes não são apenas figuras públicas e carismáticas que exercem esse comportamento e influência, mas também pessoas em contextos cotidianos, em situações corriqueiras, mas que não se dão conta de atuar lideristicamente. ‘Empoderar’ a mulher significa transformar as relações, conscientizar as mulheres, aumentar a harmonia e equidade entre homens e mulheres, diminuindo a dominação e opressão.

Outro fator limitante do acesso das mulheres ao poder é a crença de que o poder isola, e como as relações são fundamentais, as mulheres desenvolvem uma aversão por ele, abdicando de uma posição que pode ser naturalmente sua. Ou seja, além de não ser educada para o poder, cultiva internamente a ideia que ele é negativo. Quando, porventura, chegam ao poder, existem diferentes situações que as paralisam, próprias e externas, que novamente, as derrubam. “Em geral, elas encontram como primeira e mais resistente barreira, o comportamento machista, que molda os relacionamentos, o sistema de recompensas e os jogos de informação e poder que caracterizam a estrutura informal das organizações” (idem, p. 26)⁴².

Carreira, Ajamil & Moreira (2001)⁴³ trazem visões de importantes nomes ao longo da História que traziam consigo uma visão muito reduzida do que era a mulher, e do poder da mulher. Dentro dos números que expressam as desigualdades, na representação política, nível de escolaridade, mercado de trabalho e administração pública, as mulheres, embora a maioria em população mundial, também é a maioria que ainda vive em situação de pobreza e analfabetismo. Mas em situações de importância, como decisões e poder, as mulheres ainda estão distantes de ocupar um cargo significativo.

Os riscos de achar normal a situação como está configurada é de que a mulher não se reconheça mais como tal, perdendo o sentido de identidade, ou buscando invisibilidade e isolamento. Nenhuma dessas situações gera resultados positivos, pois na busca por aceitação a mulher, sem referência de liderança feminina, espelha-se no homem, e busca atitudes masculinas para se inserir e se garantir no contexto, porém, seguir por esse caminho pode fazer com que a mulher não saiba ou não consiga retornar para si mesma, e para aquilo que é a sua essência. Excesso de masculinidade e valores masculinos, principalmente no ambiente de trabalho, pode fazer ainda com que as mulheres boicotem aquelas que agem como mulher, que não buscam se sobressair na gestão ou liderança e estão satisfeitas em suas posições.

⁴⁰ Op. Cit.

⁴¹ Op. Cit.

⁴² Op. Cit.

⁴³ Op. Cit.

Com a “Era da Informação” substituindo a “Era Industrial”, novos paradigmas se fazem presentes. Esses paradigmas são como paradas, momentos estanque em que se olha profundamente algo, se questione sua permanência e normalmente atribui-se a valores. Antigos paradigmas são questionados porque eram mais centralizados, autoritários, competitivos, burocráticos, enquanto hoje as mudanças trazem valores como o “todo”, democracia, consenso, cooperação, conservação ambiental, entre outros. Os antigos departamentos nas corporações dão lugar a equipes de trabalho, descentralizadas e criativas (CARREIRA, AJAMIL & MOREIRA, 2001)⁴⁴.

1.3 ESTILO FEMININO E ESTILO MASCULINO: AS DIFERENÇAS ENTRE OS SEXOS

A psicologia, a sociologia, a antropologia e a filosofia foram as principais fornecedoras de estudos e textos relacionados a diferenças entre os sexos. Dos nomes mais conhecidos e importantes destacam-se: Termam e Miles (1936), Traz Pearsons (1956) e Maccoby e Jacklin (1974). Para alguns autores a diferença toda reside na biologia, para outros está no processo cognitivo e outros ainda defendem que as diferenças está no temperamento. Para Meneghetti (2013⁴⁵, 2014⁴⁶) de fato existem diferenças qualitativas entre homem e mulher, contudo, ambos são forças complementares que estando em pleno regime de si mesmos propiciam a evolução do humano.

O psicanalista suíço Carl Jung, discípulo de Freud, levou adiante a ideia de que são os processos internos da própria mente que motivam e controlam o ser humano. Os estudos de Jung o levaram a concluir que independente das diferenças culturais existentes em diferentes sociedades ao redor do mundo, alguns símbolos e mitos pareciam semelhantes demais, ainda que esses povos não tivessem contato. Isso, entre outros estudos e evidências traz a prova da existência de uma ‘memória coletiva’, ou ‘inconsciente coletivo’, universalmente compartilhado. “Essas memórias herdadas surgem na psique sob a linguagem de símbolos, os quais Jung chamou de ‘arquetipos’” (HERMETO & MARTINS, 2012 p. 105.).⁴⁷

Jung denominou ‘Persona’ o arquetipo que introduzimos aos demais, ou nossa imagem pública, a parte do *self* que apresentamos ao mundo. Jung referencia que esse *self* (eu) “tem partes masculinas e femininas e é moldado para ser totalmente masculino ou feminino, tanto pela sociedade quanto pela biologia. Quando nos tornamos inteiramente homem ou mulher, damos as

⁴⁴ Op. Cit.

⁴⁵ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

⁴⁶ MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2014.

⁴⁷ HERMETO, C. M. & MARTINS, A. L. **O livro da psicologia**. São Paulo: Globo, 2012. p. 105.

costas para metade do nosso potencial” (HERMETO & MARTINS, 2012, p. 105). Os seres são educados para serem exclusivamente de um modo, ignorando outros valores que podem ser julgados como inadequados. A agressividade não costuma ser incentivada nas mulheres, por exemplo, enquanto nos homens, através da competitividade, a agressividade é justificada e até estimulada desde a infância.

Conforme nos tornamos homem ou mulher, suprimimos em nossa personalidade o componente do sexo oposto, Animus como componente masculino para a personalidade feminina, e Anima como os atributos femininos para a psique masculina. A compreensão do sexo oposto advém desses arquétipos e como os vivenciamos.

Schultz & Schultz (2008, p. 98)⁴⁸ argumentam que as “características do sexo oposto ajudam no ajuste e na sobrevivência da espécie porque permitem que uma pessoa de um sexo entenda a natureza do outro sexo”. O psicanalista insistia que ambos devem ser expressos, o homem deve expressar características femininas e a mulher deve expressar características masculinas, sob o risco de essas expressões ficarem latentes e a pessoa desenvolver apenas um lado de sua personalidade.

Tratando do desenvolvimento da personalidade, Jung evidencia que ao chegar a meia-idade, a partir dos 35 anos, a pessoa deve enfatizar sua individuação, ou seja, tornar-se um indivíduo, abandonando comportamentos e padrões que as regeram até então, revelando o verdadeiro *self*. É de vital importância nessa transição a mudança da natureza dos arquétipos, pois embora continuemos a desempenhar nossos papéis no mundo, é preciso reconhecer tudo aquilo que trazemos dentro de nós, bom e ruim, sob o risco de, ao não demonstrarmos nosso lado obscuro aos outros também não o mostramos a nós mesmos, e isso faz parte do processo de aprendizado sobre si próprio (SCHUTZ & SCHUTZ, 2008)⁴⁹. Contudo, Jung não explorou como tais características deveriam se expressar e evoluir.

Uma dimensão mais profunda e completa da personalidade é possível somente após o reconhecimento dos aspectos destrutivos e construtivos dos arquétipos que desenvolvemos. E a individuação a partir do reconhecimento de Animus e Anima é uma das consideradas mais difíceis por Jung, por representar “a maior mudança na nossa auto-imagem. Aceitar as qualidades emocionais de ambos os sexos abre novas frentes de criatividade e serve de liberação final das influências dos pais” (SCHUTZ & SCHUTZ 2008, p. 102)⁵⁰.

Isso evidencia que a essência de um ser possui o masculino e o feminino convivendo em harmonia e de forma complementar. Qualquer desequilíbrio ou tendência a manifestar um ou

⁴⁸ SCHULTZ, DUANE P., SCHULTZ, SYDNEY ELLEN. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Thomson Learning, 2008. p. 98.

⁴⁹ Op. Cit.

⁵⁰ Op. Cit.

outro lado significa um equívoco na leitura de si mesmo. Agir de forma masculina e feminina equilibrada poderia trazer um enorme benefício aos líderes, ou às empresas que tivessem um conjunto de líderes afinados em demonstrar o melhor que a complementaridade pode trazer a tona.

Munhoz (2000)⁵¹ em seu trabalho, a partir de Loden (1988), explora as características femininas e masculinas do modo de administrar.

Loden (1988) apresenta três características que elucidam o contexto do masculinismo, quais sejam: a competição, a habilidade de pensar analiticamente ou estrategicamente e a positividade ou comportamento agressivo. Segundo a autora, a relação de negócio do masculinismo e até a sua relação sobre a vida são representadas em termos de luta freqüentemente competitiva onde há apenas vencedores e perdedores, onde a meta dominante é vencer ou triunfar sobre seus adversários. Sobre a habilidade de pensar analiticamente ou estrategicamente, o masculinismo valoriza o controle através de cálculos meticulosos e a capacidade organizativa de desenvolver planos e estratégias. Já com relação à positividade, o masculinismo preza pelo respeito aos ocupantes das posições hierárquicas mais altas, bem como um comportamento agressivo aos que estão nas posições inferiores. (MUNHOZ, 2000, p. 166).

Ainda, nesse debate, a autora traz as características do modo de administrar feminino,

Para as mulheres, há uma maior prioridade atribuída à forma e harmonia (o estético), à preocupação com as pessoas (o social), à unidade e espiritualidade (a religião). Como um grupo, as mulheres tendem a mostrar maior interesse e preocupação pela beleza e expressão criativa, a ser motivadas pelo desejo de ajudar e se importar com os outros, e ser guiadas pelo idealismo. (LODEN, 1988, p. 66 apud MUNHOZ, 2000, p. 168).

Essa autora ainda traz que Ludwig (2000) argumenta que a gestão ideal deveria ser andrógina. Embora essa ideia não seja um consenso entre os autores pois esses contrapõe essa ideia dizendo que não se pode ter um estilo ideal em uma única pessoa e, que, cada pessoa deve ter o seu estilo de administrar “concentrando-se nos pontos fortes que a natureza lhe deu” (SAMOGGI, 2000, p. 14).⁵²

Para uma empresa ter sucesso três fatores básicos são importantes: recursos financeiros, ideias e pessoas. Porém, dos três, o maior responsável pelo sucesso é a pessoa, o indivíduo. Acima de todos, o líder é aquele que rege, que orchestra, que decide, que tem nas mãos o poder de construir ou destruir uma empresa.

A mulher, embora não se dê conta, em seu cotidiano realiza muitas decisões, faz muitas escolhas como do que vestir, pra onde vai, como vai e etc. Contudo, quando ela escolhe, o que escolhe é uma escolha livre e o resultado da escolha constrói a si mesma? Ou suas escolhas são condicionadas pela imagem sobreposta que sofreu desde sua infância durante as primeiras

⁵¹ MUNHOZ, Gláucia de Souza. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? **ANAIS DO I EGEPE**, p. 164-176, out./2000.

⁵² SOMOGGI, Laura. O executivo perfeito é metade homem, metade mulher. **VOCÊ S.A.** São Paulo: Ano 3, no 19, 12-14, jan.2000.

aprendizagens da vida? Qual é a imagem que está anterior e que determina em fenomenologia todas as suas escolhas existenciais? E, segundo Meneghetti (2013)⁵³, esses são os interrogativos a mulher que quer ser líder deve sobretudo responder de forma muito séria para a sua vida. Ela, dentro de si, em seus lugares mais recondidos deve levar à luz ao seu potencial e principalmente, quais são as forças psíquicas que conduzem o seu potencial de liderança.

Para Loden (1988)⁵⁴ a liderança feminina nos negócios ainda parece um tema inovador porque em inúmeras organizações, possuem uma cultura organizacional ainda determinada por homens, que ainda exalta os modelos masculinos e a maioria das mulheres se sujeita e se adapta ao invés de reconhecer o enorme legado da capacidade que traz consigo, e que não utiliza simplesmente porque não é educada para isto.

Outra importante conclusão que Duby e Perrot (1990)⁵⁵ chegam em seus estudos é que na Antiguidade as formas do divino feminino eram plurais. Isso está a indicar que a diversidade e a multiplicidade da vida foi associada à força feminina, mas não uma mulher comum, mortal, mas aquela mulher que encontra a graça (MENEGHETTI, 2013)⁵⁶.

1.4 A LIDERANÇA FEMININA NA ANALOGIA DOS SETE PECADOS CAPITAIS NA OBRA DE DANTE ALIGHIERI

Jironet (2012)⁵⁷ analisa a liderança feminina segundo uma abordagem jungiana a qual considera os elementos interiores pois é ali que cada mulher se depara consigo mesmo e encontra o eco de tudo que está ocorrendo. Conforme a autora, a visão a respeito da liderança feminina necessita modificar o foco, ou seja, passar do aspecto macro social e genérico ao microcosmo do ser humano individual, “a ‘liderança’ precisa adquirir um significado novo e diferente” (p. 15). E, tal significado deve ser construído a partir do interior da mulher, de seu desenvolvimento pessoal realizado a partir da essência do seu ser .

A jornada feminina apresenta-se solitária para aquelas que a encaram como uma luta tentando superar os muitos obstáculos de uma cultura social que ainda é permeada pelo modo masculino de liderar. Contudo, ela, enquanto olha e briga com o externo, continua a ter suas forças limitadas e desconstruídas de si mesma “a essência do nosso ser é, portanto, colocada a serviço de metas externas” (JIRONET, 2012, p. 15)⁵⁸. Isso enfraquece a essência da líder que

⁵³ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

⁵⁴ LODEN, Marilyn. **Liderança feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma**. São Bernardo do Campo (SP): Bandeirante, 1988.

⁵⁵ DUBY, G. & PERROT, M. (org.). **História das mulheres: a antiguidade**. Porto: Edições Afrontamento, 1990.

⁵⁶ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.

⁵⁷ JIRONET, Karin. **Liderança feminina: gestão, psicologia junguiana, espiritualidade e jornada global através do purgatório**. São Paulo: Paulus, 2012.

⁵⁸ Op. Cit.

busca seu espaço. É preciso olhar para dentro e reconhecer com humildade sua essência, para entendê-la e fortalecê-la, garantindo reforço de sua liderança pois, “o mundo depende de pessoas na liderança que conheçam a si mesmas” (p. 15). Segundo a autora, é na busca de sua alma que encontra o sentido de sua vida e por consequência a sua habilidade de liderar.

A líder só consegue dar vazão ao seu íntimo quando o compreende, quando para de tentar agir conforme o que os outros esperam ou determinam e faz análise profunda de si mesma por meio da compreensão holística de si. E descobre que liderança, no mercado global contemporâneo “significa a interação habilidosa com outras pessoas baseada em uma interação segura e firme” (p. 15), evidenciando que as relações externas são claramente afetadas pela capacidade de confiar e dar suporte que o líder transparecer.

As relações de todo o tipo, e talvez preferencialmente as profissionais, desenvolvem-se sobre os sentimentos que as pessoas despertam umas nas outras, e estes sentimentos muitas vezes contradizem a lógica do grupo. Porém, a liderança que confia em seus instintos e intuições sabe que precisa confiar nessas habilidades, mas deve transmitir confiabilidade ao grupo, ser tida como alguém com quem se pode contar. “As líderes de hoje podem se preparar para um novo estilo e modelo de liderança que inclui princípios femininos, desenvolvendo a percepção consciente sobre o funcionamento da vida interior, das suas manifestações externas e um relacionamento com o Eu maior, com qualidades espirituais – com o verdadeiro ‘eu’” (p. 16).

Jironet (2012) durante muitos anos trabalhou com treinamento e assessoria, avaliando a trajetória de liderança das mulheres suíças faz a analogia da liderança feminina com a parte do Purgatório da Divina Comédia, de Dante Alighieri e demonstra “como o desenvolvimento pessoal afeta todos os relacionamentos e decisões no trabalho” (p. 45). Dante descreve a evolução que é necessária após a morte para se atingir o Paraíso. “O Purgatório de Dante é uma montanha cercada apenas pelo mar. É habitado por aqueles que fazem penitência depois da morte para expiar seus pecados na Terra” (p. 36).

O Purgatório é onde se reconhecem os aspectos da própria personalidade e decide-se suportá-los de maneira consciente, assumindo a responsabilidade por estes aspectos de si mesmo que foram negados por algum tempo. “Dessa maneira, a personalidade é purgada de aspectos indesejáveis, purificada de fraquezas e lentamente libertada de limitações do ego” (p. 35 e 36). A entrada no Purgatório é autorizada por um anjo que desenha com a espada sete P’s na testa de Dante (P de *peccatum*), que são apagados conforme se avançam os níveis de desenvolvimento e conscientização ao longo da expiação dos pecados, limpando as manchas que a prática dos pecados deixados na alma. Todo pecado tem sua virtude complementar, que não cura o pecado, mas equilibra suas ações, de forma que ao praticar a virtude e compreendê-la, se expurga a alma das limitações do ego.

Para Jironet “os sete pecados e as sete virtudes são expressões de inclinação fundamentais pelas quais a vida é abordada. Não é um comportamento ou ato específico que forma um pecado, e sim a atitude e a mancha deixada como marcas na alma por ter sustentado essa atitude” (p. 39). Uma vez no Purgatório, não é possível voltar atrás, mas somente ir adiante, e somente se vai adiante expurgando o pecado e reconhecendo sua virtude complementar. O primeiro par trata-se do orgulho e da humildade.

Quando se fala do orgulho, uma das atitudes muito comum entre os líderes, principalmente após atingir recompensas pelo seu trabalho, especialmente aquelas advindas do contexto sócio cultural no qual conquistaram uma posição superior, agem de forma orgulhosa e centralizadora. Uma das formas mais traiçoeiras é aquela que deixa o orgulho crescer e se transformar numa característica danosa. A autora também utiliza a analogia ao conto de fadas da Branca de Neve em a rainha má era “uma bela mulher, porém orgulhosa e arrogante, e não conseguia suportar a ideia de que alguém pudesse ser mais bela do que ela” (p. 60). No mundo corporativo isso se traduz em sabotagem em relação a outras mulheres, numa competição em que a líder ganha por saber se colocar estrategicamente e pela experiência profissional, que lhe garantem posição favorável. “Ela disfarça a raiva, não raro atrás de uma atitude de charme e disponibilidade” (JIRONET, 2012, p. 60). O que a encerra em uma posição de eterno ataque, tem que estar sempre atenta. Quando isso dá lugar à compaixão em sua liderança, surge então uma posição menos vulnerável e mais relaxada, libertando-se do orgulho prejudicial.

A humildade que nasce de um orgulhoso “recuperado” é autêntica, pois surge da reflexão e da vontade de se ajustar, não interessa a mais ninguém. Mas suas consequências são sentidas em todos que convivem com essa recuperação. “Orgulhosos ‘recuperados’ tem o potencial de se tornar os melhores líderes porque dominaram a si mesmos e derrubaram o poder, interno e externo. Sua inclinação natural para a lealdade pode agora ser dirigida para uma causa superior, causa esta pela qual poderão lutar com coragem e compaixão. A submissão voluntária emana da verdadeira liderança e a produz” (p. 66).

O segundo par traz a inveja e a generosidade à reflexão. A autora inicia esse capítulo esclarecendo que a inveja, muito mais que desejo de obter um bem material ou posição de alguém, é um desejo de obter acesso a algo de valor fundamental que a pessoa invejada possui como segurança, popularidade, beleza, etc. Ao invés de procurar isso internamente, o invejoso projeta externamente essa frustração. “A inveja (é) um desejo sombrio que depende do fracasso da pessoa invejada. (...) A competição motivada pela inveja não conduzirá à expansão do potencial, e sim à privação dele” (p. 68).

A inveja e a generosidade são dois lados da mesma moeda, pois dependem da interação com outras pessoas, são necessárias outras pessoas para possuir ou destruir com a inveja, bem

como para ser generoso. No meio empresarial, a inveja, ou no caso, o medo da inveja, inibe certas atitudes consideradas perigosas, atuando como um regulador de excessos, nivelando as atitudes das pessoas. Porém pode ser perigosa também ao tolher a criatividade e expressão, sob o risco da inveja. “A inveja tende a se tornar constelada com mais frequência e violência entre mulheres que estão próximas em algum tipo de hierarquia” (p. 78). Mesmo que essa proximidade de hierarquia seja subjetiva, a pessoa que inveja outra tende a crer que os benefícios obtidos são imerecidos, mesmo quando estes sejam benefícios que não podem ser adquiridos, como uma gravidez, por exemplo.

A falsa generosidade pode ser corrigida pensando mais em si mesma do que nos outros, ou, ao contrário, a inveja pode ser corrigida transformando a competição em foco, de mártir a guerreira por um princípio. A recuperação dos sentimentos que expurgam a inveja requer aperfeiçoamento, “requer o contínuo estímulo dos colegas, quer sejam bem sucedidos em áreas competitivas, em outras áreas, ou não alcancem nenhum sucesso. Isso pode conduzir a um novo nível de amizade que transcende noções como gostar ou não gostar ou concordar e discordar” (p. 84). Ou seja, trabalhar com respeito aos outros, compreendendo que inter relações são necessárias em qualquer nível de liderança, que é preciso confiar nos demais equilibra os pontos.

A ira e a suavidade formam o terceiro nível do purgatório. A ira é um sentimento que, diferente dos anteriores, não causa receio em ser manifestada abertamente, e a dificuldade em controlá-la reside no fato de ela vir acompanhada do prazer e do poder, ela causa prazer em pensar na vingança contra aquele que nos causou raiva, e é admitida quando existe poder. A aproximação da suavidade com a ira é porque “a força da suavidade reside no fato de ela estar firmemente radicada e ser flexível. (...) a suavidade evoca uma resposta de tolerância. Enquanto a raiva instiga a pessoa a uma retaliação imediata, a suavidade faz uma pausa para perdoar e esquecer” (p. 86 e 87). A dificuldade existe porque a raiva, muitas vezes, se bem canalizada, torna a pessoa competitiva, pró ativa, capaz de lutar por um objetivo, torna-a focada e disciplinada, mas por outro lado, a ausência da agressividade pode dar a sensação de que a pessoa se submete a tudo.

A raiva reprimida e o controle excessivo da raiva são causas de muitas formas de depressão, doença e relacionamentos difíceis. Porém, algumas vezes, o medo interfere na expressão da raiva, e é sua causa mais comum. “Ficamos zangados a fim de evitar sentir a dor que encerra nossa vulnerabilidade. Em consequência disso, nós nos afastamos cada vez mais de uma experiência direta da raiva. Passamos a ter medo de reconhecer a percepção da nossa raiva” (p. 94). Ou seja, o medo mascara a raiva, a remove do centro, e não é trabalhada da forma correta, gerando conflitos secundários em suas repressão/negação. Na perspectiva psicológica, a raiva quando dessa forma, manifesta-se de duas formas preponderantes: o transtorno obsessivo-

compulsivo e o transtorno passivo-agressivo, sob formas de deslocar a raiva, de não demonstrá-la.

Jironet (2012) elucida que o Purgatório está dividido, bem como os pecados, em 3 vivências erradas do amor: negação, indiferença ou excesso de amor. Os três primeiros pecados expurgados são aqueles que abordam o amor de forma errada: o “amor pervertido” ou “amor a prejudicar o próximo”, como o orgulho, inveja e ira. A estes, segue-se o “amor defeituoso”, a preguiça, pois esta seria a ausência de amor, um estado de total indiferença. A pessoa preguiçosa possui ausência de interesse, recusa em saber ou perseguir a verdade, em se destacar ou mesmo obter um bom desempenho.

A preguiça não combina com o meio empresarial, e que este é o meio onde a preguiça é intolerável. Ela é tão sutil que muitas vezes imita a diligência, seguindo em frente com atividades frenéticas sem contemplar a reflexão. “Dizemos no trabalho que não há tempo para reflexão, e decidimos que devemos usar toda a energia para lidar com os assuntos operacionais do dia a dia, coisas que nunca ficarão prontas. É aí que deixamos de enxergar a visão geral e acabamos perdendo o senso de propósito. Em vez disso, nós nos entregamos a atividades físicas e mentais excessivamente intensas, ficando ocupados a ponto de não ter tempo para compreender exatamente com o que estamos ocupados, ou porque, ou com que finalidade” (p. 105).

Em um contexto de liderança, “para cada decisão a líder precisa se consultar primeiro e perguntar pelo que ela é atraída e por que, se essa é a direção certa ou uma atividade que é apropriada naquele momento. Tomar uma decisão apenas por tomar ou apenas porque você pode tomá-la, ou sem consultar outras pessoas, pode prejudicar de imediato, os valores intrínsecos de uma empresa” (p. 107). Com tudo isso, temos uma nova forma de ver a preguiça, não como uma total falta de ânimo, como o estereótipo da pessoa atirada, sonolenta, mas como uma característica mais comum do que se pensa, mais presente do que se pode imaginar.

Psicologicamente, a preguiça pode se expressar de forma letárgica, contagiando indolentemente as atividades física, emocional, mental ou espiritual; ou na forma de atividades excessivas, impelindo a uma agitação frenética e desorganizada. Ambas dissimulam a capacidade de concentrar-se e refletir acerca do que realmente importa para a evolução. A virtude complementar da preguiça é expressa pela diligência, que “entra em ação por meio do trabalho, ‘trabalhar é rezar’ (ALIGHIERI, 1955, p. 209)” (p. 109). Não no sentido de fazer algo específico, mas de seguir em direção ao que importa no momento. Independente de chamar de libido, paixão ou vontade, é a força vital que impele a pessoa a fazer as coisas, a continuar na direção do seu crescimento. Algo como força vital ou força de vontade, uma resiliência em não desistir da própria vida.

O quinto par traz a avareza e a caridade como pecado e virtude complementar. A avareza é um pecado muitas vezes justificado nos dias atuais, em que as riquezas são muito grandes e estão ao alcance daqueles que trabalham arduamente. O problema é que muitos justificam que para se obter aquilo que se deseja pode-se corromper o que a sociedade tem por certo e chegar a trair, subornar, mentir, roubar, manipular e violentar em nome daquilo que se busca. O materialismo impulsiona a pessoa de tal forma que ela se volta contra o desenvolvimento de sua própria espiritualidade em nome do que julga ser necessário obter, seja dinheiro, poder, trabalho, luxo. No Purgatório, Dante enxerga reis e poderosos do mundo expiando a ganância presos ao chão incapazes de se mover e de enxergar além do pó.

A expiação desse pecado envolve “vivenciar o que significa ter voltado as costas para o mundo espiritual imaterial enquanto nos atolamos completamente no lado mundano, finito e material da vida. Significa ansiar pelo lado rejeitado e pela moderação” (p. 126). A caridade como virtude complementar desse pecado aparece porque do ponto de vista espiritual, todos os seres são iguais, ninguém é mais ou menos do que seu próximo, independente de quem foram na vida terrena. “A ganância atua à custa da necessidade dos outros. Não raro envolve o uso das riquezas para obter poder sobre os outros, negando-lhes riqueza ou poder” (p. 127). As pessoas gananciosas acreditam que precisam marcar materialmente sua passagem pelo mundo.

A ganância se manifesta de duas formas: ser “mão fechada”, acumulador, ou “mão aberta”, dispendioso em demasia. Ambas as formas são desmedidas, são as bases que geram crescimento na economia, mas conduzem as pessoas à deterioração. E na verdade a ganância significa que psicologicamente se perdeu a medida das coisas. A mesma coisa serve para os dons, quando alguém possui um talento acredita que precisa executá-lo incansavelmente, até o esgotamento. “A razão é que o estresse interior requer um colapso do que foi uma renovação da vida, mas a pessoa que está sofrendo de esgotamento não tem acesso à energia necessária para realizar essa transição” (p. 131).

Os homens ainda excedem as mulheres em cargos de liderança e muitas vezes ainda não importa o quão excelente as mulheres sejam em seus postos, dificilmente são levadas a sério por seu desempenho nesse sistema. E esse pode ser a alavanca de ganho para as mulheres, porque se essa oportunidade for aproveitada, pode ser a chave para mudar essa matriz patriarcal. “As mulheres não são gurus, mas têm uma mensagem que fala a respeito do valor dos relacionamentos, da interligação e do valor coletivo – todos os aspectos que costumavam ser considerados degradantes, o lado ‘emotivo e fraco’ dos negócios, mas que numa economia global se revelaram fundamentais para a sobrevivência” (p. 136).

Dos pecados, o menos glamoroso é a gula, pois é um dos pecados mais animais e do qual menos se orgulha. Podendo ser associada a outras formas de consumo, é mais lembrada para

o ato de comer ou beber em excesso, descontroladamente. Concentra-se no corpo por ser uma das necessidades mais elementares, mas de qualquer forma a gula expressa a “corporificação: como a pessoa vive na carne e como ela expressa isso na fala” (p. 140). Assim como a comida entra, a fala sai, sem critério ou distinção. A gula pode se manifestar pelo excesso de ingestão alimentar, ou pela ingestão insuficiente de alimentos. “A comida e a bebida se tornam objetos que precisam preencher o vazio e substituir a ausência do prazer” (p. 140). A facilidade de comunicação dos dias atuais encerra outro problema para o guloso da fala, “o abuso verbal é uma forma de gula que afeta não apenas o glutão, como também outras pessoas” (p. 141).

A temperança, virtude complementar, é necessária para que se consiga prestar atenção a outras coisas além da comida e da bebida, e também às formas com que se come. “A gula também pode se aplicar a diferentes níveis da utilização consciente da expressão verbal. Um dos efeitos da temperança é disciplinar a fala” (p. 144). A libertação da gula envolve a libertação dos anseios e do domínio do corpo, gerando alívio. Comer demais ou pouco significa querer tudo, ou nada de algo, e no fundo, envolvem uma necessidade de controle.

A gula está comumente associada ao estresse extremo e constante, não necessariamente resultado de trabalho pesado, mas sim da “angústia proveniente do fato de não sabermos por onde começar” (p. 150). As pessoas se angustiam, impulsionam e começam a fazer tudo de forma atucanada, com o pensamento de que ‘nada pode dar errado’. “Esse ciclo rompe sua ligação com a terra firme e com o próprio corpo, bem com o que precisam na forma de sustento. (...). A relação com a comida passa a ser um substituto e uma compensação para a nutrição espiritual e intelectual, a qual é negada, rejeitada ou impossível de digerir nesse ponto” (p. 151). A gula passa a significar uma forma de controle, mas de uma forma equivocada, porque a pessoa não consegue controlar e acredita que controla. Isso gera uma ausência de alimentação espiritual, que resulta em mais estresse, em um efeito cumulativo.

A cultura atual em relação ao corpo perfeito aprisiona homens e mulheres no mundo corporativo também, no sentido de que todos esperam reconhecimento e estima também no ambiente de trabalho. Muito mais que lidar com os anseios de ingestão alimentar, a temperança ensina a valorizar a si mesmo, independente dos demais, e reverenciar a essência que torna cada ser único e especial.

Por fim, Dante chega ao último nível, encontrando o fogo que expurga a luxúria e ensina sobre a castidade. Como alguns outros pecados, a virtude complementar pode esconder uma forma dissimulada de esconder a prática do pecado. No caso da luxúria, que rapidamente remete a sexo, a castidade praticada de uma forma não consciente, de forma a repudiar tudo que lembre sexo, amor, relacionamento, contato, é uma maneira de praticar a luxúria, é também um extremo, uma dualidade do mesmo problema. Porém, a luxúria não é só sexo, ela pode ser traduzida em

amor, e “o amor é o combustível da ambição em um sentido muito mais amplo, e se manifesta em todas as áreas da vida” (p. 158). A psicanálise traz Eros como uma das forças reguladoras da vida, como o próprio amor, e é impossível existir a equilíbrio da vida se ele estiver ausente.

E onde reside a depuração do pecado da luxúria?! Uma vez mais, no equilíbrio entre as forças, na aceitação do amor e da luxúria como parte do ser humano, de sua essência. Saber reconhecer e saber dosar com a castidade, garantindo seu uso com bom senso. A autêntica criatividade “também resulta de um relacionamento equilibrado entre a luxúria e a castidade. A castidade pode transformar a energia sexual de letargia em criatividade e deslocar o amor egoísta em direção ao amor em um relacionamento” (p. 166).

O equilíbrio das forças do intelecto e do instinto geram uma liderança completa, grandiosa. Liderança não é uma coisa fixa, algo que pode ser negociado. É uma característica, um estilo de ser, e as decisões que um líder toma afetam diretamente muitas pessoas. Por isso a liderança feminina é um aspecto de todas as formas de liderança. Todas as vivências, experiências e passagens pelas quais o ser humano existe imprimem nele características, e é nisso que consiste a jornada de Dante, aprender a agir apesar das dualidades, aprender a superá-las para viver plenamente, com ambos os aspectos e o melhor que se pode tirar deles. “Liberdade significa estarmos plenamente envolvidos no processo do que está acontecendo no momento, permanecendo ao mesmo tempo neutros com relação a qualquer resultado desejado” (p. 177).

Jironet (2012) conclui que diante de um mundo que muda constantemente e exige cada vez mais das pessoas e principalmente dos líderes, só estarão à frente aqueles que se trabalharem psico-espiritualmente e estiverem abertos à diversidade. “As mulheres que alcançaram o controle de si mesma podem oferecer essa liderança” (p. 183).

Apesar de Jironet (2012) não compreender desse modo, poderíamos dizer que com essa analogia a autora analisa quais os estereótipos que impedem as mulheres ingressarem e manterem-se em posições de lideranças no contexto do *business*. Assim como esses sete pecados capitais são a sua ruína também se os superar pode a mulher encontrar-se a si mesma exercendo de forma equilibrada a sua liderança.

1.5 A LIDERANÇA FEMININA SEGUNDO A ONTOPSICOLOGIA

Meneghetti (2013b) entrando com profundidade no problema da mulher, se dá conta que ao mesmo tempo em que muito se indaga e se procura explicar quer dizer que até então ainda não se encontrou a chave da saída para compreender a mulher. “A mulher é um mistério inclusive a si mesma, mas, quem compreende a mulher, compreende a vida”⁵⁹. Por isso, ao tratar

⁵⁹ MENEGHETTI, A. **Seis mulheres e a imaculada concepção**. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2013b, p. 20.

do tema mulher refere-se “a vida como mulher”⁶⁰ e “inteligência ao feminino”⁶¹. Para Meneghetti (2013a) a inteligência não é nem masculina e nem feminina “não existe uma diferença substancial entre os dois sexos, mas ‘formal’ sim, no sentido que uma mesma realidade acontece em dois ‘modos’ diversos, que dão origem a percursos diversos, complementares e entre ambos indispensáveis ao alcance do total do conhecimento” (2013a, p. 24-25). Para esse autor “o ser humano homem e o ser humano mulher têm um para com o outro objetabilidades, zonas, depósitos-vida, potencialidades que, através do encontro recíproco, podem retornar ao uno.” (MENEGETTI, 2014, p. 92-93)⁶². Isso significa dizer que embora distintos, ambos são forças complementares e que portanto, se coexistem, devem inicialmente realizar seu projeto original da vida, mas sobretudo, aprender a estabelecer uma dialética de “encontro recíproco” e não de destruição, como aquele que a mulher habitualmente coloca em ato.

O ser humano, enquanto psique, não é nem homem e nem mulher, o ser masculino ou feminino é um fenômeno sucessivo, é um atributo essencial do aspecto biológico do homem. A psique em si mesma tem uma forma universal, porém, quando age, o faz segundo os modos do lugar onde existe; por consequência, a psique pode determinar-se em uma modalidade seja feminina ou masculina, não porque a psique seja masculina ou feminina, mas enquanto é instrumentalizada pelo modo masculino ou pelo modo feminino. (MENEGETTI, 2009, p. 4)⁶³.

Desta forma, pode-se compreender e se desfazer as contradições o equívoco de base que existe sempre em relação a compreensão de ambos os modos do existir humano, homem e mulher.

O perceber-se homem, o perceber-se mulher é uma configuração de caráter social, não é uma definição real. O homem é cindido e somente um encontro pode restituir o inteiro. Hoje, ao contrário, nós conhecemos o homem e a mulher segundo desvios culturais. A divisão é complementar, chama e quer um retorno ao outro, mas este deve ser merecido, exatamente como se aprende uma disciplina de si mesmo. Essa tarefa é igual tanto para o homem quanto para a mulher como dever para si mesmo, dever de autorrealização. (MENEGETTI, 2014, p. 93)⁶⁴.

Então a mulher entra no jogo do *business* e não sabe como agir e usa modelos epistemológicos do homem, então colhe-se estranha (p. 46)⁶⁵. Ela tem o seu modo de gerir, a sua forma, a sua inteligência que não é igual ao homem, mas que também pode ser vencedora. Portanto, a estrada vencedora para a mulher não é outra se não a de estar em coincidência com o seu projeto de natureza ou Em Si ôntico. Mas para isso, ela deve tolher a informação deformante de sua consciência que foi construída pela sua educação e pela sociedade. “Antes de tudo, é

⁶⁰ MENEGETTI, A. **Seis mulheres e a imaculada concepção**. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2013b, p. 15.

⁶¹ MENEGETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

⁶² MENEGETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2014, p. 92.

⁶³ MENEGETTI, A. **Il modo maschio**. Roma: Psicologica Editrice, 2009. p. 4

⁶⁴ MENEGETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2014, p. 92.

⁶⁵ MENEGETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

necessário alcançar o autêntico integral de si mesmo; fazer, portanto, metanóia – coincidência entre a consciência do Eu e a dinâmica do Em Si ôntico. Somente, então, é fácil entender a graça da vida, a graça do prazer” (p. 14). A mulher portanto, precisa passar por um processo de metanóia para reencontrar-se em seu íntimo com o princípio fundante da vida que a põe e a sustenta a cada instante, entrando naquela dimensão em que tudo é, que tudo coincide, na dimensão do Ser. Toda a teoria Ontopsicológica aplicada aos processos de liderança ao feminino possuem o escopo de “educar a como qualificar a si mesmo em um horizonte superior de ação e valor” (p. 15).

Assim, a mulher em relação ao homem possui uma modalidade psíquica expansiva, mais aberta e por isso, mais acolhedora. Também em muitas modalidades de divindades e de psicologia do sagrado ela aparece como aquela dimensão sublime da humanidade. E, de fato, a sua força está neste seu aspecto de ter em seu íntimo o contato mais próximo com a dimensão metafísica e por isso o contato do que é mais elevado e sublime no humano que é o ato criador. Contudo, “o homem se evidencia como homem e mulher, um é complementar ao outro. Nenhuma mulher, enquanto tal, pode realizar-se perfeita sem a complementariedade do homem e vice-versa” (MENEGHETTI, 2014, p. 92)⁶⁶. Cada um, em sua modalidade, homem e mulher, possuem funções distintas, ambos com o seu valor e também função. Homem e mulher, conforme Meneghetti (2012, p. 128)⁶⁷ possuem “funções combinadas para a manutenção histórica no planeta e potencial para a galáxia. O homem, com atitude inseminativa, e a mulher com atitude incubadora. Ambos complementares, indispensáveis e de igual importância”.⁶⁸ Desta forma, não se trata de democracia ou de direitos iguais mas sim, de manter a dignidade de ambos os valores, cada qual cumprindo com a sua função. Por isso, é importante também a mulher assumir sua função de protagonista nessa história, visto que, analisando os fatos históricos ela não teve o mesmo destaque que o homem.

Talvez a matriz originária que depois imprimiu sua estampa em todas as posteriores não se conheça, mas que, desde o tempo dos registros da humanidade a mulher sempre foi associada a uma imagem perversa, má. Um mal necessário a humanidade pois depende dela a continuidade dessa raça humana. Meneghetti argumenta que “na história, por um estranho destino, os melhores grupos biológicos, sociais ou espirituais desaparecem. Mas o impulso, o desejo, a tensão a fazer mais para ser mais, acende-se continuamente na vida”⁶⁹. E, essa talvez essa seja a

⁶⁶ MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2014, p. 92.

⁶⁷ MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2012b.

⁶⁸ MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2012b, p. 128.

⁶⁹ MENEGHETTI, A. **Seis mulheres e a imaculada concepção**. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2013b, p. 17.

razão do porque também a mulher tenha sido excluída da história como protagonista, uma vez que, quase sempre, o personagem masculino é o vencedor. De todo modo, cabe à ela compreender a sua função e desenvolver-se para que “[...] comessem a compreender as situações de modo sério e integral, e se tornem maiores protagonistas de ação social e da vida, que progridam, que tenham uma capacidade mais compreensiva, inteligente, portanto, líder. E que também os homens comecem a ter uma mentalidade social e de maior consideração pela mulher” (p. 19). Portanto, a mulher é sempre considerada a mais responsável pela sua condição sendo ela que deve mudar a si mesma para que as coordenadas históricas sejam também modificadas, pois a história nada mais é do que o resultado de um modo equivocado seu de viver a feminilidade. E, esse modo equivocado deriva da ação do monitor de deflexão, contudo, a escolha de viver uma vida conforme a dinâmica do mecanismo repetitivo ou da dinâmica da novidade da ação vida a cada momento é sempre de sua responsabilidade. Ela dedica-se demais na beleza externa não se dando conta que é a energia interna que dá a verdadeira beleza a mulher. É sua luz, seu encanto, sua força, sua graciosidade, sua vivacidade, é a presença do Em Si que a torna iluminada. Tanto que essa mesma mulher, tem dias que se acha linda e outros se olha no espelho e não se gosta.

Contudo, o autor entende que é a mulher em seu projeto de natureza é dotada de graça e de uma força explosiva e vencedora. “A natureza dotou-a de uma graça explosiva e vencedora, porém a mulher joga sempre essa graça em baixos níveis de mediocridade, de contraste social e individual, escolhendo sempre o caminho da desgraça, do martírio, da derrota, onde é importante que a culpa seja e um outro ou de uma outra.” (2013a, p. 36)⁷⁰.

Então, porque a mulher não se realiza? Porque não exerce uma função de vida para este mundo? Porque utiliza esse potencial para destruir a si mesma e aos que estão ao seu redor? Eis porque o autor antes de tratar da mulher líder vê a necessidade de explorar os aspectos de sua psicologia que a levam a esse resultado. “Não podemos falar de uma mulher líder, se antes não foram planejadas as dificuldades que, na forma mulher, determinam confusão, patologia, desvios da linearidade do crescimento” (p. 32)⁷¹.

Aonde está o erro? Como diz Meneghetti (2010)⁷² se o erro estivesse na sua essência, na sua constituição a vida não seria possível. O erro está na forma como usa esse potencial. O erro está no emprego dessa força. A educação da mulher é feita por uma outra mulher: a mãe. E esta comunica a filha de modo organísmico, pelo tom da voz, a forma do olhar, o afeto, e isto imprime na filha de forma total todas as condutas e normas das quais uma mulher deve ser.

⁷⁰ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 36.

⁷¹ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 13.

⁷² MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010.

“Imprime uma cultura completa”⁷³. Dentro da mulher existe um medo, uma incerteza, ela sente que pode mas não realiza. Percebe a força, mas não consegue, se percebe como incompetente. Além de sofrer individualmente essa cultura que origina o seu desvio também existe a cultura social em seus vários particulares que reforça toda essa história de decadência da força feminina em direção a sua auto-realização.

Também o feminismo contribuiu para o desenvolvimento desse processo, na qualidade em que, sendo direcionado exclusivamente para a luta contra o homem, não ajudou o desenvolvimento de uma verdadeira e sadia pedagogia: de fato hoje é inconcludente sobre esse problema, as mães instrumentalizam os filhos ao único escopo de prevaricar sobre o homem e não no interesse real dos filhos ou de si mesmas. Em substância, a montagem da ficção eliminou o projeto metafísico do Eu lógico na biogênese dos jovens, a chave do ingresso para chegar à vontade, ao intelecto, à mente, à responsabilidade, ao livre arbítrio: foi morta neles a fonte do poder, do poder ser a si mesmos (MENEGHETTI, 2014, p. 226-7)⁷⁴

Toda essa cultura vivida pela criança no contexto da família e reforçada pelo contexto histórico e cultura social se faz de contexto para que finalmente ocorra a inserção do mecanismo alieno em seu íntimo, “o *imprinting* já é total até os quatro anos”⁷⁵. Contudo, embora sendo criança, ela faz pela primeira vez a traição de si mesma. Trai a si para ganhar o primado afetivo aos olhos do adulto mãe⁷⁶, e neste momento é importante, porque joga toda a si mesma, sabe que está errando mas dentro de si prefere e aceita o primado e passa a acreditar nele como prioritário aquilo que percebe que seria o melhor para si, portanto, aceita o erro e vive profundamente ele dentro de si. “[...] conheci todos os aspectos da mulher e encontrei um elemento base que é a raiz de todo o teatro estratégico: *a matriz da díade materna* [...] é impossível superar a mãe que cada uma porta dentro de si. [...]. A mãe é o adulto que se fez de *primeira informação existencial*” (2013a, p. 40)⁷⁷.

É no interior da díade com a mãe que a criança faz a primeira traição de si mesma, depois dará o seu *identikit*, ou seja, a modalidade pela qual irá selecionar consequencialmente os demais comportamentos, essa matriz preferencial definirá o seu complexo dominante e todos os estereótipos de sua personalidade. Contudo, vivendo sua vida conforme o modelo repetitivo do monitor de deflexão a mulher ocasionará o seu declínio, a sua perda existencial e, por fim o ciclo repetitivo quando assume o papel de mãe insemína o mesmo problema em outras gerações. De geração em geração imprime-se na mulher sua forma de viver, seus teatro e jogos, sua forma de

⁷³ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 40.

⁷⁴ MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicológica**. 3a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2014, p. 92.

⁷⁵ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 41.

⁷⁶ “Por adulto mãe compreendo sempre aquele adulto que é o primeiro formal que faz a categoria da feminilidade da mulher, o primeiro formalizante do comportamento caracterial da mulher” (p. 42)

⁷⁷ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

conduzir a vida. “E o núcleo prioritário de todo o teatro da mulher está na matriz reflexa.” (p. 41)⁷⁸. O homem então assume o espaço da mulher tornando o mundo masculino pela própria ausência da mulher.

Meneghetti (2013a) identificou na psique feminina três formas operativas de arquétipos da psicologia negativa feminina, sendo: a mulher velada, a *Lilith* e a velha. Isso significa que estes são modalidades que pré-condicionam a mulher a viver contra si mesma. “Os arquétipos intervêm sempre quando a mulher está em posição vencedora e de graça. (p. 96)⁷⁹” as mulheres devem ter atenção redobrada quando estão se construindo, quando estão num momento de ação válida a si mesmas, porque é neste momento que depois perdemos.

A mulher velada é aquela sensação, ou sentimento, que aparece em estado de semivigília como se fosse uma forma de sabedoria e maestria “[...] é como ver uma espécie de ilusão ativa falante” (p. 89). Essa possui uma informação de sub-código constante que diz a mulher: “é inútil” e a mulher depois executa essa mensagem em sua vida. Ela também se desencadeia quando encontra-se o sábio, nessa ocasião essa forma arquetípica se repropõe com a mensagem de não acreditar em nada mas manter sempre o primeiro estereótipo em fidelidade total com a figura materna.

A *Lilith* é a mulher sempre em exposição de agressividade e de ataque, a feminista ou a antimachista. É uma agressividade para eliminar o homem ao invés de procurar qualificar a si mesma. Essa forma aparece sempre quando a mulher está em plena forma de si mesma. Faz o antagonismo pelo antagonismo não para um primado e, nisso, perde a si mesma. “Esse tipo de mulher considera ser perdedora porque o macho prevaricou, fez violência, a enganou e injustamente ela foi colocada fora do jogo” (idem, p. 90). Essa forma arquetípica também está presente em toda a forma de feminismo que ressaltou a luta e a vingança contra o homem. O autor compreende que ao invés disso, o feminismo poderia ter auxiliado a mulher a desenvolver a sua criatividade de modo superior, deveria ter dado “compreensão autêntica e evolução histórica à tipologia feminina e ensinar a todas as mulheres, depois dessa graça, como usar o homem” (p. 91). Ao invés disso, ela escolhe um homem que possui a mesma sua seleção temática complexual e assim vive o teatro do estereótipo e executa sua frustração existencial. A mulher atribui ao homem um poder que não é dele, mas dela, então ela se frustra por não agir e passa a agredi-lo porque a agressão está dentro dela. Para fazer o seu jogo, o seu teatro ela utiliza os filhos, a casa, a família como desculpas para não atuar, não realizar.

⁷⁸ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 41.

⁷⁹ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 96.

As mulheres esquecem que quem educa o homem é a mulher, esse também dentro de si possui o programa complementar que impede a mulher de tornar ela mesma. De todo modo, sempre o homem em si e por si não é o suficiente para fazer-lhe mal, é indiferente que homem seja, apenas deve ter o mesmo código complementar ao seu complexo de infância. A mulher ainda faz o jogo da isca, ou seja, co-envolve o homem, ganha-o para depois culpa-lo de sua desgraça. É um jogo do qual ninguém ganha, é um jogo infantil.

A velha é o terceiro tipo de arquétipo e não tem nada haver com a idade, mas é um estado psicológico tal, capaz de atuar precocemente a morte, é o pior de todos os arquétipos. “O seu jogo é instrumentalizar toda mulher a fim de que seja criança inocente, indefesa, no entrar no terrível jogo da vida. Porém, através dessa forma de irresponsabilidade, a mulher produz estimulações erótico-agressivas” (p. 94)⁸⁰. Essa forma de jogar como “objeto infantil na relação de casal” (idem), faz com que ou fica na expectativa do erro do outro para assim colocar-se como vítima indefesa para depois condenar com culpa. “[...] é uma imagem que condiciona o interno da psicologia feminina” (idem).

Depois a mulher ainda faz o papel de fêmea, então perde tudo, “porque é graça que deve ser investida em inteligência, não em sexo”. (p. 277)⁸¹. Outro grande erro é colocar-se como corpo diante de um homem e não como inteligência, como ser superior. Ela se posiciona como uma fêmea, e esta posição já a coloca inferior. A inteligência, o conhecimento é superior, mas a mulher esquece que antes de ser corpo ela é inteligência. Portanto, a mulher precisa aprender a superar todas essas formas arquetípicas que povoam a sua estrutura psíquica, porque enquanto estiver vivendo um mandato externo alheio a si mesma não utiliza a sua força para se construir vencedora em seu projeto autentico, original de seu Em Si ôntico. “É belo o amor, é belo o sexo, é ótimo a família... todavia, o escopo da vida não se exaure em nenhum desses aspectos, mas é tornar-se pessoa” (p. 106)⁸². Uma vez que nasceu a vida lhe ama, a vida lhe quer, a vida lhe apela, e esse seu apelo ao ser a si mesma que deve move-la. Ou seja, ela deve aprender o modo como o ser a quer aqui, agora e assim, deve saber responder a sua vocação ôntica para poder fazer a comunhão com o espírito universal da vida que existe dentro dela e que liga a ela com todas as coisas existentes.

Por isso, no percurso histórico, assumir tantos papéis são relativos, absoluto é ser mente, é ser inteligência. “Ser mãe, contrair núpcias, fazer filhos é positivo, mas é secundário; não é

⁸⁰ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a, p. 94.

⁸¹ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

⁸² MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

prioritário, não é o absoluto. O absoluto é ser alma, ser uma história de alma no mundo para atuar a possibilidade de fazer criação.” (p. 43)⁸³.

Depois que se descobre que temos tanto a cuidar de nossa psique, para não ser apenas uma mulher frustrada, que ser alma encarnada é única forma de realização, a mulher entra em ação. Assume-se como protagonista responsável e inicia sua jornada de realização da sua identidade. Seus primeiros obstáculos ao rumo da liderança devem ser superados, não fazer mais o jogo de isca, de sex-appeal, não responsabilizar o homem ou as outras mulheres pela suas escolhas e começa assim, uma trajetória de auto conhecimento e de realização.

Meneghetti escreve o quanto é importante para a própria evolução do planeta que a mulher comece a assumir sua função como protagonista responsável. “...vi que, se a mulher não entra com a sua contribuição original, este mundo irá mal.”(p. 313)⁸⁴. E ainda complementa: “O problema é que existe necessidade do gênio feminino, para que também o homem possa aprender coisas que não compreende, não vê.”(p. 313)⁸⁵.

Meneghetti estudou a mulher na sua alma, encontrou nela o que a própria mulher não sabe. A desvendou e expos numa bela obra intitulada “Feminilidade como Sexo, Poder, Graça” todos os aspectos que envolvem este gênero humano. Como ele mesmo elucida que “para compreender uma mulher é preciso ir muito a fundo, ir além da própria mulher” (p. 39). A mulher quando líder por natureza e quando assume sua posição ela também contribui com uma forma diferente de liderar, não menos ou mais inteligente que o homem, porque a inteligência não tem sexo, mas diferente. E esta forma mentis específica que a mulher possui é o falta hoje para darmos um saldo em criatividade para a humanidade. Esse é o diferencial da liderança feminina, tomar decisões com a intuição.

⁸³ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

⁸⁴ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

⁸⁵ MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013a.

CAPITULO 2 - PROGRAMA E MÉTODOS DE PESQUISA

2.1 OBJETIVOS, TAREFAS E PROGRAMA DA PESQUISA

Esta pesquisa é de cunho qualitativo e quantitativo. A pesquisa qualitativa busca ressaltar os elementos tais como as características dos perfis, as diferenças e semelhanças. O aspecto quantitativo diz respeito aos índices encontrados, médias. A pesquisa também pode ser caracterizada como pesquisa exploratória na qual visa conhecer não apenas a realidade do contexto da liderança feminina no agronegócio mas principalmente ressaltar elementos que possam distinguir os dois tipos diversos de modos de administrar feminino e masculino.

Essa pesquisa parte da experiência pessoal da autora que é empresária do ramo do agronegócio e percebe que ainda é tímida a ocupação de cargos de liderança por mulheres especialmente neste setor. Contudo, possui uma percepção de que possa existir diferenças significativas entre o modo de gestão de empresas do agronegócio lideradas por homens e por mulheres.

O agronegócio no Brasil representa 23% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2011, o Produto Interno Bruto (PIB) do agronegócio brasileiro avançou 5,73% (a preços reais), totalizando R\$ 942 bilhões (em reais de 2011, ou seja, descontada a inflação), de acordo com estimativas do Centro de Pesquisas Avançadas em Economia Aplicada (Cepea) com apoio financeiro da Confederação Nacional da Agricultura (CNA). A economia, entretanto, expandiu 2,7%, alcançando R\$ 4,143 trilhões, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pelo comparativo, a participação do agronegócio no PIB nacional aumentou de 21,78% em 2010 para 22,74% em 2011.⁸⁶

Estes dados demonstram a importância deste setor na economia brasileira, assim como a inserção de lideranças femininas neste ambiente. O Brasil, no contexto mundial, será responsável por alimentar 30% da humanidade até 2020, possuindo o título de celeiro do mundo, portanto a inserção da mulher é fundamental e estudar esse fenômeno pode revelar a contribuição da mulher bem como seus desafios.

Desde que a ONU instituiu os 8 objetivos do milênio e sendo o 3 objetivo a: “Igualdade entre sexos e valorização da mulher”, o papel da mulher no trabalho tem sido bastante discutido e valorizado. E quando se chega a liderança feminina, esta ainda pouco representativa, principalmente no agrobusiness, esta pesquisa busca, justamente este aspecto, de valorizar a

⁸⁶ <http://agricultura.ruralbr.com.br/noticia/2012/03/pib-do-agronegocio-nacional-cresce-o-dobro-da-economia-geral-em-2011-segundo-o-cepea-3694512.html>

liderança feminina no agronegócio e compreender suas formas de administração e como esta pode contribuir para alavancar ainda mais o agronegócio brasileiro.

Além disso, ao longo dos anos, Meneghetti (2013) estudou, formulou e aplicou no âmbito da psicologia da liderança feminina princípios até então não utilizados antes pelos pesquisadores. Esse autor quando se refere à liderança feminina entende a “inteligência ao feminino” e, os estudos referentes a essa psicologia no que se refere ao agronegócio são inéditos e, portanto, é essa a contribuição que se pretende dar com essa pesquisa.

Encontrou-se na pesquisa de Baggio (2006)⁸⁷ conclusões que dialogam com o que nos propomos desenvolver nesse estudo. Em sua pesquisa, a autora identificou alguns estereótipos da psicologia feminina que as impedem de tonarem-se mulheres líderes e também demonstrou que aquelas mulheres que realizam o processo de auto-conhecimento por meio da psicoterapia de autenticação conforme Meneghetti (2013), conseguem superar tais estereótipos e identificar e investir o seu potencial líder.

2.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Realizar um estudo comparativo entre as características administrativas de empresários masculinos e femininos do agronegócio em suas administrações. Trata-se de caracterizar estes dois perfis psicológicos administrativos e estabelecer a escala de valores adotados por esses dois grupos bem como estabelecer as suas diferenças e semelhanças.

Demonstrar o potencial existente no mercado de trabalho do agronegócio para as lideranças femininas.

2.3 TAREFAS DA PESQUISA

Esta pesquisa ocorreu por meio da realização das seguintes tarefas:

- Realizar o levantamento da quantidade de mulheres que ocupam o espaço da liderança no agrobusiness gaúcho industrial orizícola.
- Pesquisar junto a 3 empresárias e 3 empresários do mesmo setor e de mesmo tamanho de indústria sobre as percepções das diferenças dos aspectos psicológicos entre homens e mulheres.

⁸⁷ BAGGIO, L. M. **Dalla Donna famiglia alla Donna impresaria**. Tese de Especialização Profissional em Psicologia com abordagem em Ontopsicologia. Faculdade de Psicologia. Cátedra de Ontopsicologia. Universidade Estatal de São Petersburgo (RU), 2006.

- A partir destas 6 entrevistas em profundidade foi construído um questionário que foi aplicado número de 30 empresários masculinos e 30 femininos a fim de obter a diferenciação entre os dois perfis de liderança.
- Traçar as diferenças e semelhanças entre os dois perfis em relação aos estilos de administrar bem como dos valores entre esses dois grupos.

2.4 PROBLEMA E OBJETO DA PESQUISA

O objeto de pesquisa são as características psicológicas femininas e masculinas das lideranças do agronegócio gaúcho e o problema definido nessa investigação são quais as especificidades entre as gestões femininas e masculinas, suas vantagens e desvantagens no contexto do agronegócio orizícola. A questão de pesquisa que se coloca é: será que existem diferenças significativas entre os estilos de administração feminino e masculino no contexto do agronegócio? Será que existem diferenças significativas em relação a escala de valores de Schwarz entre estes dois grupos?

2.5 HIPÓTESES DA PESQUISA

H0 = Existem características específicas que distinguem os estilos de administração e dos valores entre homens e mulheres no contexto do agronegócio do sul do Brasil.

H1 = Não existem características específicas que possam distinguir os estilos de administração e dos valores entre homens e mulheres no contexto do agronegócio do sul do Brasil.

HIPÓTESES SECUNDÁRIAS

- 1) Existe uma percepção positiva em relação a liderança feminina no agronegócio;
- 2) Os aspectos vinculados ao sexo no agronegócio ainda persistem como estereótipos tanto para as mulheres quanto para os homens;
- 3) Existe a compreensão de que a posição que a mulher possui hoje no contexto da liderança do agronegócio ainda depende de como ela se posiciona em relação ao seu potencial e investimento em sua vida como inteligência.
- 4) A escala de valores conforme o teste de Schwarz difere entre homens e mulheres no contexto do agronegócio.

2.6 PROCEDIMENTO E AMOSTRA DA PESQUISA

Em uma primeira etapa procedeu-se um levantamento junto ao Sindicato da Indústria do Arroz do Rio Grande do Sul a fim de identificar quantas indústrias estavam filiadas no sindicato. Após o contato com essa instituição pode-se levantar que o total é de 81 empresas. Tendo acesso ao cadastro destas empresas por meio do Sindicato foi enviado por meio de correio eletrônico um questionário simples com a finalidade de identificar quantas destas empresas tem mulher no contrato social da empresa e quantas efetivamente são gestores (ou sozinhas ou com um homem). Foram apuradas levantadas informações a respeito do tempo de gestão e função que estas possuíam na gestão.

Na segunda etapa elaborou-se um roteiro de entrevista em profundidade que foi aplicado a 3 mulheres e 3 homens do setor industrial orizícola. Nesta entrevista foram abordados temáticas a respeito de: identificação geral (idade, tempo em que está na empresa atual, cargo que atua na empresa, numero de colaboradores que a empresa possui, faturamento anual da empresa, fases de crescimento da empresa, a genitora deste gestor, a sua trajetória, e as suas percepções entre as diferenças de estilos de liderança masculino e feminino).

Na terceira etapa a partir do diagnóstico destas 6 entrevistas elaborou-se um questionário com questões fechadas sobre as características psicológicas entre as diferenças de lideranças femininas e masculinas, que foi aplicado a 30 empresários masculinos e 30 empresárias femininas do setor orizícola gaúcho, tanto do setor industrial quanto do setor produtivo, possuindo um porte de faturamento anual semelhante.

2.7 MÉTODOS DA PESQUISA

Para a coleta de dados foram utilizados dois tipos de instrumentos: 1) questionário do autor; 2) questionário dos valores de Schwartz.

O questionário do autor. Esse foi construído tendo como critério a primeira etapa de exploração e levantamento de dados a respeito da liderança feminina no agronegócio bem como determinada pelos elementos teóricos desenvolvidos no capítulo 1 o qual expõe as principais teorias e conclusões a respeito dos estudos sobre a problemática da liderança feminina. Portanto, o composto pelas seguintes dimensões: a) identificação da amostra (cidade, data de nascimento, profissão, genitura); b) diferenças entre características femininas e masculinas no contexto da administração do business; c) percepção em relação à posição da mulher e do homem na liderança do agronegócio. Esse questionário foi encaminhado para ser respondido por 30 mulheres e 30 homens.

Foi também aplicado a esse mesmo grupo de empresários do agronegócio masculinos e femininos (30 pessoas de cada grupo) o questionário dos valores de Schwartz. Schwartz (1992)

desenvolve a teoria universal dos valores e é considerado atualmente “[...] a principal referência no campo dos valores humanos” (LIMA, 2012, p. 20).⁸⁸ O autor desenvolve uma compreensão de valores que implicam em dez diretrizes de valores principais, os quais foram avaliados por meio da aplicação do teste a partir de 40 questões. Tais diretrizes de valores foram organizadas em: 1) conformidade – resignação; 2) tradições; 3) benevolência; 4) universalismo; 5) autonomia; 6) estimulação; 7) hedonismo; 8) realização-conquistas; 9) poder; 10) segurança. Essas dez características de valores são avaliadas conforme a escala Likert e mensurados por meio dos seguintes valores:

Itens da escala	Muito se parece comigo	Parece-se comigo	Parece-se comigo até certo ponto	Parece-se comigo um pouco	Não se parece comigo	Não se parece nada comigo
Número de pontos	4	3	2	1	0	-1

Estudando a concepção de Schwartz a respeito dos valores pode-se observar que o autor adota uma concepção de valores que especifica seis características principais, quais sejam: 1) valores são correlacionados imediatamente ao afeto e por isso, vinculados ao que faz a pessoa sentir-se feliz; 2) eles indicam metas que dirigem às ações; 3) ultrapassam ações e situações específicas; 4) assumem funções de padrões ou critérios que dirigem e avaliam as ações; 5) o grau de importância deles são de acordo a hierarquias de prioridades definidas pelos indivíduos; 6) as ações possuem como fundamento múltiplos valores. Por isso, uma vez determinados essas 10 dimensões de valores presentes entre homens e mulheres pode-se chegar a estabelecer o perfil dos valores entre estes dois grupos a fim de poder compreender e comparar as suas especificidades.

O processamento foi da seguinte forma:

- estatísticas descritivas básicas (medias)
- a análise comparativa por sexo (para identificar diferenças estatisticamente significativas nas variáveis dimensionais foi usado o critério Mann-Whitney)
- a análise de correlação

⁸⁸ LIMA, T. J. S. De. Modelos de valores de Schwartz e Gouveia: comparando conteúdo, estrutura e poder preditivo. **Dissertação de Mestrado**. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social. Mestrado em Psicologia. Universidade Federal da Paraíba. UFP. João Pessoa, fevereiro, 2012.

CAPITULO 3 MULHER LÍDER NO AGRONEGÓCIO

Da análise estatística dos dados organizamos a sua apresentação conforme as variáveis definidas na pesquisa, visando alcançar os objetivos e assim confirmando ou não as hipóteses de pesquisa. Na primeira parte nos dedicamos a desenvolver as características gerais da amostra de pesquisa, na segunda parte trabalhamos as médias e também as medianas em relação as características femininas no agronegócio e as diferenças entre homens e mulheres na liderança. Por fim, trabalhamos o teste de Shwartz as análises estatísticas do Qui-quadrado e as análises de correlações.

3.1 CARACTERÍSTICAS DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA HOMENS E MULHERES

Em relação as características dos pesquisados do grupo feminino podemos identificar no Gráfico 1 que: 31% (9 pesquisadas) possui idade entre 31 a 40 anos; 27,6% (8 pesquisadas) possui idade entre 31 e 30 anos; 24% (7 pesquisadas) possui idade entre 41 a 50 anos; 17,2% (5 pesquisadas) possui idade entre 51 a 60 anos. Em relação a idade do grupo masculino podemos identificar no Gráfico 1 que: 30% (9 pesquisados) possui idade entre 41 a 50 anos; 23,3% (7 pesquisados) entre 51 e 60 anos; 20% (6 pesquisados) possui idade entre 31 a 40 anos; 16,7% (5 pesquisados) possui idade entre 21 a 30 anos; 6,7% (2 pesquisados) possui idade de até 20 anos e, 3,3% (1 pesquisado) possui idade de mais de 70 anos. Isso indica que, a maior concentração da amostra, considerando homens e mulheres está na idade entre 31 a 50 anos, o que significa que estão no auge de sua vida produtiva.

No que se refere a cidade de origem dos pesquisados do sexo feminino encontramos, conforme demonstrado no Gráfico 1 que: 31% (9 pesquisadas) é proveniente da cidade de Alegrete; 24,1% (7 pesquisadas) é proveniente da cidade de Santa Maria; 20,7% (6 pesquisadas) é proveniente da cidade de Uruguaiana; as demais de outras cidades como Santana do Livramento, Ijuí, Itaqui. Todas as cidades de proveniência das participantes são localizadas em regiões agrícolas e com características econômicas pautadas no agronegócio. Em relação ao local de origem dos pesquisados do sexo masculino 43,3% (13 pesquisados) é proveniente da cidade de Alegrete; 23,3% (7 pesquisados) é proveniente da cidade de Itaqui; 23,3% (7 pesquisados) é proveniente da cidade de Santa do Livramento e, o restante da amostra é proveniente de outras cidades todas elas de regiões agrícolas.

Em relação ao exercício profissional da amostra do sexo feminino, conforme o Gráfico 1: 31% (9 pesquisadas) são administradoras ou contadoras ou economistas ou atuam na área financeira; 17% (5 pesquisadas) atuam no setor pecuarista; 13% (4 mulheres) são agrônomas e o

mesmo índice foi encontrado para empresárias. As demais profissões exercidas por elas são coordenadora de eventos do Sindicato, veterinária, vendedora, engenheira ambiental, docente. Podemos observar que todas as profissões possuem vinculação direta com o setor do agronegócio. Já em relação as profissões exercidas pelo grupo masculino, podemos observar no Gráfico 1 que: 36,7% (11 pesquisados) são pecuaristas ou agropecuaristas; 23,3% (7 pesquisados) engenheiro agrônomo; 16,7% (5 pesquisados) administradores. Os demais foram distribuídos em outras profissões como: vendedor, engenheiro florestal, médico veterinário, docente.

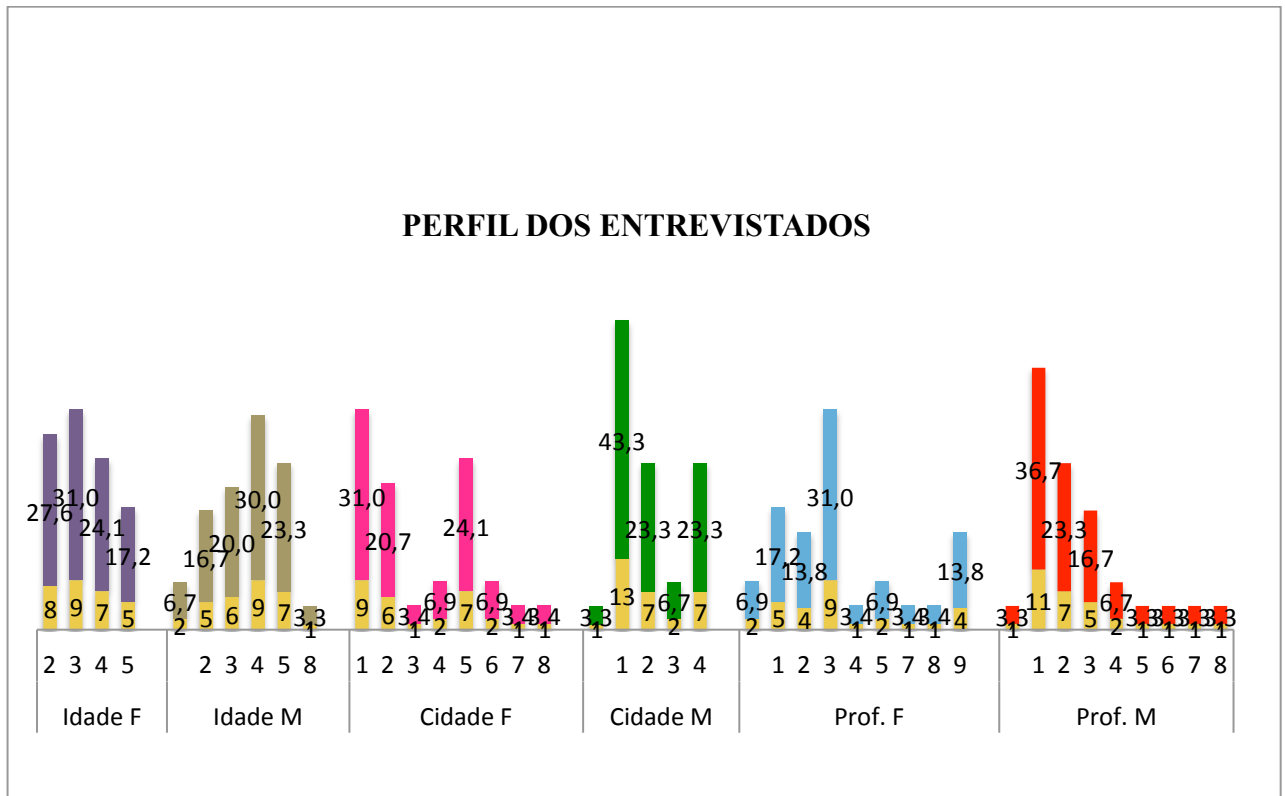


Gráfico 1 – Perfil dos entrevistados
Fonte: dados pesquisa 2013

Legenda

Idade	Cidade	Profissão
1 - até 20 anos	1. Alegrete	1. Pecuarista/agropecuarista
2 - de 21 a 30 anos	2. Itaqui	2. Engenheira agrônoma
3 - de 31 a 40 anos	3. Ijuí	3. Administradora/contadora/economista/financeira
4 - de 41 a 50 anos	4. Santana do Livramento	4. Médica Veterinária
5 - de 51 a 60 anos	5. Santa Maria	5. Docente/professora
6 - de 61 a 70 anos	6. Uruguaiana	6. Vendedora
7 - mais de 71 anos	7. São Pedro do Sul	7. Engenheira ambiental
0 - não respondeu	8. Passo Fundo	8. Coordenadora de eventos do Sindicato
	0. não respondeu	9. Empresária
		0. não respondeu

3.1.1 CARACTERÍSTICA PSICOLÓGICAS MAIS FEMININA OU MAIS MASCULINA EM RELAÇÃO AO *BUSINESS*

A seguir expomos a análise das frequências e porcentagem das características femininas e masculinas em relação à objetividade nas decisões, visão estratégica e estilo mais autoritário.

Conforme Gráfico 2 podemos verificar que os homens consideram-se mais objetivos que as mulheres na tomada de decisão, pois 63,3% marcaram como uma característica mais masculina. Enquanto que as mulheres consideraram como algo neutro, ou seja, tanto homens como mulheres são iguais na objetividade da tomada de decisão, totalizando 44,8% da maioria das entrevistadas.

A visão estratégica para um líder é a capacidade de enxergar na frente o que é bom para a sua empresa. É ver o que a empresa vai ser no futuro. Através da visão estratégica é que estabelecem os objetivos e as ações. Esta visão estratégica é mais evidenciada nos homens segundo o resultado da pesquisa, pois 70% dos homens responderam ser uma característica masculina e 51,7% das mulheres concordaram que é um atributo mais evidenciado nos homens.

Sobre o estilo de administração mais autoritário, a pesquisa demonstra que entre as mulheres, 62,1% consideram os homens como sendo mais autoritários que elas e os homens, 86,7% também se consideram mais autoritários. O termo autoritário conforme dicionário⁸⁹ é aquele que “que usa com rigor de toda a sua autoridade: um diretor autoritário. Que não admite contradição: um caráter autoritário. Absoluto, despótico, imperioso”. Considerando a própria definição da palavra, compreendemos que sendo os homens mais autoritários, eles impõe maior obediência, são mais impositivos, não admitem contradição, são menos flexíveis.

Objetividade nas decisões, visão estratégica e estilo mais autoritário são características identificadas pela maioria dos entrevistados como mais masculina. Podemos dizer que essas são uma parte importante de um líder na empresa.

⁸⁹ Dicionário On Line: <http://www.dicionarioinformal.com.br/autorit%C3%A1rio/>

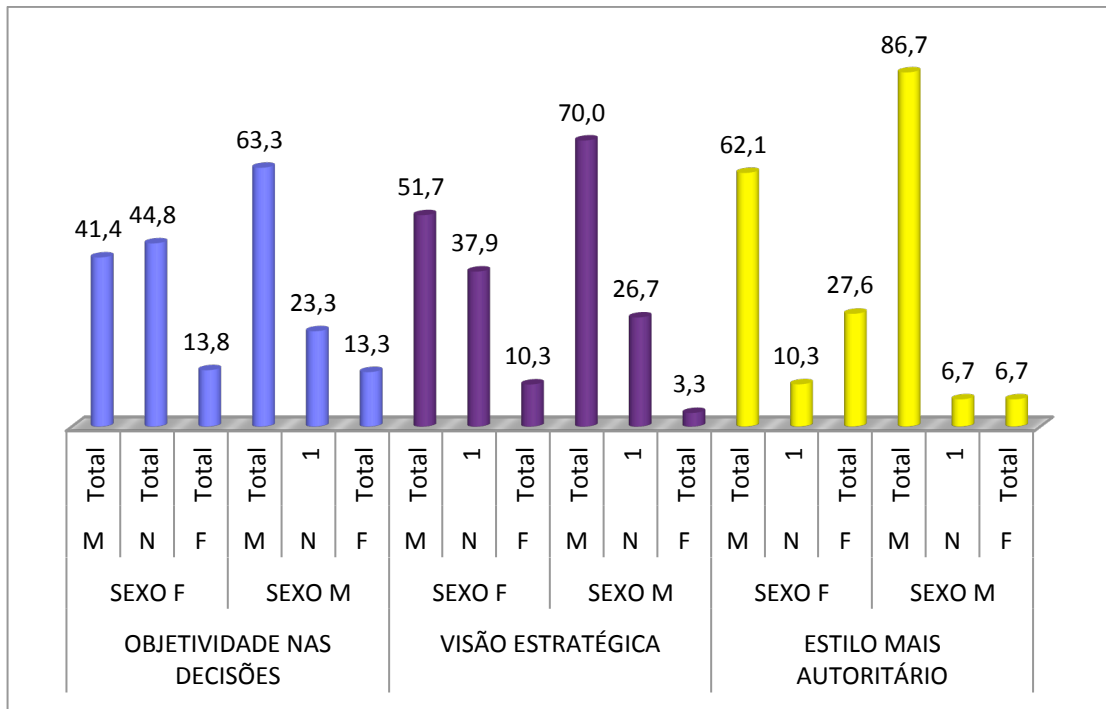


Gráfico 2 – Objetividade nas decisões. Visão estratégica. Estilo de Administração mais autoritário.
Fonte: dados pesquisa 2013.

Em relação à capacidade operacional e cuidados com os custos podemos observar os resultados no Gráfico 3.

A capacidade operacional está ligada ao gerenciamento do negócio, e neste aspecto os dois grupos tiveram respostas semelhantes. Ambos consideram que é uma característica neutra, onde homens e mulheres possuem habilidades iguais para gerenciar seus negócios. 50% dos homens assinalaram o número 0, ou seja não há diferença entre os dois sexos e 48,3% das mulheres tiveram a mesma marcação.

Da mesma forma este gráfico demonstra que o cuidado com os custos se refere a uma característica neutra, ou seja, 51,7% das mulheres e 53,3% dos homens responderam que não há diferença entre os sexos quando se trata de cuidados com os custos.

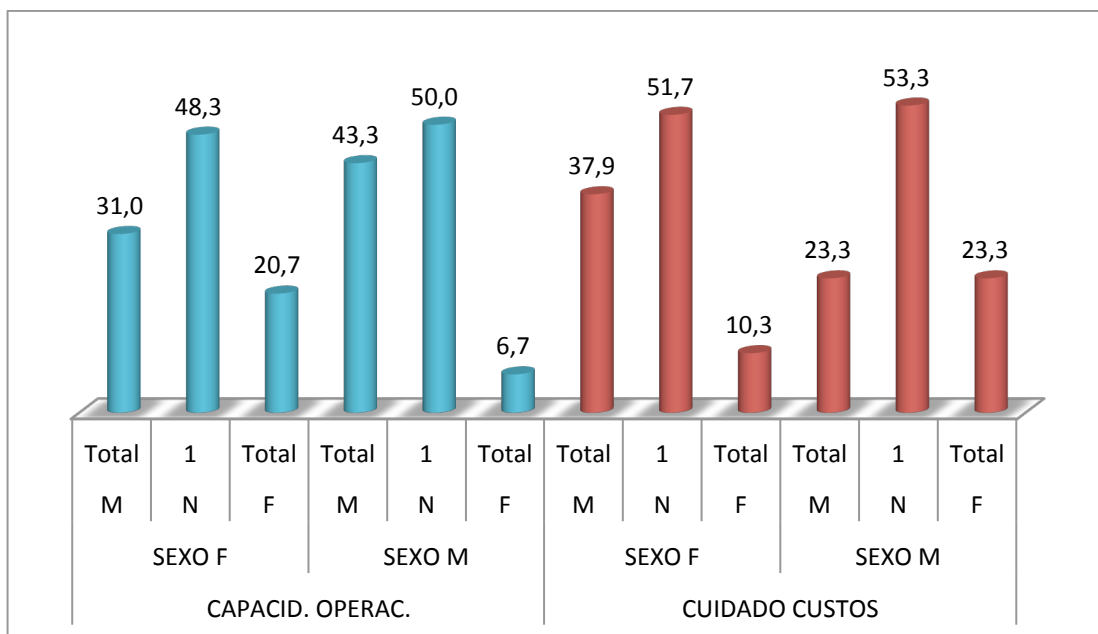


Gráfico 3 – Capacidade operacional e cuidado com os custos.
Fonte: dados pesquisa 2013.

No Gráfico 4 estão presentes as características: foco no resultados, relação com os colaboradores, criatividade, habilidade de liderança, capacidade de passar segurança a fornecedores e clientes.

Em relação ao foco nos resultados, observamos que 48,3% das respostas das mulheres e 43,3% das respostas masculinas identificam como sendo uma característica neutra, tanto homens como mulheres. Mas, 41,4% das mulheres e 40% dos homens identificaram como um aspecto mais evidenciado nos homens. Ou seja, é uma habilidade neutra, mas com tendência a ser mais identificada nos homens.

No item que se refere a relação com os colaboradores 48,3% das mulheres e 50% dos homens responderam esta é uma característica de ambos os sexos. Podendo ter uma leve relação melhor das mulheres, pois 34,5% das mulheres e 26,7% dos homens assinalaram como um adjetivo feminino.

Quando analisamos o item criatividade e habilidade de liderança, observamos uma disparidade entre homens e mulheres quanto ao resultado. As mulheres consideram que é uma característica neutra, respondida por 55,2% das entrevistadas. 31% responderam ser uma aptidão feminina e 13,8% como uma característica masculina.

Já os homens não tiveram a mesma linha de respostas. 50% deles disseram que criatividade e habilidade de liderança tem valor mais forte para os homens, 30% responderam como neutralidade e a minoria, 20% como sendo feminina.

Quanto a capacidade de passar segurança a fornecedores e clientes não se verifica grandes diferenças nas respostas dada pelos entrevistados. Ambos os sexos consideram que não

há diferenças sendo homem ou mulher, tanto que 62,1% das respostas dadas pelas mulheres e 56,7% dos homens assinalaram como nota 0, que equivale a não considerar diferenças entre os sexos. No percentual seguinte observamos que quando há diferença ela está em vantagem ao homem, ou seja, 31% das entrevistadas e 36,7% dos entrevistados consideram o sexo masculino com mais capacidade de passar segurança aos fornecedores e clientes.

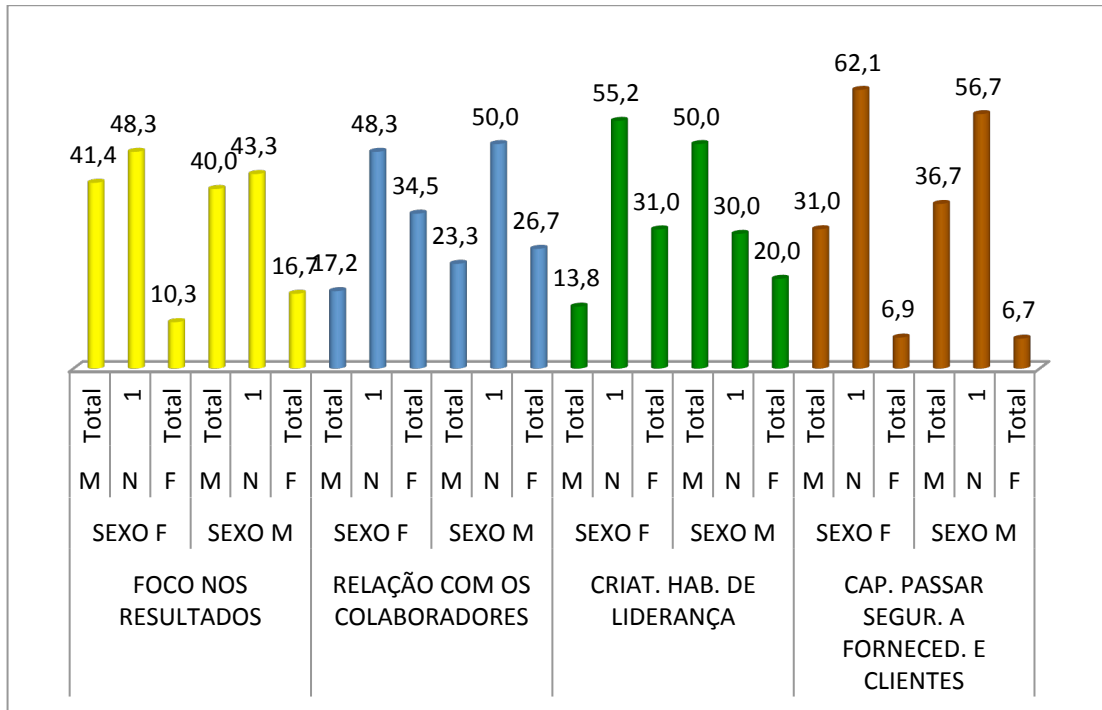


Gráfico 4 – Foco no resultados. Relação com os colaboradores. Criatividade, habilidade de liderança. Capacidade de passar segurança a fornecedores e clientes.

Fonte: dados pesquisa 2013.

No Gráfico 5 podemos perceber outro grupo de questões relacionados as habilidades no negócio, quais sejam, a flexibilidade nas mudanças, busca de conhecimento, busca de inovações

Com relação ao questionamento sobre flexibilidade nas mudanças, observamos que 72,4% das entrevistadas responderam ser uma habilidade do sexo feminino, respondido por 21 entrevistadas num total de 29. O sexo masculino respondeu também ser uma característica feminina sendo 43,3% das respostas ou 13 homens num total de 30 entrevistados.

Sobre estilo autoritário, podemos concluir que os homens são mais autoritários e as mulheres mais flexíveis.

Na questão da busca de conhecimento, as respostas também foram neutras, sendo que 65,5% das mulheres e 60% dos homens consideram como algo buscado por ambos os sexos e não apenas uma virtude de uma categoria somente.

Quanto a busca de inovações, verifica-se a mesma tendência, não há diferenças entre homens e mulheres, pois a maioria das notas foram: 72,4% das mulheres e 47,6% dos homens apontaram como nota 0, ou seja, não há diferença entre homens e mulheres. Para os homens ainda observamos que alguns, 30% das respostas que percebem como uma característica masculina.

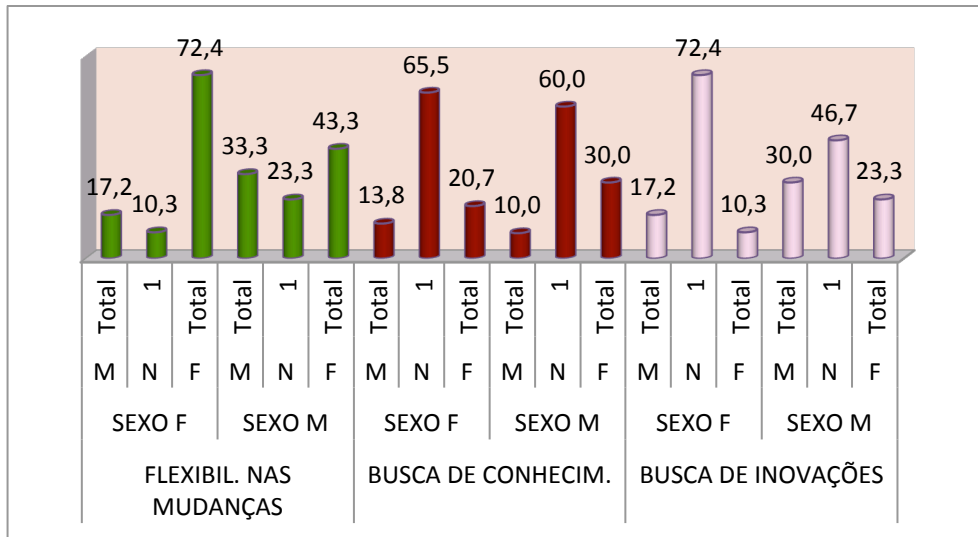


Gráfico 5 – Flexibilidade nas mudanças. Busca de conhecimento. Busca de inovações.
Fonte: dados pesquisa 2013.

Conforme o Gráfico 6, foram agrupadas as características: capacidade de suportar frustrações e capacidade em lidar com as dificuldades. Observamos que tanto os homens se consideram com mais capacidade em lidar com as dificuldades, pois 50% responderam ser uma característica masculina, 36,7% é neutra, ou seja, tanto característica do homem quanto da mulher e 13,3% consideram feminina.

Analisando as respostas das mulheres, elas consideram ser uma característica mais feminina, 51,7% responderam ser significativo para o lado feminino, 27,6% neutro e 20,7% como sendo masculino.

Ambos se sentem com capacidade de lidar com as dificuldades. Mas consideram o seu lado como mais forte neste aspecto e não uma característica neutra que tanto homem como mulher tem a mesma capacidade.

A capacidade de suportar frustrações está relacionada com a força interna de cada um, com a capacidade de não se desesperar perante as dificuldades que aparecem na vida. Neste item observamos que também não há um consenso nas respostas, pois 55,20% das entrevistadas do sexo feminino responderam que esta é uma virtude mais das mulheres. Mas 66,7% dos entrevistados do sexo masculino disseram que é um atributo dos homens.

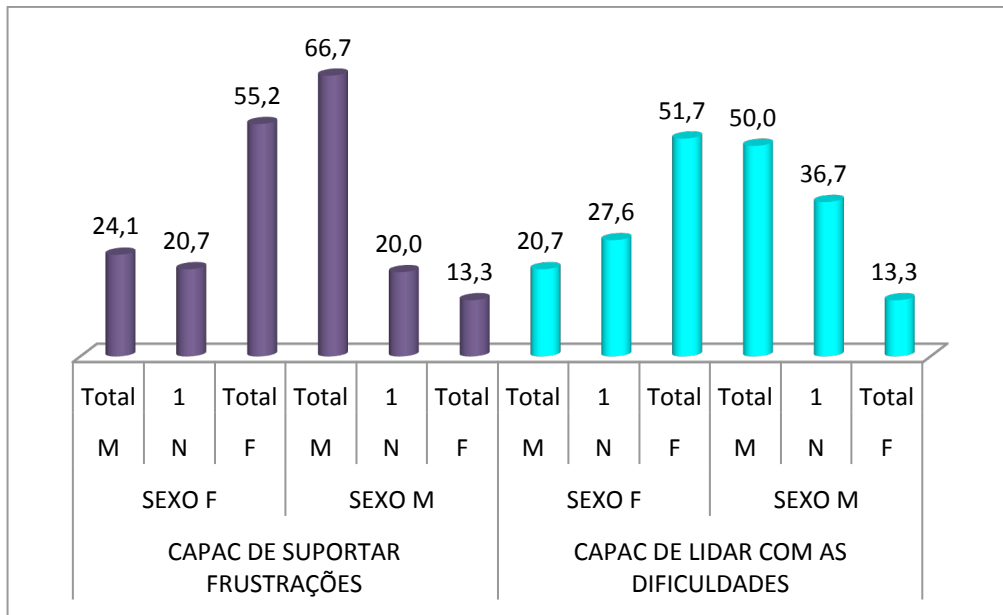


Gráfico 6 – Capacidade de suportar frustrações. Capacidade em lidar com as dificuldades
Fonte: dados pesquisa 2013.

No Gráfico 7 encontramos as características: assistencialismo, transparência nas emoções, estabilidade emocional. Quanto ao aspecto do assistencialismo, verificamos que 69% das entrevistadas e 60% dos homens pesquisados responderam ser uma característica feminina.

Ser transparente nas emoções significa que não esconde o que está sentindo, e neste gráfico abaixo verificamos que homens e mulheres consideram que o sexo feminino é mais transparente nas emoções, onde 79,4% das mulheres e 66,7% dos homens concordam.

No universo empresarial, se destacar das emoções e não deixar ser guiados por elas é necessário para poder decidir e transmitir segurança a funcionários, fornecedores e clientes. Conforme Meneghetti (2012, p. 83)

Emoção vem do latim e significa: Lat. actio me agit = a ação me age. Gr. εμοσ κτιξω = sou agido, me ajo. Reação orgânica (ou neuroorgânica) por variação psíquica, ambiental ou de relação. Dinâmica psíquica que configura o sujeito como objeto sensorio. Variação organísmica com ruptura do limiar de norma do equilíbrio constante. Exatamente é o acontecimento psicossomático, ou o deslocamento do psíquico em efetualidade mensurável também com critérios químico-eléto-físicos dentro do organismo humano. Como objeto, indica sempre o perceptor. No caso do campo semântico, é o impacto que dá a identidade do mandante, do destinatário e do caminho.

A atividade psíquica é percebida pelo ser humano sem interferência da consciência estereotipada e sem a presença de ideologias mentais por meio do critério organísmico, que manifesta-se pela emotividade humana. Ou seja, o vetor emocional é critério de atividade psíquica sem interferências e, por isso, “reação orgânica por variação psíquica”. Portanto, aprender a emotividade humana significa apreender e dominar também a leitura das informações dinâmicas que a vida usa no interno de si mesma, ou seja, os campos semânticos.

As mulheres, no quadro abaixo, responderam que a estabilidade emocional é uma característica dos homens, respondida por 51,6% das entrevistadas. Neste aspecto os homens também consideram que 76,7% consideram ser um atributo masculino.

Estabilidade emocional é muito importante para o *business*, para ela conquistar com respeito a sua liderança e para a sua realização.

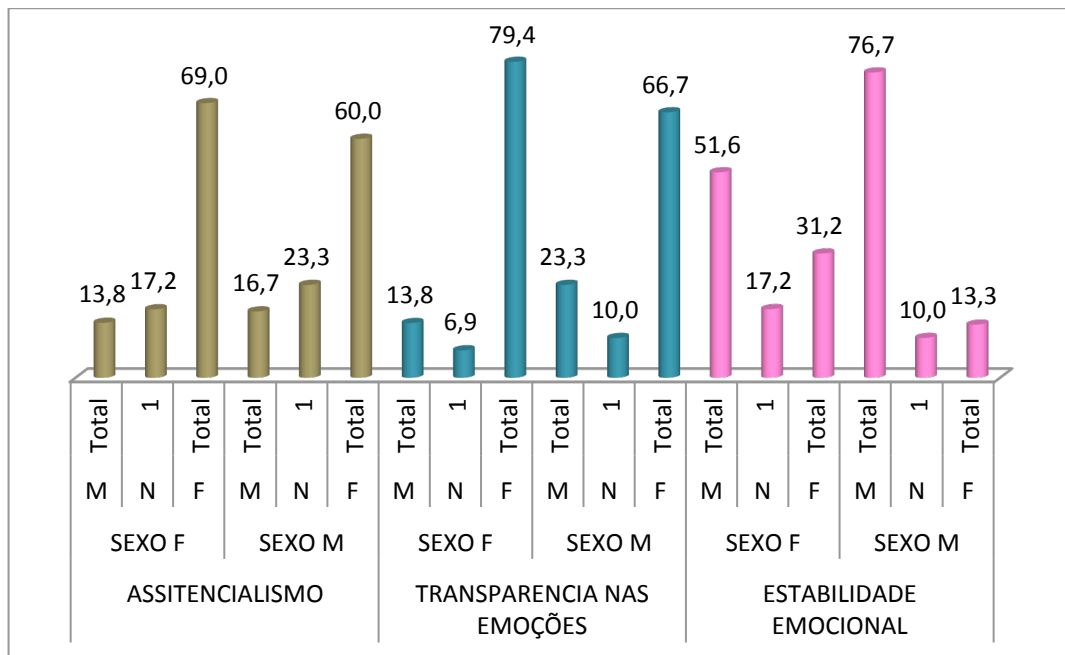


Gráfico 7 – Assistencialismo. Transparência nas emoções. Estabilidade emocional
Fonte: dados pesquisa 2013.

No Gráfico 8 temos duas variáveis importantes: cuidado com a estética na empresa e preocupação com o detalhe. Verificamos um dos maiores consensos da pesquisa, 93,1% das mulheres e 100% dos homens consideram a estética uma característica feminina. Esse é um atributo já identificado em pesquisas anteriores, conforme Lodem (1988), para as mulheres, há uma maior prioridade à forma e a harmonia (o aspecto estético). Conforme Meneghetti (2012, p. 100) estética significa:

Gr. αισθανομαι = perceber o dentro com inteligência e prazer dos sentidos, pelos quais αισθητος e αισθητικος. Representatividade da intencionalidade proporcional às próprias partes. Este gênero de representatividade é imagem formal da proporção, que é percebida intelectivamente e emocionalmente pela medida de proporção ordenada daquele que percebe. Mesmo sendo uma experiência fenomenológica, causa-se dentro da relação ótima entre constante H e presença do ser ambiental. Percepção externa do proporcional em ato. A parte e o todo intencionam o idêntico do conjunto.

O conceito de estética implica dois outros importantes elementos a proporção e a capacidade humana de colher a representação de modo intelectual e emotivo, e em relação a nossa pesquisa podemos dizer que tal compreensão é mais característica ao gênero feminino.

Uma das características mais evidentes nos dados da pesquisa foi relacionada com a mulher preocupar-se com o detalhe, pois 79,4% das mulheres que responderam o questionário e 83,3% dos homens disseram que é um perfil das mulheres.

O detalhe é o que dá o limite entre a perfeição e o comum, é o que lapida um objeto, é o limite entre a arte e o simples. Portanto, quando a mulher insere-se no poder, estamos contribuindo para uma gestão mais preocupada com o detalhe, com o acabamento final, com produtos mais bem elaborados e mais bem cuidados.

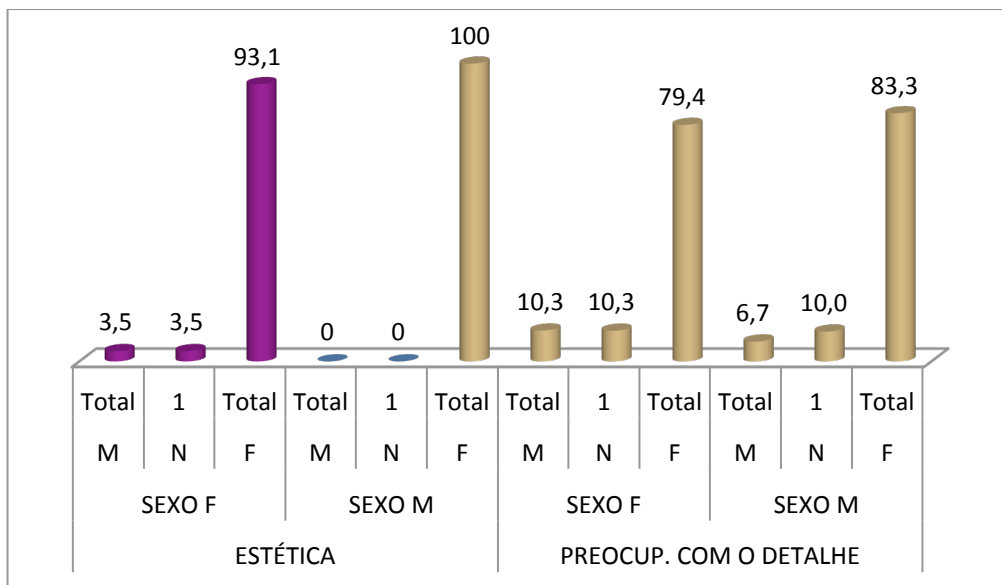


Gráfico 8 – Cuidado com a estética na empresa e preocupação com o detalhe.
Fonte: dados pesquisa 2013.

Observamos, conforme o Gráfico 9 as características de rusticidade e sutileza. Tanto os homens quanto as mulheres se consideram os homens mais rústicos, pois 93,3% responderam como as mulheres consideram os homens mais rústicos que elas, 86,2% das respostas femininas. No dicionário, rusticidade é definida como “ausência de delicadeza; que expressa grosseria; descortesia. Excesso de simplicidade que se aproxima da grosseria. Simplicidade com o intuito de agradar. (Etm. do latim: rusticitas.atís)”⁹⁰.

Se a rusticidade é entendida pela maioria dos entrevistados como uma característica mais masculina, a sutileza refere-se a um perfil mais feminino. 89,7% das mulheres consideram a sutileza uma característica feminina, e 93,3% dos homens a consideram das mulheres. O significado de sutileza conforme o dicionário é “qualidade daquilo que é sutil; delicadeza, finura,

⁹⁰ <http://www.dicio.com.br/rusticidade/>

penetração de espírito. Dito, argumento engenhoso para embarçar alguém. Pensamento, raciocínio excessivamente refinado (Var.: sutileza.)⁹¹

Podemos concluir pela pesquisa que o homem tem um perfil como líder mais rústico, menos delicado, menos refinado no seu modo de administrar e se expressar, ao contrário quando comparado com a mulher, que é mais sutil, mais delicada, mais refinada.

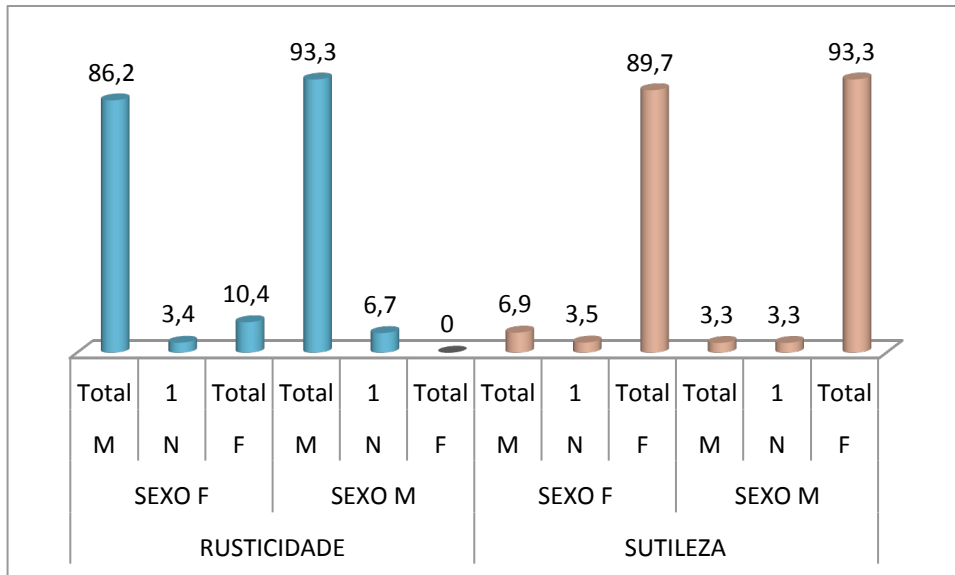


Gráfico 9 – Rusticidade. Sutileza
Fonte: dados pesquisa 2013.

3.1.2 CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS FEMININA NO AGRONEGÓCIO

Na pergunta “ainda vivemos no agronegócio gaúcho um pensamento machista em que a mulher não tem capacidade para exercer o poder nos negócios”, observa-se no gráfico abaixo que as mulheres percebem esse sentimento, enquanto os homens percebem menos. Para elas, há um pensamento machista de que as mulheres não tem capacidade para exercer o poder, pois na escala de 0 a 10 a média das respostas foi de 6,241, enquanto para eles, as mulheres tem plena capacidade para exercer o poder no agronegócio, com menos resistência a essa questão do que as próprias mulheres.

Em relação a compreensão de que a inteligência não sexo e que tanto o homem e a mulher podem assumir o poder e obter o sucesso, a média de respostas para os valores de 0 a 10 foi unanime nos dois grupos, a média entre as mulheres foi de 9,379 e entre os homens foi de 9,467.

⁹¹ idem.

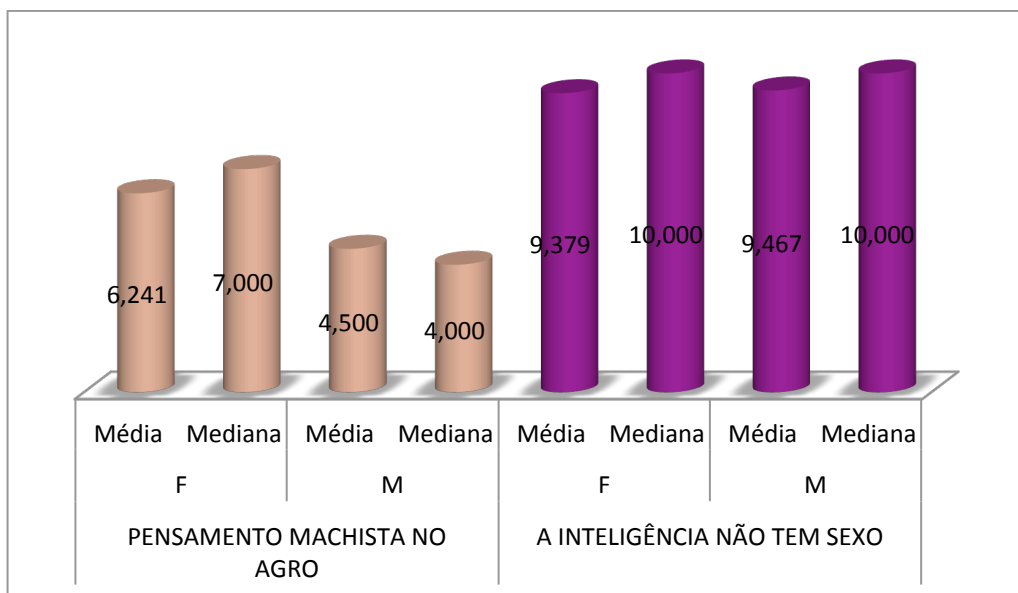


Gráfico 10 – Pensamento machista no agronegócio. A Inteligência não tem sexo
 Fonte: dados pesquisa 2013.

Nas respostas do Gráfico 11 a seguir podemos verificar que quando perguntamos as entrevistadas sobre se elas veem o agronegócio como sendo um mundo masculino e com poucas oportunidades para a mulher, a média das respostas foi de 1,621 sendo que o total do valor das respostas era 5. A mediana foi de 2,000. Já os homens responderam uma média de 1,433 e mediana de 1,000. As mulheres manifestam que agronegócio ainda é pertencente ao mundo masculino enquanto os próprios homens já tendem a não pensar tanto assim. Assim também observamos que o medo de errar está mais associado as mulheres, pois a média das respostas delas foi de 2,379, enquanto para os homens foi de 1,833.

Quando perguntados se sentem mais confortável se na administração puderem dividir as decisões com um sócio do sexo oposto, a resposta foi 2,379 das mulheres e 2,033 dos homens.

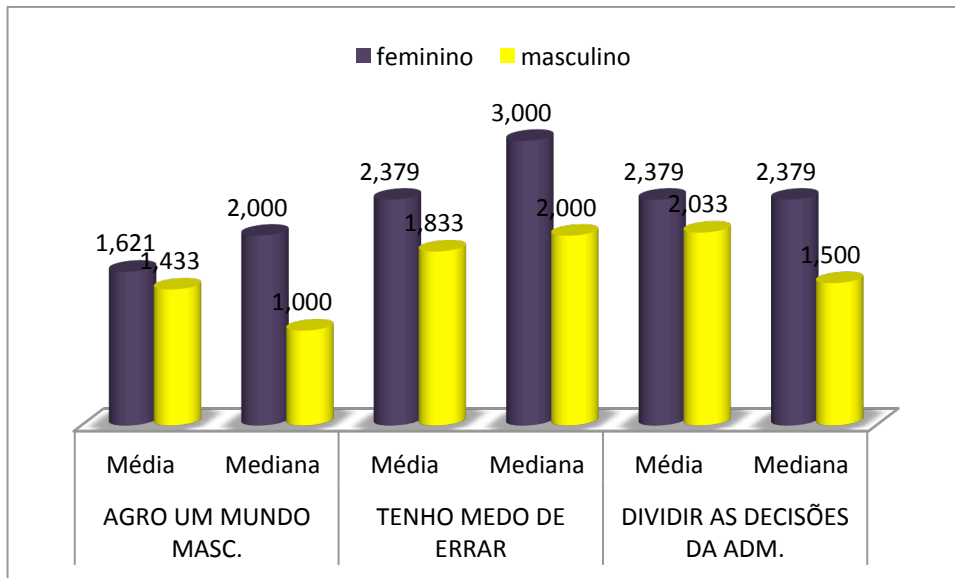


Gráfico 11 – Percebo o agronegócio como um mundo masc. e com poucas oportunidades para a mulher. Sinto que muitas vezes tenho medo de errar . Me sinto mais confortável se na adm. puder dividir as decisões com um sócio.
Fonte: dados pesquisa 2013.

O Gráfico 12 expressa a visão dos homens e das mulheres sobre se: a) papel de mãe ou de ter que cuidar da casa dificulta muito para poder assumir cargos de liderança; b) se eu errar vou me culpar muito. Em relação à se o papel de mãe ou de ter que cuidar da casa dificulta muito para poder assumir cargos de liderança, a média das repostas das mulheres foi de 1,621 e mediana de 1,000. Os homens, quando feito a mesma pergunta, eles entendem que pode dificultar sim, pois a media das respostas ficou em 2,133 e mediana de 2,500. Com essas respostas percebemos que para as mulheres não há tanta dificuldade em ter que cuidar dos filhos e assumir cargos de liderança. Mas os homens enxergam que isso pode ser um empecilho para ela.

Sobre se as mulheres acreditam que se vão errar vão se culpar muito, verificamos que as mulheres se culpam menos, pois a media delas foi de 2,345 contra 2,567 da média dos homens. Percebemos então que, as mulheres tem mais medo de errar do que os homens, mas quando há erros elas se culpam menos.

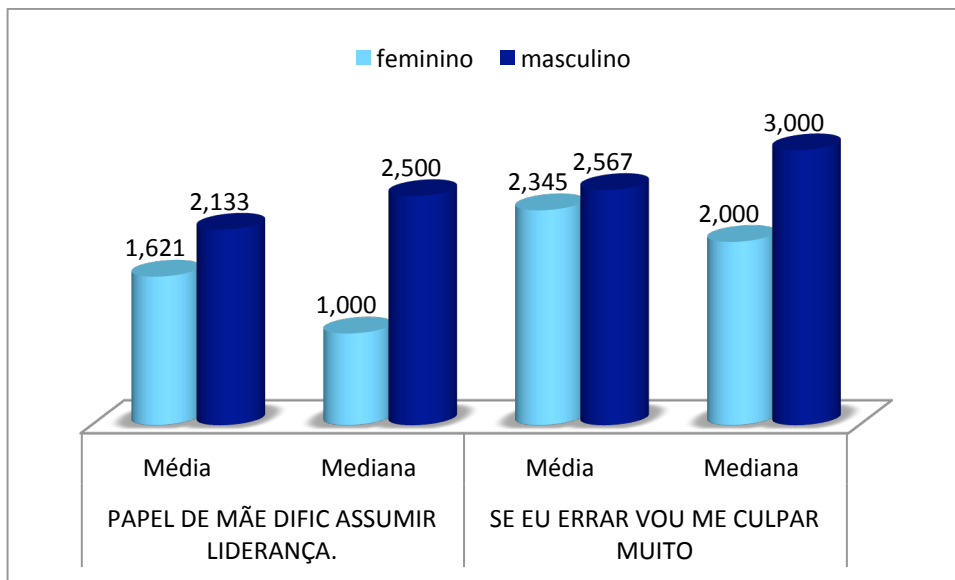


Gráfico 12 – O papel de mãe ou de ter que cuidar da casa dificulta muito para poder assumir cargos de liderança. Se eu errar vou me culpar muito (pergunta 4.6 e 5.6)
 Fonte: dados pesquisa 2013.

O Gráfico 13 expõe as percepções em relação à tomada de decisões e a organização. A maioria dos homens e das mulheres entrevistados preferem tomar decisões do que cuidar da parte burocrática. A média das respostas foi 3,759 para elas e 3,733 para eles.

Ao perguntarmos para as mulheres se gostam de cuidar da parte burocrática e preferem do que ter que tomar decisões, verificamos que a média das respostas foi de 1,414 e mediana 1,000 conforme Gráfico 14. Os números revelam que essa afirmação não é verdadeira. Esses resultados vem desmistificar o mito de que a mulher prefere a parte burocrática do que ter que administrar e assumir o poder.

Sobre ser muito organizado fica evidente que as mulheres se consideram mais organizadas que os homens, pois a média das respostas delas ficou em 3,690 contra 3,133 dos homens e mediana de 4,000 delas contra 3,500 deles.

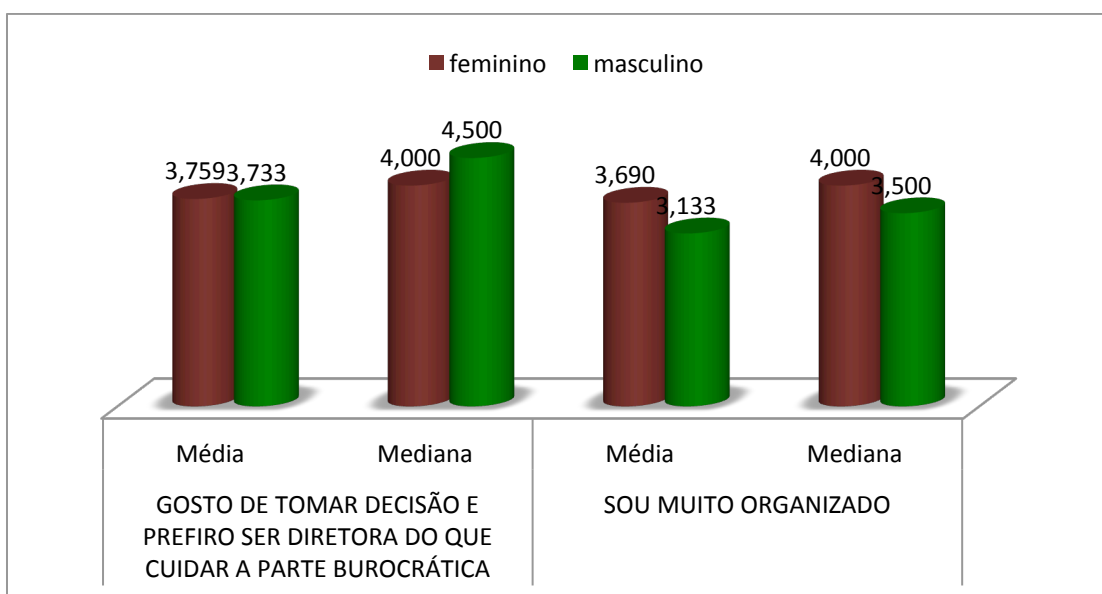


Gráfico 13 – Gosto de tomar decisões e prefiro ser diretora do que cuidar da parte burocrática. Sou muito organizado.

Fonte: dados pesquisa 2013.

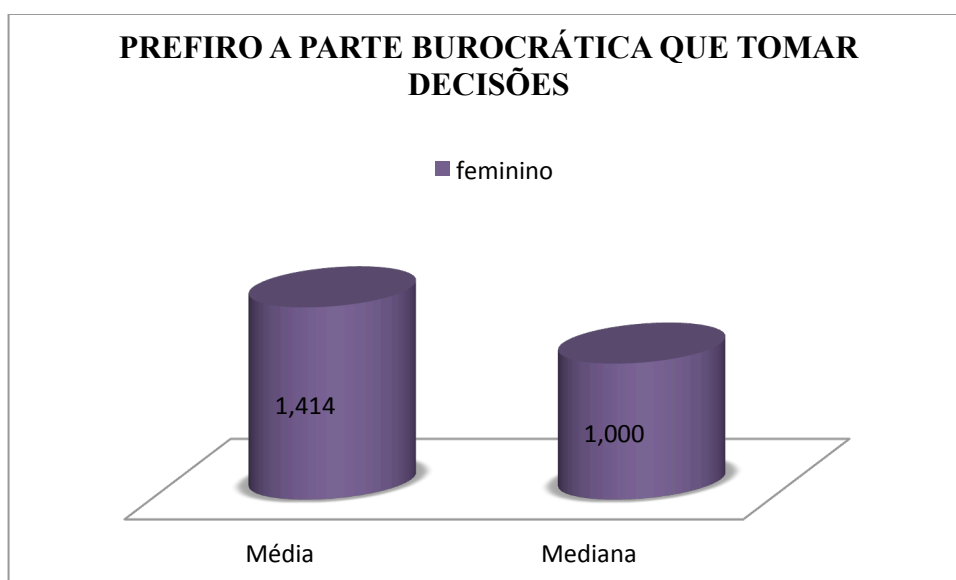


Gráfico 14 – Gosto de cuidar da parte burocrática e prefiro não ter que tomar decisões

Fonte: dados pesquisa 2013.

3.1.3 RELAÇÕES DE PODER NO AGRONEGÓCIO

Em nossa pesquisa realizamos algumas questões descritivas, uma delas foi deixar a expressão livre sobre essa problemática, as mulheres pesquisadas manifestaram-se assim: “com as mulheres haveria uma nova forma de administrar, mesmo assim deve-se dar respeito aos homens”; b) “as mulheres estão se desafiando, mas ainda são inseguras ao assumir a liderança”; c) “ser líder não depende do sexo, mas da inteligência”; d) “por mais que existam dificuldades em aceitar a mulher, ela tem mostrado a sua capacidade de gerência”; e) “a discriminação está diminuindo progressivamente”; e) “com conhecimento da área, determinação e oportunidade a

mulher pode fazer um bom trabalho, buscar inovações”; f) “credito na atuação da mulher em qualquer trabalho”. Ou seja, de modo geral percebem de forma positiva a sua inserção no agronegócio, as respostas foram: a) “com objetividade e competência não há diferença entre os sexos”; b) “a mulher tem se desafiado/conquistado espaço e modificado seu papel na sociedade”; c) “mais participação das mulher, já que complementa os homens”; d) “a participação da mulher garantiria mais organização, poder político, detalhes, qualidade”; e) “ambos são competentes, não misturar relações familiares”; f) “a mulher pode ter sucesso, desde que seja resolvida afetivamente”; g) “no campo ainda é mais difícil de aceitar a mulher, na cidade ela é mais aceita”; h) “os homens diferentemente das mulheres levantaram alguns elementos em relação à mulher”; i) “ambos são competentes, mas a mulher se contenta numa posição secundária”. Podemos analisar que os homens tem uma visão que apontam os principais problemas femininos o da afetividade e as relações familiares, também consideram importantes as características da qualidade e do detalhe.

Em outra questão dissertativa exploramos a temática “se não existisse o homem e a mulher tivesse que assumir a administração deste planeta faria alguma diferença no seu modo de agir hoje?”. As mulheres que responderam afirmativamente citaram os argumentos que seguem. Entre as mulheres obtivemos as respostas que foram as seguintes: a) “a mulher pensa no contexto e dá mais oportunidades”; b) “a mulher passaria a mostrar mais o seu potencial”; c) “mudaria pois a mulher tem a capacidade de fazer muitas coisas ao mesmo tempo, é mais planejada”; d) “a mulher traria mais sutileza, intuição, objetividade e pragmatismo”; e) “mudaria pois as mulheres ainda se utilizam da ‘bengala’ masculina”. Das mulheres que responderam negativamente essa assertiva justificaram dizendo que: a) “independente de existir só um sexo, as leis não mudariam”; b) “ambos os sexos tem capacidade, se complementam”; c) “não faria diferença, não mudaria”.

Já dos homens que responderam afirmativamente essa mesma questão, suas respostas foram: a) “ambos são competentes, mas a mulher se contenta numa posição secundária”; b) “a mulher tem se desafiado/conquistado espaço e modificado seu papel na sociedade”; c) “mais participação das mulheres, já que complementa os homens”; d) “a participação da mulher garantiria mais organização, poder político, detalhes, qualidade”; e) “ambos são competentes, não misturar relações familiares”; f) “com objetividade e competência não há diferença entre os sexos”; g) “no campo ainda é mais difícil de aceitar a mulher, na cidade ela é mais aceitar”. Os que responderam negativamente a questão, as respostas foram: a) “o homem deveria se moldar à metodologia feminina”; b) “depende da situação haveria mais concorrência”; c) “ela não precisaria esforçar-se tanto para se fazer ouvir”; d) “ela passaria a assumir o papel de administradora”; e) “ela precisa da referência do homem- psiquismo natural”; f) “a mulher iria

desenvolver alguns aspectos masculinos para conseguir obter sucesso”; g) “os dois se complementam”.

Nesse conjunto de respostas dos homens e mulheres podemos observar que embora alguns respondam ainda com certas restrições a respeito do contexto e das dificuldades existe uma tendência forte de acreditar na capacidade da mulher em assumir postos de liderança e poder em âmbito social.

3.1.4 TESTE DE SCHWARTZ: MASCULINOS E FEMININOS

Em relação ao teste de Shwartz podemos observar no Gráfico 14 as médias e desvios padrões de todas as variáveis do teste tanto para os homens quanto para as mulheres. Analisando o gráfico percebemos uma certa linearidade nas respostas, ou seja, todos os pesquisados, homens e mulheres manifestaram pontuação média entre 2 e 3 sendo que não houve distinção entre os dois grupos, ou seja, todos eles, em todos os quesitos manifestaram o mesmo padrão de respostas. Os mais altos foram progresso, estimulação e independência. E, aplicando o Teste-t para Igualdade de Médias (Sig. - 2 extremidades), encontramos apenas para a variável poder o grau de 0,009 de variância, o que significa, que nesta houve uma identificação muito próxima de resposta entre os homens e mulheres.

Podemos explicar esse fenômeno pois os pesquisados todos ocupam cargos de lideranças no agronegócio e significa que para ambos os sexos o poder faz parte de suas vidas.

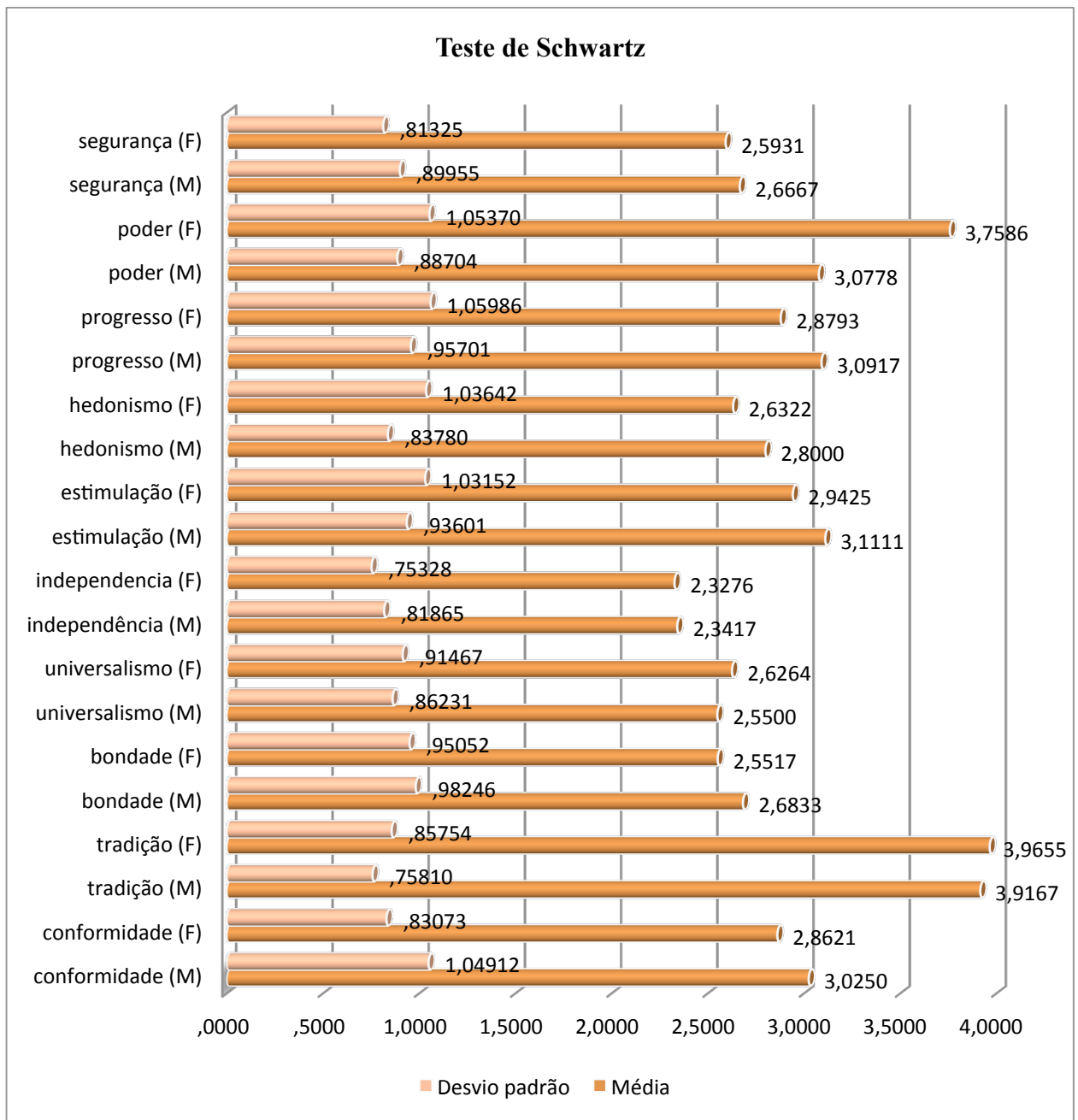


Gráfico 15 – Teste de Schwartz

Fonte: dados pesquisa 2013.

3.2 CORRELAÇÕES SIGNIFICATIVAS: GRUPOS MASCULINO E FEMININO

No teste de Qui-quadrado realizado a fim de verificar o grau de compatibilidade entre as variáveis analisadas e, encontramos em relação as variáveis: cuidados com estética indicado pelo grupo feminino, conforme o Gráfico a seguir, sendo que no Qui-quadrado de Pearson obteve o valor de 10,619a diferença de 3 e sigma assistente para os dois lados de 0,014. O que significa que o grupo feminino identifica os cuidados com a estética como sendo característica do seu sexo.

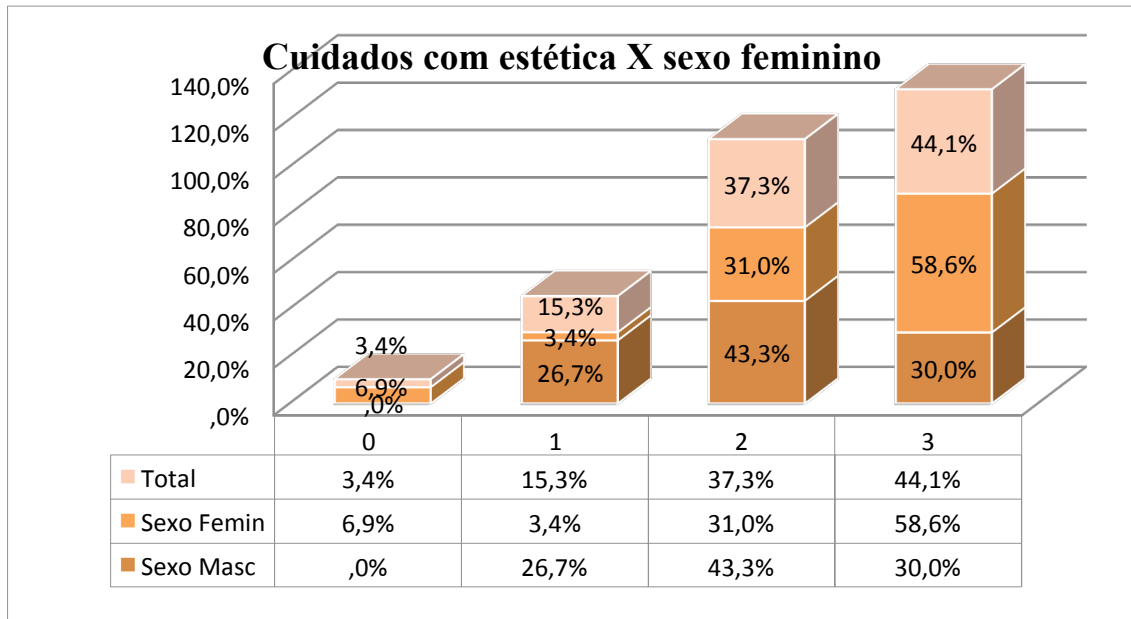


Gráfico 16 – Correlação cuidados com estética X sexo feminino
 Fonte: dados pesquisa 2013.

Em relação a variável capacidade de lidar com as dificuldades e sexo, encontramos que para ambos os sexos, masculino e feminino compreende que é uma característica neutra. O grupo masculino, conforme o Gráfico 17, obteve uma média de 64,4% para a neutralidade da característica, enquanto o grupo feminino obteve 67,8%. Ou seja, não é relativa nem aos homens e nem as mulheres. No Teste de Qui-quadrado de Pearson obteve o valor de 9,413a diferença de 3 e sigma assintótico para os dois lados de 0,24 para o grupo masculino e, para o grupo feminino 11,031a com diferença de 3 e sigma assintótico para os dois lados de 0,12.

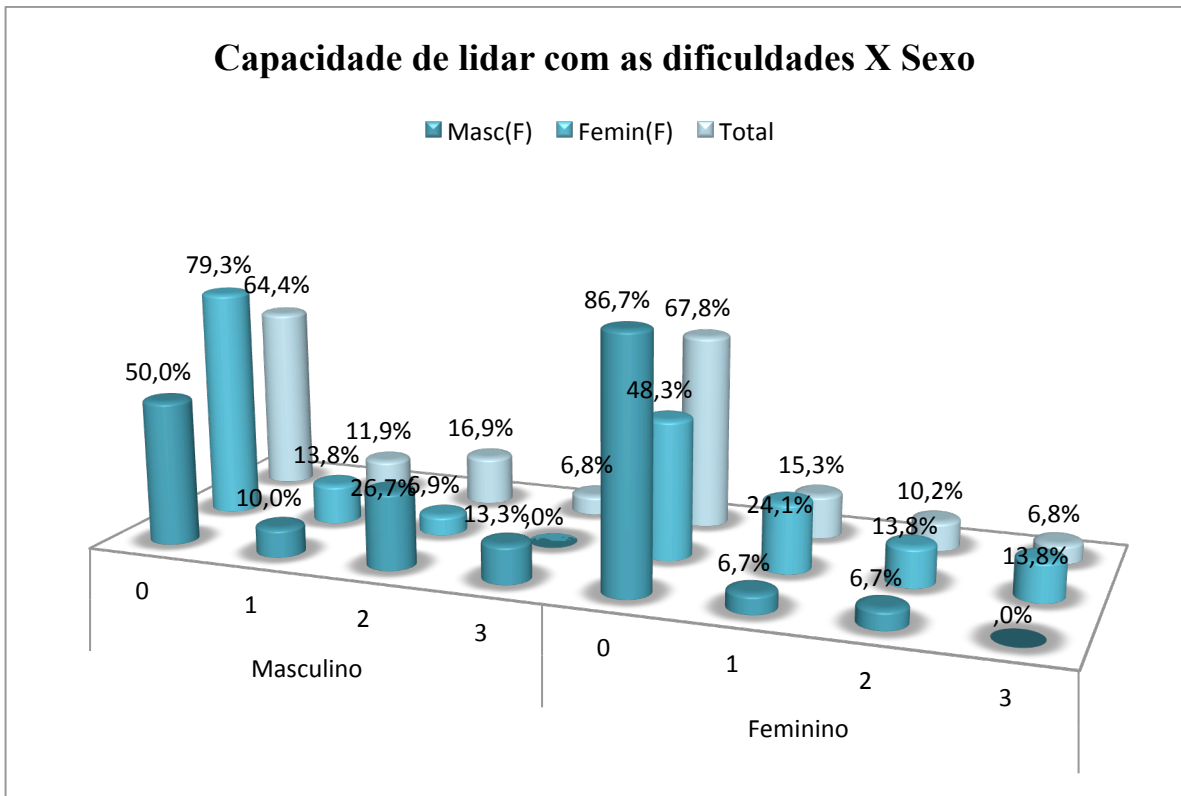


Gráfico 17 – Capacidade de lidar com as diferenças X sexo
 Fonte: dados pesquisa 2013.

A variável busca de inovação e sexo, foi relevada compatível no grupo masculino como sendo uma característica feminina 59,3%, embora tendo assinalado sendo uma característica com menor intensidade, pois a maior parte das escolhas foi com a pontuação 1 (possibilidade de 1 a 3, sendo 3 a de maior valor). No Teste de Qui-quadrado de Pearson o grupo masculino obteve o valor de 4,051 a diferença de 1 e sigma assintótico para os dois lados de 0,044 e, o grupo feminino o valor de 11,031 a diferença de 3 e sigma assintótico para os dois lados de 0,012.

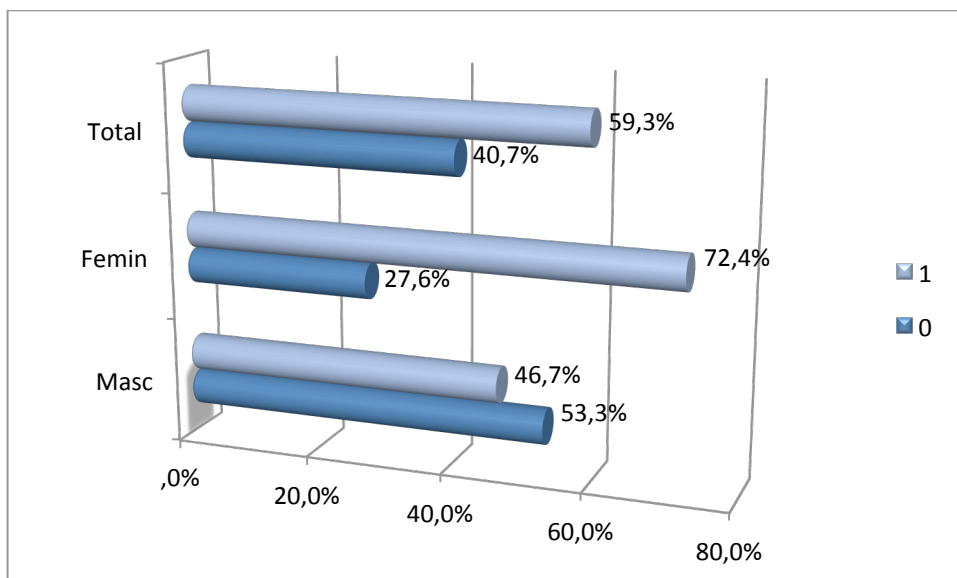


Gráfico 18 – Busca de inovações * Sexo Masculino

Fonte: dados pesquisa 2013

Em relação a variável habilidade de liderança e sexo, encontramos que para o grupo masculino (67,8%) essa que é uma característica neutra, ou seja, não é relativa nem aos homens e nem as mulheres. No teste de Qui-quadrado encontramos o valor de 9,657a com diferença de 3 e sigma assintótico nos dois lados de 0,022.

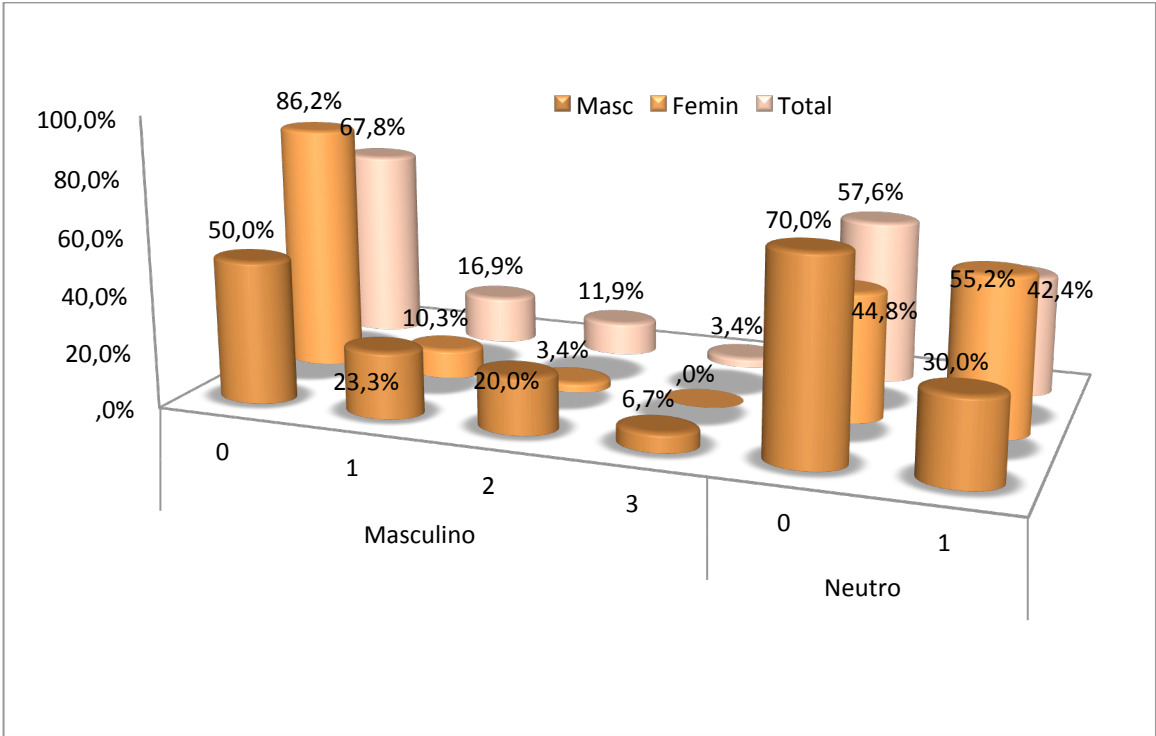


Gráfico 19 – Habilidade de liderança * Sexo Masculino
 Fonte: dados pesquisa 2013

A capacidade de suportar frustrações também obteve compatibilidade com a variável sexo. Ambos os sexos compreendem que essa é uma variável neutra (54,2% - grupo masculino e, 66,1% grupo feminino). Sendo que o valor do Qui-quadrado calculado foi de 11,251a para o grupo masculino com valor do sigma assintótico para os dois lados de 0,010 e 12,129a para o grupo feminino com valor do sigma assintótico para os dois lados de 0,007.

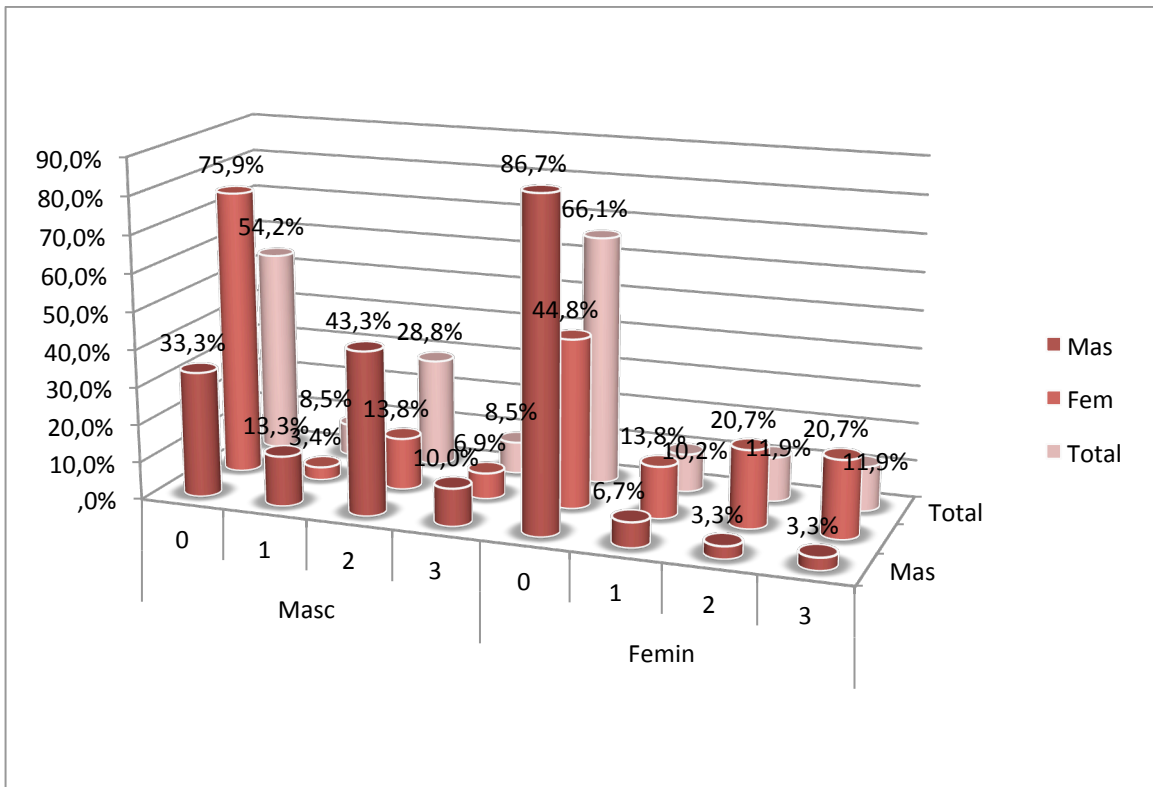


Gráfico 20 – Capacidade de suportar frustração * Sexo
 Fonte: dados pesquisa 2013

A capacidade de lidar com várias coisas ao mesmo tempo obteve compatibilidade com a variável sexo feminino. O grupo feminino compreende que essa é uma variável relativa ao seu sexo (45,8%). Sendo que o valor do Qui-quadrado calculado foi de 8,979a para o grupo masculino com diferença de 3 e sigma assintótico para os dois lados de 0,030.

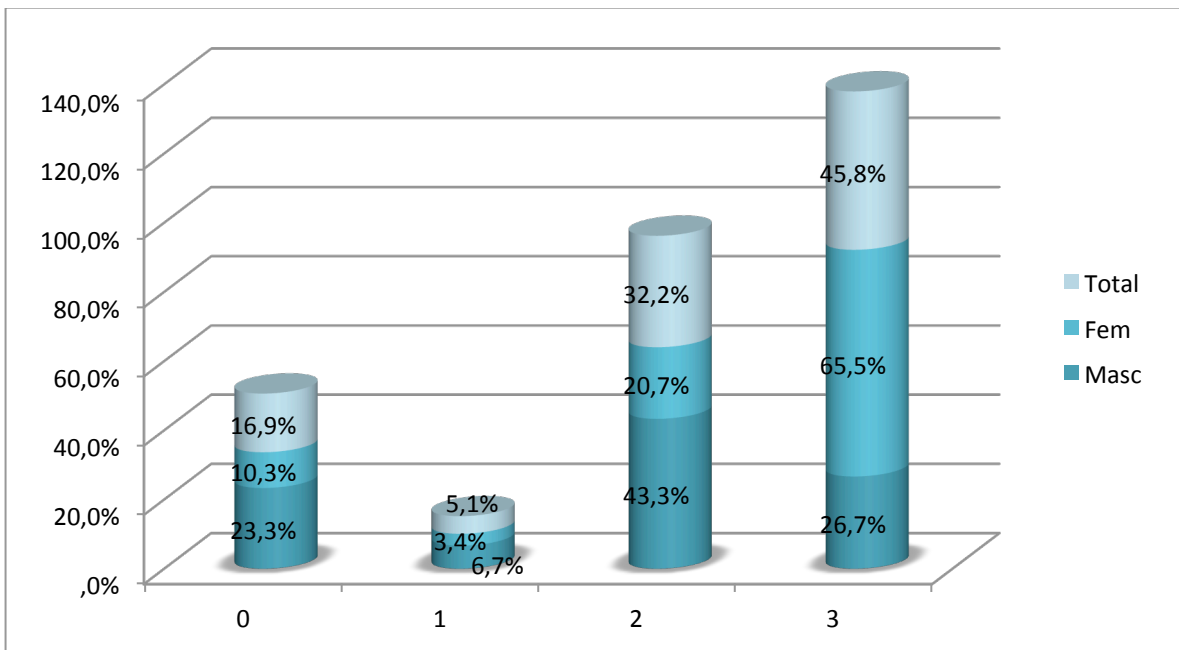


Gráfico 21 – Capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo * Sexo Feminino
 Fonte: dados pesquisa 2013

3.3 OS RESULTADOS DA ANÁLISE DE CORRELAÇÃO

Neste subcapítulo vamos analisar algumas das correlações estatisticamente significativas conforme R-Spearman. Como trabalhamos com muitas variáveis simultaneamente, foram encontradas muitas correlações as quais não são todas exploradas na análise mas compõe os apêndices deste trabalho.

A primeira correlação encontrada foi entre idade e capacidade operacional para o grupo feminino ($,839^*$; $p < .005$) e o cuidado com os custos para o grupo feminino ($1,000^{**}$; $p < .001$). O que significa dizer que, no grupo pesquisado 31% possui idade entre 31 a 40 anos portanto são econômicas e possuem capacidade operativa.

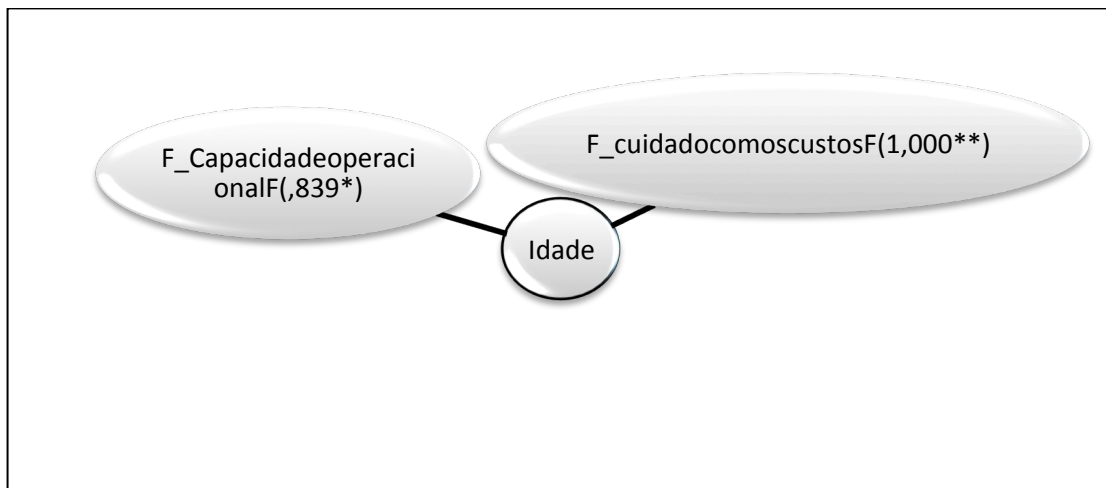


Gráfico 22 – Correlação Idade.
Fonte: pesquisa 2013

Encontrou-se correlação da variável **objetividade nas decisões**, conforme o Quadro 2, com as seguintes características:

a) **componente masculina**: capacidade operacional ($,714^*$), capacidade de lidar com as dificuldades ($,1000^{**}$); visão estratégica ($,757^*$);

b) **componente feminina**: busca de inovações ($1,000^{**}$), estabilidade emocional ($1,000^{**}$), capacidade de lidar com as dificuldades ($,800^*$), sutileza ($1,000^{**}$), o papel de mãe e mulher dificulta para ela assumir cargos de liderança ($-1,000^{**}$).

A variável cuidados com a estética no grupo feminino se relaciona com as variáveis, assistencialismo indicado pelos homens como sendo suas características M($,913^*$) e também o estilo mais autoritário indicado pelo próprio grupo masculino como sendo sua característica ($,644^{**}$).

A **variável intuição** possui correlação com:

a) **componente masculina:** grau de objetividade (1,000**), transparência nas emoções (1,000**), criatividade e habilidade de liderança (1,000**), capacidade de passar segurança aos fornecedores (1,000**), sou muito organizado (,913*), cuidado com os custos (,825**), relação com os colaboradores (,700*), busca de conhecimento (,894*), se eu errar vou me culpar muito (-,541**).

As características a seguir são inversamente proporcionais: o papel de mãe mulher dificulta para ela assumir cargos de liderança (-,913*), tradição (-,889*).

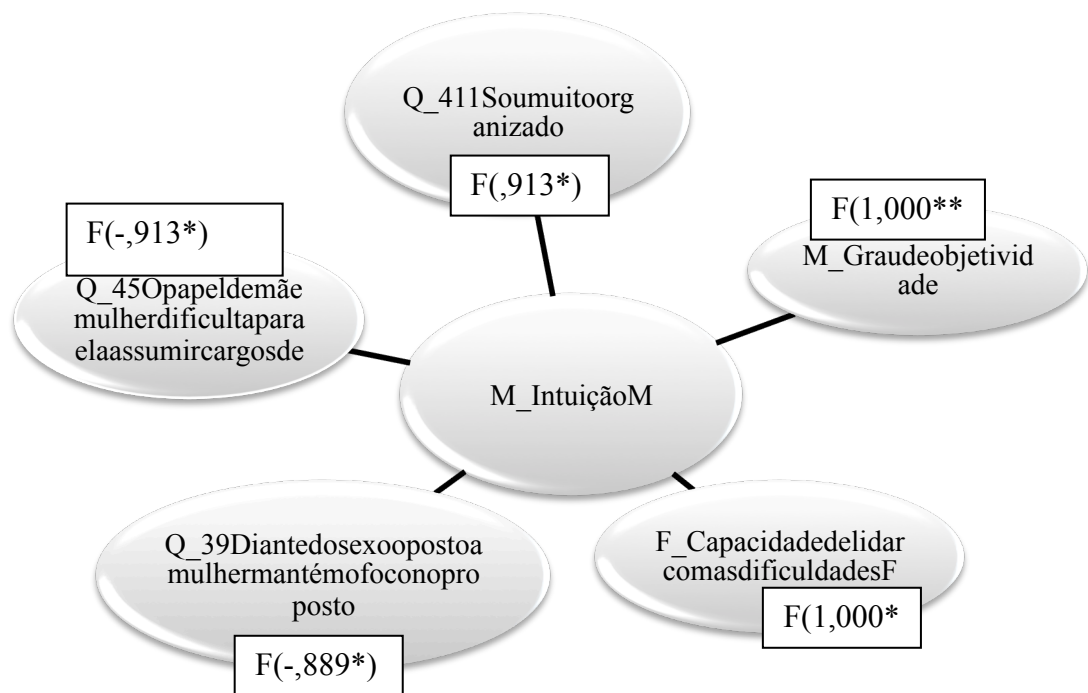


Gráfico 23 – Correlação Intuição Masculina.
Fonte: pesquisa 2013

b) **componente feminina:** capacidade de liderança (1,000**), busca de conhecimento (1,000**); mulher pode ser grande empresária no agronegócio (,968**), transparência nas emoções (,564**), sutileza (,570**).

E, as seguintes componentes são inversamente proporcionais: mulher assume o poder quando lhe é imposto (-,913*), se eu errar vou me culpar muito (-,889*), confortável em dividir as decisões com uma sócia mulher (-,913*), gostaria de ter uma mulher como sócia (-,968**), bondade (-,889*), a mulher não assume o poder por medo de fracassar (-,571**), agronegócio como mundo masculino (-,456*).

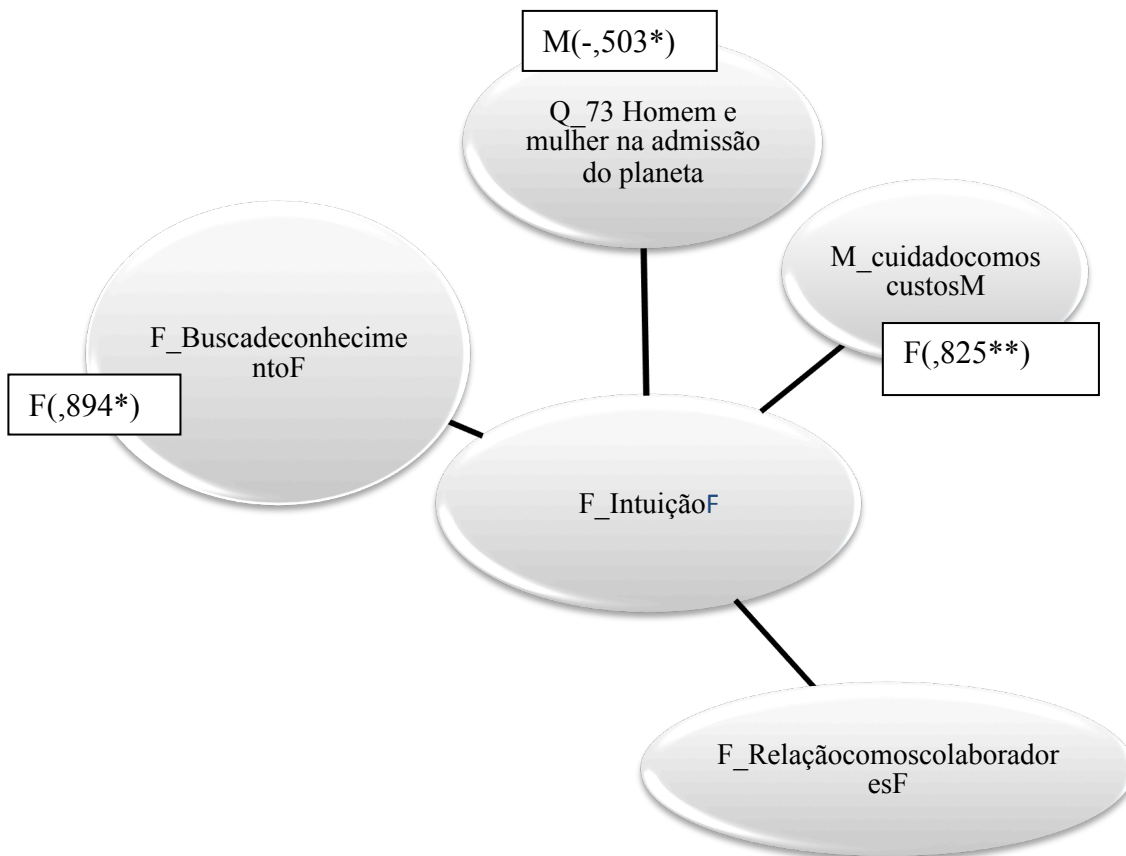


Gráfico 24 – Correlação Intuição Feminina.
Fonte: pesquisa 2013

As **características criatividade e habilidades de lidar com mudanças** obtiveram as seguintes correlações com o grupo feminino e masculino, avaliado pelo grupo masculino:

a) **componente masculina**: cuidado com os custos (1,000**), transparência nas emoções (1,000**), estabilidade emocional (1,000**), capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo (1,000**), capacidade operacional (1,000**), assistencialismo (1,000**).

b) **componente feminina**: grau de objetividade (1,000**), flexibilidade nas decisões (1,000**), capacidade de lidar com as dificuldades, (1,000**).

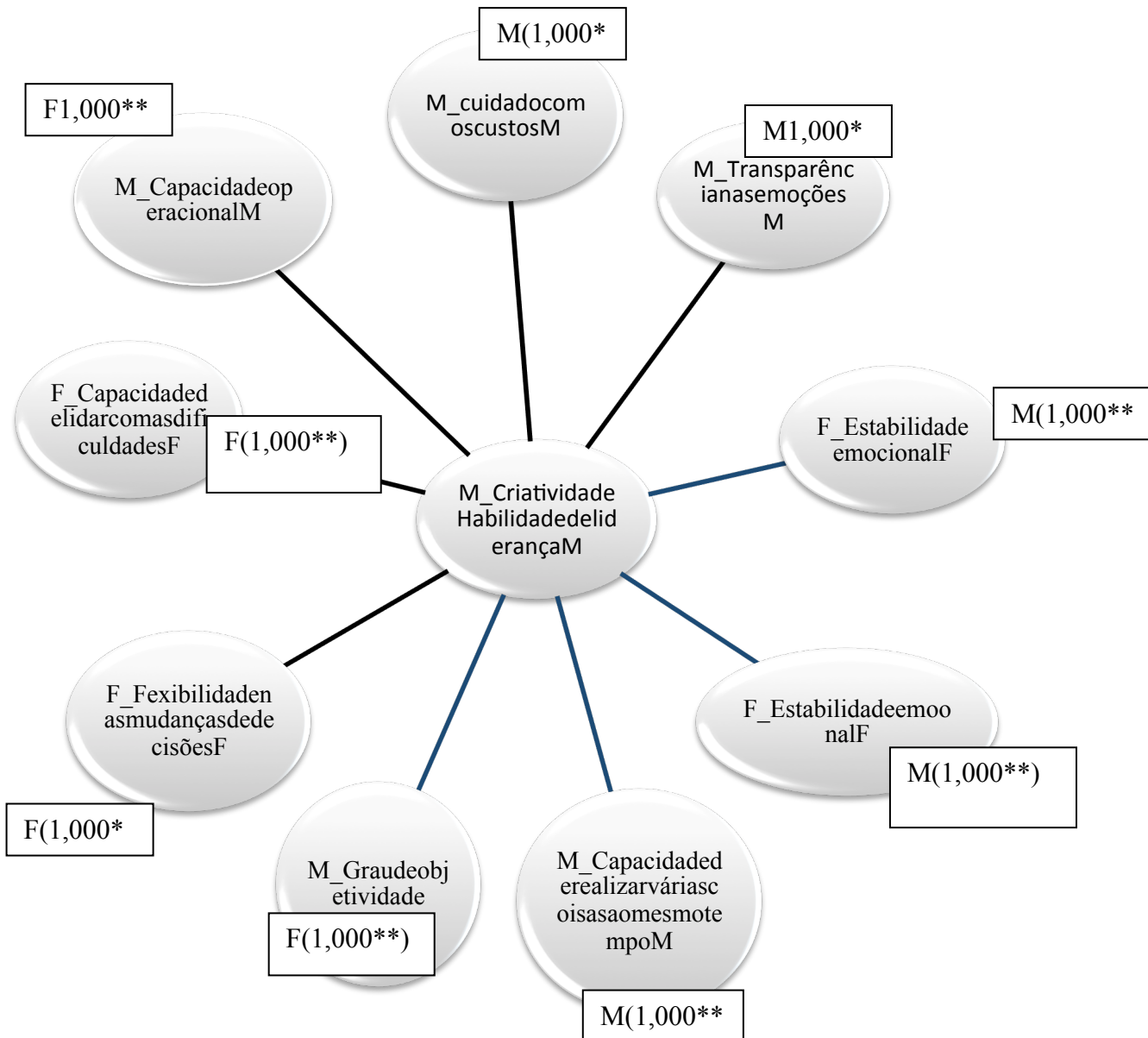


Gráfico 25 – Correlação Criatividade e habilidade de liderança Masculina.
Fonte: pesquisa 2013

As **características criatividade e habilidades de lidar com mudanças** obtiveram as seguintes correlações com o grupo feminino e masculino, avaliado pelo grupo feminino:

a) **componente masculina:** assistencialismo (1,000**), relações com os colaboradores (1,000**), capacidade de lidar com as dificuldades (1,000**), intuição (1,000**), capacidade de relação com os colaboradores e de lidar com as dificuldades (1,000**), sou muito organizado; mulher usa a inteligência como ferramenta (,826*), intuitivo (-,874*)

b) **componente feminina:** inovação (1,000**), flexibilidade nas decisões (1,000**), capacidade de lidar com as dificuldades, (1,000**).

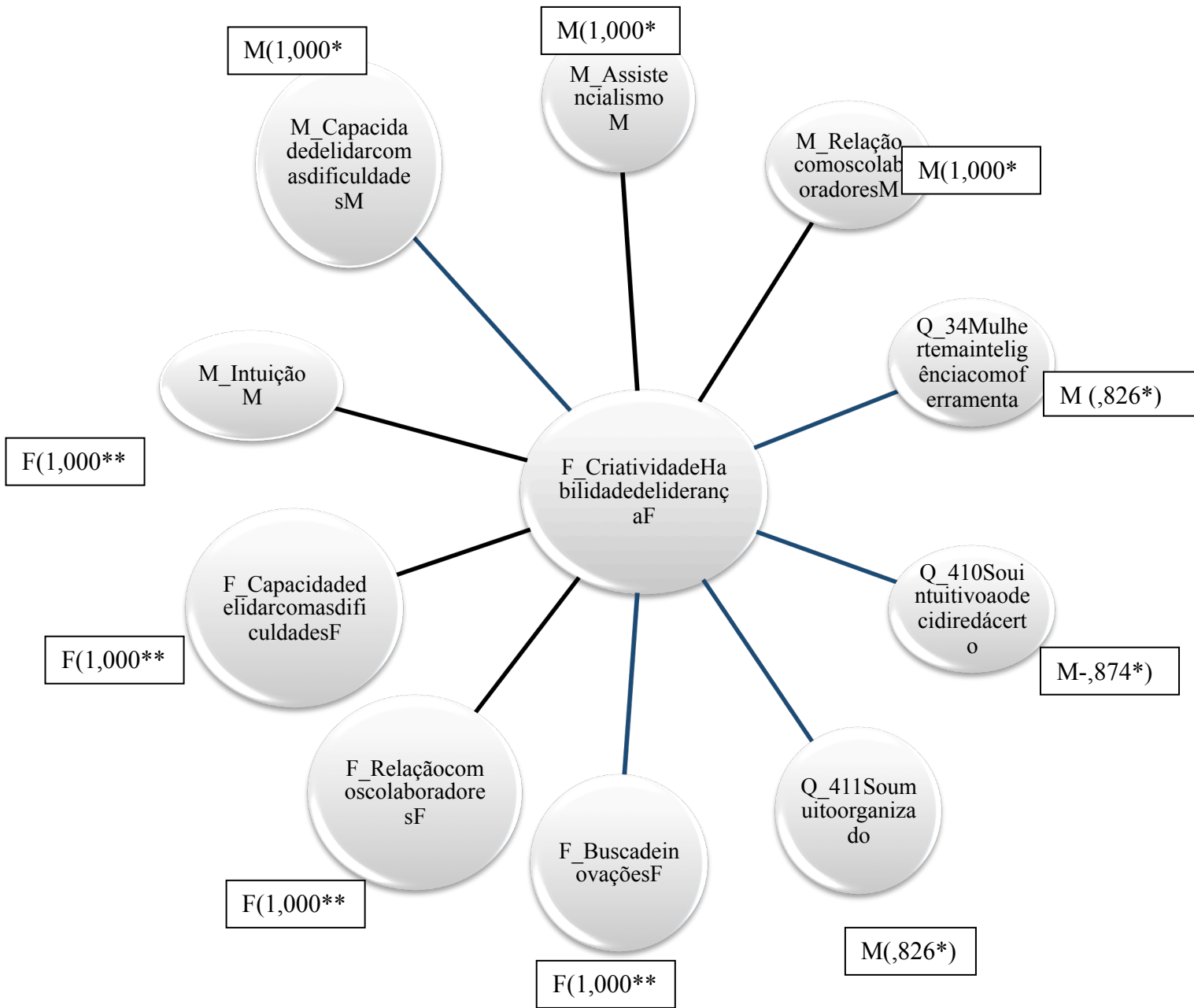


Gráfico 26 – Correlação Criatividade e habilidade de liderança Feminina.
 Fonte: pesquisa 2013

CONCLUSÃO

Ao iniciar a pesquisa, na primeira abordagem realizada com algumas empresas associadas ao Sindicato da Indústria do Arroz, verificamos que haviam apenas três mulheres que exerciam o papel de líder administradoras das 131 empresas filiadas, outras são sócias mas não exercem atividade na empresa e algumas possuem o cargo de gerencia financeira. Através desse cenário resolvemos investigar porque esses números de mulheres no poder na indústria orizícola gaúcha são tão baixos e se existem perfis de administração distintos entre homens e mulheres. Estendemos também a pesquisa para o setor primário, a atividade da produção de grãos dentro da porteira, a fim de englobar um número maior de mulheres e homens do agronegócio gaúcho.

Estabelecida as hipóteses, realizada a pesquisa e tabulados os resultados verificamos que H_0 é verdadeira, ou seja, que existem características específicas que distinguem os estilos de administração e dos valores entre homens e mulheres no contexto do agronegócio do sul do Brasil.

Em geral, os dados de nossa pesquisa confirmam nossas hipóteses e as diferentes análises e confronto realizados nos permitem afirmar com maior grau de objetividade a respeito de nossos resultados de pesquisa. Algumas vezes foram encontradas muita similaridade entre as respostas de ambos os entrevistados, homens e mulheres, tornando aquela característica altamente específica feminina ou masculina.

Atributos considerados pelos entrevistados como sendo mais evidenciado pelo sexo masculino: a visão estratégica da empresa, objetividade nas decisões, estilo mais autoritário de administração, estabilidade emocional e rusticidade

Características respondidas como neutras pelos pesquisados, ou seja: tanto masculinas como femininas foram: cuidado com os custos, capacidade operacional, foco nos resultados, relação com os colaboradores, capacidade de passar segurança a fornecedores e clientes, busca pelo conhecimento e capacidade de suportar frustrações.

Atribui-se que as mulheres possuem as seguintes características específicas: flexibilidade diante das mudanças, assistencialismo, transparência nas emoções, cuidado com a estética, organização, preocupação com o detalhe, sutileza e intuição.

No teste de Qui-quadrado podemos concluir que existe consistência estatística entre as seguintes variáveis:

- o grupo feminino identifica os cuidados com a estética como sendo característica do seu sexo;
- capacidade de lidar com as dificuldades - para ambos os sexos, masculino e feminino é uma característica neutra;

- inovação foi relevada identificada pelo grupo masculino como sendo uma característica feminina;
- habilidade de liderança o grupo masculino essa que é uma característica neutra;
- capacidade de suportar frustrações ambos os sexos compreendem que essa é uma variável neutra
- capacidade de lidar com várias coisas ao mesmo tempo, o grupo feminino compreende que essa é uma variável relativa ao seu sexo

No teste de correlações encontramos uma multiplicidade de correlações fortes tanto negativas quanto positivas, e, essas confirmam os dados obtidos por meio dos demais testes estatístico, no trabalho optamos explorar apenas algumas.

Pelos resultados apresentados, o preconceito por parte do homem à mulher considerando-a inferior em capacidade de administrar são formas que a própria mulher encontra para dar as desculpas necessárias a fim de não assumir, porque isso, de certa forma, é cômodo. Na pesquisa verificamos que esse preconceito está mais na cabeça da mulher do que na própria visão do homem.

Os dois juntos, homem e mulher se complementam nos negócios, foram unânimes as respostas afirmativas a esta questão. Portanto se considera que existe uma percepção positiva em relação a liderança feminina no agronegócio e mais, que o homem além de valorizar a mulher quer que ela assuma cargos de liderança. Com isso, fica confirmada nossa hipótese de pesquisa.

Em relação a compreensão de que a inteligência não sexo e que tanto o homem e a mulher podem assumir o poder e obter o sucesso, foi unânime nos dois grupos. Isto mostra que o homem a considera inteligente e a mulher também se considera inteligente e apta para atingir o sucesso.

Os dados indicam que as mulheres no agronegócio ainda utilizam modelos de administração masculinos.

Quando assume o poder, a mulher ainda não sabe muito bem como se portar, muitas vezes ela se faz de fêmea, usando as artimanhas da sensualidade, tanto no modo de se vestir como no forma como fala e se expressa, ou, ela se espelha no homem, masculinizando-se, tornando-se mais rústica, vestindo-se e comportando-se de forma que aparece como homem, pois assim considera que impõe respeito. Dessas duas formas ela perde e a pesquisa evidenciou que a mulher ainda não sabe ser ela mesma quando está no cargo de liderança. Mas ela não tem outras mulheres líderes que sejam protagonistas no mundo do agronegócio para poder espelhar-se para que de certa forma possa reforçar a sua própria inteligência.

Cabe aqui, registrar que muitas de nós mulheres ao frequentarmos o Recanto Maestro, além de todos os ensinamentos da própria Ontopsicologia, tínhamos mulheres líderes que

orientadas pelo Professor Antonio Meneghetti, serviram de base, de modelo de como ser mulher, de como usar a sua forma de ser, de auto pôr-se para ressaltar sua inteligência feminina, sem errar nas duas formas citadas anteriormente.

O papel da administração tem os seus desafios e o medo de errar nas suas decisões é algo que todo empresário teme, pois afeta sua reputação perante a sociedade em que esta inserido, porém, esse medo é controlável e até mesmo serve como um propulsor à realização. Percebemos, porém, que no mundo feminino a preocupação com que os outros vão pensar é algo relevante, mais até do que os homens pensam sobre elas. Talvez o medo desse olhar condenador, a preocupação com a satisfação dos outros perante suas atitudes tenha sua origem lá na matriz reflexa, onde a partir desse momento de traição a si mesma, a preocupação com a satisfação do outro tenha um peso maior. Falta mais autovalorização de si mesma.

A pesquisa também revelou que as mulheres não consideram que cuidar dos filhos e da casa seja o que dificulta elas a assumirem cargos de liderança.

O mundo em constante evolução precisa, necessita da contribuição do jeito feminino de administrar, pois a inteligência é a mesma, mas a forma como se fenomeniza, como se expõe essa força é diferente no homem e na mulher. Portanto, quando falamos que o agronegócio gaúcho precisa crescer estamos clamando para que a mulher assuma mais cargos de liderança, gerenciando fazendas, produzindo grãos, administrando indústrias, criando animais, enfim, coloque o seu gênio feminino para podermos dar um outro tipo de desenvolvimento. Também ficou claro na pesquisa que o homem quer, gosta, precisa, dessa dialética com a mulher, porque no fundo sente, que também ele pode aprender outras coisas através do protagonismo feminino.

Portanto, não cabe mais o discurso de preconceito do homem para com a liderança feminina, este só serve para as que necessitam de desculpas para si mesmas a não realização, mas sim, o que se deve buscar é em qual espaço quero desenvolver meu potencial e auto valorizar-se como inteligência feminina no poder.

Concluindo esta pesquisa serve para evidenciar que o caminho da liderança no agronegócio gaúcho está aberto para que a mulher assuma, que sirva de incentivo às mulheres neste desafio de administrar.

RESUMO

O objeto em construção nesta pesquisa é a individuação do estilo feminino e masculino de liderança no contexto do agronegócio no estado do Rio Grande do Sul. O tema é muito instigante e remete a um amalgama de elementos que se conjecturam por meio de elementos históricos, sociais, culturais e principalmente elementos profundos de psicologia humana o que o torna de complexa abordagem. A pesquisa quantitativa foi realizada com um grupo de 30 homens e 30 mulheres por meio de um questionário próprio e do teste dos valores universais de Schwartz. Os resultados indicam que o preconceito por parte do homem à mulher considerando-a inferior em capacidade de administrar são formas que a própria mulher encontra para dar as desculpas necessárias a fim de não assumir, porque isso, de certa forma, é cômodo, o preconceito está mais na cabeça da mulher do que na própria visão do homem. Os dois juntos, homem e mulher se complementam nos negócios. Portanto existe uma percepção positiva em relação a liderança feminina no agronegócio e o homem além de valorizar a mulher quer que ela assuma cargos de liderança.

PALAVRAS CHAVES: Liderança Feminina, Agronegócio, Psicologia do Líder, Ontopsicologia.

REFERÊNCIAS

- BAGGIO, L. M. **Dalla Donna famiglia alla Donna empresaria**. Tese de Especialização Profissional em Psicologia com abordagem em Ontopsicologia. Faculdade de Psicologia. Cátedra de Ontopsicologia. Universidade Estatal de São Petersburgo (RU), 2006.
- BARDWICK, J. M. **Mulher, sociedade, transição**: como o feminismo, a liberação sexual e a procura da auto-realização alteraram nossas vidas. São Paulo: DIFEL, 1981.
- BARSTED, Leila Linhares (org.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 07-14. Disponível em <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=108224&tp=1>. Acesso em 29 dezembro, 2013.
- BIBLIA SAGRADA. Livro do Gênesis. Versículos 1 – 21. Tradução Pe. Antonio Pereira de Figueiredo. Rio de Janeiro: Barsa, 1977.
- BOJANIC, Alan e ANRIQUEZ, Gustavo. **Mulheres na agricultura**: brechas de desenvolvimento. 03/07/2011. Disponível em https://www.fao.org.br/vernoticias.asp?id_noticia=1000. Acesso em 01/02/2014.
- BONI, V. Gênero: o doméstico e o produtivo na agroindústria familiar. In: **Conferencia de Sociologia Rural**, 7., 2006, Quito. Anais... Equador: IRSA, 2006.
- BORGES, Gisele do Rocio. **Análise da figuração feminina em 'O tempo e o vento' de Érico Veríssimo**. Eletras, vol. 18, n.18, jul.2009. p. 247.
- CARREIRA, Denise; AJAMIL, Menchu; MOREIRA, Tereza (orgs.). **A liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez, 2001. p. 13.
- CIELO, Ivanete Daga; WENNINGKAMP, Keila Raquel; SCHMIDT, Carla Maria. A Participação Feminina no Agronegócio: O Caso da Coopavel – Cooperativa Agroindustrial de Cascavel. **Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCe) – ISSN 2177-4153 – Vol. 12 n.1 – Janeiro/Março 2014**.
- DUBY, G. & PERROT, M. (org.). **História das mulheres**: a antiguidade. Porto: Edições Afrontamento, 1990.
- DUVAL, H. C.; BERGAMASCO, S. M. P. P. Agroindústrias familiares em assentamentos rurais: análise de duas experiências da região de Araraquara/SP. Instituto Interamericano de Cooperação para agricultura, IICA: São Paulo, junho 2011. 19p.
- GOMES, Almiralva Ferraz. O Outro no Trabalho: Mulher e Gestão. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v.12, n.3, p. 1-9, julho/setembro 2005.
- HERMETO, C. M. & MARTINS, A. L. **O livro da psicologia**. São Paulo: Globo, 2012. p. 105.
- JIRONET, Karin. **Liderança feminina**: gestão, psicologia junguiana, espiritualidade e jornada global através do purgatório. São Paulo: Paulus, 2012.
- LIMA, T. J. S. De. **Modelos de valores de Schwartz e Gouveia: comparando conteúdo, estrutura e poder preditivo**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em

- Psicologia Social. Mestrado em Psicologia. Universidade Federal da Paraíba. UFP. João Pessoa, fevereiro, 2012.
- LODEN, Marilyn. **Liderança feminina**: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma. São Bernardo do Campo (SP): Bandeirante, 1988.
- MENEGHETTI, A. **Pedagogia ontopsicológica**. Recanto Maestro (RS): OntoEd, 2005. p. 237.
- MENEGHETTI, A. **A feminilidade como sexo, poder, graça**. 5. ed. Recanto Maestro: Ontopsicológica, 2013.
- MENEGHETTI, A. **Dicionário de Ontopsicologia**. 2a. ed. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2012b, p. 128.
- MENEGHETTI, A. **Entrevista Exclusiva - Professor Antonio Meneghetti abre as portas de sua casa à Rede Jauru**. Jornal Cidades do Vale – O jornal da Quarta Colônia. Sexta-feira, 10 de maio 2013. p. 15-18. Disponível em <http://www.antoniomeneghetti.org.br/_arquivos/6304bc7390698dcacb911e8dcb7ffd0a.pdf>. Acesso em 01/02/2014.
- MENEGHETTI, A. **Il modo maschio**. Roma: Psicologica Editrice, 2009. p. 4
- MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2010.
- MENEGHETTI, A. **Pedagogia Ontopsicologica**. 4a. ed. Recanto Maestro, São João do Polêsine, Ontopsicológica Editrice, 2014.
- MENEGHETTI, A. **Seis mulheres e a imaculada concepção**. Recanto Maestro (RS): Ontopsicologica, 2013b, p. 50.
- MUNHOZ, Gláucia de Souza. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? **ANAIS DO I EGEPE**, p. 164-176, out./2000.
- ONDEI, Vera. As damas do agronegócio. **Revista Dinheiro Rural**: a revista do agronegócio brasileiro. Edição 90, ano 8, abr. 2012. p. 52 – 59.
- PITANGUY, Jacqueline. Advocacy e direitos humanos. In: BARSTED, Leila Linhares (org.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. p. 20-57. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=108224&tp=1>>. Acesso em 27 dezembro, 2013.
- SCHULTZ, DUANE P., SCHULTZ, SYDNEY ELLEN. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Thomson Learning, 2008. p. 98.
- TAVARES Rebecca Reichmann. Igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. In:
- VERÍSSIMO, Érico. **O Tempo e o Vento**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.
- WANKE, Thamires. **Resenha**: as diferenças entre os sexos - mito ou realidade? Disponível em <<http://estereotipos.net/2013/04/01/resenha-as-diferencas-entre-os-sexos-mito-ou-realidade/>>. Acesso em 30 de dezembro de 2013.

SOMOGGI, Laura. O executivo perfeito é metade homem, metade mulher. **VOCÊ S.A.** São Paulo: Ano 3, no 19, 12-14, jan.2000.

APENDICE I – QUESTIONÁRIO DO AUTOR

Nome: _____

Cidade: _____ Estado: _____

Data de Nascimento: ____ / ____ / ____

Profissão: _____

1) Diga a ordem de nascimentos em sua família e a idade:

1º nascido _____ idade _____

2º nascido _____ idade _____

3º nascido _____ idade _____

4º nascido _____ idade _____

5º nascido _____ idade _____

6º nascido _____ idade _____

7º nascido _____ idade _____

2) No quadro a seguir assinale o grau de concordância de cada atributo apenas em relação a ser uma característica mais feminina ou mais masculina, sendo 0 se você considera que não há diferença entre os sexos, 1 é um valor pouco forte, 2 é um valor de intensidade media e 3 bastante significativo:

2.1. Objetividade nas decisões	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.2. Cuidados com a estética na empresa	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.3. Estilo de administração mais autoritário	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.4. Flexibilidade nas mudanças de decisões	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.5. Capacidade em lidar com as dificuldades	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.6. Assistencialismo	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.7. Intuição	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.8. Visão estratégica	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.9. Capacidade operacional	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.10. Cuidado com os custos	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.11. Foco nos resultados	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.12. Transparência nas emoções	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.13. Relação com os colaboradores	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.14. Busca de conhecimento	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.15. Busca de inovações	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.16. Criatividade, habilidade de liderança	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.17. Capacidade de suportar frustrações	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.18. Estabilidade emocional	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.19. Preocupação com o detalhe	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.20. Capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.21. Capacidade de passar segurança a fornecedores e clientes	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.22. Rusticidade	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino
2.23. Sutileza	Masculino	3	2	1	0	1	2	3	Feminino

3) Assinale a pontuação que você considera a que mais adequada ao item que se segue, sendo 0 não concordo e 10 concordo plenamente:

Ainda vivemos no agronegócio gaúcho um pensamento machista em que a mulher não tem capacidade para exercer o poder nos negócios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher para chegar ao poder usa modelos masculinos como forma de administração	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher no poder coloca a sensualidade como ferramenta nos negócios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher no poder coloca a inteligência como ferramenta nos negócios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher se preocupa mais com o que os outros vão pensar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher vai direto ao ponto e não faz rodeios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher não vai direto ao ponto e faz rodeios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher não assume o poder porque tem medo de fracassar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diante do sexo oposto a mulher mantém o foco na relação proposta	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Diante do sexo oposto o homem não mantém o foco na relação proposta	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher somente assume o poder quando são impostas e não por decisão natural sua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece a ela para chegar ao poder	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A inteligência não tem sexo e tanto o homem como a mulher podem assumir o poder e obter sucesso	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A mulher é mais intuitiva e o homem mais ação	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Os dois juntos, homem e mulher se completam nos negócios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
O agronegócio gaúcho seria mais bem sucedido se tivesse mais mulheres administrando este setor.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4) Se você é do sexo feminino responda a questão a seguir, se for do sexo masculino passe para a próxima questão.

Atribua uma nota, sendo 0 se você considera de menor valor ou não concorda e 5 de maior valor ou concorda plenamente

Percebo o agronegócio como um mundo masculino e com poucas oportunidades para a mulher	0	1	2	3	4	5
Considero que os homens valorizam pouco a inteligência da mulher	0	1	2	3	4	5
Sinto que muitas vezes tenho medo de errar	0	1	2	3	4	5
Me sinto mais confortável se na administração puder dividir as decisões com um sócio homem	0	1	2	3	4	5
O papel de mãe ou de ter que cuidar da casa dificulta muito para poder assumir cargos de liderança	0	1	2	3	4	5
Se eu errar vou me culpar muito	0	1	2	3	4	5
Gosto de cuidar da parte burocrática e prefiro não ter que tomar decisões	0	1	2	3	4	5
Gosto de tomar decisões e prefiro ser diretora do que cuidar da parte burocrática	0	1	2	3	4	5

Prefiro ser diretora do que ser gerente financeira	0	1	2	3	4	5
Sou muito intuitiva e muitas escolhas que faço não tem lógica racional, mas dão certo, o resultado é positivo	0	1	2	3	4	5
Sou muito organizada	0	1	2	3	4	5
Penso em muitas coisas e tenho dificuldade em manter o foco	0	1	2	3	4	5

5) Se você é do sexo masculino responda a questão abaixo, se for do sexo feminino passe para a próxima questão.

Atribua uma nota, sendo 0 se você considera de menor valor ou não concorda e 5 de maior valor ou concorda plenamente

Percebo o agronegócio como um mundo masculino e com poucas oportunidades para a mulher	0	1	2	3	4	5
Considero que as mulheres sabem pouco administrar um negócio	0	1	2	3	4	5
Sinto que muitas vezes tenho medo de errar	0	1	2	3	4	5
Me sinto mais confortável se na administração puder dividir as decisões com uma sócia mulher	0	1	2	3	4	5
O papel de mãe ou de ter que cuidar da casa dificulta muito a mulher para poder assumir cargos de liderança	0	1	2	3	4	5
Se eu errar vou me culpar muito	0	1	2	3	4	5
Considero que a mulher possa ser uma grande empresaria no agronegócio	0	1	2	3	4	5
Gosto de tomar decisões e prefiro ser diretor do que cuidar da parte burocrática	0	1	2	3	4	5
A mulher perde muito o seu foco com questões fora dos negócios e por isso para ela é mais difícil ser vencedora nos negócios	0	1	2	3	4	5
Sou muito intuitivo e muitas escolhas que faço não tem lógica racional, mas dão certo, o resultado é positivo	0	1	2	3	4	5
Sou muito organizado	0	1	2	3	4	5
Gostaria de ter uma mulher como sócia e me ajudando a tomar decisões.	0	1	2	3	4	5

6) Sobre o tema homem e mulher no poder dentro do agronegócio se você tiver alguma consideração a fazer escreva nas linhas abaixo:

7) Assinale a pontuação que você considera a que mais adequada as assertivas que se seguem, sendo 0 não concordo e 10 concordo plenamente. Em relação ao protagonismo feminino no agronegócio brasileiro, o que você pensa a respeito da seguinte ideia:

7.1 “Ainda existe no contexto do agronegócio brasileiro uma visão predominante de que a mulher tenha apenas a **capacidade** de exercer as funções domésticas e maternas, tendo em vista de que os homens a consideram desta forma e também porque ela mesma não superou para si mesma esta visão.”

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7.2 “O medo que a mulher possui em assumir o seu protagonismo inteligente no agronegócio é uma atitude cômoda para ser vítima e atacar o homem e não precisar assumir as responsabilidades pela sua escolha”.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7.3. Na seguinte hipótese: se não existisse o homem, e a mulher tivesse que assumir a administração deste planeta faria alguma diferença no seu modo de agir de hoje? Justifique:

sim

não

APÊNDICE II - TESTE SCHWARTZ

Sobrenome e nome: _____

Grupo: ___ Masculino _____ Data de preenchimento: _____

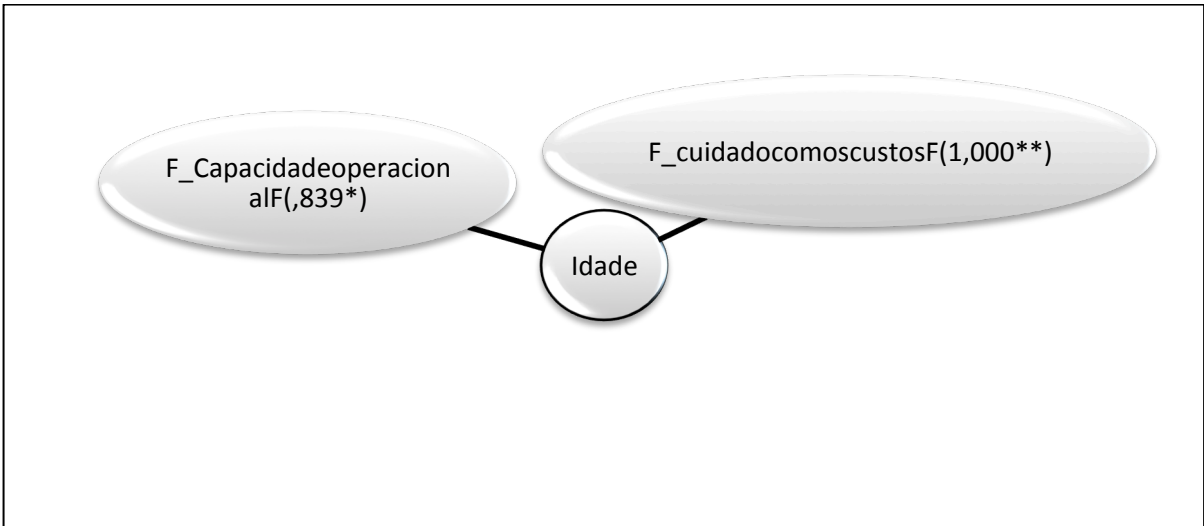
INSTRUÇÃO: Seguem as descrições de algumas pessoas. Leia, por favor, cada descrição e reflita em quanto cada uma dessas pessoas se parece ou não se parece com você. Marque com X aquela casa, à sua direita, que mostrar quanto as características da pessoa descrita se parece com você.

	Muito se parece comigo	Parece-se comigo	Parece-se comigo até certo ponto	Parece-se comigo um pouco	Não se parece comigo	Não se parece nada comigo
1. Para ele é importante inventar algo novo e ser criativo. Ele gosta de agir à sua maneira.						
2. Para ele é importante ser rico. Ele quer possuir muito dinheiro e muitas coisas caras.						
3. Ele acha importante tratar qualquer pessoa de igual modo. Ele acredita que todos devem ter iguais condições na vida.						
4. Para ele é muito importante mostrar suas capacidades. Ele deseja deixar as pessoas maravilhadas com o que estiver fazendo.						
5. Para ele é importante viver num ambiente seguro. Ele evita tudo o que possa ameaçar a sua segurança.						
6. Ele acha que é importante fazer muitas coisas diferentes na vida. Ele sempre aspira à inovação.						
7. Ele acredita que as pessoas têm de fazer o que lhes mandarem. Ele acha que as pessoas devem seguir as regras sempre, mesmo quando ninguém as vê.						
8. Para ele é importante ouvir a opinião das pessoas que discordam dele. Mesmo que não concorde com elas, quer entendê-las de qualquer modo.						
9. Ele acredita que é importante não pedir mais do que já tem. Ele acredita que as pessoas devem contentar-se com o que possuírem.						
10. Ele sempre procura motivos para divertir-se. Para ele é importante fazer						

aquilo que lhe der prazer.						
11. Para ele é importante tomar suas decisões sozinho. Ele gosta de ser livre em escolher e planejar as suas atividades.						
12. Para ele é muito importante ajudar os outros. Ele quer cuidar do bem-estar destes.						
13. Para ele é muito importante obter êxito. Ele gosta de impressionar os outros.						
14. Para ele é muito importante a segurança de seu país. Ele acha que o estado deve estar pronto a rebater as ameaças externas e internas.						
15. Ele gosta de risco. Ele está sempre em busca de aventuras.						
16. Para ele é importante comportar-se sempre com decência. Ele quer evitar as ações que os outros considerem erradas.						
17. Para ele é importante ser chefe e indicar aos outros o que fazer. Ele quer que os outros façam o que ele mandar.						
18. Para ele é importante ser fiel aos seus amigos. Ele quer dedicar-se às pessoas próximas.						
19. Ele acredita sinceramente que as pessoas devem cuidar da natureza. Para ele é importante cuidar do meio ambiente.						
20. Para ele é importante ser crente. Ele procura seguir as suas convicções religiosas.						
21. Para ele é importante manter as coisas em ordem e limpeza. Ele não gosta mesmo de desordem.						
22. Ele acha que é importante interessar-se por várias coisas. Ele gosta de ser curioso, tentando compreender diversas matérias.						
23. Ele acha que todos os povos do mundo devem viver em harmonia. Para ele é importante contribuir para o estabelecimento da paz entre todos os habitantes da terra.						
24. Ele acha que é importante ser ambicioso. Ele quer mostrar o quanto é talentoso.						
25. Ele acha que o melhor é agir de acordo com as tradições estabelecidas.						

Para ele é importante seguir os hábitos que aprendeu.						
26. Para ele é importante sentir prazer em viver. Ele gosta de “mimar” a si mesmo.						
27. Para ele é importante ser sensível em relação às necessidades de outrem. Ele procura apoiar a quem conheça.						
28. Ele acha que sempre deve respeitar os pais e as pessoas idosas. Para ele é importante ser obediente.						
29. Ele quer que todos sejam tratados de modo justo, inclusive as pessoas desconhecidas. Para ele é importante defender os fracos.						
30. Ele gosta de surpresas. Para ele é importante que sua vida tenha muitas impressões boas.						
31. Ele faz de tudo para não adoecer. Para ele é muito importante preservar a saúde.						
32. Para ele é importante progredir na vida. Ele procura fazer tudo melhor do que os outros.						
33. Para ele é importante perdoar as pessoas que o ofenderem. Ele procura ver o lado bom destas, sem guardar mágoas.						
34. Para ele é importante ser independente. Ele gosta de contar consigo mesmo.						
35. Para ele é importante ter um governo estável. Ele se preocupa com a preservação da ordem pública.						
36. Para ele é muito importante sempre tratar os outros com polidez. Ele procura nunca irritar nem incomodar os outros.						
37. Ele realmente quer deleitar-se com a vida. Para ele é muito importante o passatempo prazeroso.						
38. Para ele é importante ser humilde. Ele procura não atrair atenção.						
39. Ele sempre quer ser aquele que toma decisões. Ele gosta de ser líder.						
40. Para ele é importante adaptar-se à natureza, fazer parte dela. Ele acredita que as pessoas não devem alterar a natureza.						

APÊNDICE III - CORRELAÇÕES



CORRELAÇÕES MASCULINO E FEMININO			
Idade	F_CapacidadeoperacionalF(,839*)		
	F_cuidadocomoscustosF(1,000**)		
			Q_35Mulhersepreocupacomoqueosoutrosvãoopensar(,408*)
		Q_36MulherédiretaSemrodeios(,515**)	
			Progresso(,385*)
M_Graudeobjetividade	M_CapacidadedelidarcomasdificuldadesM(,1000**)		
	F_CapacidadedelidarcomasdificuldadesF(,800*)		
	M_VisãoeestratégicaM(,757*)		
	M_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesM(,884*)		
	F_SutilezaF(,616*)		
		segurança(,592*)	
F_GraudeobjetividadeF	Q_45Opapeldemãemulherdifícultaparaelaassumircargosde(-1,000**)		
	Q6(1,000**)		
F_CuidadoscomestéticaF	M_EstilodeadmMaisautoritárioM(,644**)		
	M_FoconosresultadosM(,650*)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF(,637*)		
		F_CapacidadedesuportarfrustraçõesF(,527*)	
	F_PreocupaçãocomodetalheF(,844**)		
			Q_31Pensamentomachistanoagronegócio(,439*)
			Q_35Mulhersepreocupacomoqueosoutrosvãoopensar(,474*)
		Q_42Mulheressabempoucosobreadministrarnegócios(,552**)	
			universalismo(,438*)
M_EstilodeadmMaisautoritárioM	F_CuidadoscomestéticaF(,644**)		F_FlexibilidadenasmudançasedecisõesF(,644**)
	F_BuscadeconhecimentoF(1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM(1,000**)	F_BuscadeinovaçõesF(1,000**)	
	F_PreocupaçãocomodetalheF(,657**)		
	Q_311Amulherassumeopoderquandolheéimposto(-,687**)		
	Q_411Soumuitoorganizado(,659**)		
M_FlexibilidadenasmudançasedecisõesM	F_EstilodeadmMaisautoritárioF(1,000**)		
F_FlexibilidadenasmudançasedecisõesF	M_EstilodeadmMaisautoritárioM(,644**)		

	M_cuidadocomoscustosM (1,000**)		
	M_EstilodeadmMaisautoritá rioM (,644**)		
	M_FoconosresultadosM (,711*)		
	F_Transparêncianasemoções F (,642**)		
		F_AssistencialismoF (,522*)	
	F_BuscadeconhecimentoF (,769*)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	M_EstabilidadeemocionalM (,658*)		F_Capacidadederealizarvárias coisasaomesmotempoF (,487*)
	F_Preocupaçãocomodetalhe F(,516*)		Q_315Homememulhersecomp letamnosnegócios (,449*)
	Q_310Diantedosexoopostoo homemnãomantémofoonop ropos(,548*)	Q_47Mulherpodesergrandeem presárianoagronegócio (,519*)	
M_Capacidadedelidarc omasdificuldadesM	M_Graudeobjetividade (1,000**)		
	M_Capacidadedesuportarfru traçõesM (1,000**)		
	M_RusticidadeM (1,000**)		
	universalismo (-,828*)		
F_Capacidadedelidarc omasdificuldadesF	M_Graudeobjetividade (,800*)		
	M_IntuiçãoM (1,000**)		
	F_VisãoestratégicaF(,757*)		M_cuidadocomoscustosM(,898**)
	M_Relaçãocomoscolaborado resM (1,000**)	M_FoconosresultadosM(,859* *)	
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM M_Transparêncianasemoçõe sM (1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF (1,000**)		
	F_Capacidadedesuportarfrus traçõesF (,720**)		
	M_EstabilidadeemocionalM (,842**)		
		M_RusticidadeM (,551*)	
	F_SutilezaF (,609*)		Q_316Agronegóciomaisbems ucedidocommaismulheres(- ,587*)
F_AssistencialismoF		F_Fexibilidadenasmudançãse de decisõesF (,522*)	
	M_AssistencialismoM (1,000**)		
		F_Capacidadederealizarvárias coisasaomesmotempoF (,614**)	
	F_SutilezaF (,649**)		Q7b (-,511*)
		Q_310Diantedosexoopostoo homemnãomantémofoonop ropos (,572**)	Universalismo(-,453*)
M_IntuiçãoM	M_Graudeobjetividade (1,000**)		

	F_Capacidade delidar com as dificuldades F (1,000**)		F_Buscade conhecimento F (1,000**)
	M_Transparência nas emoções M (1,000**)	M_Capacidade de passar segura na fornecedora se clientes M (1,000**)	Q_311 Mulher assume o poder quando lhe é imposto (-,913*)
	M_Criatividade e habilidade de liderança M (1,000**)		
	Q_45 O papel de mãe e mulher dificulta para ela assumir cargos de (-,913*)	Q_44 Confortável em dividir as decisões com a sócia mulher (-,913*)	Q_46 Se eu errar vou me culpar muito (-,889*)
	Q_411 Sou muito organizado (,913*)	Q_47 Mulher pode ser grande empresário(a) no agronegócio (,968**)	Q_412 Gostaria de ter uma mulher como sócia (-,968**)
	Tradição (-,889*)	Bondade (-,889*)	
F_Intuição F	M_cuidado com os custos M (,825**)		
	M_Rusticidade M (,522*)	F_Transparência nas emoções F (,564**)	
	F_Relação com os colaboradores F (,700*)		F_Sutileza F (,570**)
	F_Buscade conhecimento F (,894*)	Q_38 Mulher não assume o poder por medo de fracassar (-,571**)	Q_Q_41 Agronegócio com o mundo masculino (-,456*)
	Q_46 Se eu errar vou me culpar muito (-,541**)		
M_Visão estratégica M	M_Graude objetividade (,757*)		
	F_Capacidade delidar com as dificuldades F (,757*)		
	F_Capacidade operacional F (1,000**)		
	M_Fofo nos resultados M (,932**)		
	F_Capacidade de suportar frustrações F (,748*)		
	F_Estabilidade emocional F (,769*)		
	M_Capacidade de passar segura na fornecedora se clientes M (,843*)		
		M_Rusticidade M (,581*)	
		Q_310 Diante do sexo oposto o homem não mantém o foco nos negócios (,520*)	
M_Capacidade operacional M	M_Intuição M (1,000**)		
	F_Buscade conhecimento F (1,000**)		
	M_Buscade inovações M (-1,000**)		
	Q_316 Agronegócio mais bem sucedido com mais mulheres (-,851**)		
	Q_43 Tenho medo de errar (,726*)		
	Q_71 Mulher apenas a capacidade de exercer atividades domésticas (-,707*)		
	Q_72 Mulher tem medo de assumir o agronegócio (-,838**)		
	bondade (-,755*)		
	poder (,694*)		
F_Capacidade operacional	Idade (,839*)	M_Visão estratégica M (1,000**)	

nalF		*)	
	M_FoconosresultadosM (1,000**)		
	M_RusticidadeM (,900*)		
	F_SutilezaF (,833*)		
	Q_48Gostodedecidirprefiroa direçãodoqueaburocrazia (,833*)	Conformidade(,939**)	
	Q_49Mulherperdeofococom outrasquestõesoqueadificultas (,850*)		
	universalismo (,820*)		
M_cuidadocomoscustosM	F_EstilodeadmMaisautoritárioF (1,000**)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (,898**)		
	F_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesF (1,000**)		
	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	F_IntuiçãoF (,825**)		
	F_Transparêncianasemoções F (,671*)		
	M_EstabilidadeemocionalM (,780*)		
	M_RusticidadeM (,719*)		
	F_SutilezaF (,707*)		
	Q_310Diantedosexooopostoo homemnãomantémofoonop ropos (,695*)		
	Q_314MulhermaisintuitivaHomem maisação (,648*)		
	Q_42Mulheressabempoucos obreadministrarnegócios (,739**)		
	Q_47Mulherpodesergrandee mpresárioanoagronegócio (,637*)		
F_cuidadocomoscustos F	Idade(1,000**)	F_Flexibilidadenasmudançasde decisõesF (1,000**)	F_EstabilidadeemocionalF(1,000**)
	F_IntuiçãoF (-1,000**)		
	Q_36MulherédiretaSemrodeios (1,000**)	Q_49Mulherperdeofococomo outrasquestõesoqueadificultas(1,000**)	
	Q_73Homemeoumulhernaad missãodoplaneta (1,000**)		Q7b (1,000**)
	estimulação (-1,000**)		
	hedonismo (-1,000**)		
M_Foconosresultados M		F_CuidadoscomaestéticaF (,650*)	
	F_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesF (,711*)	M_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesM(1,000**)	
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (,859**)		
	M_AssistencialismoM (-1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM (,932**)		
	F_CapacidadeoperacionalF(1,000**)		

	M_EstabilidadeemocionalM (,917**)		
	F_Preocupaçãocomodetalhe F(,657*)		
	F_SutilezaF(,758**)		
	Q_37Mulhernãovaidiretoao ontoFazrodeios(,655*)		
F_FoconosresultadosF	M_VisãoestratégicaM (1,000**)		
	F_Capacidadederealizarvária scoisasaomesmotempoF(1,0 00**)		
	Q_42Mulheressabempoucos obreadministrarnegócios (1,000**)		
	Q_73Homemeoumulhernaad missãooplaneta (-1,000**)		
	Q_316Agronegóciomaismbem sucedidocommaismulheres (1,000**)		
	Conformidade(1,000**)		
	Universalismo (1,000**)		
F_Transparêncianasem oçõesF	F_Fexibilidadenasmudanças dedecisõesF (,642**)		
		F_IntuiçãoF (,564**)	
	M_cuidadocomoscustosM (,671*)		
	F_BuscadeconhecimentoF (,884*)		
	M_EstabilidadeemocionalM (,742**)		
			Q_Q_41Agronegóciocomomu ndomasculino (-,416*)
M_Relaçãocomoscola boradoresM	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (1,000**)		
	M_AssistencialismoM (1,000**)	Progresso(,889*)	
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	F_CriatividadeHabilidadedel iderançaF (1,000**)		
	Q_315Homememulherseco mpletamnosnegócios (- ,889*)		
F_Relaçãocomoscolab oradoresF	F_CuidadoscomaestéticaF (,637*)		
	M_Capacidadedelidarcomas dificuldadesM (1,000**)		
	F_IntuiçãoF (,700*)		
	F_BuscadeinovaçõesF (1,000**)		
	F_CriatividadeHabilidadedel iderançaF (1,000**)		
	F_Preocupaçãocomodetalhe F (,637*)		
	Q_32Mulherusamodelosmas culinos (,674*)		
	Q_46Seeuerrarvoume culpar muito (-,779**)		
	Q_48Gostodedecidirprefiroa direçãodoqueabuocracia (-		

	,801**)		
M_Buscadeconhecime ntoM	Instituição(1,000**)	M_Graudeobjetividade (1,000**)	
	F_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesF (1,000**)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (1,000**)		F_AssistencialismoF(1,000**)
	M_cuidadocomoscustosM (- 1,000**)		
	M_Transparêncianasemoçõe sM (-1,000**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (- 1,000**)		
	Q_73Homemeoumulhernaad missãooplaneta (1,000**)		
	Q7a (-1,000**)		
F_Buscadeconhecimen toF	M_EstilodeadmMaisautoritá rioM (1,000**)		
	F_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesF (,769*)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (1,000**)		
	M_IntuiçãoM(1,000**)		
	F_IntuiçãoF(,894*)		
	M_CapacidadeoperacionalM (-1,000**)		
	M_Transparêncianasemoçõe sM (1,000**)		
	F_Transparêncianasemoçõe sF (,884*)		
	F_EstabilidadeemocionalF (1,000**)		
	M_Capacidadedepassarsegur ançaafornecedoreseclientes M (1,000**)		
	M_RusticidadeM (,767*)		
	Q_310Diantedosexoopostoo homemnãoantémofocoonop ropos (,905**)		
	Q_Q_41Agronegóciocomom undomascuino (-,791*)		
	Q6 (-,824*)		
	estimulação (,811*)		
M_Buscadeinovações M	M_IntuiçãoM (-1,000**)		
	M_CapacidadeoperacionalM (-1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF (- 1,000**)		
	Q_44Confortávelemdividira sdecisõescomumasóciamulh er(,853*)		
	Q_45Opapeldemãemulherdif icultaparaelaassumircargosd e(,874*)		
F_BuscadeinovaçõesF	M_Graudeobjetividade (1,000**)		
	M_EstilodeadmMaisautoritá rioM (1,000**)		
	F_Flexibilidadenasmudanças		

	dedecisõesF (1,000**)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (1,000**)		
	M_CapacidadeoperacionalM (1,000**)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF (1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF(1,000**)		
	Q_49Mulherperdeofococom outrasquestõesquedificultas (1,000**)		
	Q_73Homemeoumulhernaad missãodoplaneta (1,000**)		
	Q_73Homemeoumulhernaad missãodoplaneta (1,000**)		
	Q7b (1,000**)		
	hedonismo (1,000**)		
M_CriatividadeHabilidade de liderançaM	M_Graudeobjetividade (1,000**)		
	F_Fexibilidadenasmudanças dedecisõesF (1,000**)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (1,000**)		
	M_IntuiçãoM (1,000**)		
	M_CapacidadeoperacionalM (1,000**)		
	M_TransparêncianasemoçõesM (1,000**)	F_TransparêncianasemoçõesF (1,000**)	
	M_RelaçãocomoscolaboradoresM (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	F_Capacidadederealizarvárias coisasaomesmotempoF (1,000**)		
	Q_47Mulherpodesergrandee mpresárioagronegócio(1,000**)		
	Q_315Homemmulhersecompletamnosnegócios (1,000**)		
	Q_410Souintuitivoaodecidiredcerto (1,000**)		
	bondade (-1,000**)		
F_CriatividadeHabilidade de liderançaF	F_EstilodeadmMaisautoritárioF (1,000**)		
	M_Capacidadedelidarcomas dificuldadesM (1,000**)		
	M_IntuiçãoM (1,000**)		
	M_RelaçãocomoscolaboradoresM (1,000**)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF (1,000**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (1,000**)		
	Q_46Seeuerrarvoume culpar muito(-,745*)		
	Tradição(-,701*)		
	Bondade(-,643*)		
M_Capacidadesesupor	M_Capacidadedelidarcomas		

tarfrustraçõesM	dificuldadesM (1,000**)		
	M_CapacidadeoperacionalM (1,000**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	F_CriatividadeHabilidade de liderançaF (1,000**)		
	M_EstabilidadeemocionalM (,843*)		
	Q_33Mulheremasensualidade como ferramenta (-,843*)		
	Q_36MulherédiretaSem rodeios (,772*)		
F_Capacidade de suportar frustraçõesF	F_CuidadoscomaestéticaF (,527*)		
	F_Capacidade de lidar com as dificuldadesF (,720**)		
	M_VisãoestratégicaM (,748*)		
	F_cuidadocomoscustosF (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (,900*)		
		M_RusticidadeM (,598*)	
	F_SutilezaF (,651*)		
M_EstabilidadeemocionalM	F_Flexibilidadenas mudanças de decisõesF (,658*)		
	F_Capacidade de lidar com as dificuldadesF (,842**)		
	M_cuidadocomoscustosM (,780*)		
	M_Foconos resultadosM (,917**)		
	F_Transparênciasemoções F (,742**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	M_Capacidade de suportar frustraçõesM (,843*)		
	F_Preocupação com o detalhe F (,695**)		
	Q_32Mulherusamodelos masculinos (,576*)		
	Q_33Mulheremasensualidade como ferramenta (-,694**)		
	Q_313A inteligência não tem sexo (,503*)		
	Q_412Gostaria de ter uma mulher como sócia (-,533*)		
F_EstabilidadeemocionalF	M_VisãoestratégicaM (,769*)		
	F_cuidadocomoscustosF (1,000**)		
	M_Transparênciasemoções M (,917*)		

	M_BuscadeconhecimentoM (-1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF (1,000**)		
	F_CapacidadeadesuportarfrustraçõesF(,900**)		
	M_EstabilidadeemocionalM (1,000**)		
	M_Capacidadedepassearsegurançaafornecedoreseclientes M(1,000**)		
	Q_313Ainteligêncianãotemsexo(,657*)		
	Q_410Souintuitivoaodecidiredácerto(,643*)		
	Q6 (,744*)		
M_PreocupaçãocomodetalheM	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM (1,000**)		
	M_CapacidadeoperacionalM (-1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF (-1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	F_CapacidadeadesuportarfrustraçõesF (1,000**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (-1,000**)		
	Q_35Mulhersepreocupacomoqueosoutrosvãoopensar (-1,000**)		
	Q_36MulherédiretaSemrodios (1,000**)		
	Q_312Amulheraceitapassivamentearesistênciaequeohomofe (1,000**)		
	Q_45Opapeldemãemulherdifícultaparaelaassumircargosde (1,000**)		
	Q_49Mulherperdeofococomoutrasquestõesoqueodificultas (1,000**)		
	Q_412Gostariadeterumamulhercomosócia (1,000**)		
	Q_71Mulherapenasacapacidadeexerceratividadesdoméstic (1,000**)		
	Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegócio(1,000**)		
	Bondade (1,000**)		
	universalismo (1,000**)		
	independência (1,000**)		
	Progresso (1,000**)		
	hedonismo (1,000**)		
	poder (-1,000**)		
F_PreocupaçãocomodetalheF	F_CuidadoscomaestéticaF (,844**)		
	M_EstilodeadmMaisautoritá		

	rioM (.657**)		
	F_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesF (.516***)		
	M_FoconosresultadosM (657*)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF (.637*)		
	M_EstabilidadeemocionalM (.695**)		
	Q_31Pensamentomachistano agronegócio (.535**)		
	F_SutilezaF(.411*)		Q_35Mulhersepreocupacomque os outros vão pensar (.393*)
	Q_42Mulheressabempoucos obreadministrarnegócios (.661**)		
F_Capacidadederealizar várias coisas aomesmo tempoF			F_Flexibilidadenasmudanças de decisõesF (.487*)
	F_AssistencialismoF(.614**)		
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	F_Capacidadedepassar segurança aofornecedorese clientesF (1,000**)		
	Q_310Diantedosexooproposto o homem não mantém o foconopropostos (.572**)		
	Q_38Mulhernãoassumeopoderpormedodefracassar(.440*)	Q_39Diantedosexooproposto a mulher mantém o foconoproposto(.423*)	Q_410Sou intuitivo aodecidired á certo (.546**)
M_Capacidadedepassar segurança aofornecedorese clientesM	M_Graudeobjetividade (.884*)		
	F_EstilodeadmMaisautoritárioF (1,000**)		
	M_Flexibilidadenasmudanças dedecisõesM (1,000**)		
	M_Capacidadedelidarcomas dificuldadesM (1,000**)		
	M_IntuiçãoM (1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM (.843*)		
	M_TransparêncianasemoçõesM (.843*)		
	F_BuscadeconhecimentoF (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	M_Capacidadedesuportar frustraçõesM (1,000**)		
	Q_32Mulherusamodelos masculinos(.842**)		
	Q_33Mulher temasensualidade como ferramenta(-.683*)		
	Q_310Diantedosexooproposto o homem não mantém o foconopropostos(.669*)		
	Q_Q_41Agronegócios como		

	mundomasculino(-,791*)		
	Q6(-,824*)		
	Estimulação(-,795*)		
	F_EstabilidadeemocionalF (1,000**)		
F_Capacidadedepassars egurançaafornecedores eclientesF	M_Capacidadedelidarcomas dificuldadesM(1,000**)		
	F_Capacidadeerealizarvári ascoisasaomesmotempoF(1,000**)		
	M_RusticidadeM(1,000**)		
	F_SutilezaF (1,000**)		
	Q_31Pensamentomachistan oagronegócio(1,000**)		
	Q_34Mulhertemainteligênci acomoferamenta(1,000**)		
	Q_42Mulheressabempoucos obreadministrarnegócios (1,000**)		
	Q_46Seeuerrarvouemculpar muito (1,000**)		
	Q_47Mulherpodesergrandee mpresárianoagronegócio(1,000**)		
	Q_48Gostodedecidirprefiro adireçãodoqueaburocracia (1,000**)		
	conformidade (1,000**)		
M_RusticidadeM	M_Capacidadedelidarcomas dificuldadesM(1,000**)		
		F_Capacidadedelidarcomas difi culdadesF (,551*)	
	F_IntuiçãoF (,522*)		
	M_VisãoestratégicaM(,581*)		
	F_CapacidadeoperacionalF (,900*)		
	M_cuidadocomoscustosM (,719*)		
	M_BuscadeconhecimentoM (1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF (,767*)		
	F_Capacidadedepassarsegur ançaafornecedoreseclientesF (,598*)		
	F_Capacidadedepassarsegur ançaafornecedoreseclientesF (1,000**)		
	F_SutilezaF(,855**)		
F_SutilezaF	M_Graudeobjetividade(,616*)		
	F_Capacidadedelidarcomas dificuldadesF (,609*)		
	F_AssistencialismoF (649**)		
	F_IntuiçãoF (,570**)		
	F_CapacidadeoperacionalF(,833*)		

	M_cuidadocomoscustosM (,707*)		
	M_FoconosresultadosM (,758**)		
	M_BuscadeconhecimentoM (1,000**)		
	F_CapacidadedesuportarfrustraçõesF(,651*)		F_PreocupaçãocomodetalheF (,411*)
	F_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesF (1,000**)		
	M_RusticidadeM(,855**)		
	Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegócio(-,390*)		
Q_31Pensamentomachistanoagronegócio			F_CuidadoscomaestéticaF (,439*)
	F_PreocupaçãocomodetalheF(,535**)		
	F_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesF (1,000**)		
			Q_34Mulheremainteligênciacomoferramenta(,383*)
			Q_36MulherédiretaSemrodeios(,373*)
			Q_37MulhernãovoidiretoapontoFazrodeios(-,451*)
	Q_316Agronegóciomaisbem sucedido commaismulheres(,385*)		
	Q_42Mulheressabempoucosobreadministrarnegócios(,516**)		
			Q_71Mulherapenasacapacidadeexerceratividadesdoméstic(,427*)
Q_32Mulherusamodelomasculinos	F_RelaçãocomoscolaboradoresF(,674*)		
	M_EstabilidadeemocionalM(,576*)		
	M_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesM(,842**)		
			Q_72Mulheremmedodeassumiroagronegócio(,406*)
			progresso(-,601**)
			poder(-,456*)
Q_33Mulheremasensualidadecomoferramenta	M_CapacidadedesuportarfrustraçõesM(-,843*)		
	M_EstabilidadeemocionalM(-,694**)	Q_312Amulheraceitapassivamentearesistênciaequeohomemofe(,546**)	
	M_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesM(-,683*)		Q_411Soumuitoorganizado(,429*)
	Q_Q_41Agronegóciocomomundomasculino(,529**)		
			Q6(,398*)
Q_34Mulheremainteligênciacomoferramenta	F_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesF(-1,000**)		Q_31Pensamentomachistanoagronegócio(,383*)

			Q_316Agronegócios mais bem sucedidos com mais mulheres (,411*)
			Q_412Gostaria de ter uma mulher como sócia (-,395)
	Q_412Gostaria de ter uma mulher como sócia (-,683**)		
			estimulação (-,431*)
Q_35Mulher se preocupa com que os outros vão pensar	Idade (-,408*)	F_Cuidados com a estética F(,474*)	
	M_Preocupação com detalhes M(1,000**)	F_Preocupação com detalhes F(,393*)	
	Q_36Mulher é direta Sem rodeios (-,467*)		
	Q_37Mulher não vai direto ao ponto Faz rodeios(,499**)		
	Q_313A inteligência não tem sexo(,380*)		
	Q_314Mulher mais intuitiva Homem mais ação(,376*)		
	Q_42Mulheres sabem poucos sobre administrar negócios(,428*)		
	Q_47Mulher pode ser grande empresário(a) agronegócio(,471**)		
	Q_71Mulher apenas a capacidade de exercer atividades domésticas(,383*)		
Q_36Mulher é direta Sem rodeios	Idade (,515**)		
	F_cuidado com os custos F(1,000**)		
	M_Capacidade de suportar frustrações M(,772*)		
	M_Preocupação com detalhes M(1,000**)		
			Q_31Pensamento machista no agronegócio (,373*)
			Q_35Mulher se preocupa com que os outros vão pensar (-,467*)
	Q_37Mulher não vai direto ao ponto Faz rodeios (-,895**)		
Q_37Mulher não vai direto ao ponto Faz rodeios	Q_31Pensamento machista no agronegócio (-,451*)		Q_314Mulher mais intuitiva Homem mais ação (,450*)
	Q_35Mulher se preocupa com que os outros vão pensar (,499**)		Q_315Homem e mulher se complementam nos negócios (,395*)
	M_Fofo nos resultados M(,655*)		
Q_38Mulher não assume o poder por medo de fracassar	F_Intuição F(-,571**)		
	F_Capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo F(,440*)		
	Q_311A mulher assume o poder quando lhe é imposto(,424*)	Q_312A mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece	

		(,786**)	
	Q_71Mulherapenasacapacidadeexeratividadesdoméstic(,397*)	Q_72Mulhermedodeassumiroagronegocio(,405*)	
		poder(-,530**)	
Q_39Diantedosexoopo stoamulhermantémofoc onoproposto	M_AssistencialismoM (-,889*)		
			F_Capacidadederealizarvárias coisasaomesmotempoF (,423*)
			bondade (,420*)
Q_310Diantedosexoop ostoohomemnãomantém ofoconopropos	F_EstilodeadmMaisautoritárioF (,745*)		
		F_Fexibilidadenasmudançasde decisõesF (,548*)	
		F_AssistencialismoF (,572**)	
		M_VisãoestratégicaM (,520*)	
	M_cuidadocomoscustosM (,695*)		
	F_BuscadeconhecimentoF (,905**)		
		F_Capacidadederealizarvárias coisasaomesmotempoF (,572**)	
	M_Capacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientes M (,669*)		
		Q_315Homememulhersecompletamosnegó (,536**)	
			Q_42Mulheressabempoucosobreadministrarnegócios (,460*)
			Q_410Souintuitivoaodecidired ácerto (,368*)
			Q7b (-,369*)
			progresso (-,376*)
			poder (-,410*)
Q_311Amulherassume opoderquandolheím		M_EstilodeadmMaisautoritário M (-,687**)	
		M_IntuiçãoM (-,913*)	
		Q_38Mulhernãoassumeopoder pomedodefracassar(,424*)	Q_311Amulherassumeopoder quandolheím (,471**)
		Q_44Confortávelemdividirsd ecisõescomumasóciamulher (,527**)	
			Q_71Mulherapenasacapacidadeexeratividadesdoméstic (,413*)
		Q_72Mulhermedodeassumiroagronegocio (,526**)	
			progresso (-,418*)
			poder (-,428*)
Q_312Amulheraceitapa ssivamentearesistênci aqueohomemofe	M_Preocupaçãocomodetalh eM (1,000**)		
		Q_33Mulheremasensualidade comoferamenta (,546**)	
	Q_38Mulhernãoassumeopo		

	derpormedodefracassar (,786**)		
			Q_311Amulherassumeopoder quandolheéimposto (,471**)
		Q_71Mulherapenasacapacidad edeexerceratividadesdoméstic (,413*)	
			universalismo (,413*)
			poder (-,416*)
Q_313Ainteligêncianão temsexo		M_EstabilidadeemocionalM (,503*)	
	F_EstabilidadeemocionalF (,657*)		
			Q_35Mulhersepreocupacomo queosoutrosvãoopensar (,380*)
			universalismo (,392*)
Q_314Mulhermaisintui tivaHomemmaisacção	M_cuidadocomoscustosM (,648*)		
			Q_35Mulhersepreocupacomo queosoutrosvãoopensar (,376*)
			Q_37Mulhernãovoidiretoaopo ntoFazrodeios (,450*)
		Q7a (,523**)	
Q_315Homemmulher secompletamnosnegóci os	F_EstilodeadmMaisautoritár ioF (,791*)		
	F_Fexibilidadenasmudanças dedecisõesF (,449*)		
	F_EstilodeadmMaisautoritár ioF (,791*)		
	M_Relaçãocomoscolaborad oresM (-,889*)		
	M_CriatividadeHabilidaded eliderançaM (-1,000**)		
	Q_37Mulhernãovoidiretoao pontoFazrodeios(,395*)		
	Q_310Diantedosexoopostoo homemnãomantémofonop ropos(,536**)		
			Q_315Homemmulhersecomp letamnosnegócios (,451*)
	Q_42Mulheressabempoucos obreadministrarnegócios(,38 2*)		
Q_316Agronegóciomai sbmsucedidocommais mulheres	M_Capacidadeoperacional M (-,851**)		
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
			Q_31Pensamentomachistanoa gronegocio (,385*)
			Q_34Mulhertemainteligênciac omoferramenta (,411*)
			Q_315Homemmulhersecomp letamnosnegócios (,451*)
			Q_42Mulheressabempoucoso breadministrarnegócios (,482**)
			Q_71Mulherapenasacapacidad edeexerceratividadesdoméstic

			(,447*)
		tradição (,520**)	Q7a (,376*)
	independência (-,566**)		universalismo (,370*)
Q_Q_41Agronegocio omomundomasculino	F_IntuiçãoF(-,456*)		
	F_Transparêncianasemoçõe sF(-,416*)		
	F_BuscadeconhecimentoF(- ,791*)		
	M_Capacidadedepassarsegu rançaafornecedoreseclientes M(-,742*)		
		Q_33Mulheremasensualidade comoferramenta (,529**)	
		Q_43Tenhomedodeerra (,562**)	
			Q_48Gostodedecidirprefiroadi reçãodoqueaburocracia (- ,417*)
		Q_411Soumuitoorganizado Q6 (,450*)	
		bondade (-,380*)	
		Q6 (,389*)	
Q_42Mulheressabempo ucosobreadministrarne gócios		F_CuidadoscomaestéticaF (,552**)	
	M_cuidadocomoscustosM (,739**)		
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	F_Preocupaçãocomodetalhe F(,661**)		
	F_Capacidadedepassarsegu rançaafornecedoreseclientesF (1,000**)		
	Q_31Pensamentomachistan oagronegocio(,516**)		
	Q_35Mulhersepreocupacom oqueosoutrosvãopensar(,428 *)		
	Q_310Diantedosexoopostoo homemnãoantémofocnop ropos(,460*)		Q_315Homemmulhersecomp letamnosnegócios (,382*)
		Q_316Agronegocio maisbemsu cedidocommaismulheres(,482* *)	
	Q_47Mulherpodesergrandee mpresárianogronegocio (,372*)		
		Q_71Mulherapenasacapacidad edeexerceratividadesdoméstic (,405*)	
			hedonismo(-,574**)
Q_43Tenhomedodeerra	M_Capacidadeoperacional M (,726*)		
		Q_Q_41Agronegociocomomu ndomasculino (,562**)	
			Q_44Confortávelemdividirasd ecisõescomumasóciamulher (,371*)
		Q_47Mulherpodesergrandeem presárianogronegocio	

		(,515**)	
			Q_48Gostodedecidirprefiroadi reção do que a burocracia (- ,445*)
			Q_49Mulherperdeofococomo outras questões que dificulta (- ,434*)
			Q_411Sou muito organizado (,470*)
Q_44Confortável em dividir decisões com a sócia mulher	M_IntuiçãoM (-,913*)		
	M_Buscade inovaçõesM(,85 3*)		
	Q_311A mulher assume o poder quando lhe é imposto(,527* *)		
			Q_43Tenho medo de errar (,371*)
			Q_45O papel da mãe mulher dificulta para ela assumir o cargo(,455*)
	Q_46Se eu errar vou me culpar muito(,634**)		
Q_45O papel da mãe mulher dificulta para ela assumir o cargo	F_Graude objetividadeF (- 1,000**)		
	M_Buscade inovaçõesM (,874*)		
	M_Preocupação com detalhesM(-1,000**)		
	Q_44Confortável em dividir decisões com a sócia mulher (,455*)		
			Q_47Mulher pode ser grande em presário no agronegócio(,435*)
			Q_49Mulher perde o foco com outras questões que dificulta (-,402*)
		Q_412Gostaria de ter uma mulher como sócia(,563**)	
		independência(,518**)	
Q_46Se eu errar vou me culpar muito	M_IntuiçãoM(-,889*)	F_IntuiçãoF(-,541**)	
	M_Transparência nas emoçõesM(-,892*)		
	F_Relação com os colaboradoresF(-,779**)		
	F_Criatividade e habilidade de liderançaF(-,745*)		
	F_Capacidade de passar a segurança ao fornecedor e ao cliente (- 1,000**)		
	Q_44Confortável em dividir decisões com a sócia mulher (,634**)		
			Q7a (-,404*)
Q_47Mulher pode ser grande em presário no agronegócio		F_Flexibilidade nas mudanças de decisõesF(,519*)	
	M_IntuiçãoM(,968**)		

	M_cuidadocomoscustosM(,637*)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM (1,000**)		
	F_Capacidade de passar segurança ao fornecedor e clientesF (1,000**)		
			Q_35Mulher se preocupa como que os outros vão pensar(,471**)
	Q_42Mulheres sabem poucos sobre administrar negócios(,372*)	Q_43Tenhomede terra(,515**)	
			Q_45Opapel de mãe mulher difícil para a assunção de cargos de(,435*)
	Q_48Gostode decidir prefiro a direção do que a burocracia (-,670**)		
	Q_49Mulher perde o foco com outras questões que dificultam (-,550**)		
			independência (,431*)
Q_48Gostode decidir prefiro a direção do que a burocracia	F_Capacidade operacionalF(,833*)		
	F_Relação com os colaboradoresF (-,801**)		
	F_Capacidade de passar segurança ao fornecedor e clientesF (-1,000**)		
			Q_Q_41Agronegócio como mundo masculino (-,417*)
			Q_43Tenhomede terra (-,445*)
		Q_47Mulher pode ser grande empresário(a) agronegócio (-,670**)	
	Q_49Mulher perde o foco com outras questões que dificultam(,555**)		
	Q6(-,389*)		
Q_49Mulher perde o foco com outras questões que dificultam	F_Capacidade operacionalF(,850*)		
	F_cuidadocomoscustosF (1,000**)		
	F_Buscade inovaçõesF (1,000**)		
	M_Preocupação com detalhesM (1,000**)		
	Q_43Tenhomede terra(-,434*)	Q_45Opapel de mãe mulher difícil para a assunção de cargos de(-,402*)	
		Q_47Mulher pode ser grande empresário(a) agronegócio (-,550**)	
		Q_48Gostode decidir prefiro a direção do que a burocracia(,555**)	
			Q6 (-,386*)
		Q7b(,439*)	
			conformidade (,411*)

			bondade (,383*)
Q_410Sou intuitivo e o acerto	M_Criatividade e habilidade de liderança M (-1,000**)		
	F_Estabilidade emocional F (,643*)		
		F_Capacidade de realizar várias coisas ao mesmo tempo F (,546**)	
		Q_310 Diante do sexo oposto o homem não mantém o foco nos propostos (,368*)	
Q_411 Sou muito organizado	M_Estilo de administração Mais autoritário M (,659**)		
		M_Intuição M (,913*)	
		Q_33 Mulher tem sensibilidade como ferramenta (,429*)	
		Q_Q_41 Agronegócios com o mundo masculino (,450*)	
		Q_43 Tenha de terra (,470*)	
		Bondade (-,470*)	
Q_412 Gostaria de ter uma sócia	M_Intuição M (-,968**)		
	M_Estabilidade emocional M (-,533*)		
	M_Preocupação com detalhes M (1,000**)		
	M_Preocupação com detalhes M (1,000**)		
	M_Capacidade de passar a segurança para o fornecedor e o cliente M (-,901**)		Q_34 Mulher tem inteligência como ferramenta (-,395*)
		Q_45 O papel da mulher dificulta para ela assumir cargos de (,563**)	
		independência (,378*)	estimulação (,411*)
Q_71 Mulher apenas capacidade de executar tarefas	M_Assistencialismo M (,889*)		
		M_Capacidade operacional M (-,707*)	
	M_Preocupação com detalhes M (1,000**)		
		Q_31 Pensamento machista no agronegócio (,427*)	
	Q_35 Mulher se preocupa com coisas e não pensa (,383*)		
			Q_38 Mulher não assume o poder por medo de fracassar (,397*)
	Q_311 A mulher assume o poder quando lhe é imposto (,413*)	Q_312 A mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece (,441*)	
			Q_316 Agronegócios mais bem sucedidos com mulheres (,447*)
	Q_42 Mulher sabem pouco sobre administrar negócios (,405*)		
	Q_72 Mulher tem medo de assumir um agronegócio (,644**)		
			universalismo (,414*)

			poder (-,448*)
Q_72Mulher tem medo de assumir o agronegócio	M_Capacidade operacional M (-,838**)		
	M_Preocupação com detalhes M (1,000**)		
	M_Capacidade de passar segurança ao fornecedor e se clientes M (,767*)		
			F_Sutileza F (-,390*)
			Q_32Mulher usa modelos masculinos (,406*)
			Q_38Mulher não assume o poder por medo de fracassar (,405*)
		Q_311A mulher assume o poder quando lhe é imposto (,526**)	
	Q_71Mulher apenas a capacidade de exercer atividades domésticas (,644**)		
		conformidade (,591**)	
		Bondade (,496**)	
			universalismo (,438*)
			poder (-,483**)
Q_73Homem e mulher na admissão do planeta	F_cuidado com custos F (1,000**)		
	F_Fofo nos resultados F (1,000**)		
	M_Busca de conhecimento M (1,000**)		
	F_Busca de inovações F (1,000**)		
	M_Capacidade de passar segurança ao fornecedor e se clientes M (,767*)		
	Q7a (-,421*)		
Q6	F_Graude objetividade F (1,000**)		
	F_Busca de conhecimento F (-,824*)		
	F_Estabilidade emocional F (,744*)		
	Q_33Mulher tem sensualidade como ferramenta (,398*)		
	Q_Q_41Agronegócio como mundo masculino (,389*)		Q_48Gosto de decidir prefiro a direção do que a burocracia (-,389*)
	Q_49Mulher perde o foco com outras questões ou dificuldades (-,386*)		
Q7a	M_Busca de conhecimento M (-1,000**)		
	M_Capacidade de passar segurança ao fornecedor e se clientes M (-,735*)		
	Q_314Mulher mais intuitiva Homem mais ação (,523**)		
			Q_316Agronegócio mais bem sucedido com mais mulheres (,376*)
			Q_46Se eu errar vou me culpar muito (-,404*)

			Q_73Homemeoumulhernaad missão do planeta (-,421*)
			Q7b (,432*)
Q7b		F_AssistencialismoF(-,511*)	
			Q_310Diantedosexoopostooh omem não mantém o foco no pro- pos(-,369*)
			Q_49Mulherperdeofococomo outras questões que dificultam (,4 39*)
	F_cuidadocomoscustosF (1,000**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (- 1,000**)		
	M_Capacidade de passar se- gurança a fornecedores e clien- tes M (-,767*)		
			Q7a(,432*)
conformidade	F_Capacidade operacional F (,939**)		
	F_Foco nos resultados F (1,000**)		
	F_Capacidade de passar se- gurança a fornecedores e clien- tes (1,000**)		
			Q_49Mulherperdeofococomo outras questões que dificultam (,4 11*)
		Q_72Mulher tem medo de assum- ir o agronegócio (,591**)	
	bondade(,750**)		
	universalismo (,664**)		
tradição	M_IntuiçãoM (-,889*)		
	F_Criatividade Habilidade de liderança F (-,701*)		
		Q_316Agronegócio mais bem su- cedido com mais mulheres (,520* *)	
			bondade (,403*)
	universalismo(,403*)		
	independência(-,385*)		
	poder(-,517**)		
bondade	M_IntuiçãoM(-,889*)		
	M_Capacidade operacional M(-,755*)		
	M_Criatividade Habilidade de liderança M (-1,000**)		
	F_Criatividade Habilidade de liderança F (-,643*)		
	M_Preocupação com detalhes M(1,000**)		
			Q_39Diantedosexoopostoamu- lher mantém o foco no proposto (,420*)
			Q_Q_41Agronegócio com omu- ltiplo masculino (-,380*)
			Q_49Mulherperdeofococomo outras questões que dificultam (- ,383*)

			Q_411Soumuitoorganizado(-,470*)
			Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegocio(,496**)
	conformidade (,750**)		
			tradição (,403*)
	universalismo (,657**)		
universalismo			F_CuidadoscomaestéticaF(,438*)
	M_CapacidadedelidarcomasdificuldadesM (-,828*)		
			F_AssistencialismoF(-,453*)
	F_CapacidadeoperacionalF(,820*)		
	F_FoconosresultadosF(1,000**)		
	M_PreocupaçãoocomodetalheM (1,000**)		Q_312Amulheraceitapassivamentearesistênciaeohomemofe(,413*)
			Q_313Ainteligêncianãotemsexo(,392*)
			Q_316Agronegóciomaisbemscuidadocommaismulheres(,370*)
			Q_71Mulherapenasacapacidadeexerceratividadesdoméstic(,414*)
			Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegocio(,438*)
		conformidade (,664**)	
			tradição(,403*)
			bondade(,657**)
			poder (-,426*)
			segurança(,372*)
independência	M_PreocupaçãoocomodetalheM (1,000**)		
	Q_34Mulhertemainteligênciacomoferramenta(-,683**)		
	Q_45Opapeldemãemulherdifícultaparaelaassumircargosde(,518**)		
		Q_316Agronegóciomaisbemscuidadocommaismulheres(-,566**)	
		Q_47Mulherpodesergrandeempresárianoagronegocio(,431*)	
		Q_412Gostariadeterumamulhercomosócia(,378*)	
		tradição(-,385*)	
		hendoismo(,423*)	
	estimulação (,662**)		
		poder (,373*)	
estimulação	F_cuidadocomoscustosF (-1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF(,811*)		
	M_Capacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientes		

	M (-,795*)		
		Q_34Mulhertemainteligênciac omoferramenta (-,431*)	
		Q_412Gostariadeterumamulhe rcomosócia(,411*)	
	independência (,662**)		
		hedonismo (,505**)	
			progresso(,414*)
			poder (,462*)
hedonismo	F_cuidadocomoscustosF (- 1,000**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (-1,000**)		
	M_Preocupaçãocomodetalh eM(-1,000**)		
		Q_42Mulheressabempoucosob readministrarnegócios (- ,574**)	
			independência (,423*)
			estimulação(,505**)
			segurança(,495**)
progresso			
			Idade (,385*)
	M_Relaçãoocomoscolaborad oresM (,889*)		
	M_Preocupaçãocomodetalh eM(1,000**)		
	Q_32Mulherusamodelosma sculinos (-,601**)		
	Q_310Diantedosexoopostoo homemnãoantémofoonop ropos(-,376*)		
	Q_311Amulherassumeopod erquandolheéimposto(- ,418*)		
	estimulação(,414*)		
	Poder (,579**)		
poder	M_Capacidadeoperacional M (,694*)		
	M_Preocupaçãocomodetalh eM (-1,000**)		
			Q_32Mulherusamodelosmasc ulinos(-,456*)
		Q_38Mulhernãoassumeopoder pomedodefracassar (-,530**)	
			Q_310Diantedosexoopostoo homemnãoantémofoonop ropos(-,410*)
			Q_311Amulherassumeopoder quandolheéimposto (-,428*)
			Q_312Amulheraceitapassivam entearesistênciaeohomemof e(-,416*)
			Q_71Mulherapenasacapacidad edeexerceratividadesdoméstic (-,448*)
			Q_72Mulhertemmedodeassum iroagronegocio (-,483**)
		tradição (-,517**)	
			universalismo(-,426*)

			independência(,373*)
			Estimulação (,462*)
		progresso (,579**)	
segurança	M_Graudeobjetividade (,592*)		
			universalismo(,372*)
			hedonismo (,495**)

CORRELACINI MASCULINA			
	FORTE	MEDIO	FRACO
IDADE			Q_39Diantedosexoop ostoamulhermantémo foconoproposto (,428*)
			Q_410Souintuitivoao decidiredácerto (,450*)
			Q7a (,367*)
M_Graudeobjetividade	M_Capacidadeoperacional M (,714*)		
	F_BuscadeinovaçõesF (- 1,000**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (1,000**)		
		Q_49Mulherperdeofococ omoutrasquestõesodif icultas (,506*)	
			Q_410Souintuitivoao decidiredácerto(,473*)
F_GraudeobjetividadeF	F_SutilezaF (1,000**)		
F_CuidadoscomaestéticaF	M_AssistencialismoM(,91 3*)		
M_EstilodeadmMaisautori tárioM	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
		F_Transparêncianasemoç õesF (,559*)	
	F_Relaçãocomoscolaborad oresF V(,716*)		
	F_EstabilidadeemocionalF (1,000**)		
	M_RusticidadeM (,673**)		
			Q_34Mulhertemainte ligênciacomoferrame ntA(-,457*)
			Q_48Gostodedecidirp refiroadireçãoodoquea burocracia(,407*)

M_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesM	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	Q_35Mulhersepreocupamoqueosoutrosvãopensar (,703*)		
	Q_38Mulhernãoassumeopoderpomedodefracassar (,705*)		
	Q_310Diantedosexoopostohomemnãomantémofoonopropos(,659*)		
	Q7b (-,753*)		
F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF	F_CapacidadedelidarcomsdificuldadesF (1,000**)		
	F_AssistencialismoF(,882**)		
	M_VisãoestratégicaM(,651*)		
	M_cuidadocomoscustosM (1,000**)		
	Q_314MulhermaisintuitivaHomemmaisração(,683*)		
M_CapacidadedelidarcomsdificuldadesM	M_BuscadeconhecimentoM (1,000**)		
F_CapacidadedelidarcomsdificuldadesF	F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF(1,000**)		
	F_AssistencialismoF (1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM(1,000**)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF (-1,000**)		
	Q_37MulhernãovoidiretoapontoFazrodeios (-1,000**)		
M_AssistencialismoM	F_CuidadoscomaestéticaF (,913*)		
	M_VisãoestratégicaM(1,000**)		
	F_TransparênciasemoçõesF (1,000**)		
	M_CapacidadedesuportarfrustraçõesM (1,000**)		
	Q_31Pensamentomachista noagronegócio (,913*)		
	Q_316Agronegóciosmaisbesucedidocommaismulheres (-,889*)		
	Q_43Tenhomedodeerra (-,913*)		
	Q_45Opapeldemãemulherdificultaparaelaassumircargosde(,968**)		
F_AssistencialismoF	F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF(,882**)		
	F_CapacidadedelidarcomsdificuldadesF(1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM(,635*)		
	M_BuscadeinovaçõesM		

	(1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM (,802*)		
	Q_34Mulhertemainteligênciacomoferramenta (,602*)		
		Q_311Amulherassumeopoderquandolheéimposto (-,545*)	
			Q_411Soumuitoorganizado (,489*)
		Q6 (,546*)	
F_IntuiçãoF	Q_73Homemeoumulherna admissão doplaneta (-,503*)		
M_VisãoestratégicaM	F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF (,651*)		
	F_CapacidadedelidarcomasdificuldadesF(1,000**)		
	M_AssistencialismoM(1,000**)		
	F_AssistencialismoF(,635*)		
			M_EstabilidadeemocionalM (,496*)
	F_EstabilidadeemocionalF (-1,000**)		
			Q_34Mulhertemainteligênciacomoferramenta (,462*)
			Q7a (,444*)
M_CapacidadeoperacionalM	M_Graudeobjetividade(,714*)		
	F_CapacidadedelidarcomasdificuldadesF(1,000**)		
	M_RelaçãocomoscolaboradoresM (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	Q_31Pensamentomachista noagronegócio (-,717**)		
F_CapacidadeoperacionalF	M_Graudeobjetividade (1,000**)		
	F_CuidadoscomaestéticaF (1,000**)		
	F_IntuiçãoF(-1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM(1,000**)		
M_cuidadocomoscustosM	F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF(1,000**)		
	M_AssistencialismoM(1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(1,000**)		
	M_CapacidadedesuportarfrustraçõesM (,822*)		
	Q_44Confortávelemdividir asdecisõescomumasóciamulher (-,889**)		
	Q_47Mulherpodesergrand		

	eempresárioagronegócio (-,816*)		
	Q_411Soumuitoorganizad o (,808*)		
F_cuidadocomoscustosF	F_GraudeobjetividadeF (-1,000**)		
M_FoconosresultadosM	F_BuscadeconhecimentoF (-1,000**)		
	M_Capacidadederealizarvá riascoisasaomesmotempo M (1,000**)		
	Q_34Mulhertemainteligên ciacomoferramenta (-,582*)		
	Q_313Ainteligêncianãote msexo (-,704*)		
	Q_49Mulherperdeofococo moutrasquestõesodificu ltas (,702*)		
F_FoconosresultadosF	M_EstilodeadmMaisautori tárioM (1,000**)		
	M_Fexibilidadenasmudanç asdedecisõesM(1,000**)		
	M_Capacidadedesuportarfr ustraçõesM (1,000**)		
	Q_48Gostodedecidirprefir oadireçãoodoqueaburocraci a (,968**)		
	Q_71Mulherapenasacapaci dadedeexerceratividadesdo méstic (-,889*)		
M_Transparêncianasemoç õesM	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	M_Buscadeconhecimento M (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(1,000**)		
	M_Capacidadederealizarvá riascoisasaomesmotempo M (1,000**)		
F_Transparêncianasemoç õesF		M_EstilodeadmMaisauto ritárioM (,559*)	
	M_AssistencialismoM (1,000**)		
			M_RusticidadeM(,47 6*)
		F_SutilezaF (,565**)	
		Q_310Diantedosexoopos toohomemnãomantémof oconopropos(,587**)	
			Q_44Confortávelemd ividirasdecisõescomu masóciamulher (,464*)
M_Relaçãocomoscolabora doresM	M_Capacidadeoperacional M (1,000**)		
	M_cuidadocomoscustosM (1,000**)		
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		
	Q_33Mulhertemasensualid		

	adecomoferramenta (-,770*)		
	Q_45Opapeldemãemulher dificultaparaelaassumircar gosde (,779*)		
	Q_73Homemeoumulherna admissãooplaneta(,837*)		
	Q6 (,801*)		
F_Relaçãocomoscolabora doresF	M_EstilodeadmMaisautori tárioM (,716*)		
	F_Capacidadedelidarcoma sdificuldadesF (-1,000**)		
	Q_34Mulhertemainteligên ciacomoferramenta (-,751*)		
	Q_45Opapeldemãemulher dificultaparaelaassumircar gosde (,889**)		
	Q_48Gostodedecidirprefir oadireçãooqueaburocraci a (,846**)		
	Q_49Mulherperdeofococo moutrasquestõesouedificu ltas (,871**)		
	Q_410Souintuitivoaodecid iredácerto (,755*)		
M_Buscadeconhecimento M	M_Capacidadedelidarcom asdificuldadesM(1,000**)		
	F_cuidadocomoscustosF (1,000**)		
	M_FoconosresultadosM (1,000**)		
	M_Transparêncianasemoç õesM (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(1,000**)		
	Q_31Pensamentomachista noagronegócio(1,000**)		
	Q_46Seuerrarvoume culpa rmuito (1,000**)		
	Q_48Gostodedecidirprefir oadireçãooqueaburocraci a (1,000**)		
	Q_410Souintuitivoaodecid iredácerto (1,000**)		
	Q_411Soumuitoorganiza do (1,000**)		
F_BuscadeconhecimentoF	M_FoconosresultadosM (- 1,000**)		
	Q_47Mulherpodesergrand eempresárianoagronegócio (,771*)		
	Q_48Gostodedecidirprefir oadireçãooqueaburocraci a (,798**)		
M_BuscadeinovaçõesM	F_Capacidadedelidarcoma sdificuldadesF(1,000**)		
	F_AssistencialismoF(1,00 0**)		
	M_Capacidadeoperacional M (1,000**)		
	M_cuidadocomoscustosM		

	(1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(,932**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (-1,000**)		
	M_Capacidadederealizarvá riascoisasaomesmotempo M (1,000**)		
	Q_35Mulhersepreocupaco moqueosoutrosvãopensar (,692*)		
	Q_411Soumuitoorganizado (,794*)		
	Q_412Gostariadeterumam ulhercomosócia (-,735*)		
F_BuscadeinovaçõesF	M_Graudeobjetividade (-1,000**)		
	F_FoconosresultadosF (-1,000**)		
M_CriatividadeHabilidade deliderançaM	F_AssistencialismoF (,802*)		
	M_cuidadocomoscustosM (1,000**)		
	M_Transparêncianasemoç õesM (1,000**)		
	M_Buscadeconhecimento M (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (,932**)		
	F_Capacidadedesuportarf rustraçõesF (1,000**)		
	F_EstabilidadeemocionalF (-1,000**)		
	M_Capacidadederealizarvá riascoisasaomesmotempo M (1,000**)		
	Q_49Mulherperdeofococo moutrasquestõesodificu ltas (,740**)		
	Q_411Soumuitoorganizado (,721**)		
F_CriatividadeHabilidade deliderançaF	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	M_Relaçãocomoscolabora doresM (1,000**)		
	F_Relaçãocomoscolabora oresF (-1,000**)		
	Q_34Mulhertemainteligên ciacomoferramenta (,826*)		
	Q_49Mulherperdeofococo moutrasquestõesodificu ltas(-,906*)		
	Q_410Souintuitivoaodecid iredácerto (-,874*)		
	Q_411Soumuitoorganizado (,826*)		
M_Capacidadedesuportarf rustraçõesM	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	M_cuidadocomoscustosM (,822*)		
	F_FoconosresultadosF (1,000**)		

	M_RusticidadeM (,514*)		
	F_SutilezaF (,551*)		
	Q_32Mulherusamodelosmasculinos (,475*)		
	Q_Q_41Agronegóciocomo mundomasculino (-,471*)		
	Q_48Gostodedecidirpreferir oadireçãooqueaburocracia (,566**)		
	Q7b (,584*)		
F_CapacidadesesupportarfrustraçõesF	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	F_IntuiçãoF (1,000**)		
	M_FoconosresultadosM (-1,000**)		
	M_RelaçãoocomoscolaboradoresM (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(1,000**)		
	M_Estabilidadeemocional M(1,000**)		
M_Estabilidadeemocional M	F_CapacidadeselidarcomsdificuldadesF (-1,000**)		
			M_Visãoestratégica M (,496*)
	F_CapacidadesesupportarfrustraçõesF (1,000**)		
	F_PreocupaçãocomodetalheF (,485*)		
	Q_48Gostodedecidirpreferir oadireçãooqueaburocracia(,463*)		
F_EstabilidadeemocionalF	M_Graudeobjetividade(1,000**)		
	M_EstilodeadmMaisautoritárioM (1,000**)		
	M_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesM (-1,000**)		
	F_FlexibilidadenasmudançasdedecisõesF (-1,000**)		
	M_CapacidadeselidarcomsdificuldadesM(1,000**)		
	F_CapacidadeselidarcomsdificuldadesF (-1,000**)		
	M_VisãoestratégicaM (-1,000**)		
	M_TransparênciasemoçõesM (-1,000**)		
	F_TransparênciasemoçõesF (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (-1,000**)		
	F_BuscadeinovaçõesF (-1,000**)		
F_PreocupaçãocomodetalheF	M_Buscadeconhecimento M(1,000**)		
			M_EstabilidadeemocionalM (,485*)
		F_SutilezaF (,507*)	

			Q_37Mulhernãovaidi retoapontoFazrodeios (,442*)
M_CapacidadederealizarváriascoisasaoesmotempoM	F_IntuiçãoF (1,000**)		
	F_cuidadocomoscustosF (-1,000**)		
	M_FoconosresultadosM (1,000**)		
	M_TransparêncianasemoçõesM (1,000**)		
	M_BuscadeconhecimentoM (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM (1,000**)		
F_CapacidadederealizarváriascoisasaoesmotempoF	M_AssistencialismoM (1,000**)		
	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
			Q_44Confortávelemdividirasdecisõescomumasóciamulher (,455*)
			Q_46Seeuerrarvoume culparmuito (-,418*)
			Q_73Homemeomulhernaadmissãodoplaneta (-,472*)
M_CapacidadedepassarsegurançaafornecedoreseclientesM	F_GraudeobjetividadeF (1,000**)		
	M_TransparêncianasemoçõesM (1,000**)		
	M_RelaçãocomoscolaboradoresM (1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (1,000**)		
	Q_313Ainteligêncianãotemsexo (-,733*)		
	Q_49Mulherperdeofococomoutrasquestõesodificuldades (,739**)		
M_RusticidadeM	M_EstilodeadmMaisautoritárioM (,673**)		
			F_TransparêncianasemoçõesF (,476*)
		M_CapacidadedesuportarfrustraçõesM (,514*)	
		F_SutilezaF (,570**)	
			Q_314MulhermaisintuitivaHomemmaisçãõ (,392*)
			Q_48Gostodedecidirp refiroadireçãoodoquea burocracia(,447*)
F_SutilezaF	F_GraudeobjetividadeF (1,000**)		
		F_TransparêncianasemoçõesF (,565**)	

	M_Buscadeconhecimento M (1,000**)		
		M_Capacidadesesupor- ta rfrustraçõesM(,551*)	
		F_Preocupaçãocomoeta- lheF (,507*)	
		M_RusticidadeM(,570**)	
			Q_35Mulhersepreocu- pacomoqueosoutrosv- ãopensar(,398*)
Q_31Pensamentomachista noagronegócio	M_AssistencialismoM (-,913*)		
	M_Capacidadeoperacional M (-,717**)		
	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	M_Buscadeconhecimento M (-1,000**)		
			Q_34Mulhertemainte- ligênciacomoferrame- nta (-,401*)
			Q_311Amulherassum- eopoderquandolheéi- mposto (,483**)
			Q_316Agronegóciosm- aisbemsucedidocom maismulheres(,599**)
			Q_43Tenhomedodeer- ra (,418*)
			Q_49Mulherperdeof- ococomoutrasquestões oquedificultas (,428*)
		Q_71Mulherapenasaca- pacidadeexeratividade sdoméstic(,579**)	
			Q7b (-,441*)
Q_32Mulherusamodulosm asculinos	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
			M_Capacidadesesup- ortarfrustraçõesM (,475*)
			Q_33Mulhertemasens- ualidadecomoferrame- nta (,375*)
		Q_39Diantedosexoopos- toamulhermantémofon- oproposto (,546**)	
			Q6 (-,363*)
Q_33Mulhertemasensuali- dadecomoferramenta	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	M_Relaçãocomoscolabora- doresM (-,770*)		
			Q_32Mulherusamode- losmasculinos(,375*)
		Q_310Diantedosexoopos- toohomemnãoantémof- oonopropos(,531**)	
			Q_72Mulhertemmed- odeassumiroagronegó- cio(,400*)

Q_34Mulher tem inteligência como ferramenta			
			M_Estilo de adm Mais autoritário M (-,457*)
	F_Assistencialismo F(,602*)		
		M_Visão estratégica M(,462*)	
	F_Capacidade operacional F(-1,000**)		
		M_Foconos resultados M(-,582*)	
		F_Relação com colaboradores F(-,751*)	
		F_Criatividade e Habilidade de liderança F(,826*)	
			Q_31 Pensamento agrícola histano agronegócio (-,401*)
			Q_39 Diante do sexo oposto a mulher mantém o foconoproposto(,364*)
		Q_311 A mulher assume o poder quando lhe é imposto (-,522**)	
			Q_49 Mulher perde o foconoproposto em outras questões de dificuldade (-,499**)
			Q_71 Mulher apenas a capacidade de exercer atividades domésticas (-,368*)
Q_35 Mulher se preocupa com o que os outros vão pensar	M_Flexibilidade nas mudanças de decisões M(,703*)		
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		
	M_Busca de inovações M(,692*)		
			F_Sutileza F(,398*)
	Q_36 Mulher é direta Sem rodeios (-,387*)		
	Q_39 Diante do sexo oposto a mulher mantém o foconoproposto (-,463**)		
Q_36 Mulher é direta Sem rodeios			
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		
			Q_35 Mulher se preocupa com o que os outros vão pensar (-,387*)
	Q_37 Mulher não vai direto ao ponto Faz rodeios (-,703**)		
		Q_311 A mulher assume o poder quando lhe é imposto (-,420*)	
Q_37 Mulher não vai direto ao ponto Faz rodeios	F_Capacidade de lidar com as dificuldades F(-1,000**)		
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		

	F_Preocupação com detalhes F(,442*)		
	Q_36 Mulher direta Sem rotas (-,703**)		
	Q_72 Mulher tem medo de assumir o agronegócio(,410*)		
Q_38 Mulher não assume o poder por medo de fracassar	M_Flexibilidade nas mudanças de decisões M(,705*)		
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		
	Q_311 A mulher assume o poder quando lhe é imposto (-,616**)		
			Q_315 Homem e mulher se completam nos negócios(-,377*)
			Q_46 Se eu errar vou me culpar muito (-,392*)
			Q_49 Mulher perde o foco com outras questões ou dificuldades(,370*)
Q_39 Diante do sexo oposto a mulher mantém o foco no trabalho	idade(,428*)		
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		
		Q_32 Mulher usa modelos masculinos(,546**)	
			Q_34 Mulher tem inteligência como ferramenta(,364*)
			Q_35 Mulher se preocupa com o que os outros vão pensar(,463**)
			Q_312 A mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece(-,408*)
			Q_47 Mulher pode ser gerante de empresa no agronegócio(,441*)
			Q_73 Homem e mulher não admitem o plano (-,392*)
Q_310 Diante do sexo oposto o homem não mantém o foco no trabalho	M_Flexibilidade nas mudanças de decisões M(,659*)		
	F_Capacidade operacional F(1,000**)		
	F_Transparência nas emoções F(-,587**)		
		Q_33 Mulher tem sensualidade como ferramenta(,531**)	
Q_311 A mulher assume o poder quando lhe é imposto		F_Assistencialismo F(-,545*)	
	(F_Capacidade operacional F1,000**)		Q_31 Pensamento machista no agronegócio(,483**)
		Q_34 Mulher tem inteligência como ferramenta(-,522**)	
			Q_36 Mulher direta S

			em rodeios (-,420*)
	Q_38 Mulher não assume o papel de chefe de família (,616**)		
			Q_312 Mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece (,386*)
		Q_42 Mulheres sabem pouco sobre administração de negócios (,545**)	
			Q_48 Gosto de decidir o rumo da direção da empresa burocrática (,424*)
			Q_49 Mulher perde o foco com outras questões que dificultam (,407*)
			Q_71 Mulher apenas incapaz de exercer atividades domésticas (,487**)
			Q_72 Mulher tem medo de assumir o negócio (,478**)
			Q7b (-,395*)
Q_312 Mulher aceita passivamente a resistência que o homem oferece			
	F_Capacidade operacional F (1,000**)		
			Q_39 Diante do sexo oposto a mulher mantém o foco no proposto (-,408*)
			Q_311 Mulher assume o poder quando lhe é proposto (,386*)
Q_314 Mulher mais intuitiva que o homem na tomada de decisão	F_Flexibilidade nas mudanças de decisões F (,683*)		
			M_Rusticidade M (,392*)
			Q_315 Homem e mulher se completam nos negócios (,481**)
			Q_316 Agronegócios mais bem sucedidos com mais mulheres (,462*)
			Q_43 Tenha medo de errar (,363*)
			Q_44 Confortável em lidar com decisões com a sócia mulher (,404*)
Q_315 Homem e mulher se completam nos negócios	Q_38 Mulher não assume o papel de chefe de família (-,377*)		
			Q_314 Mulher mais intuitiva que o homem na tomada de decisão (,481**)
Q_316 Agronegócios mais bem sucedidos com mais mulheres	M_Assistencialismo M (-,889*)		

		Q_31Pensamentomachistanoagronegocio(,599**)	
			Q_314MulhermaisintuitivaHomemmaisaçã o(,462*)
			Q_44Confortávelemdividirasdecisõescomumasóciamulher(,363*)
			Q_411Soumuitoorganizado(-,383*)
Q_Q_41Agronegóciocomomundomascuino	F_CapacidadeoperacionalF(1,000**)		
			M_CapacidadesesportarfrustraçõesM(-,471*)
		Q_42Mulheressabempoucosobreadministrarnegócios(,559**)	
		Q_43Tenhomedodeerra(,524**)	
			Q_45Opapeldemãemulherdificultaparaelaassumircargosde(,433*)
			Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegocio(,410*)
Q_42Mulheressabempoucosobreadministrarnegócios	F_CapacidadeoperacionalF(1,000**)		
		Q_311Amulherassumeopoderquandolheéimposto(,545**)	
		Q_Q_41Agronegóciocomomundomascuino(,559**)	
			Q_43Tenhomedodeerra(,419*)
			Q_49Mulherperdeofococomoutrasquestõesoquedificultas(,446*)
			Q_71Mulherapenasacapacidadesdeexerceratividadesdoméstic(,378*)
			Q_72Mulhertemmedodeassumiroagronegocio(,391*)
Q_43Tenhomedodeerra	M_AssistencialismoM(-,913*)		
	F_CapacidadeoperacionalF(-1,000**)		
		Q_31Pensamentomachistanoagronegocio(,418*)	
			Q_314MulhermaisintuitivaHomemmaisaçã o(,363*)
			Q_Q_41Agronegóciocomomundomascuino(,524**)
			Q_42Mulheressabempoucosobadministra

			negócios(,419*)
			Q_44Confortávelemd ividirasdecisõescomu masóciamulher(,598* *)
			Q_46Seeuerrarvoume culparmuito(,426*)
		Q_412Gostariadeteruma mulhercomosócia (,572**)	
Q_44Confortávelemdividi rasdecisõescomumasócia mulher	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
	M_cuidadocomosustosM (-,889**)		
			F_Transparêncianase moçõesF(,464*)
			F_Capacidadedereali zarváriascoisasaoes motempoF(,455*)
			Q_314Mulhermaisint uitivaHomemmaisaça o(,404*)
			Q_316Agronegóciosm aisbemsucedidocom maismulheres(,363*)
		Q_43Tenhomedodeerra (,598**)	
	Q_412Gostariadeterumam ulhercomosócia(,691**)		
Q_45Opapeldemãemulher dificultaparaelaassumircar g	M_AssistencialismoM (,968**)		
	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	M_Relaçãocomoscolabora doresM(,779*)		
	F_Relaçãocomoscolabora doresF(,889**)		
			Q_313Ainteligêncian ãotemsexo(-,478**)
			Q_Q_41Agronegocio comomundomasculin o(,433*)
			Q_49Mulherperdeof ococomoutrasquestões oquedific(,410*)
		Q_71Mulherapenasacapa cidadeexeratividade sd(,507**)	
Q_46Seeuerrarvoumeculp armuito	M_Buscadeconhecimento M(1,000**)		
			F_Capacidadedereali zarváriascoisasaoes motempoF(,418*)
			Q_38Mulhernãoassu meopoderpomedodef racassar(,392*)
			Q_43Tenhomedodeer ra(,426*)
Q_47Mulherpodesergrand	M_Buscadeconhecimento		

eempresárioagronegócio	M (1,000**)		
	M_cuidadocomoscustosM(-,816*)		
	F_BuscadeconhecimentoF(,771*)		
			Q_39Diantedosexoopostoamulhermantémofoconoproposto(,441*)
Q_48Gostodedecidirpreferir a direção do que a burocracia			M_EstilodeadmMaisautoritárioM(,407*)
	F_CapacidadeoperacionalF(1,000**)		
	F_FoconosresultadosF(,968**)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF(,846**)		
	M_BuscadeconhecimentoM(1,000**)		
	F_BuscadeconhecimentoF(,798**)		
		M_Capacidadesesuportar frustraçõesM(,566**)	
			M_EstabilidadeemocionalM(,463*)
			M_RusticidadeM(,447*)
			Q_311Amulherassumepoderquando lhe é imposto(,424*)
			Q_49Mulherperdeofococomoutrasquestõesoquedificultas(,407*)
			Q_410Souintuitivoao decidiredácerto(,379*)
Q_49Mulherperdeofococomoutrasquestõesoquedificultas		M_Graudeobjetividade(,506*)	
	F_CapacidadeoperacionalF(1,000**)		
	M_FoconosresultadosM(,702*)		
	F_RelaçãocomoscolaboradoresF(,871**)		
	M_CriatividadeHabilidade de liderançaM(,740**)		
	F_CriatividadeHabilidade de liderançaF(-,906*)		
	M_Capacidadedepassarsegurançaafornecedores e clientesM(,739**)		
			Q_31Pensamentomac histanoagronegócio(,428*)
			Q_34Mulher tem a inteligência como ferramenta(-,499**)
			Q_38Mulher não assume poder por medo de

			racassar,(370*)
			Q_311Amulherassum eopoderquandoheí mposto,(407*)
			Q_42Mulheressabem poucosobreadministra rnegócios,(446*)
			Q_45Opapeldemãem ulherdicultaparaela ssumircargosde(,410*)
			Q_48Gostodedecidirp refiroadireçãoodoquea burocracia (,407*)
			Q_410Souintuitivoa decidiredácerto(,442*)
			Q_71Mulherapenasac apacidadedeexercerat ividadesdoméstic(,46 3**)
Q_410Souintuitivoa decidiredácerto			idade (,450*)
			M_Graudeobjetividad e(,473*)
	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
	F_Relaçãoocomoscolaborad oresF(,755*)		
	M_Buscadeconhecimento M(-1,000**)		
	F_CriatividadeHabilidade eliderançaF (-,874*)		
			Q_48Gostodedecidirp refiroadireçãoodoquea burocracia (,379*)
			Q_49Mulherperdeof ococomoutrasquestões oquedificultas(,442*)
Q_411Soumuitoorganiza do			F_AssistencialismoF (,489*)
	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	M_cuidadocomoscustosM(, ,808*)		
	M_Buscadeconhecimento M(1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM(,7 94*)		
	M_CriatividadeHabilidade deliderançaM(,721**)		
	F_CriatividadeHabilidade eliderançaF (,826*)		
			Q_316Agronegóciom aisbemsucedidocom maismul (-,383*)
Q_412Gostariadeterumam ulhercomosócia	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
	M_BuscadeinovaçõesM (-		

	,735*)		
		Q_43Tenhomedodeerra (,572**)	
		Q_44Confortávelemdivi dirasdecisõescomumasóc iamulher(,691**)	
			Q7b (-,379*)
Q_71Mulherapenasacapac idadedeexerceratividadesd oméstic	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	F_FoconosresultadosF(- ,889*)		
		Q_31Pensamentomachist anoagronegócio (,579**)	
			Q_34Mulhertemainte ligênciacomoferrame nta(-,368*)
			Q_311Amulherassum eopoderquandolheéi mposto(,487**)
			Q_42Mulheressabem poucosobreadministra rnegócios(,378*)
		Q_45Opapeldemãemulhe rdificultaparaelaassumirc argosde(,507**)	
			Q_49Mulherperdeofoc ocomoutrasquestões oquedi (,463**)
			Q_72Mulhertemmed odeassumiroagronegó cio (,485**)
Q_72Mulhertemmedodeas sumiroagronegócio	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
			Q_33Mulheremasens ualidadecomoferrame nta (,400*)
			Q_37Mulhernãovaidi retoapontoFazrodeio s(,410*)
			Q_311Amulherassum eopoderquandolheéi mposto(,478**)
			Q_Q_41Agronegócio comomundomasculin o(,410*)
			Q_42Mulheressabem poucosobreadministra rnegócios(,391*)
			Q_72Mulhertemmed odeassumiroagronegó cio (,485**)
Q_73Homemeoumulherna admissão doplaneta		F_IntuiçãoF (-,503*)	
	F_CapacidadeoperacionalF (1,000**)		
	M_Relaçãocomoscolabora doresM (,837*)		
			F_Capacidadedereali zarváriascoisasao mes motempoF (-,472*)
			Q_39Diantedosexoop

			ostoamulhermantémo foconoproposto(- ,392*)
Q6		F_AssistencialismoF (,546*)	
	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
	M_Relaçãocomoscolabora doresM(,801*)		
			Q_32Mulherusamode losmasculinos (- ,363*)
Q7a			Idade (,367*)
			M_Visãoestratégica M (,444*)
	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
Q7b	M_Fexibilidadenasmutaç asdedecisõesM (-,753*)		
	F_CapacidadeoperacionalF (-1,000**)		
		M_Capacidadesesuporta rfrustraçõesM (,584*)	
			Q_31Pensamentomac histanoagronegocio (- ,441*)
			Q_311Amulherassum epoderquandolheéi mposto (-,395*)
			Q_412Gostariadeteru mamulhercomosócia(- ,379*)