



FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO MBA AGRONEGÓCIOS

GABRIELLA GONÇALVES TRINDADE SEGABINAZI

A INSERÇÃO DA MULHER NO AGRONEGÓCIO

Recanto Maestro, RS
2013

GABRIELLA GONÇALVES TRINDADE SEGABINAZI

A INSERÇÃO DA MULHER NO AGRONEGÓCIO

Projeto de pesquisa apresentado à Faculdade Antonio Meneghetti, como parte das exigências do Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Agronegócios, para a obtenção do título de Especialista em Agronegócios.

Orientadora: Dra. Estela Maris Giordani

Recanto Maestro
Julho, 2013

RESUMO

A presença da mulher na liderança dos negócios é uma realidade no Brasil e no mundo, no agronegócio essa situação não é diferente. O artigo apresenta um estudo sobre este tema, com objetivo de entender como se dá sua atuação, quais os valores que diferenciam em relação ao homem, quais os espaços a serem ocupados e perspectivas futuras, a pesquisa utilizada foi de abordagem qualitativa e as participantes foram 12 mulheres atuantes no setor em Alegrete-RS. Os resultados permitiram a identificação do perfil das participantes como mulheres maduras, a maioria casadas, com dois filhos, inseridas no Agronegócio através da família, com formação qualificada e atuantes em média há mais de 10 anos na agropecuária, desenvolvendo atividades na gestão e operação dos negócios; com espaço de liderança representativo e participantes das decisões estratégicas; acreditam que as mulheres vem ganhando este espaço por serem mais organizadas, objetivas e mais sensíveis que os homens, mas que ainda consideram o preconceito como sendo uma das principais barreiras a ser enfrentada. Também ficou demonstrado que as pesquisadas estão pré-dispostas a participarem de grupo de estudos para tratar de assuntos profissionais e de liderança feminina no Agronegócio, mostrando que há potencial a ser explorado, vindo ser um ponto de força para ocupação dos espaços existentes dentro do setor, que está em grande expansão.

Palavras-chave: Mulher; Liderança; Agronegócio

ABSTRACT

The women's presence in business leadership is a fact in Brazil and the world; in agribusiness this situation is not different. The article presents a study on this topic, in order to understand how is its performance, which values differ in relation to men, which are the spaces to be occupied and future perspectives, the research approach used was qualitative and the participants were 12 women working in the sector in Alegrete-RS. The results allowed the profile identification of the participants as mature women, mostly married, with two children, inserted in agribusiness through the family, with qualified training and active on average for over 10 years in agriculture, developing activities in the management and operation of business, with representative space leadership and participants of strategic decisions; they believe women are gaining this space for being more organized, objective and more sensitive than men, but still consider the prejudice as being one of the main barriers to be overcome. It was also demonstrated that interviewees are predisposed to participate in a Group of Studies to discuss professional issues and women's leadership in Agribusiness, showing that there is potential to be explored, becoming a point of strength to occupy the existing spaces within the sector, which is in great expansion.

Keywords: Women, Leadership, Agribusiness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 FEMINILIDADE E LIDERANÇA.....	6
3 A MULHER NO AGRONEGÓCIO.....	11
4 METODOLOGIA.....	13
5 O QUE PENSAM AS MULHERES SOBRE SUA PARTICIPAÇÃO NO AGRONEGÓCIO?.....	20
6 CONCLUSÃO.....	28
7 REFERÊNCIAS	30
APÊNDICE 1	34
APÊNDICE 2	32
APÊNDICE 3	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

A mulher pela sua constituição natural está se reposicionando e buscando o seu espaço para realização profissional, cada vez mais atua nas atividades ligadas a economia; no agronegócio não é diferente. A maior presença das mulheres nas lavouras, na produção de carne e leite, laboratórios de pesquisas agrícolas ou agroindústrias é uma consequência de mudanças no próprio agronegócio brasileiro, que está mais moderno, mais competitivo e menos dependente da mão de obra manual.

O agronegócio é um dos setores que vêm gerando dividendos no Brasil, o que atrai homens e mulheres na busca de uma melhor colocação profissional, mas as mulheres vêm ocupando fortemente estes espaços com competência, comprometimento e eficiência. Em Alegrete, um município predominantemente voltado a atividades econômicas ligadas ao agronegócio, mesmo sendo um município onde as raízes culturais e sociais são conservadoras, a força feminina surge como emergente através da sua atuação pontual em algumas empresas de sucesso do agronegócio.

Historicamente as mulheres somente ganhavam espaço no negócio após o falecimento do patriarca da família, quando tinham que assumir sem saber a real situação ou até mesmo nem assumiam, vendiam ou passavam diretamente ao filho homem, mas esta realidade está mudando. Estudar este movimento, determinando suas características, o perfil destas mulheres bem como sua forma de atuação, quais atividades exercem, o que pensam, quais os obstáculos que enfrentam, o que as levou a ocupar estes espaços até então dominados exclusivamente por homens é fundamental, pois percebe-se que é uma tendência contemporânea e que se melhor entendida poderá ser objeto de desenvolvimento de outras mulheres.

O objetivo desta pesquisa é fazer um diagnóstico da atuação das mulheres no Agronegócio, como ela ocorre, quais os valores que diferenciam em relação ao homem, quais os espaços a serem ocupados e as perspectivas futuras nesta área da economia, em Alegrete - RS.

Particularmente, tenho interesse como mulher, especialmente por atuar em várias atividades relacionadas ao agronegócio. Como Eng. Ambiental sou proprietária de uma empresa de consultoria que presta serviço à propriedades rurais, algumas já comandadas por mulheres, sendo proprietária e administradora de uma empresa rural voltada a produção de arroz e por exercer o cargo de diretora financeira da maior entidade de

representação dos arrozeiros de Alegrete, entre as maiores do estado, vejo que é necessário entender estas relações, pois cada vez mais a mulher se impõe como protagonista.

Alegrete é uma cidade de 77.653 habitantes, área de 7.803,954 km², maior município área territorial do estado do Rio Grande do Sul (IBGE, 2010), e tem como ponto força o cultivo do arroz, com rebanho pecuário de 635.231 bovinos, 258.735 ovinos (IBGE, 2011) e como produção de arroz está em quarto à nível de país, com área de cultivo na safra passada de 60.203 ha (IBGE, 2011). Com relação ao arroz, a entidade dos arrozeiros promove um importante evento de periodicidade anual com elevada conotação técnica, cultural e política, um evento de uma semana de duração, envolvendo mais de 4000 pessoas, a cada ano elege um tema atual e relevante para a atividade, sendo que para o evento de 2014 foi escolhido como tema: “Mulher, da gestão da casa ao campo”, logo gerando um ambiente muito positivo para este trabalho, que poderá inclusive servir de subsídio para o desenvolvimento de questões específicas dentro do tema maior.

Finalmente, conhecer em maior profundidade os elementos que caracterizam a ação daquelas mulheres atuantes hoje no agronegócio de Alegrete poderá servir para melhorar o ambiente, gerando interesse de outras mulheres na busca de ocupação e realização profissional nesta área, ainda, através da geração de informações facilitar a inserção da força feminina de forma mais objetiva e impactante neste ramo, resultando com isso, maior eficiência sobre as atividades, com impactos positivos sobre a economia do município.

O presente estudo aborda a temática da inserção da mulher no Agronegócio e o método proposto para auxiliar na busca do objetivo foi feito através de uma pesquisa qualitativa. Os meios de investigação foram pesquisa bibliográfica em relação ao tema e uma aplicação de questionário que possibilitará descrever a compreensão de como estão as mulheres no setor do Agronegócio em Alegrete - RS.

2 FEMINILIDADE E LIDERANÇA

Esta seção está organizada da seguinte forma: a primeira parte refere-se a aspectos relacionados a questão da feminilidade e liderança como força de natureza, bem como suas características, forças e fraquezas dentro do universo da existência, na segunda parte, aborda-se os aspectos da força da mulher atuante na esfera específica do agronegócio em termos de realidade brasileira, força de trabalho, espaços existentes já

ocupados e potencial a ser explorado, na perspectiva de diversos autores na área de ciências sociais e agronegócio.

No decorrer da história da sociedade foram estabelecidas as perspectivas sociais que abrangem a sociedade como um todo. Considerando essa realidade, estão relacionadas ao papel feminino e masculino, ou seja, da função do homem e da mulher na sociedade, porém com a evolução dos tempos, percebe-se um importante crescimento da evolução do papel da mulher em todos os aspectos, e trataremos da evolução do papel feminino nos aspectos relacionados à liderança.

Para Souza et.al. (2005 apud NUNES 2006) a disputa entre homens e mulheres por um espaço social vem desde o início do milênio, contudo a partir do século XX foi significativa a entrada feminina no mercado de trabalho e no exercício do poder formal, a fim de conquistar posições nos governos locais e nacionais, nas hierarquias religiosas, nas legislaturas e no sistema de justiça. E, o mais importante, trazendo novas contribuições ao exercício de poder.

Conforme Pereira et. al. (2008 *apud* REIS, 2011) uma das consequências da inclusão da mulher no mercado de trabalho foi a alteração do desenho dos arranjos familiares. Atualmente, as mulheres estão mais qualificadas para o trabalho, mais independentes economicamente e esta inserção interfere na decisão reprodutiva das mulheres.

Estes autores tratam da questão de gênero abordando estereótipos, espaço social, características intrínsecas orientadas para a sensibilidade e o resultado, bem como espaço disponível e uma certa discriminação referente a estes espaços, bem como com relação a própria valorização do ganho. Tais elementos são aspectos inerentes a realidade estudada neste trabalho pois mesmo em outros tempos, outras realidades sociais, econômicas e culturais, predominam as bases comportamentais e de valores da sociedade, é uma conquista que a mulher deve fazer, e que em outras realidades já está mais avançado, no entanto, é uma tendência real que vai acontecer no grau e velocidade coerentes com esta realidade local.

Com relação ao processo de redefinição do lugar e do papel da mulher na sociedade, Reis (2011) aponta três fatores: entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho remunerado, uso da pílula anticoncepcional e o impulso poderoso promovido pelas mulheres e por um movimento feminista multifacetado. E também aponta três realidades que ajudaram a entrada maciça da mulher no mercado de trabalho remunerado: a informatização, a integração em rede e a globalização da economia,

como também a segmentação da estrutura do mercado de trabalho por gênero; expansão da economia de serviços e maior flexibilização do mercado de trabalho. Analisando estes aspectos podemos relacionar à realidade das mulheres de Alegrete, pois aqui indiretamente impactam a realidade desta comunidade tais como: as questões culturais modernas que tratam do gênero, as transformações da economia, a informatização que abre um universo de acessos e mudança de mentalidade, a tecnologia aplicada no agronegócio (tende a aliviar o trabalho físico exigindo maior capacitação nas operações de trabalho como máquinas gabinadas e informatizadas, que permite a mulher operar sem maiores exposições físicas).

Nas relações de poder e de realização, a mulher tem em sua constituição física e psíquica elementos que a diferenciam do homem, por natureza e função. Contudo, devido a questões sociais geradas em base a uma cultura em que o homem detém na maioria das vezes o poder da situação, especialmente nas questões voltadas ao trabalho, gerou um pré-conceito histórico-cultural em relação a atuação da mulher a sua realização profissional. Tudo isso se dá especialmente porque a mulher não estabelece as regras do jogo, muitas vezes nem sabe exatamente qual seu real interesse, confunde a própria realização na ação com a busca de superioridade pelo poder, errando exatamente neste ponto, perdendo a objetividade.

A mulher tem uma vantagem sexual e física, mas têm enormes desvantagens sociais, econômicas, políticas e de poder. Muitos entendem a luta de classe, mas esquecem de entender isso na própria mulher. Quando falo com as mulheres, digo-lhes que se quiserem comandar, devem procurar estabelecer os critérios - se possíveis - dos interesses recíprocos. Ao invés disso, muitas erram porque fazem imperialismo fálico (MENEGETTI, 2009, p. 126).

Quando analisa-se Meneghetti e se correlaciona à realidade do universo do agronegócio de Alegrete, percebe-se que a inserção da mulher no ambiente do negócio se dá geralmente em relação à família e na sua maioria por consequência do matrimônio. E, analisando criticamente a posição das mulheres neste contexto percebe-se que de fato não há clareza com relação a objetividade do negócio, tudo se dá em primeiro lugar considerando questões da complementaridade biológica e social, no segundo momento se dão as relações profissionais. Portanto entender todos os aspectos citados se torna extremamente relevante pois gera compreensão sobre as passagens vencedoras para estas mulheres. Quando são tratados os aspectos de liderança, tem-se que considerar vários elementos que são comuns à figura do líder, independente de

gênero, pois a liderança é uma fenomenologia da inteligência superior, aquela primogenitura de intelecto e que é a garantia de todo o contexto histórico social.

Independente da área de atuação, para ter um bom desempenho profissional, todo ser humano necessita estar preparado tecnicamente e maduro psicologicamente. Levando em consideração a mulher percebe-se que existe uma lacuna a ser preenchida na área de formação, bem como uma ansiedade por parte destas, pois em muitos casos a mulher enfrenta barreiras ambientais e principalmente internas para se lançarem no mercado de trabalho, especialmente como líderes dos processos.

Machado et al. (2003) afirmam a necessidade de uma formação idêntica pessoal muito mais firme na mulher empreendedora, de forma a possibilitar-lhe exercer sua escolha como dona do próprio negócio. Através de seu estudo, os autores salientam que as próprias mulheres são extremamente exigentes com elas mesmas. Por essa razão, têm alto nível de envolvimento emocional com seu trabalho e exercem a multiplicidade de papéis que são obrigadas a desempenhar.

Segundo Welch (2005), é preponderante que os traços de personalidade, comportamentos e situações sejam convergentes no sentido da procura constante, pelo líder, do aperfeiçoamento da equipe. Destaca-se os seguintes traços: a condição de se colocar no lugar dos outros; a conquista constante de confiança com o exercício da transparência; a capacidade de dizer não quando necessário; o incentivo ao risco; e a busca de respostas por meio de ações.

Robbins (2001) observa, a respeito de diferenças de estilo de liderança entre homens e mulheres, que as mulheres tendem a exercer um estilo mais democrático de liderança, focado nas pessoas, enquanto os homens adotam um estilo mais diretivo, centrado nas tarefas. No entanto, o próprio Robbins aponta que, muitas vezes na prática, essas diferenças de estilos não se identificam com o sexo do líder. Uma das causas apontadas pelo autor para o fato é a seleção efetuada pelas organizações na escolha das pessoas que irão ocupar cargos de liderança, cuja capacitação e traços gerenciais são comuns, independente do sexo. O autor chama a atenção para a tendência das empresas atuais de incentivarem o trabalho em equipe, de agirem com flexibilidade e de estimularem o compartilhamento de dados e decisões. Ou seja, as empresas atuais desejam gerentes e líderes que escutem e incentivem seus funcionários, motivando-os e apoiando-os. Esse estilo de liderança é praticado de forma muito mais natural pelo gênero feminino do que pelo gênero masculino.

Gray (1992) apud Nunes (2006) afirma que aspectos intrínsecos ao universo feminino estão associados a um modelo feminino de empreendedorismo: a mulher é mais orientada para o relacionamento interpessoal; aplica de forma seletiva e intensa o modelo intuitivo; é atenta as necessidades alheias; vê a oferta de auxílio como uma atitude comum, e não como um sinal de fracasso e incompetência; e percebe os conselhos e sugestões como atos corriqueiros e bem-vindos. Além disso, considera que a arte de ouvir é uma característica eminentemente feminina. Percebe-se assim a necessidade de examinar melhor o estilo de liderança da mulher empreendedora, para que se possa entender como a mulher conduz seu próprio negócio e para que se possa identificar quais elementos característicos do gênero feminino estão presentes no exercício de liderança dessas mulheres.

Ainda levando em conta os aspectos do universo feminino relacionados a liderança, Meneghetti (2013) afirma:

A mulher líder não responde a uma tipologia fisiológica, é um corpo que traz consigo uma inteligência ordenada. Essa inteligência ordenada e superior carrega também harmonia no modo de vestir, de impostar o corpo, de gerir a palavra, as mãos, os olhos, os cabelos. (p. 293).

A afirmação de Meneghetti revela que os aspectos de liderança da mulher estão relacionados na própria inteligência, que por natureza imprime uma harmonia superior que é refletida através de uma resposta eficiente as questões da vida.

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

No contexto do empreendedorismo feminino, encontra-se presentes vestígios das barreiras legais que, durante anos, funcionam como empecilhos ao processo de empreender da mulher, e cuja herança permanece culturalmente enraizada. Por exemplo, as mulheres sempre foram marginalmente colocadas em posição inferior à dos homens na estrutura e análise de contratos. Ser casada era uma indicação inequívoca de dependência do marido; o sistema legal em conjunto com a estrutura comunitária comercial majoritariamente masculinizada, tornavam ainda mais rígidos os papéis estereotipados de diferenciação de gênero. Como consequência prática, há o reforço do conceito vigente da mulher frágil e dependente de proteção masculina, que desfavorece a ação empreendedora da mulher (WILKENS, 1989 apud NUNES, 2006).

Nos aspectos de liderança, também não se pode negar a realidade dos estudos aqui trazidos, no entanto, tomando por base os indicativos de que a mulher pode ser superior por possuir características mais acentuadas como maior sensibilidade, capacidade de organização, orientação para o relacionamento interpessoal e especialmente a sensibilidade a colher a realidade do ambiente e dos fatos pelo processo intuitivo, faz da mulher uma aliada extremamente valiosa para potencializar os negócios quando ocupa os espaços de comando, que mais uma vez, transportando para realidade local, nos casos que as mulheres já operam nesta ordem, os resultados são contundentes.

O líder, para Meneghetti (2008), é aquele que através do próprio egoísmo, ou seja, ao realizar e construir o melhor para si mesmo, realiza também o interesse público, social, estimula a sociedade, a revitaliza e impõe uma dialética de crescimento e progresso. É um criativo no sentido que produz evolução e funcionalidade futura, é capaz de propor novos 17 modelos de sociedade, de soluções, de perspectivas. “O ser humano, em virtude da sua inteligência, tem a possibilidade de criar enquanto pode posicionar novidade de ser com intrínseco valor de novidade de vida, de coisas” (MENEGETTI, 2002, p. 323).

Um líder eficaz, mais do que uma atenção constante aos movimentos do mercado que possam afetar ou exercer influência sobre seu negócio, deve possuir uma dedicação diária ao desenvolvimento também do seu grupo de trabalho, pois um líder produz progresso para além de si mesmo, produz para todos no seu contexto (MENEGETTI, 2008). Quanto mais funcional e ajustado for seu grupo de trabalho, mais efetiva será a ação do líder e, conseqüentemente, os resultados do negócio.

3 A MULHER NO AGRONEGÓCIO

O Brasil, por se tratar de um país de grande amplitude territorial, desde seu descobrimento teve como base da sua economia, em primeiro plano o extrativismo vegetal, seguindo em frente pela via da atividade produtiva. Conforme Furtado (2002), na América, os espanhóis e portugueses executaram a obra da conquista com extrema violência e sem economia da pólvora. Mas os primitivos habitantes do continente deixaram algo a mais que sua descendência e as ruínas de grandes civilizações para lembrá-los. Do antigo patrimônio ameríndio ficou, sobretudo, um precioso legado de variedades vegetais, domesticadas ao longo de milhares de anos de paciente trabalho de seleção. O milho, a batata e a mandioca, entre outros itens, cultivados hoje em grande parte do plante, representam apenas parte desta herança notável.

Também pondera o autor que a cerca de 10.000 anos, o homem começou a domesticar animais e plantas. Foi uma reviravolta em suas relações com o ambiente, pois libertou-o das incertezas da vida nômade, dependente dos alimentos obtidos por meio da caça, da pesca e da coleta. As técnicas agropecuárias sofreram desenvolvimento constante. No princípio a evolução foi lenta, acelerando-se a partir do Século XVIII. Atualmente, a agropecuária se apóia nas máquinas e nos recursos da química e da biotecnologia para elevar de forma exponencial a produtividade da terra e do trabalho.

Discute-se muito uma tradução para Agrobusiness, e várias propostas já surgiram: agronegócio, complexo agroindustrial, sistema agroindustrial e outras. O que importa é o conceito- o termo agrobusiness está bem aceito no mundo todo-e, este mostra que nosso agrobusiness é o maior negócio do Brasil: vale 25% do total da produção nacional, gera 37% de todos os empregos e responde por 40% das exportações, sendo o único setor superavitário, responsável mesmo pela salvação da nossa balança comercial. E ainda mais: o produtor rural Brasileiro, seja agricultor, seja pecuarista, seja reflorestador, é um conservacionista nato. (RODRIGUES, 2002, sp.).

É neste ambiente que está inserida a figura da mulher, em todas as etapas da história, especialmente aquela que se refere ao patrimônio ameríndio, em que se sabe que nas comunidades indígenas, a força de trabalho agrícola era composta basicamente pela força feminina. Atualmente a mulher está expandindo as fronteiras da função doméstica, ocupando espaços até então, exclusivos da figura do homem. Ela ocupa espaço na área operacional, pesquisa, gestão, enfim, em praticamente todas as etapas que envolvem o agronegócio.

Para Rodrigues (2010) ¹, o agronegócio brasileiro tem motivos de sobra para comemorar, pois na presidência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) tem-se, pela primeira vez na história, uma mulher lúcida, lutadora, corajosa, determinada, defensora incondicional da agropecuária brasileira, a senadora Kátia Abreu. Com sua história construída na batalha permanente em favor do campo, essa mulher vem marcando sua trajetória com os mesmos valores que a trouxeram à presidência da mais importante organização de agricultores e pecuaristas do Brasil, assim como outras líderes.

Outro exemplo de protagonismo feminino que se pode verificar é de Alice Ferreira, ex-presidente da Associação Brasileira de Criadores de Nelore. Ela fez um trabalho exemplar em sua passagem pela entidade, sobretudo porque marcada por

¹ Texto de Roberto Rodrigues Apostila Curso Com Licença Vou à Luta, SENAR (2010). Curso desenvolvido para Mulheres Rurais.

dificuldades de toda ordem para o setor. Dona Lia Souza Dias, outro exemplo, presidiu a Organização dos Plantadores de Cana do Estado de São Paulo (ORPLANA) na desigual disputa com usineiros: Goliás enfrentou David com galhardia. E ainda tem-se Bia Martins Costa, do Planeta Orgânico. Aliás, é bom lembrar que conforme o Censo Agropecuário 2006, 13,7% dos estabelecimentos da agricultura familiar eram dirigidos por mulheres.

Em Alegrete, a figura da mulher a exemplo da história, sempre esteve ao lado do homem, e a mais de 100 anos, especificamente na atividade do arroz que foi desenvolvido principalmente por imigrantes de forma anônima perante a economia, manteve-se em segundo plano. No entanto, especialmente nos últimos dez anos, cada vez mais vem se destacando o seu protagonismo, mulheres que marcaram presença nas ações de movimentos políticos em prol da defesa da atividade econômica. Esse protagonismo está sendo exercido também nos espaços associativos e, mais recentemente algumas mulheres já estão a frente dos negócios, tanto de arroz como também de outras atividades classificadas dentro de atividades do agronegócio a exemplo da pecuária de corte, pecuária de leite a agroindústria.

4 METODOLOGIA

Trata-se uma pesquisa qualitativa na qual é realizada uma exploração dos dados à campo e posteriormente se faz a descrição de dados obtidas por meio da aplicação de questionário que permitiu compreender como algumas mulheres que trabalham com o setor do agronegócio do município de Alegrete - RS percebem a liderança feminina no Agronegócio.

O procedimento de coleta de dados foi a elaboração de um questionário próprio para atender aos objetivos da pesquisa, com perguntas abertas e fechadas. O questionário foi enviado por meio de correio eletrônico. Foram enviados 19 questionários, onde desses 12 foram respondidos e considerados válidos.

Após a aplicação de todos os questionários, foi desenvolvida a análise dos resultados obtidos. O perfil das empreendedoras da amostra foi identificado a partir de elementos como idade, estado civil, número de filhos, formação, área de atuação no agronegócio, tempo de atuação, número de colaboradores, rendimento bruto das propriedades e frequência de estada na propriedade, foram organizados e consolidados

em uma planilha a qual serviu como base para elaboração dos gráficos abaixo, onde os dados pessoais podem ser descritos da seguinte forma:

A amostra foi constituída por 12 mulheres, empresárias do agronegócio do município de Alegrete, a partir dos 35 anos de idade.

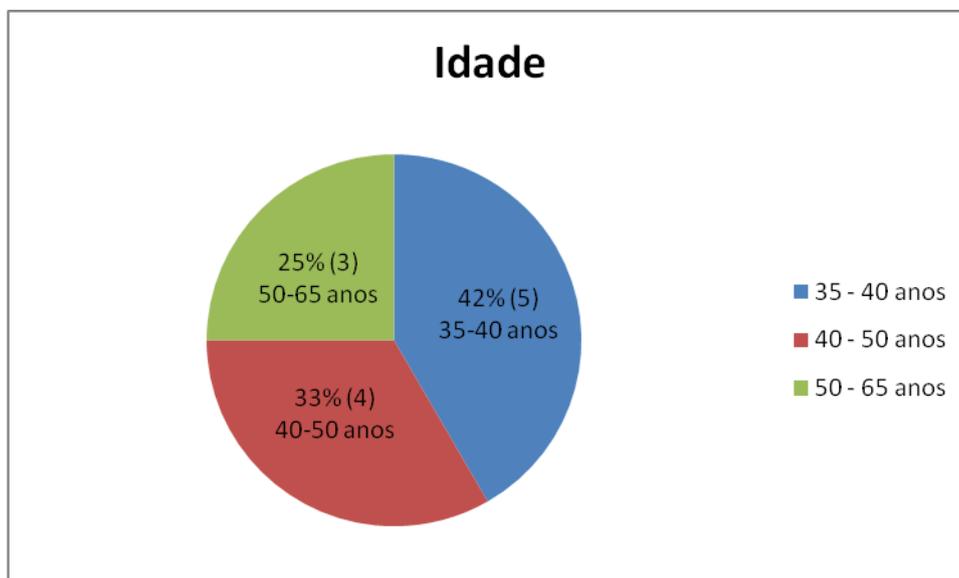


Gráfico 1 - Idade

Nota-se em relação aos dados pessoais que houve uma concentração maior de mulheres entre 35 a 40 anos totalizando 42% da amostra, seguido de 33% entre 40 a 50 anos e de 25% de 50 a 65 anos. O perfil das entrevistadas se define em um quadro de mulheres maduras que acumulam experiências de vida pessoal e profissional, pois relacionando ao ano de atuação a maioria possui mais de 10 anos de vida profissional.

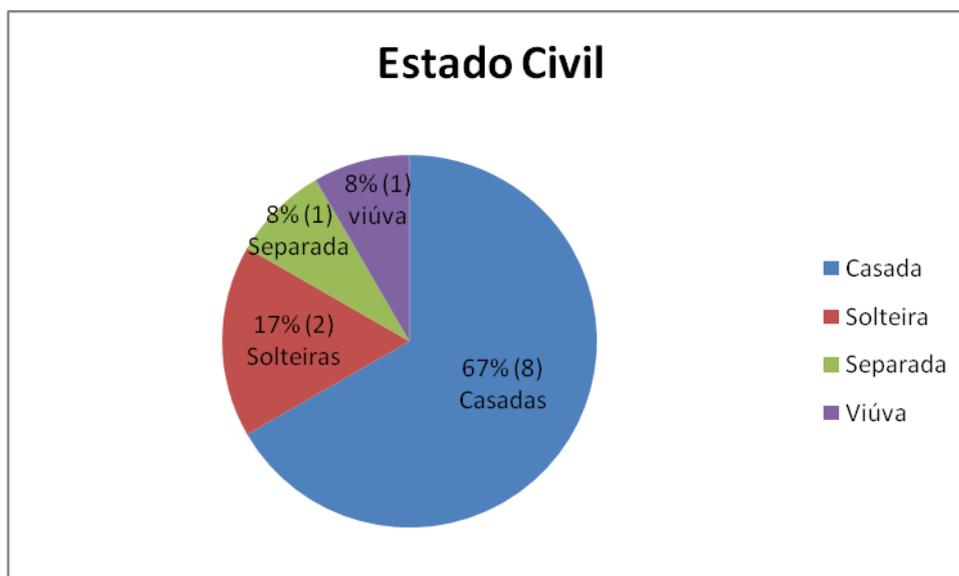


Gráfico 2 – Estado Civil

Em relação ao estado civil a maior prevalência foi de casadas que representaram 67% da amostra. Seguido das solteiras que representaram 17%, o que reflete a realidade social da região, e da atividade econômica, que tem por característica a presença do homem como gerador e pioneiro do negócio e a inserção da mulher pela vias do matrimônio.

Sandberg (2013), acredita que o passo profissional mais importante na vida de uma mulher é decidir se terá um companheiro para a vida e quem será ele, considerando que as mulheres que ocupam posição de liderança e escolhem ter um companheiro. Este deve dar apoio total à sua carreira, ao contrário da ideia tão difundida que apenas mulheres solteiras conseguem chegar ao topo, há estudos que mostram que a maioria das líderes bem sucedidas, tem um companheiro. Cabe ressaltar que as mulheres bem-sucedidas tem a personalidade formada e quando passam por alguma situação de conflito familiar, conseguem filtrar para que não afete a vida profissional.



Gráfico 3 – Número de filhos

O número de filhos que mais predominou na amostra foi de 2, o que representou 42%, sendo que 84% da amostra representa a realidade até dois filhos, o que reflete a realidade social atual da região e do país.

A atuação da mulher no campo também é um exercício de conciliação profissional e pessoal. Elas geralmente trabalham diretamente com membros da família,

precisam aprender a separar as emoções das cobranças profissionais. Para assim para dar certo. Caso contrário, a relação entre trabalho e família estaria comprometida.

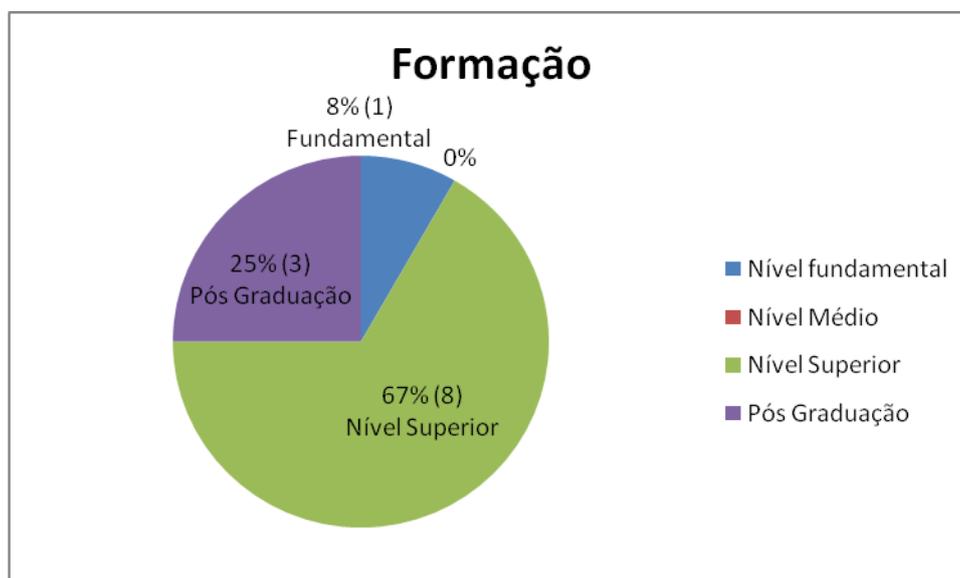


Gráfico 4 – Formação

Quanto a formação houve uma prevalência de 67% das participantes com nível superior, seguidas de 25% com pós graduação. Tais porcentagens foram as mais representativas pelo fato de não ter nenhuma participante com nível médio somente a porcentagem de nível fundamental representou 8%.

As mulheres têm buscado cada vez mais profissionalização, desde a formação acadêmica, até à educação especializada, mestrados, doutorados ou cursos de conhecimento aplicado, como exemplo de muitas mulheres que já se destacam e assumem posições importantes no campo ou na cidade, pois estudam e se preparam muito mais e melhor.

Tal indicativo reforça o comportamento que essa mulher empreendedora irá adotar no exercício da liderança em sua empresa, uma vez que sua formação salienta e reforça as relações pessoais, o modelo de motivação e o desempenho coletivo, que são características claramente identificadas no modelo de liderança feminino. (ROBBINS, 2001 *apud* NUNES, 2006).

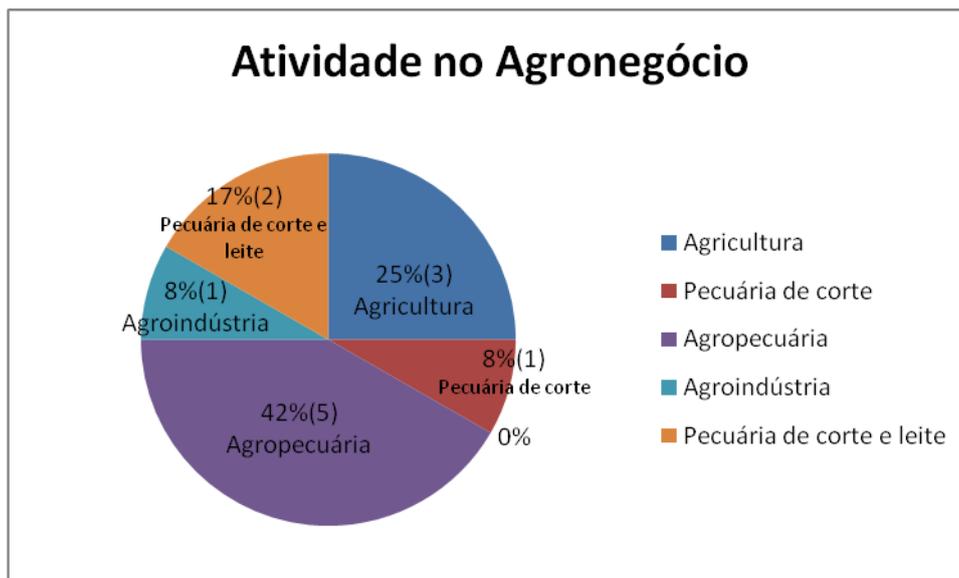


Gráfico 5 – Atividade das entrevistadas no Agronegócio

Na área de atuação do agronegócio, resultou que 42% atuam na agropecuária, 25% agricultura e 17% pecuária de corte e leite, o que demonstra que existe a diversidade de produção nas propriedades das entrevistadas, o que é uma realidade no agronegócio do país. Apesar de sempre ter tido presença destacada no mercado internacional de produtos agropecuários, foi quando começou a diversificar sua pauta que o Brasil se firmou como grande exportador.

Segundo representante regional da Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO), Graziano (2009), “O modelo brasileiro é muito inovador. Não há mais um setor exportador, como era na época do café e nos ciclos anteriores, da borracha, da pecuária, hoje o Brasil exporta produtos de todo tipo, do mel de abelha do Piauí à soja do Paraná. O setor não é mais um enclave, é parte das cadeias produtivas.” (BBC Brasil, 2013).

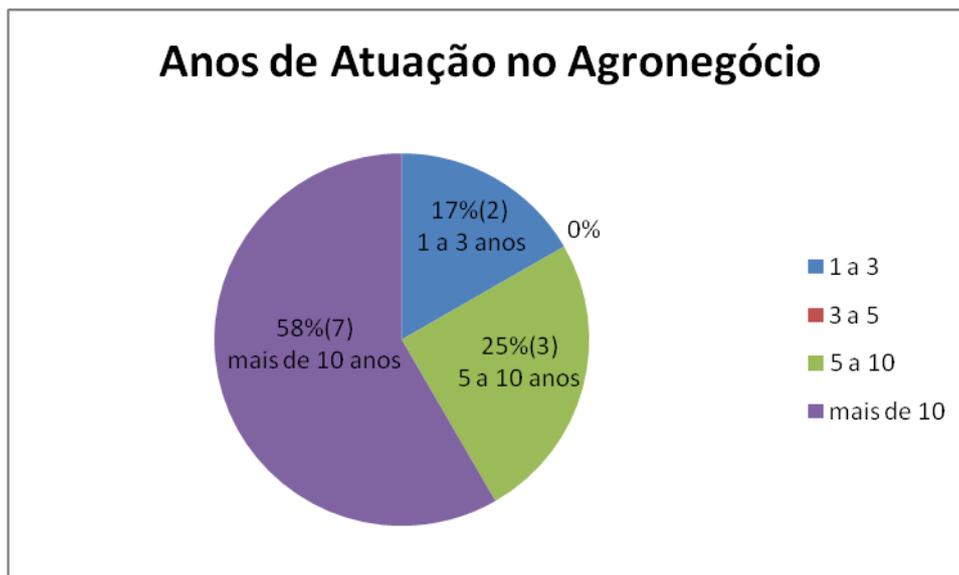


Gráfico 6 – Anos de Atuação

Quanto ao tempo de atuação no agronegócio, 58% respondeu que atuam a mais de 10 anos, seguido de 25% que atuam entre 5 e 10 anos, mostrando que a grande maioria das entrevistadas exercem suas atividades de forma madura e com conhecimento do negócio.

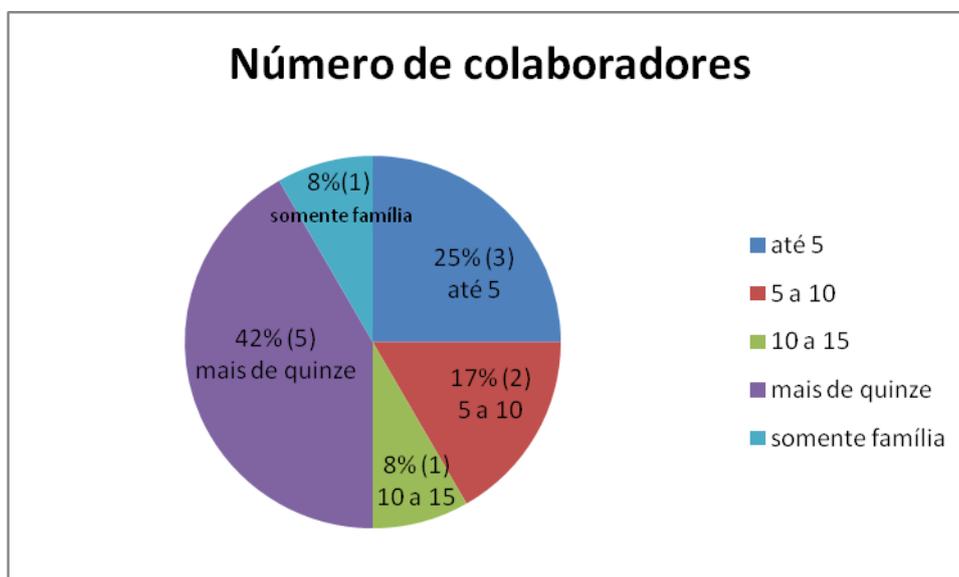


Gráfico 7 – Número de colaboradores

Quanto ao número de colaboradores que as participantes possuem em seus negócios, 42% possuem mais de 15 colaboradores, seguidos de 25% da amostra com até 5 colaboradores. Conforme o gráfico anterior da atividade do agronegócio e os dados de faturamento bruto, e base as demandas operacionais especialmente das atividades

agrícolas, há grande índice de ocupação de mão-de-obra, o que é claramente ilustrado no gráfico acima.

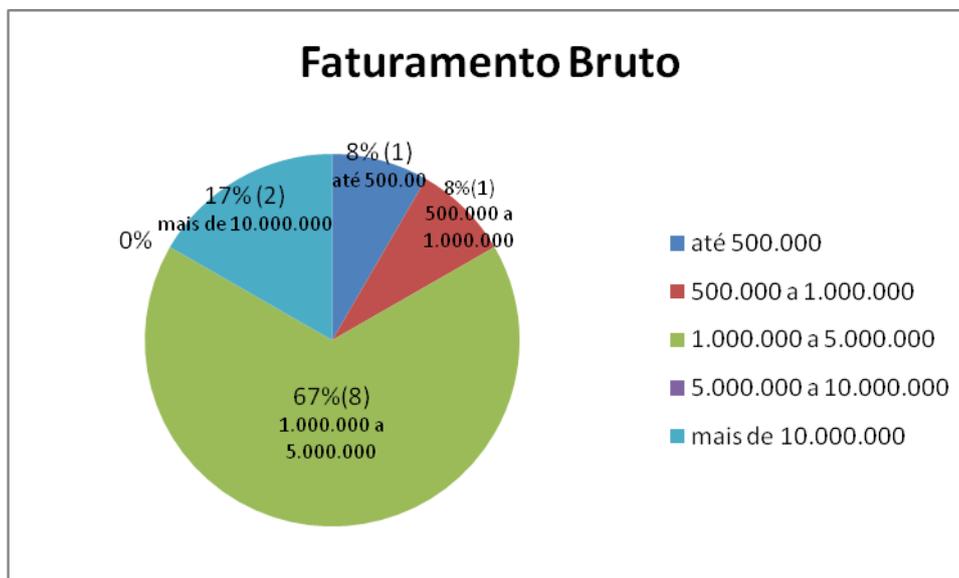


Gráfico 8 – Faturamento Bruto

Em relação ao Faturamento bruto das empresas das participantes, 62% possuem faturamento entre R\$1.000.00 a R\$ 5.000.000.

De acordo com Basso (2001), a participação do complexo agroindustrial alcança mais de 35% do PIB, o que evidencia o poder que esse setor exerce sobre a economia do país. Além de que é importante ressaltar que o Brasil apresenta grande potencial de crescimento para sua produção agrícola, pois conta com clima favorável; grandes extensões de áreas agricultáveis ainda não aproveitadas; disponibilidade de água; demanda mundial por alimentos em crescimento; e, acima de tudo, um grande potencial de aumento no consumo interno. É, portanto fundamental, para a formação das expectativas dos diversos agentes econômicos que atuam na economia brasileira, conhecer as principais restrições a um desempenho mais consistente do setor agrícola.

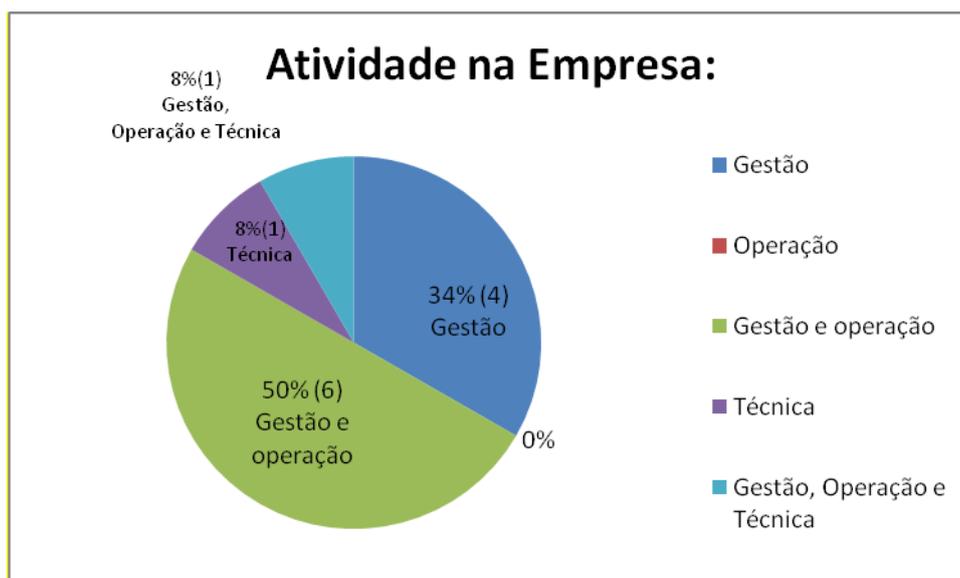


Gráfico 9 – Atividade na empresa

Quanto a atividade desenvolvida na empresa 50% participam da gestão e operação e 34% apenas na gestão, sendo assim a maioria atua na gestão do negócio pode-se relacionar com aspectos que também foram abordados na pesquisa e serão apresentados no decorrer do trabalho, como a maioria das entrevistadas fazer parte de negócio familiar e as características que as mesmas consideram a mulher mais eficaz que os homens na gestão do negócio, justifica-se a apresentação deste resultado.

O rótulo do sexo frágil não existe mais. As mulheres de hoje são capazes de gerenciar a casa, cuidar do marido e dos filhos e, ainda assim, estão dispostas a trilhar novos rumos e trabalhar em outras áreas. Elas quebram os paradigmas, se cobram e cobram aos outros da mesma maneira. Com isso, exercem a capacidade de liderar e se destacam pela visão empreendedora.

As empresárias foram questionadas quanto a frequência de estada na propriedade, das 12 entrevistadas, 11 vão a propriedade regularmente, somente uma não vai, pois exerce a função de gestão empresarial em uma agroindústria.

5 O QUE PENSAM AS MULHERES SOBRE SUA PARTICIPAÇÃO NO AGRONEGÓCIO?

Os resultados a seguir foram precedidos de uma análise das respostas das entrevistadas para melhor compreensão dos temas tratados. Foram apresentadas sete afirmativas para indicarem em uma escala de um a dez o grau de importância. Estabelecemos para a análise dos dados que quando se manifestavam com valores entre

um a quatro estabeleceu-se considerar de baixa importância; de cinco a sete média importância e de 8 a 10 de grande importância. Os temas das afirmativas foram: a) espaço de liderança; b) influência dos filhos; c) decisões estratégicas; d) resistência dos colaboradores; e) dificuldade de decidir; f) nível de preconceito; g) insegurança no espaço de liderança.

Os resultados obtidos nas respostas das entrevistadas são apresentados no gráfico abaixo:

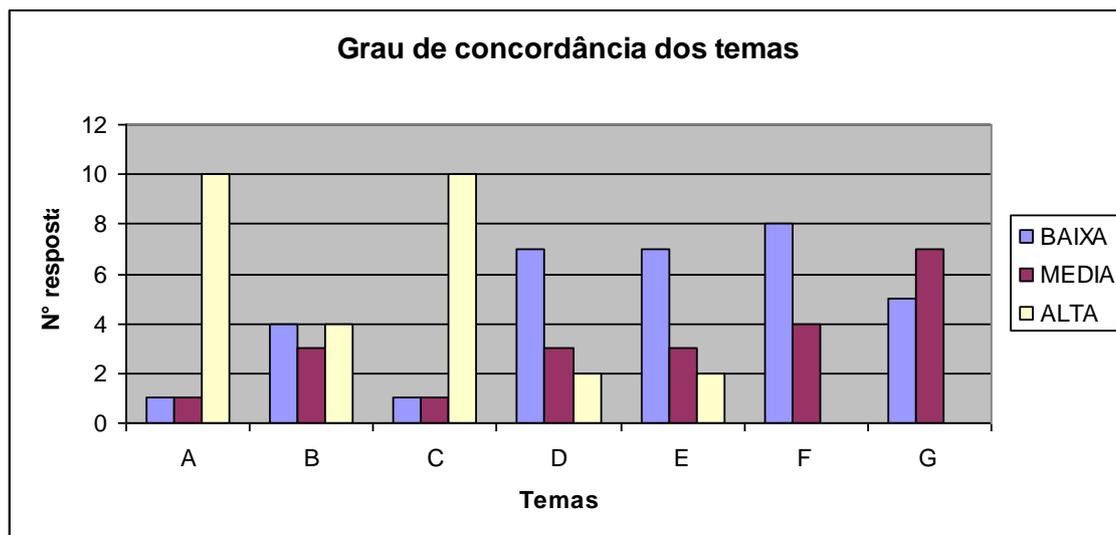


Gráfico 10 – Análise da participação das entrevistadas em seus negócios

O gráfico 10 reflete respostas a várias questões que foram respondidas de acordo com a concordância sobre vários temas. O bloco “A” refere-se a importância do espaço da mulher nas questões de liderança, sendo que 10 mulheres, correspondente a 83,3% do universo pesquisado, responderam que consideram alta a importância nas ações de liderança dentro dos negócios que atuam, o que revela a predominância de forte espírito liderístico no universo pesquisado.

O bloco “B”, diz respeito a influência dos filhos na participação dos negócios. Os resultados demonstram equilíbrio, pois apenas quatro deram nota alta para este item, as demais ficaram entre média e baixa influência, o que nos remete a concluir que há variação de acordo com a natureza da família, bem como dos negócios, não havendo uma clara tendência na influência dos filhos na participação do negócio.

No bloco “C”, trata da importância da participação da mulher nas decisões estratégicas do negócio, neste caso 10 mulheres, ou seja, 83,3% responderam que é alta sua influência nas decisões estratégicas, o que leva a concluir que neste grupo os rumos dos negócios sofrem influência da mulher e remete a deduzir que naqueles

negócios em que as mulheres estão presentes na área de gestão os negócios tendem a seguir direções alinhadas à inteligência feminina.

No bloco “D”, que trata da resistência dos colaboradores à voz de comando feminina, sete respostas, ou seja 58,3%, conferiram nota baixa, o que nos remete a afirmar que há uma tendência de aceitação da voz de comando feminina no interior daqueles negócios onde há a participação das mulheres no comando das operações.

No bloco “E”, que trata dificuldade da mulher decidir dentro do negócio, sete respostas, ou sejam 58,3%, conferiram nota baixa, sendo assim, constata - se que a maioria das mulheres do grupo pesquisado não apresentam dificuldade com relação a tomada de decisões, o que deve ser uma tendência do universo feminino atuante no agronegócio.

No bloco “F”, que trata do preconceito pelo fato de ser mulher atuante dentro do negócio, 8 respostas, ou seja, 66,6% deram nota baixa para esta afirmação, o que revela que o preconceito não é considerado um elemento que ofereça forte barreira para atuação destas mulheres.

No bloco “G”, que trata da insegurança da mulher nos espaços e liderança, sete respostas, ou seja, 58,3% optaram por notas médias, e as demais, ou seja, cinco respostas, 41,7% optaram por nota baixa, logo, ao que se percebe, não há insegurança por parte destas mulheres no que tange a questão de liderança, fato que coincide com as respostas do bloco “A”, quando a maioria considera altamente importante a participação nas ações de liderança.

Questionadas sobre a inserção no agronegócio, a maioria das mulheres, nove das participantes entraram no agronegócio por meio da família, ou seja, são filhas ou esposas de produtores.

Minha família plantava arroz e criava, então comecei junto com meu pai a participar dos negócios, me mandava fazer pagamentos, comprar comida para funcionários, fazer as planilhas de custo da lavoura, e também casei com plantador e comecei a ir a banco, após com falecimento de meu pai comecei a ensinar a minha mãe, pois era totalmente dependente dele e não se envolvia nos negócios, daí tive a minha lavoura junto com marido e um tio, onde eu tomava conta de toda a administração, compra de insumos, peças... a venda da produção e depois com falecimento da mãe trabalhei com meus irmãos, administrando tudo e meu irmão comandava lá fora.(E4)

Casando com agropecuarista e vendo a necessidade de auxiliar na gestão e administração do negócio. (E9)

Comecei após o pedido de desligamento na área em que eu atuava no setor bancário como gerente de negócios para começar o meu próprio negócio em

sociedade no ramo de Agroindústria, inicialmente como Prestadora de Serviços no beneficiamento e secagem de arroz e na área de Agropecuária, hoje atualmente exerço a função na Gestão Empresarial na Agroindústria inaugurada há dois anos e na Administração geral das lavouras de propriedade dos sócios da mesma. (E6)

Analisando as respostas reforça e demonstra que no Estado do Rio Grande do Sul as empresas ainda estão baseadas no modo tradicional e as raízes culturais são muito fortes, mesmo as mulheres tendo a função de gestora têm um homem junto à parte operacional. Duas das pesquisadas entraram na atividade após ter uma vida mais estabilizada, procurando aumento de renda e diversificação dos negócios que já possuíam.

E uma pesquisada após também estar estabilizada financeiramente, resolveu trocar de ramo e passar de uma profissão qual era subordinada e passou a empresária de um ramo que tem muita força na região, relacionando com a idade, conforme Meneghetti (2013) consegue-se fazer o trabalho que agrada depois dos 34-37 anos. Antes não é possível porque é necessário acumular os meios e aperfeiçoar a personalidade.

Em relação aos aspectos sobre a mulher ser mais eficaz que os homens na gestão do agronegócio as respostas indicam várias características: a) organização; b) planejamento; c) objetividade; d) controles gerenciais e) maior capacidade de diálogo e f) sensibilidade. Seguem algumas respostas delas em relação a estas características:

“Gestão mais criteriosa e organizada das finanças; Maior facilidade para conhecer, entender e dialogar com as pessoas (colaboradores); Mais tranquilidade para enfrentar a burocracia”.(E2)

“Não acho que a mulher seja mais eficaz que o homem. Acredito que ela vê e faz as coisas de forma diferente. Porque é mais inovadora, mais sensível, mais ágil, mais inclusiva, mais acolhedora, mais verdadeira sendo assim menos propensa a seguir linhas de procedimentos ou padrões pré-estabelecido”.(E4)

“Acredito na capacidade dos dois sexos sem distinção, temos sim diferenças marcantes na maneira com que administramos as Empresas ou propriedades particulares, entre elas, somos mais capazes no planejamento das tarefas, organização, coordenação do trabalho em si e na responsabilidade de atingirmos o nosso propósito em tempo adequado e de maneira ordeira”.(E6)

Loden (1988 *apud* Munhoz, 2000) define certas habilidades que as mulheres possuem mais acentuadas, as quais privilegiam sua competência:

- Habilidade de percepção: a habilidade de entender dicas não verbais; colocar-se no lugar do outro, tanto literalmente, quanto no sentido figurado, e entender seus sentimentos ou reações.
- Habilidade de Ouvir: prestar muita atenção no que está sendo dito pelos outros e como está sendo dito. Usar dicas não verbais para encorajar discussões abertas. Deixar as pessoas concluírem seus pensamentos sem interrompê-las.
- Administração de sentimentos: estar sintonizada nos sentimentos dos outros e nas condições ambientais que desencadeiam vários sentimentos. Usar suas reações de sentimentos como um barômetro emocional dentro do grupo. Expressar sentimentos como um método de aumentar a comunicação e pedir demonstrações de sentimentos dos outros. Reagir espontaneamente a situações. Levar os sentimentos em consideração quando tomar decisões.
- Intimidade/Autenticidade: desenvolver uma harmonia pessoal com os outros. Compartilhar dados pessoais sobre si mesma e encorajar os outros a fazer o mesmo. Concentrar o indivíduo como um todo, e não apenas como funcionário.
- O uso do posicionamento: dar um posicionamento claro e direto sobre o desempenho, focalizado nas ações. Solicitar um posicionamento dos colegas e funcionários. Usar o posicionamento para modificar seu comportamento.
- Calcular o Impacto Pessoal: compreender o impacto de seu comportamento sobre os outros. Reconhecer como se está sendo percebida e as conseqüências de suas ações na construção de relacionamentos. (LODEN, 1988: 120)

As manifestações sobre as barreiras enfrentadas pela mulher que opera no ambiente do agronegócio resultaram que na maioria das respostas a maior barreira a ser enfrentada é o preconceito, especialmente pela cultura do agronegócio que na sua maioria não aceita a mulher como líder ou no aspecto operacional considera a fragilidade física mais exposta que o homem. Aparecem também respostas referentes a questões legais e relacionadas a preparação técnica. Mas leva-se em conta nas respostas a consciência das entrevistadas que a mudança de costumes está ocorrendo.

Não vejo distinção de barreiras entre homens e mulheres no agronegócio, depende muito do posicionamento da mulher, em todas as situações do dia-a-dia e na sua decisão de fazer determinado trabalho. Quando se propõe o desafio tem que querer e executar, sem se preocupar com o fato de ser mulher. (E2)

Ainda um certo preconceito. Falta de apoio, leis que garantam proteção e igualdade de direitos. Porque ainda recai sobre a mulher a maior responsabilidade do lar, da educação dos filhos, etc. A mulher ainda recebe salários inferiores ao homem mesmo exercendo funções idênticas.(E4)

Preconceito. Pois as vezes os homens acham que as mulheres não tem capacidade para gerir, e vêem o negócio como só para homens.(E11)

Na questão das barreiras enfrentadas pelas mulheres atuantes no agronegócio, apesar do preconceito não ter sido avaliado como importante quando questionadas anteriormente, conforme análise do Gráfico 10, aqui aparece como um elemento a ser considerado, no entanto aqui o preconceito se refere a questões operacionais em funções

específicas ou sobre a questão de direitos e remuneração, logo os argumentos estão muito ligados a uma auto-avaliação relacionada a capacidade física como barreira, não propriamente ao preconceito dado pelo ambiente composto predominantemente por homens. Outra barreira apontada foi a função social e biológica da mulher como administradora do lar e filhos, que por cultura, torna a mulher refém. Também se percebe afirmações que apontam estes fatos como ligado ao próprio posicionamento da mulher, afirmando que quando esta se propõe a executar, não deve se preocupar com a questão do gênero e sim com a função e atividade em si mesma. Finalmente, as afirmações revelam que as barreiras ainda estão muito ligadas a características individuais relacionadas especialmente a questão de impostação psicológica de cada mulher.

Sandberg (2013) reconhece que há barreiras biológicas entre os homens e as mulheres. Explica que quando amamentou dois filhos, percebeu às vezes muito desapontada, que era uma coisa que se marido simplesmente não estava equipado para fazer. E se perguntava se existiam características intrínsecas às diferenças de sexo que tornam as mulheres mais protetoras e homens mais decididos, concluiu que é muito provável que sim. Apesar disso, no mundo atual, em que não se precisa mais caçar o alimento na selva o desejo da mulher de exercer liderança é, em larga medida, um traço culturalmente criado e consolidado. São as suas expectativas sociais que, em grande parte, determinam a maneira de encarar o que a mulher pode e deve realizar.

Foi indagado também sobre as características que a mulher líder deve ter, as principais características abordadas pelas pesquisadas são, conhecimento, dedicação, determinação, persistência, credibilidade, objetividade e sensibilidade.

Postura profissional, conhecimento do campo onde atua, dedicação e comprometimento (E2).

Ser capaz de ouvir o outro, ser firme e agir com autoridade, não ser autoritária, ser honesta, responsável, ser compreensiva e flexível, ter atitudes inclusivas, ser persuasiva, assumir seus erros, reconhecer o sucesso do outro. (E4)

Ser atenta, ter raciocínio rápido, objetividade, sensibilidade, facilidade de comunicar suas idéias, ouvir seus colaboradores, reinventar estratégias.(E10)

A análise das respostas reflete o pragmatismo e objetividade, no entanto, analisando aspectos gerais, não detectando uma apologia fisiológica comum.

Já fazendo uma análise mais ampla que leva em consideração característica e aspecto do líder, Meneghetti (2008) considera o líder um sujeito com 3 características

fundamentais: a) superioridade de potencial humano de nascimento, portanto, se refere ao talento de fazer e coordenar; b) superioridade de conhecimento e práxis sobre as atitudes e profissões particularmente solicitadas pela sociedade local ou múltipla; c) superioridade de realização devido a decisões intuitivas.

Quando questionadas quanto ao papel da mulher na ocupação futura dos espaços de liderança no agronegócio a maioria respondeu que ainda há um grande espaço a ser ocupado, pois justificam relacionando as características que a mulher líder deve ter e que as mulheres estão buscando cada vez mais qualificação, desde a formação acadêmica à cursos que possam elevar seus conhecimentos na área, assim podendo ocupar os espaços com confiança e segurança na área que atuam.

Para Moreira (2010) a qualificação, a atualização e o aprendizado continuado do profissional de qualquer função envolvido no setor primário do agronegócio promoverão aumento substancial dos lucros da atividade, haja vista que o gestor especialista toma decisões com base na racionalidade econômica, aproveitando as oportunidades e minimizando os riscos da atividade.

Quando solicitou-se que dessem conselhos às mulheres que desejam entrar em um mercado considerado altamente masculino e competitivo elas responderam assim:

Que quando houver necessidade não podemos ter receio ou medo e achar que essa ou aquela função é coisa para o sexo masculino, que somos capazes de assumir qualquer função seja ela nova ou não, basta termos competência e vontade de assumir compromissos e provocar mudanças.(E9)

Que sejam autênticas e que acreditem na sua capacidade. Será impossível convencer a sociedade de sua competência se nem a mulher acredita em si mesma. Adquira constantemente novos conhecimentos, atualize-se, trabalhe sua autoestima.(E10).

Observa-se que as mulheres indicam que tem que se ter coragem e enfrentar o medo que ainda existe muito presente no que tange ao aspecto liderança e ocupação de espaços no agronegócio. O medo está na base de muitas das barreiras enfrentadas pelas mulheres. Medo de não ser apreciada. Medo de fazer a escolha errada. Medo de atrair uma atenção negativa. Medo de ser uma fraude. Medo de ser julgada. Medo do fracasso. E a santíssima trindade do medo: o medo de ser má filha/esposa/mãe. (SANDBERG, 2013).

Contudo, o medo é uma das fenomenologias que indicam que a sua energia psíquica está se movendo em sentido regressivo ao crescimento do potencial virtual e

único de sua força interior². Isso significa, que, a mulher enquanto ainda centra a sua força sobre os modelos aprendidos na infância, tem a originalidade de sua energia psíquica bloqueada e atuando de modo contrária ao seu crescimento à sua evolução. Neste ponto deve escolher, ter a sua vida conforme os moldes do passado ou construir criativamente sua existência conforme a sua originária força interior. Sem o medo, as mulheres podem procurar o sucesso profissional e a realização pessoal – e ter a liberdade de escolher um ou outro, ou ambos.

Em relação à saída das mulheres do comodismo de esposa, dona de casa e assumindo o papel de liderança em todas as áreas, 100% das entrevistadas responderam que isso vem acontecendo cada vez mais e em curto espaço de tempo, como pode-se observar nas respostas de algumas delas:

Acho que sim, especialmente as gerações mais novas já estão se preparando de forma diferente, já tem inspiradoras desbravadoras. A mulher já está percebendo que ela pode mais, que deve se preparar para atender as oportunidades que virão. Já consegue conciliar trabalho, estudo e família de forma mais harmônica, com menos culpa. E sobretudo, percebe que se torna melhor, maior, quando realiza um grande trabalho.(E2).

Sim. Pois estão tendo mais espaço de atuação, estão mais atentas às mudanças da sociedade, estão mais corajosas e também por necessitarem de sustentar ou colaborar com o sustento de seus lares. Quando as mulheres tornam-se gerenciadoras de suas vontades ela expande seus horizontes, torna-se mais atuante e conseqüentemente líder.(E10)

Analisando as respostas, percebe-se que o modelo cultural em relação a mulher vem mudando, Nunes (2006) considera que a sociedade já reconhece competências específicas desenvolvidas pelas mulheres, o que modificou profundamente as estruturas e os modelos padronizados de comportamento, o que faz que as mulheres assumam postos de decisão de forma rápida e eficiente.

Quanto questionadas se participariam de grupo para tratar de assuntos referentes à liderança feminina no agronegócio, 67% respondeu que tem interesse em participar, ressaltando a importância de troca de experiências, informações, união, busca de novidades, como até mesmo auxiliar as outras mulheres, como depoimento abaixo:

² Tecnicamente Meneghetti indica que no interior da psique humana existe o monitor de deflexão inserido na infância durante as primeiras aprendizagens afetivas que se estabiliza conforme a cultura familiar e os modelos aprendidos na infância mas que deforma as projeções do real à imagem e não consente a reversibilidade da informação, construindo assim um Eu cindido, ou seja, a pessoa se percebe de um modo mas é de fato de outro. Maiores aprofundamentos pode-se buscar no livro MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. Recanto Maestro/RS, OntoEd, 2010.

“Sim. Talvez seja uma maneira de acordar e auxiliar aquelas mulheres que possuem capacidade e inteligência apurada para desenvolver atividades fora do lar, assim como qualificar aquelas que já estão atuando e também, a troca de informações e estudo sobre a área qualificaria mais as mesmas ajudando a encontrar soluções que tragam benefícios para tal.” (E6)

Analisando o que diz a professora de Stanford, Deborah Gruenfeld, em referência a grupo de mulheres: “Precisamos cuidar uma das outras, trabalhar juntas, agir mais como uma coalizão. Como indivíduos, temos baixos níveis de poder. Trabalhando juntas, somos 50% da população e, portanto, temos verdadeiro poder.” (SANDBERG, 2013, p. 198). Contudo, o trabalho em equipe reforça o que existe na equipe, e se isso for medo, então este não seria este o sentimento desejável. Daí decorre a responsabilidade da mulher em modificar a sua vida e na medida em que desenvolve e acredita em seu potencial reforçar esta positividade em grupos que tenham o mesmo escopo, analisando que a maioria tem interesse em participar de cursos de discussão e aperfeiçoamento e podem demonstrar o nível de exigência deste grupo. Percebe-se que aquelas mulheres que apresentam disposição ao coletivo, como é o caso do grupo de arroteiras que participa da Associação dos Arroteiros de Alegrete, muitas talvez pela própria abertura ao novo e acesso a informações do negócio e graças a interação com a realidade do grupo, estão se destacando e se envolvendo mais diretamente nos negócios da família como apoio operacional direto ou na gestão.

Em 33% das respostas que obteve-se elas manifestam que não participariam, justificaram que não tem tempo para outras atividades e por não terem oportunidade. Pode parecer fácil, mas nem sempre as mulheres trabalharam juntas no passado. De fato, existem muitos exemplos de mulheres que agiram sozinhas, desanimaram e desistiram de lutar por seus espaços. No contexto atual vive-se novas perspectivas e as mulheres precisam de uma nova abordagem para atingir seus espaços e o seu protagonismo como inteligência ao feminino (MENEGETTI, 2013).

6 CONCLUSÃO

As considerações finais serão abordadas nesta seção com o intuito de retomar o objetivo central desta pesquisa, além de delinear algumas considerações gerais com base nos resultados obtidos. Diante do objetivo do estudo, que buscou fazer um diagnóstico das mulheres no agronegócio, desde como se dá a sua atuação, os valores que as diferenciam em relação ao homem, até as perspectivas futuras nesta área de economia, em Alegrete - RS.

Para chegar ao objetivo proposto foi realizada uma pesquisa com coleta de dados a partir de aplicação de questionário e após a análise dos dados obtidos de 12 entrevistadas, correlacionando os temas com diferentes autores. Os resultados obtidos foram satisfatórios, pois o questionário foi estruturado com perguntas abertas e uma fechada, facilitando o alcance dos objetivos, assim as mulheres pesquisadas puderam manifestar livremente sua forma de pensar, o que enriqueceu os resultados, refletindo os diferentes aspectos em cada tema.

A análise dos resultados permitiu reflexões, embora não exaustivas, sobre vários aspectos, como a inserção das mulheres na atividade. Contudo, algumas questões ficaram marcadas de modo mais nítido, como foi o caso que a maioria ingressou no agronegócio por meio da família, sendo que as mulheres pesquisadas possuem um perfil de idade acima de 40 anos, representando 58%, e atuam a mais de dez anos na atividade agrícola. Além disso, a maioria é casada, com nível superior e com até dois filhos. Quase a totalidade das mulheres, ou seja 84%, se envolvem na gestão do negócio, pois como exposto nas respostas, declararam que consideram apresentar maior eficácia que os homens na organização, planejamento, controle gerencial, mas tendo sempre um olhar sensível, sem agressividade e instinto competitivo como é comum nos homens, outro aspecto revelado é que uma minoria desenvolvem outras atividades. O tempo de atuação é um fator marcante, o que leva a inferir que desempenham seus papéis no agronegócio com confiança, maturidade e segurança, o que reforça seus resultados perante os homens que atuam no setor.

Na questão do preconceito, as mulheres expõem que é uma das principais barreiras a ser enfrentada, especialmente no que tange nos aspectos culturais levando em consideração a região que atuam, pois é altamente conservadora e patriarcal. Porém no que tange aos aspectos internos, percebe-se que a mulher também deve vencer barreiras que se dão por fatores psicológicos com origem na cultura familiar condicionados pela sua infância.

As respostas indicam ainda que as entrevistadas estão pré-dispostas a participarem de grupos de estudos que se propõem a tratar de aspectos profissionais e de liderança feminina no agronegócio. Logo, demonstra que há potencial a ser explorado por entidades de classe como a Associação dos Arrozeiros de Alegrete - entidade a qual atuou como diretora. Talvez como sugestão de trabalhos futuros, esta pesquisa indica para a possibilidade de ser formado um grupo de trabalho com mulheres que poderão se fortalecer por meio de sua formação e aprendizagem sobre liderança ao feminino,

incluindo ainda informações e discussão de temas que preocupam a gestão do agronegócio. Esta iniciativa poderá atrair cada vez mais novas mulheres, gerando incentivo, vindo a ser um ponto de força para maior ocupação dos espaços dentro do setor.

É importante que outros estudos sejam estimulados e realizados nesta temática, liderança feminina no agronegócio, pois através da fusão de dois temas que estão em alta, a inserção da mulher em postos de liderança e o agronegócio que é um setor em franca expansão no Brasil e que passa por mudanças, está buscando adotar um sistema de produção mais sustentável com aumento da produtividade, o que necessita cada vez mais de inovação tecnológica, profissionalização da gestão, estratégias para atender o mercado de forma competitiva e valorizada. Em base aos resultados obtidos nesta pesquisa pode-se afirmar que existe um grande potencial para a mulher cada vez mais atuar no agronegócio, gerando resultados muito positivos.

7 REFERÊNCIAS

BASSO, N.; LIMA, A. P.; MULLER, A. G.; NEUMANN, P.; SANTOS, A. **Administração da Unidade de produção familiar - Modalidade de trabalho com agricultores**. 20 edição. Rio grande do sul. Editora Unijui. 2001.

BBC BRASIL. **A diversificação é a Arma do Brasil para Liderança no Agronegócio**, São Paulo, 2009. Disponível em <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2009/03/090331_brics_brasil_diversificacaor.g.shtml>. Acesso em 11 de jul 2013.

FURTADO, R. **Agribusiness Brasileiro: A História**. São Paulo: Editora Evoluir Cultural, 2002.

IBGE, Produção Agrícola Municipal, 2011. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/comparamun/compara.php?coduf=43&idtema=100&codv=v23>>. Acesso em 10 de jul 2013

IBGE, Produção Pecuária Municipal, 2011. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/comparamun/compara.php?coduf=43&idtema=98&codv=v01>>. Acesso em 11 de jul 2013

MENEGHETTI, A. **A Feminilidade como sexo, poder, graça**. 5.ed. Recanto Maestro, RS: Ontopsicologica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, A. **A Psicologia do Líder**. 4.ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2008.

MENEGHETTI, A. **Manual de Ontopsicologia**. 4. Ed. Recanto Maestro: Ontopsicologica Ed., 2010.

MENEGHETTI, A. **Modo Maschio**. Recanto Maestro: Ontopsicologica Editrice, 2009.

MOREIRA, K. A importância da qualificação dos recursos humanos no setor primário produtivo do agronegócio. .Net, out.2010. **Disponível em:** <
<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/a-importancia-da-qualificacao-dos-recursos-humanos-no-setor-primario-produtivo-do-agronegocio/49347/>>. Acesso em: 12 jul.2013

MUNHOZ, G.S. **Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras?**. Universidade Estadual de Maringá. Maringá, PR, 2000.

NUNES, J.L.F. **O Empreendedorismo Feminino e o Estilo de Liderança no Conselho da Mulher Empreendedora da Associação Comercial de Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado em Administração) – FEAD – Minas, 2006.

REIS, D. C. **O que eles pensam sobre elas: Liderança feminina e representação de gênero**. Universidade de Brasília. Brasília, 2011.

SANDBERG, S. **Faça Acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar**. 1ªed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL (SENAR) Apostila Curso Com Licença Vou à Luta, Brasília, 2010.

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO

Prezadas

Estamos realizando um estudo com foco de compreender os espaços que as mulheres vêm ocupando no Agronegócio. Sua participação nesta pesquisa é totalmente voluntária e consiste em responder as questões abaixo de acordo com sua opinião. Lembramos que a sua identidade não será revelada e, gostaríamos que respondesse com a máxima sinceridade possível.

Agradecemos sua disposição e colaboração.

Questionário para Mulheres do Agronegócio

Data: __/__/2013.

- 1) Idade:
- 2) Profissão:
- 3) Estado Civil:
- 4) Filhos: () Não () Sim Quantos?
- 5) Formação:
- 6) Exerce mais de uma atividade?
 - () Sim Se sim, quais por ordem de importância? _____
 - () Não
- 7) Qual sua área de atuação no Agronegócio?
 - () Agricultura () Pecuária de corte () Pecuária de leite
 - () Agropecuária () Agroindústria
- 8) Há quantos anos você atua no Agronegócio?
 - () 1 a 3 () 3 a 5 () 5 a 10 () + de 10
- 9) Nº de colaboradores: () até 5 () 5 a 10 () 10 a 15 () mais de 15
- 10) Faturamento Bruto anual do negócio:
 - () até 500.000 () 500.000 a 1.000.000 () 1.000.000 a 5.000.000
 - () 5.000.000 a 10.000.000 () + 10.000.000
- 11) Sua atividade na empresa está ligada a:
 - () Gestão () Operação () Gestão e operação () Outra. Qual?
 - _____
- 12) Você vai à Propriedade Rural?

() Sim. Se sim, com que frequência? _____

() Não

13) Utilizando a escala de valores de 1 para menos importante e 10 para mais importante indique seu grau de concordância em cada uma das afirmativas abaixo

() Importância do seu espaço de liderança dentro do negócio.

() Influência dos filhos a participação do negócio.

() Importância da sua participação nas decisões estratégicas do negócio.

() Resistência dos colaboradores à voz de comando feminina.

() Apresenta dificuldade de decidir dentro do negócio.

() Preconceito pelo fato de ser mulher atuando dentro do negócio.

() Existe insegurança por parte das mulheres na ocupação de espaços de liderança.

14) Como você a iniciou no setor do Agronegócio?

15) Em que aspectos você considera a mulher mais eficaz que os homens na gestão do Agronegócio? Por quê?

16) Quais as barreiras enfrentadas pela mulher que opera no ambiente do Agronegócio? Por quê? Exemplifique.

17) Para você, quais as características que a mulher líder deve ter?

18) Como você vê o papel da mulher na ocupação futura dos espaços de liderança no agronegócio?

19) Qual conselho você sugere à mulher que quer seguir os seus passos profissionais, mas tem receio de entrar num mercado considerado altamente masculino e competitivo?

20) Você acha que as mulheres estão saindo do comodismo de esposa, dona de casa e assumindo o papel de liderança em todas as áreas?

() Sim () Não

Se sim, por quê?

21) Você participaria de um grupo de mulheres para tratar assuntos referentes à Liderança Feminina no Agronegócio? () Sim () Não Por quê?

APÊNDICE 2 - RESPOSTAS QUESTÕES CARACTERÍSTICAS AMOSTRA

Abaixo estão as tabelas com resultados das perguntas que serviram para identificar o perfil das entrevistadas.

Idade	
Entre 35 e 40 anos	5
Entre 40 e 50 anos	4
Entre 50 e 65 anos	3

Estado Civil	
Casadas	8
Solteiras	2
Separadas	1
Viúvas	1

Filhos	
Nenhum	1
1	4
2	5
3	1
4	1

Formação	
Nível fundamental	1
Nível Médio	0
Nível Superior	8
Pós Graduação	3

Área de Atuação no Agronegócio	
Agricultura	3
Pecuária de corte	1
Pecuária de corte e de Leite	2
Agropecuária	5
Agroindústria	1

Respostas das entrevistadas para as perguntas abertas.

Questão 14 - Como você a iniciou no setor do Agronegócio?

Empresária	Resposta
E1	Apoiando o marido na atividade.
E2	Dando sequência aos negócios da família.
E3	Sou filha de produtor, mas não atuo na gestão, me limito a dar algumas opiniões sobre assuntos de manejo.
E4	Após aposentadoria adquirimos uma propriedade rural no intuito de dar início a uma nova fase da vida, procuramos sair da cidade e buscar uma atividade que fosse prazerosa, saudável e que nos proporcionasse condições de termos qualidade de vida e nos mantivesse física e mentalmente ocupados
E5	Minha família plantava arroz e criava, então comecei junto com meu pai a participar dos negócios, me mandava fazer pagamentos, comprar comida para funcionários, fazer as planilhas de custo da lavoura, e também casei com plantador e comecei a ir a banco, após com falecimento de meu pai comecei a ensinar a minha mãe, pois era totalmente dependente dele e não se envolvia nos negócios, daí tive a minha lavoura junto c/ marido

	e um tio, onde eu tomava conta de toda a administração, compra de insumos, peças... a venda da produção e depois com falecimento da mãe trabalhei com meus irmãos, administrando tudo e meu irmão comandava lá fora.
E6	Comecei após o pedido de desligamento na área em que eu atuava no setor bancário como gerente de negócios para começar o meu próprio negócio em sociedade no ramo de Agroindústria, inicialmente como Prestadora de Serviços no beneficiamento e secagem de arroz e na área de Agropecuária, hoje atualmente exerço a função na Gestão Empresarial na Agroindústria inaugurada há dois anos e na Administração geral das lavouras de propriedade dos sócios da mesma.
E7	Ajudando meu esposo.
E8	Pela necessidade de diversificação da atividade empresarial e por ser o agronegócio atividade típica da região.
E9	Casando com agropecuarista e vendo a necessidade de auxiliar na gestão e administração do negócio.
E10	Ao casar com produtor rural.
E11	Após terminar o curso de administração de empresas, decidi ajudar a família na gestão do negócio já existente.
E12	A partir de uma fatalidade, meu esposo faleceu e tive que tomar frente do negócio familiar.

Questão 15 - Em que aspectos você considera a mulher mais eficaz que os homens na gestão do Agronegócio? Por quê?

Empresárias	Resposta
E1	Controles gerenciais. A mulher é mais criteriosa nos controles.
E2	Gestão mais criteriosa e organizada das finanças; Maior facilidade para conhecer, entender e dialogar com as pessoas (colaboradores); Mais tranquilidade para enfrentar a burocracia.
E3	Acredito que as mulheres são mais abertas a inovação e mais dispostas a tentar algo novo.
E4	Não acho que a mulher seja mais eficaz que o homem. Acredito que ela vê e faz as coisas de forma diferente. Porque é mais inovadora, mais sensível, mais ágil, mais inclusiva, mais acolhedora, mais verdadeira sendo assim menos propensa a seguir linhas de procedimentos ou padrões pré-estabelecidos
E5	Na questão de recursos humanos, porque somos mais observadoras, detalhistas temos maneiras de falar com os colaboradores...também na questão de ter paciência e calma para lidar com os setores envolvidos (bancos, repartições públicas, cartórios, etc.).
E6	Acredito na capacidade dos dois sexos sem distinção, temos sim diferenças marcantes na maneira com que administramos as Empresas ou propriedades particulares, entre elas, somos mais capazes no planejamento das tarefas, organização, coordenação do trabalho em si e na responsabilidade de atingirmos o nosso propósito em tempo adequado e de maneira ordeira.
E7	As mulheres geralmente são mais detalhistas, mais calmas e conseguem administrar várias tarefas ao mesmo tempo, isso nos traz mais vantagens que aos homens
E8	Nos aspectos de organização, controle e maior flexibilidade em aceitar novas técnicas e estratégias.
E9	Talvez no planejamento mais detalhado e na organização em alguns aspectos e na forma mais sutil digamos de tratar com as pessoas.
E10	Acredito que as mulheres quando exercem suas funções são mais organizadas, objetivas, abertas a novas idéias, mais proativas e colaborativas.
E11	Organização e delicadeza. Pois são muitas vezes mais exigentes e organizadas, possuem mais delicadeza para tratar com colaboradores e fornecedores.
E12	Na organização, pois a mulher é mais exigente.

Questão 16 - Quais as barreiras enfrentadas pela mulher que opera no ambiente do Agronegócio? Por quê? Exemplifique.

Empresárias	Resposta
E1	Talvez preconceito, ainda não vemos muitas mulheres a frente de Sindicatos e Cooperativas.
E2	Não vejo distinção de barreiras entre homens e mulheres no agronegócio, depende muito do posicionamento da mulher, em todas as situações do dia-a-dia e na sua decisão de fazer determinado trabalho. Quando se propõe o desafio tem que querer e executar, sem se preocupar com o fato de ser mulher.
E3	Acredito que seja o preconceito masculino principalmente no que se refere ao entendimento sobre operação de máquinas e equipamentos agrícolas.
E4	Ainda um certo preconceito. Falta de apoio, leis que garantam proteção e igualdade de direitos. Porque ainda recai sobre a mulher a maior responsabilidade do lar, da educação dos filhos, etc. A mulher ainda recebe salários inferiores ao homem mesmo exercendo funções idênticas.
E5	Acho que seria na contratação de uma prestação de serviço, sempre acham que não temos conhecimento do assunto. Ex. construção de uma cabine para levante, contratação de um tratorista...
E6	Estamos acostumados a que a área de Agronegócio é estritamente ligada ao sexo masculino, ainda tem certo preconceito e aceitação da mulher no meio, mas acredito também que hoje na era em que vivemos já temos homens exercendo atividades que somente as mulheres eram capazes assim como mulheres estão ocupando cargos de suma importância em diversas áreas de igual para igual. Mundo globalizado e mudança de costumes esta ocorrendo.
E7	Não respondeu.
E8	A discriminação por ser mulher, porque nem todas conseguem destacar-se neste tipo de atividade.
E9	A de ser do sexo feminino dito frágil, ainda é uma barreira bastante grande, mas que já aos poucos está sendo superada.
E10	Até comprovar sua capacidade, é um pouco desacreditada, pois muitos homens acreditam que elas não tem o conhecimento suficiente para gerenciar um meio tão masculino. Felizmente se tornando mais feminino.
E11	Preconceito. Pois as vezes os homens acham que as mulheres não tem capacidade para gerir, e vêem o negócio como só para homens.
E12	Preconceito, pois geralmente pouco são os que enxergam um bom líder em uma mulher.

Questão 17 - Para você, quais as características que a mulher líder deve ter?

Empresárias	Resposta
E1	Conhecimento, credibilidade, persistência.
E2	Postura profissional, conhecimento do campo onde atua, dedicação e comprometimento.
E3	Determinação para provocar mudanças nos paradigmas.
E4	Ser capaz de ouvir o outro, ser firme e agir com autoridade, não ser autoritária, ser honesta, responsável, ser compreensiva e flexível, ter atitudes inclusivas, ser persuasiva, assumir seus erros, reconhecer o sucesso do outro.
E5	Ser organizada, saber ouvir, ser honesta, ter humildade de aceitar opiniões dos colaboradores, dar exemplos, ter motivação, saber determinar funções.
E6	Em primeiro lugar temos que GOSTAR E GOSTAR MUITO onde atuamos, e depois disto características fundamentais como personalidade, caráter, convicta nos seus argumentos, profissional competente, ter conhecimento da área que trabalha com percepção e tino comercial afinados.
E7	Ser perseverante, ter metas a cumprir e ser organizada.
E8	Deve ser: visionária, corajosa, pessoa de ação e resolução, determinação e capacidade de gerenciamento de pessoal.
E9	Determinação, competência, flexibilidade, autoridade, poder de decisão, conhecimento entre outras.
E10	Ser atenta, ter raciocínio rápido, objetividade, sensibilidade, facilidade de comunicar

	suas idéias, ouvir seus colaboradores, reinventar estratégias.
E11	Determinação, persistência e visão de negócio.
E12	Garra, dedicação e persistência.

Questão 18 - Como você vê o papel da mulher na ocupação futura dos espaços de liderança no agronegócio?

Empresárias	Resposta
E1	Cada vez maior, principalmente nos controles de gerenciais técnicos e econômicos. As exigências são cada vez maiores, margens estreitas e as empresas (principalmente familiares) requerem uma participação maior e mais efetiva do grupo familiar incluindo a mulher.
E2	Vejo um vasto campo a ser preenchido, existe uma complementariedade no modo de fazer e pensar do homem e da mulher que ainda é muito pouco vista no agronegócio. Existe carência de gestão e organização nas propriedades rurais, empresas onde o gestor é focado na produção e as mulheres poderiam e deveriam ocupar este espaço. Vejo necessidade de mulheres líderes que congreguem as pessoas para defender nosso agronegócio, nas entidades de classe ou na política.
E3	Pela determinação e principalmente por ser mais flexível para inovar, acredito que a mulher cada vez mais vai assumir espaços dentro do agro.
E4	Como uma força de crescimento rápido por sua capacidade de inovação, predisposição ao novo, talento, criatividade e também pela busca pela independência.
E5	A mulher aos poucos esta buscando seu espaço, mostrando sua capacidade de trabalho, que enfrenta todos os obstáculos, não tem medo de errar e busca cursos para atualizar seu empreendimento.
E6	Em pouco tempo já estaremos liderando várias áreas e trabalhando de igual para igual.
E7	A mulher tem muita força, eu acho que a cada dia vai conseguir ocupar um espaço maior.
E8	Acredito que a mulher possa ocupar lugar de destaque no agronegócio desde que busque qualificação e entenda que além de ser mulher qualificada tem de ser empreendedora.
E9	Ocupando cada vez mais cargos de liderança e posicionando-se cada vez mais firme e decisiva frente aos desafios que lhes são propostos.
E10	A mulher já está ocupando espaços que antes eram apenas masculinos de forma discreta e inteligente, não é preciso travar nenhuma batalha de poder, simplesmente provar sua competência.
E11	Tende a crescer cada vez mais.
E12	Vai crescer bastante.

Questão 19 - Qual conselho você sugere à mulher que quer seguir os seus passos profissionais, mas tem receio de entrar num mercado considerado altamente masculino e competitivo?

Empresárias	Resposta
E1	Não ter medo de enfrentar as dificuldades, se capacitar, ter uma boa rede de contatos e manter-se informada.
E2	Apenas uma pergunta sincera: Existe a vontade, a paixão pela atividade? Se a resposta for positiva, basta ter empenho, persistência e profissionalismo. A humildade também é muito importante, devemos saber ouvir, estar sempre disponível para aprender, assim criamos canais de diálogo, que nos permitem ordenar sem ser impositivas.
E3	Bom, não sou produtora, e sim filha de produtor, e apesar de não me envolver diretamente nos negócios, acompanho-os bem de perto junto ao meu pai. Já estive mais presente na gestão, mas em função de voltar a estudar, atualmente sou visita lá fora. Mas acredito que o principal para se vencer barreiras é estar determinada, preparar-se, qualificar-se e lutar pelo objetivo. Sem isso, nada se consegue.
E4	Tem de se valorizar, se conhecer, acreditar em si mesma, buscar conhecimentos, capacitar-se, profissionalizar-se e não ter medo dos riscos, aceitar os desafios, não querer ocupar o espaço do homem, mas buscar o seu espaço.

E5	Não ter medo, mostrar respeito e ser respeitada. Minha vizinha me disse que tinha inveja de mim, que ela me via pra baixo e pra cima que eu não tinha medo de nada, disse para ela, se eu não cuidar do que é meu tu acha que alguém vai cuidar melhor, teus olhos te guiam, disse a ela que teria que tomar conta dos campo dela, e não ter vergonha de errar.
E6	A princípio não podemos ter medo de nada e de ninguém se acreditarmos na nossa capacidade, o que devemos ter sim é convicção de nossa inteligência e o dom de superar qualquer obstáculo, mas também ter consciência que para chegar a isto tem que se redobrar os esforços para que o profissional que está atrás da mesa seja altamente capaz de assumir este papel.
E7	Hoje em dia as coisas já estão mais abertas, as mulheres já abriram muito espaço e já provaram que são capazes.
E8	Acho que a mulher não pode ter receio de buscar seus objetivos. O mercado é altamente masculino, mas uma mulher "qualificada" e conhecedora do agronegócio, certamente alcançará sucesso.
E9	Que quando houver necessidade não podemos ter receio ou medo e achar que essa ou aquela função é coisa para o sexo masculino, que somos capazes de assumir qualquer função seja ela nova ou não, basta termos competência e vontade de assumir compromissos e provocar mudanças.
E10	Que sejam autênticas e que acreditem na sua capacidade. Será impossível convencer a sociedade de sua competência se nem a mulher acredita em si mesma. Adquirir constantemente novos conhecimentos, atualize-se, trabalhe sua auto-estima.
E11	Persistir e mostrar que pode ocupar esse espaço, nunca desistir!
E12	Ser batalhadora e nunca desistir.

Questão 20 - Você acha que as mulheres estão saindo do comodismo de esposa, dona de casa e assumindo o papel de liderança em todas as áreas? () Sim () Não . Se sim, por quê?

Empresárias	Resposta
E1	Sim. As mulheres cada vez mais querem ser reconhecidas como parte integrante do negócio não mais como coadjuvante.
E2	Acho que sim, especialmente as gerações mais novas já estão se preparando de forma diferente, já tem inspiradoras desbravadoras. A mulher já está percebendo que ela pode mais, que deve se preparar para atender as oportunidades que virão. Já consegue conciliar trabalho, estudo e família de forma mais harmônica, com menos culpa. E, sobretudo, percebe que se torna melhor, maior, quando realiza um grande trabalho.
E3	Sim. Isso já não as satisfaz mais em um mundo globalizado e que evolui muito rapidamente.
E4	Sim. Felizmente a mulher acordou saiu do casulo e bateu asas e, mesmo enfrentando ainda preconceitos e desigualdade de direitos está assumindo de forma crescente, diversos cargos em diversas áreas e setores de produção seja na gestão de empresas, cooperativas, propriedades rurais, etc. E, nem por isso deixou de ser a mulher esposa, a mãe, a vó, a dona de casa. A mulher entendeu que não pode viver de forma submissa tem de ter o papel de agente na sociedade mesmo que para isso precise de muita luta e persistência.
E5	Sim. Muitas motivadas pelo dinheiro e outras por vontade de conquistar espaço entre os homens.
E6	Sim. Porque já tivemos exemplos de mulheres que conseguiram assumir cargos de relevada importância tais como Presidências, líderes de Grupos, Juízas e Empresárias que mostraram isto em curto espaço de tempo.
E7	Sim.
E8	Sim. Estão saindo do comodismo e buscando maior participação em cursos, palestras e vivência com outros grupos a fim de agregarem mais conhecimentos e buscarem seu papel de liderança.
E9	Sim. Porque hoje o mercado se abriu bastante em todas as áreas dando oportunidade de trabalho á mulher e a sociedade hoje não é mais a mesma de décadas atrás onde a mulher assumia o papel de esposa e mãe, hoje as famílias diminuíram e a mulher sente a necessidade de participar da economia familiar e assumir responsabilidades que há anos atrás era papel exclusivo do homem.

E10	Sim. Pois estão tendo mais espaço de atuação, estão mais atentas às mudanças da sociedade, estão mais corajosas e também por necessitarem de sustentar ou colaborar com o sustento de seus lares. Quando as mulheres tornam-se gerenciadoras de suas vontades ela expande seus horizontes, torna-se mais atuante e conseqüentemente líder.
E11	Sim. Os tempos mudaram, e as mulheres necessitam ser mais independentes.
E12	Sim. Para ser mais independente.

Questão 21 - Você participaria de um grupo de mulheres para tratar assuntos referentes à Liderança Feminina no Agronegócio? () Sim () Não Por quê?

Empre sárias	Resposta
E1	Sim. Troca de experiência
E2	Não. Por falta de tempo, de oportunidade ou de organização
E3	Sim.
E4	Sim. Não devemos fugir dos desafios.
E5	Sim. Porque temos que ter união, conhecimento, buscar novidades.
E6	Sim. Talvez seja uma maneira de acordar e auxiliar aquelas mulheres que possuem capacidade e inteligência apurada para desenvolver atividades fora do lar, assim como qualificar aquelas que já estão atuando e também, a troca de informações e estudo sobre a área qualificaria mais a mesmas ajudando a encontrar soluções que tragam benefícios para tal.
E7	Sim. Porque é muito importante o papel feminino tanto no agronegócio como em qualquer outra profissão.
E8	Não. Em virtude de outra atividade empresarial que me consome muito tempo, não tenho disponibilidade de horário.
E9	Sim.
E10	Não. Não temos nenhum grupo específico de mulheres voltadas a tratar este tema.
E11	Sim. Acho importante troca de informações.
E12	Não.