



**FACULDADE ANTONIO MENEGHETTI
MARIANE DE CASTRO CIROLINI**

**O COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E A LIDERANÇA:
UM ESTUDO COM PRODUTORAS RURAIS NA REGIÃO CENTRAL
DO RIO GRANDE DO SUL**

**RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA
2021**

MARIANE DE CASTRO CIROLINI

**O COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E A LIDERANÇA:
UM ESTUDO COM PRODUTORAS RURAIS NA REGIÃO CENTRAL
DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso -Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, ao Curso de Graduação em Administração, da Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ranice Höehr Pedrazzi Pozzer

RECANTO MAESTRO-RESTINGA SÊCA
2021

MARIANE DE CASTRO CIROLINI

**O COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E A LIDERANÇA:
UM ESTUDO COM PRODUTORAS RURAIS NA REGIÃO CENTRAL
DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso-Monografia, apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, Curso de Graduação em Administração, Faculdade Antonio Meneghetti-AMF.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ranice Höehr Pedrazzi Pozzer

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Ranice Höehr Pedrazzi Pozzer
Orientadora do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof^ª. Dr^ª. Juciani Severo Corrêa
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Esp. Almir Francisco Foletto
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Recanto Maestro, 03 de dezembro de 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me dado força e saúde para enfrentar a trajetória da faculdade e, principalmente, o percurso do TCC.

Ao meu esposo, Maicon, que me deu o “empurrão” inicial, com uma frase motivadora: “depois não reclama por não ter estudado”. Ao ouvir essa frase carinhosa, decidi cursar Administração. Agradeço pela ajuda e incentivo durante o percurso da graduação.

A minha mãe Diva, meu pai Lévio e meu irmão Guilherme, pelo incentivo e apoio, durante todos esses anos, pela ajuda em tudo que precisei. Pelo computador novo, para que eu pudesse desenvolver com tranquilidade meu trabalho de conclusão do curso.

A minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Ranice, pela caminhada que traçamos durante a trajetória do TCC, por ter acreditado no meu potencial, pela disponibilidade em orientar também nos sábados, domingos e feriados, conforme a demanda da pesquisa. Por todo o conhecimento adquirido no desenvolvimento deste trabalho e nas disciplinas das quais fui sua aluna.

A professora da disciplina de TCC, Prof^a. Dr^a. Vonía, pela ajuda durante esses dois longos semestres nos quais ministrou a disciplina, com muita eficiência e disponibilidade para auxiliar seus alunos. Agradeço ao Prof. Dr. Ricardo Schaefer, pela indicação das obras do Professor Meneghetti, que ajudaram no desenvolvimento deste trabalho.

À instituição Antonio Meneghetti Faculdade e aos professores pelo conhecimento e crescimento pessoal e profissional. Agradeço à banca examinadora, Prof^a. Dr^a. Juciani e Prof. Esp. Almir pelas sugestões e contribuições ao trabalho.

Às produtoras rurais que fizeram parte deste trabalho, que se dispuseram a ajudar e contribuíram para a pesquisa, participando das entrevistas, em finais de semana, em horários tardios para que o estudo fosse realizado.

Às minhas companheiras de faculdade: Adriane, Leticia e Marília, que, ao longo dessa trajetória, estavam presentes com incentivos, palavras de conforto, muitas noites chuvosas e frias, com cerração fortíssima. E obrigada às minhas amigas Adriane e Letícia pela parceria e apoio durante a realização do TCC.

Ao pessoal da Ubs Bela Vista, Adriana, Caroline, Charline, Eduardo e Neusa, minha equipe de trabalho, pelo apoio durante a realização do TCC.

Epígrafe

“Uma mulher líder pode planejar o seu percurso existencial, não é dito que os filhos e a família sejam necessariamente contra o seu liderismo. Os acessórios históricos não são suficientes para condicionar a pessoa. Tudo depende de como ela está pronta, está viva, de quanto pertence a si mesma e possui íntegro o seu projeto dentro”.

Acadêmico Professor Antonio Meneghetti, 2013.

RESUMO

As características comportamentais empreendedoras e os comportamentos de liderança de um gestor podem ser identificados também nas empresas rurais. Realizar o comando dos negócios requer muita persistência, comprometimento e constante busca por conhecimento na área de atuação. A boa liderança exige que o líder saiba relacionar-se com as pessoas, conduzindo a equipe, baseando-se em ideias e princípios coerentes. E o mesmo vale para as mulheres que estão à frente de agronegócios. Diante do exposto, foi definido o objetivo desta pesquisa: analisar características comportamentais empreendedoras e de liderança nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul. Para tanto, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com produtoras rurais. Os dados foram analisados sob a ótica da análise de conteúdo, especificamente, a análise temática com categorização não *a priori*. Os resultados indicam que as mulheres participantes da pesquisa possuem características comportamentais relacionadas ao empreender e de liderança e que esses comportamentos, desenvolvidos quando assumiram os negócios da família, ou previamente a isso, influenciam a forma de gestão das propriedades rurais.

Palavras-chave: Características comportamentais empreendedoras; liderança; gestão; agronegócio; produtoras rurais.

ABSTRACT

Entrepreneurial behavioral characteristics and manager leadership behavior can be identified in rural companies. Running a business requires a lot of persistence, commitment, and a constant seek for knowledge in the field of work. Good leadership requires that leaders know how to relate to people and lead the team based on coherent ideas and principles. This concept also applies for women who are at the forefront of agribusiness. Thus, the aim of this study was to analyze entrepreneurial and leadership behavioral characteristics of women rural producers in the central region of Rio Grande do Sul. Therefore, descriptive research following a qualitative approach using semi-structured interviews was conducted with women rural producers. Data were analyzed from the perspective of content analysis, specifically thematic analysis with not *a priori* categorization. Results indicate that the participants present behavioral characteristics related to entrepreneurship and leadership. Moreover, these behaviors, which were developed when they took over the family business or prior to that, influence the way rural properties are managed.

Keywords: Entrepreneurial behavioral characteristics; leadership; management; agribusiness; women rural producers.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 -	Conceitos de empreendedorismo.....	16
Quadro 2 -	Características comportamentais do empreendedor.....	20
Quadro 3 -	Processo de derivação das categorias de análise.....	31
Quadro 4 -	O processo de derivação da categoria intermediária liderança empreendedora.....	43
Quadro 5 -	O processo de derivação da categoria intermediária vínculos com o campo.....	45
Quadro 6 -	O processo de derivação da categoria intermediária potencial para empreender.....	47
Quadro 7 -	O processo de derivação da categoria intermediária práticas de gestão.....	48
Quadro 8 -	O processo de derivação da categoria final características empreendedoras e de liderança.....	50
Quadro 9 -	O processo de derivação da categoria final gestão da produção rural.....	52
Quadro 10 -	As treze categorias iniciais com a ideia principal.....	54
Quadro 11 -	As quatro categorias intermediárias com a definição.....	55
Quadro 12 -	As duas categorias finais com a definição.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS

ABAG	Associação Brasileira do Agronegócio
CCE	Características Comportamentais Empreendedoras
CEPEA	Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1	EMPREENDEDORISMO NO BRASIL E NO RIO GRANDE DO SUL	14
2.1.1	Conceito de empreendedor e empreendedorismo	15
2.1.2	As características comportamentais empreendedoras (CCE'S)	17
2.2	LÍDER E LIDERANÇA	21
2.2.1	Liderança feminina	23
2.3	AGRONEGÓCIO NO BRASIL E NO RIO GRANDE DO SUL	24
2.3.1	Mulheres no agronegócio	26
3	METODOLOGIA	28
3.1	DEFINIÇÃO DA PESQUISA	28
3.2	TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS	29
3.3	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	32
4.1	DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS INICIAIS	32
4.1.1	Entendimento sobre o empreendedorismo	32
4.1.2	Comportamentos das produtoras rurais	33
4.1.3	Busca por conhecimento	34
4.1.4	Amor pelo que faz	34
4.1.5	Definição de líder e liderança	35
4.1.6	Desenvolvimento pessoal	36
4.1.7	Relacionamento pessoal na empresa	37
4.1.8	Habilidades de gestão	38
4.1.9	Sustentabilidade	38
4.1.10	Amor pelo campo	39
4.1.11	Sucessão familiar	40
4.1.12	Dificuldades/ Aumento dos insumos	41
4.1.13	Agricultura familiar	42
4.2	DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS	42
4.2.1	Liderança empreendedora	42
4.2.2	Vínculos com o campo	44
4.2.3	Potencial para empreender	45

4.2.4	Práticas de gestão	47
4.3	DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS FINAIS	48
4.3.1	Características empreendedoras e de liderança	48
4.3.2	Gestão da produção rural	50
4.4	INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
	REFERÊNCIAS	61
	Apêndice I – Roteiro semiestruturado aplicado nas entrevistas	66

1 INTRODUÇÃO

O empreendedor é aquela pessoa que decide assumir riscos para alcançar aquilo que almeja. Empreendedor vem do latim *imprendere*, que significa realizar tarefa difícil e trabalhosa (MAXIMIANO, 2018). Todos os profissionais, independente da atividade que desejam empreender, são caracterizados por serem pessoas que se mobilizam e correm riscos, que investem seu tempo e os seus recursos. Para Dornelas (2008), o empreendedorismo no Brasil teve seu início por volta dos anos 90, porém, à época, empreender não era uma questão fácil e, até hoje, empreender é um desafio.

Ao longo do tempo, esse cenário foi se transformando e o Brasil evoluindo. Uma pesquisa realizada no ano de 2019 mostrou um resultado positivo para o universo do empreendedorismo. Naquele ano, o Brasil atingiu a sua 2ª maior taxa de empreendedorismo total (GEM, 2020). Ainda conforme a pesquisa, esse crescimento deve-se à inserção da mulher na atividade empreendedora, assim como em outras posições no mercado de trabalho, o que vem crescendo ao longo dos anos (GEM, 2020).

Dentro do empreendedorismo também está o setor do agronegócio. Segundo o Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA, 2018), o agronegócio e a agropecuária são tradicionalmente reconhecidos na sociedade pela baixa participação feminina. Esse panorama vem sendo alterado nos últimos anos e mais mulheres estão se inserindo no agronegócio, empreendendo e liderando.

Quando as pessoas optam por empreender, muitas tornam-se grandes líderes. Segundo Maximiano (2018), a liderança é uma função, responsabilidade que qualquer pessoa necessita desempenhar quando é responsável pelo desempenho de uma equipe. Para Meneghetti (2008), o líder é aquele que sabe servir, que sabe fazer as coisas funcionarem, que constrói a harmonia das relações entre todos, para que possa existir o maior nível de produção de valores e de coisas.

Empreender e liderar não estão relacionados somente a setores urbanos. O produtor rural e a produtora rural também podem ser considerados empreendedores e líderes. Como afirma Machado (2019), o meio rural é composto por inúmeras atividades e deve-se ter estratégias para criar um ambiente lucrativo. Uma propriedade necessita inovar e buscar seu diferencial para agregar valor aos produtos e para satisfazer o desejo de seus clientes.

Empreender não é uma questão fácil, requer dedicação e trabalho árduo. O empreendedorismo está ligado a todos os setores, inclusive o agronegócio. No Brasil, esse ramo é forte e a atividade contata com trabalhadores de todas as idades e gêneros. Nesse

segmento, menos citadas ainda, estão as mulheres, muitas são empreendedoras e líderes do agro, mas vistas somente como ajudantes.

A partir das informações apresentadas e pela inquietação em relação a essa temática, através deste trabalho pretende-se evidenciar o empreendedorismo e a liderança das mulheres do agronegócio, mostrando a relevância da temática frente ao cenário atual, assim como a força e a importância da produtora rural no Rio Grande do Sul. Para conduzir esta pesquisa foi elaborado o seguinte problema: **Quais características comportamentais empreendedoras e de liderança são evidenciadas nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul?**

Este trabalho tem como objetivo geral: analisar características comportamentais empreendedoras e de liderança nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul. Para alcançar o objetivo geral, tem-se três objetivos específicos: Identificar as características comportamentais empreendedoras nas produtoras rurais; Elencar comportamentos relacionados à liderança; Evidenciar como as características comportamentais empreendedoras e os comportamentos relacionados à liderança influenciam a gestão dos agronegócios das entrevistadas.

A pesquisa foi realizada com oito produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul, que atuam na produção de culturas distintas dentro do agronegócio. A faixa etária variou entre vinte e um e sessenta e cinco anos. Para realização desta pesquisa, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturada, com nove questões abertas. As entrevistas foram realizadas nas residências ou por vídeo conferência. O trabalho desenvolveu-se através da análise de conteúdo, com categorias não *a priori*, emergentes a partir do material coletado.

O referencial teórico deste trabalho está organizado pelos seguintes tópicos: empreendedorismo no Brasil e no Rio Grande do Sul, conceito de empreendedor e empreendedorismo, comportamento empreendedor e características comportamentais empreendedoras, líder e liderança, liderança feminina, agronegócio no Brasil e no Rio Grande do Sul, mulheres no agronegócio.

A partir da pesquisa, identificou-se que as produtoras rurais possuem características comportamentais empreendedoras e comportamentos de liderança, visto que esses comportamentos influenciam na gestão das propriedades rurais, tanto das mulheres que já assumiram quanto nas que estão se preparando para assumir os negócios. Todo o resultado encontrado será analisado e explicado nos capítulos dos resultados e das discussões e nas considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão apresentados os pontos fundamentais que envolvem o tema central e objetivos deste trabalho. Os tópicos apresentados serão: empreendedorismo no Brasil e no Rio Grande do Sul, conceito de empreendedor e empreendedorismo, comportamento empreendedor e características comportamentais empreendedoras, líder e liderança, liderança feminina, agronegócio no Brasil e no Rio Grande do Sul e para encerrar mulheres no agronegócio.

2.1 EMPREENDEDORISMO NO BRASIL E NO RIO GRANDE DO SUL

O empreendedorismo no Brasil teve seu início por volta dos anos 90, porém, à época, empreender não era uma questão fácil, como afirma Dornelas.

O movimento do empreendedorismo no Brasil começou a tomar forma na década de 1990, quando entidades como Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) e Softex (Sociedade Brasileira para Exportação de Software) foram criadas. Além disso, praticamente não se falava em empreendedorismo e em criação de pequenas empresas. Os ambientes político e econômico do país não eram propícios, e o empreendedor praticamente não encontrava informações para auxiliá-lo na jornada empreendedora. (DORNELAS, 2008, p.10 e 11).

O Brasil há 20 anos participa da Global Entrepreneurship Monitor (GEM). A GEM é uma pesquisa sobre a atividade empreendedora do mundo, da qual mais de 80 países já participaram desde a sua primeira edição em 1999. Em duas décadas de realização no Brasil, os dados de 2019 mostram que este foi um ano com resultado positivo para o empreendedorismo. O país atingiu a sua 2ª maior Taxa de Empreendedorismo Total, isso quer dizer que 38,7% da população adulta estava envolvida com a atividade empreendedora (GEM, 2020).

Em 2019, praticamente não existia diferença entre homens e mulheres no estágio de empreendedorismo inicial. Por outro lado, no negócio consolidado, a taxa dos empreendedores estabelecidos do sexo masculino foi de 18,4%, ao mesmo tempo que a do feminino foi de 13,9%. Ao longo dos anos, esse tem sido um cenário constante no país, proporções semelhantes de empreendedores iniciais entre a população masculina e a feminina, e um percentual maior de homens à frente de negócios já consolidados (GEM, 2020).

A pesquisa GEM também é realizada por regiões do país. A GEM tem sido realizada não somente em países, como também em determinados territórios ou regiões, para verificar o

empreendedorismo, a primeira pesquisa no estado do Rio Grande do Sul foi realizada em 2016 e, em 2018, foi aplicada novamente (GEM, 2019).

Com relação ao gênero, no Rio Grande do Sul, em 2018, a população masculina se mostrou mais ativa no que se refere ao seu envolvimento com o empreendedorismo, tanto no estágio inicial quanto no estabelecido. Entre os empreendedores do Rio Grande do Sul, os estabelecidos estão envolvidos mais com o setor extrativo (envolvem a agricultura, a pecuária e a indústria extrativa) e as atividades industriais (contemplam todas as atividades que se caracterizam como de confecção ou fabricação de qualquer produto) do que os iniciais (GEM, 2019, p 34, 52 e 53).

De acordo com Reis e Armond (2008, p. 13): “Empreendedorismo é aprendizado pessoal que, impulsionado pela motivação, criatividade e iniciativa, busca a descoberta vocacional, a percepção de oportunidades e a construção de um projeto de vida ideal”.

O empreendedorismo no Brasil surgiu a pouco mais de 30 anos e é monitorado há duas décadas por uma pesquisa de renome internacional. O empreendedorismo inicial no Brasil, quando observado a partir do gênero, não possui muita diferença, mas quando se analisa o empreendedorismo estabelecido, a percentagem do gênero masculino é maior (GEM, 2020). Contudo, no empreendedorismo gaúcho, a população masculina mostrou-se mais ativa tanto no inicial como no estabelecido (GEM, 2019). Estudar e entender o conceito de empreendedor é fundamental, apesar de existirem inúmeras definições.

2.1.1 Conceito de empreendedor e empreendedorismo

O termo empreendedor possui inúmeras definições. A mais conhecida popularmente indica que empreendedor é o indivíduo que abre uma empresa. As conceituações dos autores são variadas, sendo explicadas por economistas, comportamentalistas, entre outros.

Os estudos sobre o empreendedor e o empreendedorismo têm duas correntes principais de autores. Primeiro, há os economistas, que associam o empreendedor a inovação e ao desenvolvimento econômico. Segundo, há os comportamentalistas, que enfatizam as atitudes, como a criatividade, a intuição e a disposição para correr riscos. Entre os economistas que estudaram os empreendedores, destacam-se três: Cantillon, Say e Schumpeter. (MAXIMIANO, 2018, p.396).

De acordo com Dornelas (2008), para o termo empreendedor há inúmeras definições, uma das mais antigas é a do economista Joseph Schumpeter (1949): “O empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais”.

Tajra (2019) menciona que uma pessoa empreendedora foca nos resultados, nas inovações e nas realizações, que o empreendedorismo está relacionado à atitude, à postura pessoal e à maneira como o indivíduo comporta-se diante das situações com que lida diariamente. Ser empreendedor é ter entusiasmo e energia para desenvolver as ideias e transformá-las em ação.

Empreendedor é aquela pessoa que procura seguir sua carreira profissional, produzindo um produto ou prestando um serviço à sociedade. Alguém que assume riscos, que inova, que persiste, transformando conhecimento e bens em produtos e serviços.

Segundo Yeung (2009), pesquisadores que trabalham com o campo do empreendedorismo encontram uma falta de precisão no conceito de empreendedor e empreendedorismo, sendo assim, existem diferentes definições sobre o tema, como pode-se verificar no quadro 1.

Quadro 1: Conceitos de empreendedorismo

AUTOR	CONCEITO
Barreto (1998)	Empreendedorismo é a capacidade de criar ou desenvolver algo a partir do pouco. Empreender é ter competências para descobrir e controlar recursos, utilizando-os de forma produtiva. É a ação humana para evoluir um negócio, criando valor através do seu desenvolvimento.
Birley e Muzyka (2001)	O empreendedor está frequentemente em busca de oportunidade, podendo encontrar, em novos terrenos, novas maneiras de organizar velhas ideias, entre outras.
Chen e Lai (2010)	O empreendedorismo compõe o sistema de gestão organizacional, focando nos investimentos de novos negócios, na formação de novos setores em uma empresa ou na criação de novos produtos ou serviço.
Cunha (1997)	Empreendedores são indivíduos carregados de energia, que buscam continuamente algo para fazer. Aqueles que agem com energia e têm objetivos atraem oportunidades, superam as dificuldades que surgem.
Frey e Benz (2004)	A pessoa empreendedora valoriza o resultado de suas ações e as condições e o processo que lhe possibilita liderar a geração desses resultados.
Martin et al (2007)	Apontam a disposição do indivíduo empreendedor envolver-se como voluntário em atividades beneficentes na sua comunidade, a partir do conhecimento que possui sobre os problemas da comunidade, para

	propor soluções através de suas atitudes.
Mc Clelland (1987)	Os empreendedores que atingem o sucesso em suas empreitadas possuem alta motivação para a realização de melhorias em seus empreendimentos.
Strazdiené e Garalis (2008)	O empreendedorismo é causa central do crescimento econômico, com impacto considerável no desenvolvimento dos países, na criação de empregos e na estabilidade social.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Martinelli e Fleming (2010)

De acordo com Baggio e Baggio (2014), o empreendedorismo pode ser entendido como algo que faz as coisas acontecerem, é realizado com criatividade e motivação. Para o autor, também representa inovar qualquer projeto pessoal ou organizacional, enfrentando continuamente as oportunidades e os riscos, desempenhando uma atitude proativa, diante do que necessita ser resolvido. Dolabela (2010, p. 26) afirma que: “O empreendedor é alguém que sonha e busca transformar seu sonho em realidade.”

Conforme a literatura explica, não existe uma precisão quando o assunto é o conceito de empreendedorismo e de empreendedor, cada autor tem sua visão em relação a essa temática. Existem comportamentos e características que, segundo os estudiosos, auxiliam o indivíduo ter sucesso ao empreender.

2.1.2 As características comportamentais empreendedoras (CCE’S)

Ao pesquisar e estudar sobre o comportamento empreendedor e as características comportamentais, percebe-se que existem vários estudos sobre o assunto. Há autores que gostariam que a aprendizagem empreendedora acontecesse desde o início dos estudos no ensino fundamental. O comportamento do empreendedor produz conhecimento através de várias formas, “saber como ser, como se tornar, como projetar e implementar atividades, como fazer, saber gerenciar, saber aprender, e saber como conviver e fazer uso adequado do capital social” (DOLABELA; FILION, 2013. p.161). Para os autores Dolabela e Filion (2013), esse conhecimento é próprio do empreendedorismo e é chamado de “conhecimento

empreendedor”, que será adquirido para a realização do seu próprio sonho. Para eles, se deveria ensinar sobre o comportamento empreendedor desde o início da educação, como forma de instigar os indivíduos sobre quais seriam seus sonhos e o que fariam para conquistá-los.

Segundo Dolabela e Filion (2013), a busca para realizar seus sonhos deve estimular os indivíduos a persistirem e suportarem, apesar dos erros, as dificuldades e as pressões externas. Ao aprender com os próprios erros, o indivíduo torna a construção do conhecimento empreendedor em uma experiência muito diferente da aquisição de outras formas de conhecimento, pois ajuda não apenas na obtenção de conhecimento, mas também à formação de si mesmos. Os indivíduos estão continuamente tomando decisões, sobre o que eles querem ser e avaliando o que pode ser alcançado, o comportamento empreendedor também exige inovação e criatividade.

Meneghetti (2008) mostra os sete pontos do empreendedor que ajudam a compreender o comportamento do empreendedor.

1) *Potencial natural que varia por especificação e intensidade*: o empreendedor possui um potencial natural diferente dos outros, também possui coragem de se inventar.

2) *Evolução técnica racional em iso¹ com o potencial natural*: o empreendedor deve especializar-se na técnica, somente com conhecimento o potencial de natureza se torna excelente.

3) *A ambição*: o empreendedor deve ter ambição, deve ter vontade para chegar mais alto, junto ao potencial e à técnica racional.

4) *Amor pelo próprio trabalho*: o empreendedor deve amar o que produz, ao se sentir capaz e realizado, ele transmite aos seus clientes.

5) *Conhecimento superior e específico sobre o seu setor*: o empreendedor deve dispor de um conhecimento minucioso e atualizado sobre o seu objeto de produção. Caso ele encontre alguém superior, deve aprender e renovar-se.

6) *Transcendência solitária ao utilitarismo funcional*: o empreendedor deve estar com a mente livre, orientada, ao útil e funcional da empresa.

7) *Racionalidade sobre a intuição*: o empreendedor possui a intuição, mas deve saber distingui-la da obsessão, da convicção e do complexo, com a ajuda da Ontopsicologia. A racionalidade é quando se sabe o que deve fazer.

¹ Neste caso, “em iso” significa “em conformidade”.

Para Reis e Armond (2008), apesar de o empreendedor não possuir um perfil definido, ele deve ter algumas características, como saber correr riscos, ser disciplinado, ter capacidade para planejar, idealizar seu empreendimento antes de iniciá-lo, ser capaz de liderar pessoas e processos.

De acordo com Kruger, Pinheiro e Minello (2017), as características comportamentais necessitam estar presentes no empreendedor, com os comportamentos relacionados a cada uma delas, com base em MSI (1990). Começa-se pela busca de oportunidade e iniciativa, que é quando o indivíduo vê e age sobre novas ou desconhecidas oportunidades de negócios, realiza antes de ser solicitado ou coagido por alguma situação. Correr riscos calculados é quando o indivíduo avalia e calcula riscos propositadamente, adota medidas para diminuir os riscos ou controlar os resultados. Exigência de qualidade e eficiência é quando a pessoa encontra maneiras de realizar as coisas de forma melhor, mais rápida ou mais barata, satisfazendo e excedendo os padrões de excelência.

Ainda segundo Kruger, Pinheiro e Minello (2017), no que concerne às características, há a persistência, na qual se age repetidamente para atender um desafio ou um obstáculo. O comprometimento é quando o indivíduo sacrifica-se para completar um trabalho. Na busca de informações, a pessoa dedica-se a obter informações de clientes, fornecedores e concorrentes, utiliza seus contatos pessoais e de negócios para obter informações fundamentais. Através do estabelecimento de metas, são estipuladas metas de longo prazo, claras e específicas, além disso, regularmente define e revisa os objetivos de curto prazo.

Dando sequência às características, conforme Kruger, Pinheiro e Minello (2017), o planejamento e monitoramento sistemáticos ocorrem quando a pessoa planeja-se, dividindo tarefas maiores em subtarefas, frequentemente revisa seus planos, mantém registros financeiros e utiliza-os para tomada de decisões. Na persuasão e redes de contato são utilizadas estratégias precisas para influenciar ou persuadir os outros, contando com agentes para atingir seus objetivos. Tratando-se de independência e autoconfiança, busca autonomia em relação a normas e controles de outros, mostra confiança na sua capacidade de realizar uma tarefa difícil ou enfrentar desafios.

Barbosa (2010) organiza as características comportamentais do empreendedor, citando-as e apresentando quais estudiosos desenvolveram-nas. Pode-se observar que a maioria delas foram estudadas por inúmeros autores e essas características colaboram para a melhor compreensão do comportamento empreendedor, como pode-se observar no quadro 2.

Quadro 2: Características comportamentais do empreendedor

Características comportamentais do Empreendedor	Autores
Pensador visionário e um sonhador realista	DOLABELA (2003b); FILION (1999)
Necessidade de realizar algo	SCHUMPETER (1951); MCCLELLAND (1961); BARON (1998); DEGEN (1989, 2008); BOTTINO, DIAS E DIB (2006); MENDES (2009); NETO (2008)
Deixar sua “marca”	TIMMONS (1989); FILION (1999,2000); DOLABELA (2003 b)
Pró-ativo	MCCLELLAND (1961); DORNELLAS (2001)
Busca, identifica e aproveita oportunidades	SAY (1983); SCHUMPETER (1951); RAY e TURPIN (1988 <i>apud</i> AIUB 2002); BARON (1998); TIMMONS (1989); FILION (1999, 2000); DRUCKER (2002a); HISRICH e PETERS (2004); DEGEN (1989, 2008); BOTTINO, DIAS e DIB (2006); DORNELAS (2001); NETO (2008), DOLABELA (2003b)
Estrategista	SCHUMPETER (1951); MCCLELLAND (1961); TIMMONS (1989); DORNELAS (2001); MENDES (2009)
Assume riscos calculados	SAY (1983); SCHUMPETER (1951); MCCLELLAND (1961); BARON (1998); TIMMONS (1989); FILION (1999, 2000); HISRICH E PETERS (2004); DEGEN (1989); NETO (2008)
Inovar	SAY (1983); SCHUMPETER (1951); MCCLELLAND (1961); RAY E TURPIN (1981 <i>apud</i> AIUB 2002); TIMMONS (1989); FILION (1999, 2000); DRUCKER (2002a); DEGEN (1989); BOTTINO, DIAS e DIB (2006); MENDES (2009); NETO (2008); DOLABELA (2003b)
A ambição, a perseverança e a autoconfiança	TIMMONS (1989), FILION (1999, 2000); MENDES (2009)
Capacidade de comunicação para formar parcerias	RAY E TURPIN (1981 <i>apud</i> AIUB 2002); BARON (1998); HISRICH E PETERS (2004); DOLABELA (2003b)
Capacidade de criar bens ou serviços com valor positivo para a sociedade	BARON (1998); HISRICH E PETERS (2004); BOTTINO, DIAS E DIBB (2006); DOLABELA (2003b)

Auto-realização	SCHUMPETER (1951); MCCLELLAND (1961); BARON (1998); TIMMONS (1989); FILLION (1999, 2000); DEGEN (1989); BOTTINO, DIAS E DIBB (2006); MENDES (2009); NETO (2008); DOLABELA (2003b)
-----------------	---

Fonte: Barbosa (2010, p.83-84).

Apresentadas as principais características comportamentais empreendedoras, parte-se para o próximo tópico deste trabalho, que trata das definições de líder e de liderança.

2.2 LÍDER E LIDERANÇA

O empreendedor pode ou não ser um líder, possuir perfil de liderança. Um líder é aquele que dirige outras pessoas, a fim de chegarem ao resultado esperado para a empresa. O líder tem a responsabilidade de controlar as operações, de ter o cuidado para fazer as alterações necessárias antes da crise.

Para Maximiano (2018), a palavra líder significa a pessoa que dirige um grupo ou uma organização. A pessoa que desempenha o papel de líder influencia, guia ou conduz o comportamento de um ou mais liderados. O líder é a pessoa que tem, como responsabilidade, conduzir o grupo. De acordo com Meneghetti (2013), o líder deve saber que, em primeiro lugar, existem as pessoas, depois, dá-se importância ao dinheiro e os locais.

Conforme Meneghetti (2013),

O líder é um técnico capaz, alguém que compreende imediatamente onde está o problema, como não está sendo bem utilizada aquela relação com um legal, aquela questão documental ou burocrática...É um real que, com simplicidade, sabe pôr ordem entre os reais. (p.266)

Segundo Meneghetti (2008), líder é o dirigente, aquele que controla as operações, é quem comanda as relações e funções. De acordo com Meneghetti (2013), o líder deve aprender a conquistar sua autonomia de ação, respeitando as leis e as condutas, com responsabilidade e racionalidade.

Para Meneghetti (2020), a capacidade do líder possui cinco pontos:

1) *Em âmbito econômico, o líder é quem possui a intuição da eficiência do serviço para atingir o escopo econômico:* a intuição é a capacidade de aprender as simples

conexões, as relações diretas para o escopo. Quando se define o escopo, organiza-se o organograma da realização. O líder não necessita nascer rico, ele constrói sua fortuna.

2) *O líder tem a capacidade de relação específica com a identidade dos clientes:* o líder sabe servir os seus clientes, da melhor maneira que os agrada.

3) *Capacidade de ordem funcional e geral:* o líder examina todos os setores da sua empresa.

4) *Capacidade de examinar as psicodinâmicas dos participantes do próprio business,* no primeiro ponto da própria hierarquia de trabalho: é necessário verificar com atenção as semânticas de todos que estão próximos ao nosso negócio. Deve-se observar as intenções de todos.

5) *Capacidade de prever ou de antecipar o movimento de produção e distribuição:* o líder sabe como as coisas acontecem em sua empresa e muda-as antes que ocorram as crises.

Conforme Maximiano (2018), liderança é a tarefa ou responsabilidade que um indivíduo precisa desempenhar quando é encarregado pelo desempenho de um grupo. Para Lacombe e Heilborn (2015), liderar é coordenar um grupo, influenciando o seu comportamento para atingir os objetivos e as metas de interesse do grupo, visualizando o futuro, baseando-se em ideias e princípios coerentes.

De acordo com Tajra e Santos (2014), o líder precisa ter disposição, comprometimento, perseverança e ser otimista nas suas ações, que também são características identificadas em indivíduos empreendedores. Para Meneguetti (2008, p. 107), “o líder é uma causalidade da natureza, não é dado por linha genética. Por nascimento dá-se um potencial, porém, este potencial, se não é ajudado pelo ambiente, não chega a manifestar-se”.

Exercer a liderança, ser um líder nato, não é uma questão fácil e nem todos querem assumir os riscos. Não se nasce líder, torna-se líder. Líder é aquele que conduz um grupo, que alinha todas as questões, pelo propósito de sucesso da empresa, faz com que as relações entre clientes, colaboradores, fornecedores, estejam de maneira harmoniosa. Deve-se dar um pouco mais de atenção para a liderança feminina, mulheres que planejam e controlam tudo em suas empresas.

2.2.1 Liderança feminina

O líder tem a capacidade de servir e resolver os problemas, atualmente, torna-se cada vez mais comum as mulheres no poder. A mulher líder é aquela que aprende desde cedo a ser independente financeiramente e ter seu sucesso profissional, ela possui inteligência e equilíbrio no vestir, nas palavras, nos gestos. Para Meneghetti (2013), a mulher líder pode planejar a sua vida, isso só depende dela própria

Uma mulher líder pode planejar o seu percurso existencial, não é dito que os filhos e a família sejam necessariamente contra o seu liderismo. Os acessórios históricos não são suficientes para condicionar a pessoa. Tudo depende de como ela está pronta, está viva, de quanto pertence a si mesma e possui íntegro o seu projeto dentro. (MENEGETTI, 2013, p.259).

Segundo Meneghetti (2013), uma mulher líder deve aprender dividir seu dia em três momentos, um para o trabalho, um para os outros e um para a interioridade. No trabalho, por exemplo, se ela tem uma fazenda, deve saber administrá-la e saber trabalhar o sucesso, seu trabalho deve dar-lhe estima e amor para si mesma. Nas relações com os outros, ela deve cultivar pessoas que irão lhe ajudar a conquistar a própria liderança social. Na própria interioridade, a líder deve prezar pelo autocuidado, cuidando de si continuamente. Conforme Meneghetti (2013), a mulher possui inteligência e harmonia.

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 uma harmonia no modo de vestir, de impostar o corpo, de gerir a palavra, as mãos, os olhos, os cabelos. (MENEGETTI, 2013, p. 293)

Conforme Meneghetti (2013, p. 268), “a mulher, desde muito jovem, deve ser educada a ser pessoa, a ser a si mesma”. A mulher precisa ser responsável em alcançar a sua independência econômica e o seu sucesso profissional, quando adquire o sucesso, adquire também autonomia (MENEGETTI, 2013).

Para Silva, Carvalho e Silva (2017), diversas mulheres ocupam cargos de lideranças em grandes empresas. Porém, para conquistarem a liderança, elas passam por discriminações e desigualdades salariais. Mas buscam superar-se, ao conquistarem o mercado de trabalho, a sua independência financeira e, assim, desenvolvendo sua autoestima e a autorrealização, mostrando que são capazes de liderar e administrar conflitos, com seu perfil diferenciado, multifuncional e persuasivo.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, surgem novas formas de liderar, ao ocuparem cargos e funções desempenhadas até então por homens, desencadeando competição, como descrito por Cunha e Spanhol (2014).

Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, configuraram-se também novas lideranças e novas formas de liderar. Elas passaram a ocupar cargos e funções até então desempenhadas exclusivamente por homens. Assim, na era da globalização, em que não há limite para a competição na sociedade, é importante que se formem líderes capazes de influenciar pessoas para saber lidar com as mudanças, sem deixar de lado as exigências do mercado. (CUNHA; SPANHOL, 2014, p. 92)

Gradualmente, as mulheres vão conquistando espaços até então dominados por homens. Primeiramente, conseguiram inserir-se no mercado de trabalho. Agora disputam cargos de liderança, mesmo sofrendo discriminações e desigualdades salariais. A evolução da mulher no mercado de trabalho é um processo lento, mas, aos poucos, com garra e determinação, ela conquistará o que almeja profissionalmente. De maneira mais inibida, temos gestoras no agronegócio, um setor ainda muito masculino, mas no qual as mulheres estão aprendendo a ter voz.

2.3 AGRONEGÓCIO NO BRASIL E NO RIO GRANDE DO SUL

O agronegócio brasileiro vem ajudando no crescimento e no desenvolvimento do país. É fundamental compreender como funciona o agronegócio. Ele engloba toda a cadeia produtiva, através de sistemas denominados antes da porteira, dentro da porteira e após a porteira.

Os setores “antes da porteira” são compostos basicamente pelos fornecedores de insumos e serviços, como: máquinas, implementos, defensivos, fertilizantes, corretivos, sementes, tecnologia, financiamento. “Dentro da porteira” é o conjunto de atividades desenvolvidas dentro das unidades produtivas agropecuárias (as fazendas), ou produção propriamente dita, que envolve preparo e manejo de solos, tratamentos culturais, irrigação, colheita, criações e outras. “Após a porteira” refere-se às atividades de armazenamento, beneficiamento, industrialização, embalagens, distribuição, consumo de produtos alimentares, fibras e produtos energéticos provenientes da biomassa. (ARAÚJO, 2009, p.20).

Segundo Araújo (2009),

as propriedades rurais eram muito diversificadas, com várias culturas e criações diferentes, necessárias à sobrevivência de todos que ali viviam. Eram comuns as propriedades que integravam suas atividades primárias com atividades industriais (agroindústrias) (p.14).

A atividade do agronegócio é carregada da persistência do produtor rural em permanecer na vida do campo, garantindo a produção de alimentos necessária para população mundial. Já há algum tempo é registrado êxodo rural significativo no Brasil, como afirma Araújo (2009).

A evolução da sócio economia, sobretudo com os avanços tecnológicos, mudou totalmente a fisionomia das propriedades rurais, sobretudo nos últimos 50 anos. A população começou a sair do meio rural e dirigir-se para as cidades, passando, nesse período, de 20% para 70% a taxa de pessoas residentes no meio urbano (caso do Brasil). O avanço tecnológico foi intenso, provocando saltos nos índices de produtividade agropecuária. Com isso, menor número de pessoas cada dia é obrigado a sustentar mais gente. (ARAÚJO, 2009, p.15)

Segundo Cepea (2021), o PIB do agronegócio brasileiro subiu de modo recorde ao longo de 2020. Conforme os pesquisadores do Cepea, o PIB do setor cresceu lentamente em abril e em maio, devido aos impactos negativos da pandemia de covid-19 sobre diferentes atividades do setor, mas houve forte aceleração a partir do mês de junho. O PIB do agronegócio brasileiro atingiu 26,6% do PIB nacional, o qual, em valores monetários, totalizou R\$ 7,45 trilhões em 2020. O PIB do agronegócio chegou a quase R\$ 2 trilhões.

Segundo Feix, Junior e Agranonik (2017), o Rio Grande do Sul é um importante fornecedor de diversos produtos agrícolas para todo o Brasil, destinado ao mercado interno e externo. Por muito tempo, o estado foi chamado de Celeiro do Brasil, em razão da sua forte contribuição para a produção agropecuária nacional.

A força de trabalho do produtor rural fica evidenciada também na fala da Ministra da Agricultura, Tereza Cristina, que, em entrevista à revista Performance Líder, respondeu ao ser questionada sobre o valor e a força do agronegócio brasileiro que,

Todo o mérito é do produtor rural, porque ele é convicto do que faz. O produtor rural brasileiro é um lutador, muitas vezes ele passa por adversidade e, no ano seguinte, está plantando novamente. Isso serve para o pequeno, o médio e o grande agricultor (DIAS, 2020, p. 93).

O agronegócio brasileiro é forte e desenvolvido, apesar da maior parte da população viver em centros urbanos. Mesmo em um ano de inúmeras dificuldades como 2020, que foram acarretadas pela pandemia Covid-19, o agro seguiu produzindo e rendendo. O nosso Rio Grande do Sul é um estado bem desenvolvido nesse setor em todas as regiões. Dentro desse cenário, aos poucos as mulheres vão tomando voz.

2.3.1 Mulheres no agronegócio

As mulheres de hoje estão se desenvolvendo cada vez mais em todas as áreas de atuação. Setores até então considerados masculinos, vêm sendo conquistados pelas mulheres. O agronegócio é um mercado que as mulheres estão conquistando e percebe-se a importância da mulher rural como gestora.

Dentro desse cenário do agronegócio, destaca-se a mulher que escolhe viver a sua vida no contexto de produtora rural. Segundo a CEPEA (2018), o agronegócio e, sobretudo, a agropecuária, são tradicionalmente reconhecidos na sociedade pela participação feminina relativamente baixa. Para o autor, esse panorama vem sendo alterado nos últimos anos.

De acordo com Foletto (2013), as mulheres são exemplos da coragem feminina no campo brasileiro.

Persistência, disposição e criatividade são adjetivos que isolados podem significar pouca coisa, mas que juntos definem a trajetória feminina no meio rural. Atuando na comunidade, trabalhando em empresas rurais ou sindicatos e associações, ou ainda no comando de propriedades, as mulheres são exemplos da coragem feminina no campo brasileiro, com uma contribuição cada vez mais decisiva para o desenvolvimento do agronegócio do país. (FOLETTTO, 2013, p.01).

Para ABAG - Associação Brasileira de Agronegócio (2017), as mulheres que atuam no agronegócio ainda possuem desafios para conquistar espaço e confiança no ambiente de trabalho. O agronegócio ainda é visto como um segmento masculino, mas, aos poucos, as mulheres vão conquistando espaço na tomada de decisões do setor.

Segundo a EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (2020), chega a quase um milhão o total de mulheres dirigindo propriedades rurais no Brasil. Com dados do Censo Agropecuário de 2017, o IBGE identificou que 947 mil mulheres são responsáveis pela gestão de propriedades rurais, de um total de 5,07 milhões. Ao verificar por região, a região Nordeste possui 57%, seguida pelo Sudeste com 14%, a Norte tem 12%, a Sul com 11% e, por fim a Centro-Oeste, com apenas 6% de mulheres dirigentes. Os dados foram obtidos a partir da parceria entre o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), a Embrapa e o IBGE, no âmbito de um Termo de Compromisso assinado entre as três instituições por intermédio do Programa Agro Mais Mulher.

Silva e Redin (2020) afirmam que as mulheres, que fazem parte do agronegócio, exercem um papel relevante no desenvolvimento econômico do Brasil, inclusive, atualmente, elas são responsáveis pela criação de novos negócios. As mulheres desse ramo possuem características como a força e a perseverança.

Em pleno século 21, as mulheres estão buscando preencher todos os setores. O agronegócio ainda é pouco explorado pelas mulheres, por ser um segmento de predominância masculina, mas, gradativamente, elas estão se aventurando no mercado. Muitas ainda são vistas como ajudantes dos maridos, e não empreendedoras.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, será apresentado e detalhado o percurso metodológico realizado no processo de desenvolvimento desta pesquisa. A finalidade deste trabalho foi analisar características comportamentais empreendedoras e de liderança nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul. Através da identificação de características comportamentais empreendedoras nas produtoras rurais, procurou-se elencar comportamentos relacionados à liderança e evidenciar como as características comportamentais empreendedoras e os comportamentos relacionados à liderança influenciam a gestão dos agronegócios das entrevistadas.

De acordo com Zanella (2009, p. 58), “método é a maneira, é a forma que o cientista escolhe para ampliar o conhecimento sobre determinado objeto, fato ou fenômeno. É uma série de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para atingir determinado conhecimento”.

3.1 DEFINIÇÃO DA PESQUISA

Quanto aos objetivos, a tipologia da pesquisa foi descritiva. Segundo Gil (2002, p.42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo”. Conforme Vergara (1998), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, mas não tem o compromisso de explicar os fenômenos descritos, embora sirva de base para a explicação. Este trabalho enquadra-se como uma pesquisa descritiva, pois serão estudadas as características das produtoras rurais. A pesquisa realizou-se de forma empírica, indo a campo, envolvendo coleta de dados com as produtoras, com uso de entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados.

A abordagem do problema efetuou-se de forma qualitativa, ou seja, “pode se referir à pesquisa sobre a vida das pessoas, experiências vividas, comportamentos, emoções e sentimentos” (STRAUSS, 2008, p.23). O presente trabalho caracterizou-se como uma pesquisa qualitativa por utilizar entrevista semiestruturada, analisando-se os comportamentos das produtoras rurais, sob a ótica da análise de conteúdo.

3.2 TÉCNICAS PARA COLETA DE DADOS

Quanto a técnica de coleta de dados, foram realizadas entrevistas com as participantes da pesquisa. Para Marconi e Lakatos (2002), a entrevista é uma conversa de natureza profissional entre duas pessoas, com o intuito de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto. Também se utilizou o caderno de campo para assuntos que possam surgir além das perguntas pré-estabelecidas.

Inicialmente, foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica, para coletar material para estruturar a fundamentação teórica. Realizou-se essa busca em artigos, teses, dissertações, livros, revistas, entre outros. Para Marconi e Lakatos (2002, p. 67), “a pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia já tomada pública em relação ao tema de estudo (...). Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto”.

Para a coleta dos dados, consumou-se oito entrevistas semiestruturadas com produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul, das mais diversas culturas e faixas etárias diferentes. Devidamente agendadas, foram realizadas no período de 26 de julho a 17 de agosto de 2021. Ocorreram em dois formatos, duas participantes de forma presencial, ou seja, na residência, gravadas mediante aparelho celular, as outras seis através de vídeo conferência, registradas com aparelho telefônico ou notebook, sendo que, posteriormente, todas foram precisamente transcritas. Essa forma de realizar as entrevistas, de maneira online, a partir de vídeo conferência, pode ser verificada de acordo com Mattar (2008) como:

Outra possibilidade aberta pela Internet é a de realizarmos entrevistas eletrônicas, ou seja, entrevistarmos pessoas que não poderíamos encontrar fisicamente (por exemplo, em razão da distância), e que podem, nesse tipo de entrevista, preparar melhor e com mais calma suas respostas (MATTAR, 2008, p. 183).

Esta pesquisa, conforme já mencionado, tem como objetivo identificar, nas produtoras rurais participantes da pesquisa, características comportamentais empreendedoras entre elas, elencar comportamentos relacionados à liderança e evidenciar como as características comportamentais empreendedoras e os comportamentos relacionados à liderança influenciam a gestão dos agronegócios das entrevistadas. Para tanto foi elaborada a entrevista semiestruturada, composta por nove perguntas abertas, conforme o apêndice I.

Durante cada entrevista, foi utilizado o caderno de campo para anotar os apontamentos que foram surgindo e que não estavam previstos no instrumento de coleta de dados. O caderno de campo não foi aplicado para registrar observações, visto que a maior parte das

entrevistas foi realizada por vídeo conferência. Conforme Engel (2018, p.29), “para a realização da coleta de dados, foi adotado o caderno de campo (...). Serviu de apoio para a retomada de aspectos importantes durante a transcrição das informações da pesquisa”.

Os critérios que selecionaram as participantes da pesquisa seguiram os seguintes fatores: mulheres, produtoras rurais que assumiram ou irão assumir a propriedade, atuantes no agronegócio há, no mínimo, três anos, residentes na região central do estado, não sendo estipuladas faixa etária e cultura.

O início das entrevistas deu-se por indicação de uma produtora que não fazia parte da pesquisa. Essa produtora em questão reside em outra região do estado. Foi verificado se a indicação correspondia aos critérios, após a confirmação da participação na pesquisa, a entrevista foi devidamente agendada e, posteriormente, realizada, a primeira participante indicou outra. Novamente, foi examinada se a indicação poderia responder a entrevista, visto que sim, foi agendada e realizada. A primeira entrevistada indicou mais de uma produtora. Após cada indicação, era verificado se elas enquadravam-se nos critérios. A técnica de amostragem utilizada foi Snowball (“Bola de neve”). Conforme Baldin e Munhoz (2011, p. 04), ela é “utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente”.

3.3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Em relação à técnica de análise de dados, realizou-se a análise de conteúdo com categorias não *a priori*. Segundo Zanella (2009), a análise do conteúdo baseia-se por materiais escritos, textos pesquisados, transcrições das entrevistas e os registros observados. A análise de conteúdo tem três fases: a primeira chamada pré-análise é a parte inicial quando é escolhido e organizado o material, conforme o que se pretende encontrar. A segunda fase é a análise do material ou descrição analítica do conteúdo. O material é estudado e orientado pelo estudo realizado no presente trabalho. A terceira fase é o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação dos resultados. É a etapa que se deve relacionar os resultados com a base teórica do trabalho.

Com a coleta de dados realizada, as entrevistas transcritas e impressas, deu-se início ao mapeamento das entrevistas. Na sequência, ocorreu o primeiro processo de categorização, criando-se as categorias iniciais. A partir das iniciais, houve um novo processo de

categorização, que resultou nas categorias intermediárias. E, por fim, realizou-se o último processo para originar as categorias finais, todas apresentadas no quadro 3.

Quadro 3: Processo de derivação das categorias de análise

Categorias iniciais	Categorias intermediárias	Categorias finais
Entendimento sobre o empreendedorismo	Liderança empreendedora	Características empreendedoras e de liderança
Definição de líder e liderança		
Comportamentos das produtoras rurais	Potencial para empreender	
Busca por conhecimento		
Amor pelo que faz		
Agricultura familiar	Vínculos com o campo	Gestão da produção rural
Dificuldades/ aumento dos insumos		
Amor pelo campo		
Sucessão familiar		
Relacionamento pessoal na empresa		
Sustentabilidade		
Desenvolvimento pessoal	Práticas de gestão	
Habilidades de gestão		

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Apresentado o processo de derivação de categorias, prossegue-se com a apresentação de cada categoria, no capítulo a seguir.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados os resultados da análise de conteúdo das entrevistas. O processo de categorização resultou em treze categorias iniciais, quatro categorias intermediárias e duas categorias finais.

4.1 DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS INICIAIS

4.1.1 Entendimento sobre o empreendedorismo

A categoria inicial, denominada entendimento sobre o empreendedorismo permite visualizar como as entrevistadas participantes desta pesquisa compreendem o que é o empreendedorismo.

Para Birley e Muzyka (2001), o empreendedorismo significa que é a pessoa estar constantemente em busca de oportunidades, essa descrição foi realizada pela entrevistada 02. Conforme Dolabela (2010), o empreendedorismo é sonhar e transformar esse sonho em realidade, o que se identificou na fala da entrevistada 03. Frey e Benz (2004) descrevem que quem possui seu empreendedorismo valoriza o resultado de suas ações, e as condições e o processo que possibilita liderar a geração desses resultados, como é exposto na fala da entrevistada 05. Strazdiené e Garalis (2008) relatam que o empreendedorismo é a principal causa do crescimento econômico, mantendo o desenvolvimento dos países, na criação de empregos e na estabilidade social, como referiu a entrevistada 08. As falas indicam que as entrevistadas entendem o que é empreendedorismo:

(...) “o pai tinha aquela criação que ele não buscava lucro, então eu comecei a pesquisar mais e melhorar essa parte. Empreender na parte da ovinocultura, que é uma área que aqui tem bastante comércio só não tem muito criador” (...). (Entrevistada 02)

(...) “pra mim, o empreendedorismo é ter a coragem de colocar em prática aquilo que tu sonha, é tu ter a ideia e te a coragem, essa força interior, essa coragem de colocar em prática esse teu sonho, pra mim, é isso” (...). (Entrevistada 03)

(...) “disposição ou capacidade de realizar projetos, trabalhos e negócios. Eu me considero, pois consigo ter determinação e bons resultados nas tarefas diárias” (...). (Entrevistada 05)

(...) “quero muito levar esse legado da fazenda e conseguir transmitir para as próximas gerações, acho que a gente tem muita harmonia em família, então vejo isso

como plenamente possível, eu acho muito bonito todo o trabalho que a gente desenvolve aqui e fico muito feliz pela geração de empregos aqui” (...). (Entrevistada 08).

4.1.2 Comportamentos das produtoras rurais

Na categoria inicial comportamentos das produtoras rurais, foi verificado se as entrevistadas possuem comportamentos empreendedores. Existem inúmeros comportamentos indicados pelos autores que ajudaram no desenvolvimento da fundamentação teórica.

Segundo Barbosa (2010), inovar é um comportamento do empreendedor, isso fica evidente na fala das entrevistas 01, 02, 04 e 08. Para Kruger, Pinheiro e Minello (2017), a busca de informações é um comportamento de quem tem empreendimentos, essa atitude é demonstrada na entrevista 06. Os relatos indicam que as entrevistadas possuem o comportamento empreendedor, o que fica salientado nas seguintes falas:

(...) “eu fiz muitas inovações na fazenda, mas basicamente o sistema de trabalho é o mesmo. Ainda mais quando a gente trabalha no agronegócio é difícil mudar totalmente da água para o vinho uma gestão. Porque são culturas tradicionais, existe muita inovação, mas inovações pontuais, o tradicional básico é sempre o mesmo, a gente compra o boi, engorda o boi e vende o boi” (...). (Entrevistada 01)

(...) “ser empreendedora é a gente sempre buscar mais, inovação principalmente aqui na parte do campo, tentar melhorar cada dia. Empreender em ramos que talvez ainda não tenha tanto na cidade, de forma que você possa até incentivar outras pessoas a dá início” (...). (Entrevistada 02)

(...) “começou do zero, a gente foi construindo isso de forma coletiva, com muito diálogo, muito erro, teve muito acerto, muita gente que se adaptou a isso que a gente criou como regimento. O desafio foi da construção do processo de fazer isso coletivamente, e isso sendo uma coisa nova, é muito desafiadora, porque não tem receita de bolo, não teve um modelo que a gente se espelhou, a gente construiu do zero” (...). (Entrevistada 04)

(...) “trazer inovação, trazer tudo de melhor que tu pode, com a finalidade de conseguir entregar o teu produto com qualidade” (...). (Entrevistada 08)

(...) “a gente nunca consegue fazer nada sozinho, eu chegava em tal lugar, não conseguia uma peça para a lavoura, eu perguntava, eles me informavam, no banco, eu tive ajuda, muita ajuda, ela até hoje me atende lá bem sabe, por não saber trabalhar. Eu não sabia, eu vivia só em casa, era meu ex-marido que fazia isso, então eu vivia só em casa, e quando eu resolvi fazer tudo isso, eu tive que enfrentar e eu fui com força de vontade” (...). (Entrevistada 06)

4.1.3 Busca por conhecimento

Na categoria inicial busca por conhecimento, demonstra-se que as produtoras buscaram qualificar-se para poderem entender os processos da propriedade e melhorarem seus produtos. De acordo com Brazil et al. (2020), a competitividade impulsiona os profissionais a procurarem constantemente aprendizado e atualização.

(...) “eu me formei em veterinária e, na veterinária, a gente não aprende nada, como nós tava falando, de empreendedorismo, de liderança, de fazer negócios. A gente, na fazenda, eu falo a gente é um comércio, tu compra gado e vende gado e eu nunca tive nenhum treino, nem nada para isso, a não ser os que eu procurei de fora. Fiz muitos cursos na AMF, fiz outros cursos paralelos, sabe, mas tudo assim foi uma busca minha, particular. A gente não aprende isso na faculdade, como lidar com pessoas, gestão de pessoas, são coisas que, na veterinária, são totalmente deixados de lado. Então, eu tive muita dificuldade com isso, com gestão de projetos e tudo mais, eu não sabia mexer no Excel para ti ter uma noção, quando eu sai da faculdade, tive que tudo eu aprender depois, então eu acho que a gente sai muito despreparado da faculdade, eu sofri muito com isso, muita coisa eu tive que aprender na experiência e buscar outros lugares (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “eu ainda tenho muito que aprender, eu busquei uma pós de gestão do agronegócio, que me ajudou muito, me ajudou a abrir os olhos mais pra essa área do agro, também entrar mais nesse mundo da administração, da gestão (...)”. (Entrevistada 08)

(...) “foi passando o tempo, daí a gente tinha produção, meus irmãos tinham essa associação, daí, passado cinco anos, o meu irmão foi para Itália e fez um curso de laticínios lá e daí veio muito entusiasmado com iogurte, e me falava no tal de iogurte, e eu pensava, meu Deus, mas eu acho que não. Num determinado tempo, por isso que te disse, a gente vai vencendo desafios, começou a sobrar leite, fazer o quê, aí a gente começou a produção de iogurte. O iogurte teve ótima aceitação, a gente pegou uma técnica muito experiente em laticínio para ajudar a gente e fez iogurte de excelente qualidade, a gente faz esse iogurte até hoje, todo mundo diz eu gosto porque a gente come de sobremesa, come de colher sabe (...)”. (Entrevistada 03)

4.1.4 Amor pelo que faz

Na categoria inicial amor pelo que faz, as entrevistadas relatam que trabalham por paixão, que é sua missão de vida, que amam a agricultura, que se sentem felizes e realizadas na propriedade. Esse amor pelo que faz fica evidente nas palavras do autor Meneghetti (2008), ao mostrar que *Amor pelo próprio trabalho* é um dos sete pontos do empreendedor.

(...) “eu acho que eu tenho um DNA alguma coisa que me move a trabalhar com isso, meus filhos sempre me diziam mãe eu acho que tu trabalha por paixão não é

por dinheiro. Eu dizia bom, talvez seja primeiro por paixão e segundo por dinheiro, porque eu gosto, porque eu adoro fazer iogurte, porque eu fico encantada quando eu olho o tanque de iogurte, aquela cremosidade. Eu fico pensando nas pessoas que vão se alimentar com aquilo ali, então aquilo ali é uma coisa que me move (...). (Entrevistada 03)

(...) “eu acho que é isso, que eu não penso só em mim né, eu não seria uma pessoa feliz, realizada, se fosse uma agricultora bem-sucedida, e se o meu vizinho do lado não fosse. Então, o meu trabalho, o meu esforço, meu e do meu esposo, é que a gente consiga que mais pessoas possam sair das amarras das multinacionais e consigam ter essa autonomia que a gente tem né. Eu vou me sentir sempre feliz e realizada, por tá realizando isso, mesmo que o trabalho muito pesado e tal, mas por querer que todas as pessoas também se emancipem, isso é um processo de emancipação né. Que não é individual, é coletivo, então é muito importante isso, é uma missão, acho, na minha vida, sabe (...). (Entrevistada 04)

(...) “desde pequena, com incentivo da família, comecei a lidar no campo e esse amor pela agricultura só aumentou, hoje dedico tempo integral a isso e confesso que sou muito feliz na escolha (...). (Entrevistada 05)

(...) “eu sempre me senti muito bem trabalhando aqui, eu sempre me senti muito feliz, muito realizada, muito útil, eu acho que não tem nada melhor do que a gente trabalhar para um negócio da família. Um negócio que eu vejo que dá certo, eu acho muito nobre, que a gente gere alimentos e que a gente gere empregos, realmente eu me sinto muito plena aqui, além de trabalhar em algo que é da minha família, de dar continuidade a uma coisa que foi tão bem-feita pelo meu avô, teve um seguimento tão bonito por parte do meu pai e do meu tio (...). (Entrevistada 08)

4.1.5 Definição de líder e liderança

Na categoria inicial definição de líder e liderança, foi observado como as produtoras rurais descrevem o que, para elas, significa ser líder e liderança. Para Maximiano (2018), líder é aquela pessoa que influencia, guia ou conduz os comportamentos dos demais, percebe-se isso na descrição realizada pela entrevistada 01. De acordo com Meneghetti (2008), líder é quem comanda as relações e as funções, o que se identifica no relato da entrevistada 02. Segundo ainda Meneghetti (2008), o líder nasce com um potencial, que deve ser ajudado pelo ambiente para manifestar-se, nota-se esse potencial descrito na fala da entrevistada 06. Ademais, conforme Meneghetti (2013), o líder deve saber que, em primeiro lugar, vem as pessoas, o que fica evidente na fala da entrevistada 08. Com suas palavras, as entrevistadas explicam sobre liderança e líder.

(...) “liderança, eu acredito que liderança é tu consegue comandar um time, não apenas na autoridade, mas tu ser exemplo para ele. Tu conseguir motivar pessoas, independente de ser teu time ou não, liderança não precisa ser somente dentro de uma empresa, pode ser uma liderança no município, por exemplo. Então tu conseguir fazer as pessoas, seguirem o caminho que tu gostaria que elas seguissem. De uma maneira inspiradora e não autoritária (...). (Entrevistada 01)

(...) “liderança é tu saber se relacionar com as pessoas principalmente, que um líder não é só aquele que manda, mas é ser aquele que sabe se relacionar, sabe instruir as pessoas. (...)”. (Entrevistada 02)

(...) “desde o começo dos 10 anos né, que eu comecei e aí ia ajudando o pai, ele ia me ensinando, e eu já comecei na lida dos maquinários e fui indo né, sempre desde pequena na lavoura, sempre ajudando meu pai, depois me casei sempre ajudando meu marido. Depois eu vim pra cá, e aí continuei depois da separação, eu resolvi a enfrentar tudo, com meus filhos, aí eu fui fazendo (...)”. (Entrevistada 06)

(...) “liderança, eu acho que é tu saber servir a equipe, servir eu falo não de uma forma pejorativa sabe, é realmente estar atento a tua equipe, as pessoas que compõem a equipe, as necessidades delas pessoais e profissionais, tu entender que cada pessoa tem o seu jeito, e a forma como tu tem que trata com cada um e a forma como tu tem que posicionar cada um pro serviço. Eu acho que tudo isso, esse olhar muito humano, voltado para a pessoa, eu acho que tudo isso faz parte de uma liderança. Liderança é aquele que eu quero que os outros enxerguem como uma referência positiva no seu dia-a-dia. Então pra mim isso que é liderança, é ser uma referência, estar ali, até de uma certa forma, a disposição da tua equipe né. Temos aqui uma cultura de um olhar para a pessoa do nosso colaborador (...)”. (Entrevistada 08)

4.1.6 Desenvolvimento pessoal

Na categoria inicial desenvolvimento pessoal, é visto como as produtoras evidenciam seu crescimento, o seu trabalho no campo. Conforme Meneghetti (2013), a mulher deve ser ensinada desde muito jovem a desenvolver-se, o que se percebe no relato da entrevistada 07 e nas anotações do caderno de campo durante a entrevista 02. Ainda de acordo com Meneghetti (2013), uma mulher que constituiu família também é uma líder do seu projeto pessoal, como acontece na fala da entrevistada 03. Observa-se a mudança de carreira quando surgiu a oportunidade de trabalhar na propriedade rural, que é o negócio da família, relato realizado pela entrevistada 08. Nessa categoria, as entrevistadas relatam um pouco de suas trajetórias.

(...) “desde criança, eu já gostava de correr lavoura, quando eu era bem pequena, eu lembro, que quando o pai puxava água, nas lavouras mais de longe, eu sempre queria ir junto, porque era calor, aí lá onde a água saia, eu gostava de tomar banho, tinha as pinguelas, sempre brincando lá em roda, mas, desde criança, eu já gostava, assim, de ir junto, de tá sempre junto com o pai, de ir olhar as vacas. Mas aí eu fui indo, fui crescendo, aprendendo um pouquinho aqui, um pouquinho ali e quando vê tu já tá fazendo sabe, tu tá indo e tá fazendo sozinha. Veneno, eu não coloco, na época de planta, eu planto, eu disco e, na colheita, se tiver que ficar na secadeira eu fico, se é pra ir puxar no graneleiro, eu puxo, na máquina. Mas não é que eu aprendi de uma hora para outra, no começo, eu brincava com o pai, vou ir junto só pra ir olhar, sentar na máquina pra olhar e ele mandava eu sentar e eu ir dirigindo né, até que eu fui indo, até que eu aprendi, daí ia sozinha, né (...)”. (Entrevistada 07)

(...) “meu pai sempre ensinou a gente tudo, tudo que ele ia fazer, ele levava junto, porque ele dizia assim tomara que vocês não precisem fazer isso aqui, mas se precisar vocês vão saber mandar. Para que saber se tá bem-feito, tem que saber fazer, para saber mandar tem que fazer também. Então, ele plantava fumo

antigamente, plantava feijão, ele levava a gente junto, meio chorando porque era criança, não gosta né e fazia a gente ir junto. Eu ia lidar com gado daí eu ia faceira, com gado e ovelha, sempre tinha que ir junto, eu sempre fui a parceira eu chorava se ele não me levava (...). (Entrevistada 02)

(...) “eu trabalhava como empregada, comecei não tinha 16 anos, eu trabalhava no sindicato dos trabalhadores rurais, trabalhei uns quantos anos lá, até que, em uma determinada época, a gente, nos casamos, e veio as crianças e tal. E a gente sentiu a necessidade de fazer uma renda extra, além do salário que nós ganhávamos, em função dos gastos que a gente tinha. Aí pensamos assim, eu ganhei do meu sogro uma vaquinha, e ela deu cria e a gente começou a tirar leite pras nossas crianças, aí foi indo um pedia leite o outro pedia leite, daí nós fomos indo. Aí chegou um determinado tempo, que a gente viu que a cidade precisava desse leite, porque não tinha mais leite na cidade, ninguém vinha entregar leite nos mercados aqui na cidade (...). (Entrevistada 03)

(...) “eu advogava, até o momento que surgiu uma oportunidade de trabalho na fazenda. Eu sempre pensei em vim trabalhar aqui, mas eu precisava amadurecer, eu vim porque meu tio, irmão do meu pai, tava querendo sair da fazenda, não queria seguir com as atividades dele, e querendo arrenda, daí surgiu a oportunidade de eu entrar e abraçar o que ele fazia. E daí foi aí que eu entrei, tivemos uma conversa com a família muito clara, eu ia testar, pra ver se eu tinha aptidão, eu sabia que eu gostava de estar na fazenda, mas eu tinha que testar se eu tinha aptidão para trabalhar aqui, eu só ia ficar se fosse por mérito não por ser filha do meu pai, e eu entrei com um salário de estagiária, e fui entrando e entendendo os processos da fazenda (...). (Entrevistada 08)

4.1.7 Relacionamento pessoal na empresa

Na categoria inicial relacionamento pessoal na empresa, mostra-se como a relação familiar em uma empresa é difícil. Segundo Fiorelli (2014, apud Carvalho e Silva, 2017), cada um tem consigo uma carga psicológica que é inserida na empresa. A respondente 01 relata o quanto é difícil para ela diferenciar o relacionamento de pai e patrão dentro da fazenda.

(...) “teve vários pontos, mas a convivência com a família, eu brinco que eu tenho um pai, eu não tenho patrão, eu não tenho pai tenho os dois misturados. Então, quando tem que ter alguma crítica, alguma coisa para evoluir, para melhorar que todo negócio tem, é muito difícil a gente não misturar os sentimentos de pai com patrão, entendeu, de ambos os lados. O meu pai é muito mais exigente comigo, porque eu sou filha e eu sofro muito mais com a crítica dele, porque ele é meu pai, sabe é um aprendizado constante. Eu ainda estou aprendendo e vou aprender pro resto da vida, enquanto a gente trabalhar junto, tentar separar o que é negócio e o que que é família, sabe é bem difícil isso (...). (Entrevistada 01)

4.1.8 Habilidades de gestão

Na categoria inicial habilidades de gestão, percebe-se que as participantes da pesquisa possuem aptidão para gestão. Destaca-se, neste ponto, que mesmo referindo-se a propriedades rurais familiares, elas também dispõem de colaboradores que não possuem vínculo parental. A entrevistada 01 explica como se relacionar bem com as pessoas, já a entrevistada 04 conta como acontece a distribuição semanal dos alimentos. A entrevistada 08 explica que, na sua propriedade, as decisões são compartilhadas e não centralizadas. Para Silva et al. (2020), a administração de uma empresa rural requer a tomada de decisões, implantação das decisões e o seu gerenciamento, tanto no ambiente interno, assim como no ambiente externo.

(...) “não sei se é por ser mulher, eu acredito que sim, eu tenho muita empatia pelas pessoas, sabe. Eu sei lidar muito bem com as pessoas, de uma maneira muito educada, dificilmente eu entro em discussão, em atrito com nossos colaboradores aqui da fazenda. É uma postura totalmente diferente da do meu pai, meu pai, já tinha uma postura muito rígida, tem ainda com todo mundo, então isso se tornou uma grande vantagem para mim, sempre que tem um problema, eles vêm falar comigo, entendeu. Eu que sou apaziguadora, eu que resolvo até na hora de fazer uma rescisão, alguma coisa assim, sempre acaba vindo para mim, porque eu tenho essa maneira mais delicada de falar, sem ofender e com muita empatia com as pessoas que eu estou conversando (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “a gente atualiza nossa lista na quarta-feira, reuni toda a oferta que tem, envia para todos os nossos clientes pelo WhatsApp individual não é um grupo coletivo, então dá bastante trabalho. Na quinta-feira, eles retornam os pedidos, eu envio as listas, eu também anoto os pedidos e também organizo, quem vai levar o que (...)”. (Entrevistada 04)

(...) “eu sou muito mais uma pessoa que observo, do que uma pessoa que entra e sai falando, vou observando, vou entendendo as pessoas. Mas eu tô sempre à disposição da minha equipe, eu acho que eles sabem que podem contar comigo né, (...) me considero assim, um apoio, pra quem tá aqui trabalhando comigo, uma pessoa que saibam que podem contar aqui, eu não tomo nenhuma decisão sozinha, a gente toma muitas decisões em conjunto. Em conjunto, que eu digo, eu e o meu pai, recentemente a gente contratou um técnico agrícola, e os gerentes das equipes da agricultura e da pecuária. Então assim, a gente tem planilhas de organização, temos algumas ferramentas como 5W2H, nada muito profundo sabe, até fizemos outras como Análise Swot que é aquela Fofa (...). A gente confia muito nas pessoas que estão aqui conosco, e que a gente escolheu para conduzir isso, e dá muita liberdade para que elas façam, a gente toma as decisões compartilhadas, não é nada centralizado (...)”. (Entrevistada 08)

4.1.9 Sustentabilidade

Na categoria inicial sustentabilidade, as produtoras relatam sua preocupação com o ambiente, percebe-se essa preocupação nas falas das entrevistadas 01 e 02. De acordo com Silva e Cardoso (2021), sustentabilidade é um termo composto por três bases, econômico,

social e ambiental, que tem como significado servir as demandas da geração atual, sem prejudicar as gerações futuras.

(...) “uma tendência até preocupante de melhora, porque eu acompanho muito mercado mundial, e a China cada vez demanda mais alimentos, a tendência do Brasil, é só o Brasil tem suporte para suprir essa demanda de alimentos que não para de crescer. Então, chega a ser assustador, o que vai ser do futuro, porque a gente vai ter que aumentar aumentar aumentar a produção. O que me preocupa muito é a sustentabilidade, hoje a gente está na crista da onda, espero continuar (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “eu acho que é a potência do Brasil, o agronegócio, a gente sabe que é a base da nossa economia né, no Brasil. E só tende a crescer porque o mundo, a população está aumentando cada vez mais e precisa de alimentos né, então, um agronegócio vai ser sempre uma potência na minha opinião, eu não tenho nem o que discutir. E precisa melhorar né, sempre melhorar, para produzir mais e respeitando o ambiente com sustentabilidade, preservando que a gente tem dentro da propriedade, produzido junto (...)”. (Entrevistada 02)

4.1.10 Amor pelo campo

Na categoria inicial amor pelo campo, nota-se que as respondentes contam que preferem residir no interior que na cidade, preferem a vida campestre a morar em centros urbanos. A entrevistada 01 deixa bem claro seu amor pelo campo durante a entrevista. A entrevistada 02 diz que, no início, pensou em organizar tudo e ir embora, entretanto gosta tanto, que segue morando na propriedade. A entrevistada 07 informa que hoje mora na cidade, mas que é temporário e prefere morar no campo. Conforme Foletto (2013), a relação com a natureza faz parte da vida, não é algo afastado da personalidade.

(...) “eu morava na cidade que é pertinho daqui, dá 15 km e faz um ano e meio mais ou menos que eu tô morando na minha casa na fazenda, construí aqui, porque eu amo tá no campo. E hoje, eu acho, que se acontecesse alguma coisa e eu tivesse que sair daqui da fazenda, sei lá, isso aqui é um negócio, vai que um dia a gente venda, eu acho que eu continuaria na fazenda, não moraria na cidade grande, gosto de cidade grande, gosto de ir para cidade, gosto das vantagens que tem, mas eu gosto de ir e poder voltar para o meu mato (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “no início, eu chegava pensar sim, de digamos, assim, organizar a casa e fazer depois uma estrada na parte ali de equinos, ir embora e tal, mas em nenhum momento eu disse vou abandonar, eu nem cheguei fazer prova, nem seleção nenhuma, era só uma ideia que vinha lá do início e acabou que eu gosto tanto daqui é mais forte que eu (...)”. (Entrevistada 02)

(...) “pois é, olha que engraçado, Mariane, eu moro na cidade de segunda a sábado meio dia, normalmente. Mas olha só, é temporário sabe, e é num lugar do agro, então assim eu prefiro muito mais morar no campo do que na cidade, eu não gosto

de morar na cidade, moro na parte de cima, não tenho nenhuma grama, nem um pátio com árvore, nada, é só concreto, sabe. Mas eu prefiro mil vezes morar no campo, tem os meus bichinhos, e no meio das lavouras tudo, mas no momento foi bom pra mim o serviço, e como é na parte do agro, eu to aprendendo bastante coisa da parte do agro que eu não sabia, de veneno, adubo, essas coisas. Mas eu não penso em abandonar o campo, penso em voltar pro interior (...). (Entrevistada 07)

4.1.11 Sucessão familiar

Na categoria inicial sucessão familiar, observa-se que a sucessão familiar apareceu de três formas: a filha que já assumiu a propriedade rural, a mãe que está preparando o filho para assumir e a filha que está se preparando para um dia assumir o lugar do pai. De acordo com Brizzolla et al. (2020), a sucessão familiar é importante para dar seguimento a empresa familiar rural. Neste sentido, é relevante programar como será esse processo sucessório, para não comprometer o desenvolvimento da propriedade.

(...) “era uma coisa que me impressionava de certa forma, porque era uma responsabilidade grande e a gente depende da propriedade, a gente não tem, meus pais, no caso, não têm uma outra fonte de renda. Então, é uma responsabilidade grande, somava o fato da doença do meu pai, que ia ser tudo diferente, quando eu sai de casa, ele tava bem, assim fazendo muitas coisas, quando eu voltei, já não fazia mais nada né dentro da propriedade, ele já não tinha mais nenhum discernimento como eu falei. Então, isso assustou muito, mas depois que eu cheguei, eu tive que arregaçar as mangas e trabalhar, e a gente tem feito até hoje e as coisas vão indo bem graças a Deus. (...) um momento difícil, assim uma dificuldade, foi essa parte da decisão, de largar digamos assim, a minha carreira que eu vinha, minhas metas, eu pensava em fazer um mestrado, fazer um doutorado. A gente cria algo na mente assim e quer seguir aquilo ali, e daí, naquele momento, eu mudei os meus planos totalmente né. De uma carreira acadêmica, eu parti para uma carreira de proprietária de uma empresa rural né, e para administrar aqui, cuidar das coisas (...)”. (Entrevistada 02)

(...) “na produção do leite, hoje por exemplo, quem mais assume o tambo é o filho e o marido, eu ajudo tirar leite, eu tiro leite quando o rapaz entra de férias, precisa tirar leite, eu vou ajudo a tirar leite de manhã, de tarde, se precisar, eu e o marido vamos cedo, e o filho vai mais depois. Eu ajudo entendeu, vou fazendo o que precisa ser feito, mas assim, a gente quer passar, fazer essa passagem, passar de nós para o filho, para ele ir coordenando, fazendo do jeito que ele quer e tal. Então a gente tá organizando o tambo para ele assumir e coordenar, mas a gente, todo mundo por enquanto, tá trabalhando e ajuda ali (...)”. (Entrevistada 03)

(...) “o momento mais desafiador será quando eu assumir o negócio, quando eu tiver que tomar as decisões e quando eu tiver que delegar tarefas a outras pessoas (...)”. (Entrevistada 07)

4.1.12 Dificuldades/ Aumento dos insumos

Na categoria inicial dificuldades/ aumento dos insumos, as entrevistadas apontam as dificuldades para uma mulher gestora do campo. A participante 03 expõe a dificuldade na época de seca. A participante 05 conta que suas maiores dificuldades foram devidas às perdas causadas pelo clima. A participante 06 relata que suas maiores dificuldades aconteceram devido a fatores climáticos e as pragas. É relevante destacar que apesar das dificuldades encontradas pelas produtoras, elas não desistem de continuar no ramo. Conforme Félix et al. (2020), uma das dificuldades enfrentadas pela agropecuária mundial é conseguir produzir em decorrência dos fatores climáticos.

(...) “dificuldade, foi na época de seca, que a gente teve dificuldade com a produção de leite e manutenção das vacas, teve anos com seca de muitos meses, e a gente teve épocas de muita dificuldade (...)”. (Entrevistada 03)

(...) “o que mantém nós, agricultores, produzindo é a capacidade que a gente tem de resistir mesmo, a gente tá acostumado a perder safra na seca, essa esperança de que vai melhora (...)”. (Entrevistada 04)

(...) “perdas de produtividades por causa dos fatores climáticos foram os mais difíceis até o momento, porque os investimentos são grandes e, se não temos retorno, as frustrações são grandes (...)”. (Entrevistada 05)

(...) “em 2010, que, aquele ano, nós perdemos, foi o ano que arrebentou a ponte do Jacuí, aquele ano, nós perdemos um monte de arroz, aquele ano, foi o ano mais difícil pra nós. O ano de 2010 deu enchente, arrebentou a ponte do Jacuí, porque a gente planta na beira do Jacuí, então ali a gente perdeu mais uma boa quantidade, essa parte baixa, tudo foi perdido. Os outros anos, a gente gastava mais com veneno, tinha as pragas no arroz, tem as bicheiras, a gente sempre teve dificuldade (...)”. (Entrevistada 06)

Outro aspecto que precisa ser salientado dentro das dificuldades é o aumento dos insumos. Essa dificuldade foi citada pelas entrevistadas 03, 06, 07 e a 08.

(...) “para gente que trabalha com leite, eu vou te dizer que não tá bom, porque os insumos todos subiram muitíssimo (...) tem insumo que subiu mais de 100%, não tem explicação (...)”. (Entrevistada 03)

(...) “o preço do arroz melhorou, deu uma boa melhorada, mas os insumos dobraram o preço. Para continuar plantando, não tá fácil, tá difícil (...)”. (Entrevistada 06)

(...) “eu vendo adubo e ureia, os caras vão lá e perguntam o preço e eu falo e eles acham muito caro, por mais que eles venderam a safra a um preço muito bom. O preço dos insumos também subiu, isso tá preocupando eles (...)”. (Entrevistada 07)

(...) “o agronegócio em 2020, acho que foi um ano maravilhoso, acho que 2021, os preços dos nossos produtos, eles caíram, mas eles continuam num patamar bem

legal, na pecuária, no arroz e na soja. Só que assim em contrapartida o preço dos nossos insumos aumentou muito (...). (Entrevistada 08)

4.1.13 Agricultura familiar

Na categoria inicial agricultura familiar, a entrevistada 04 falou um pouco sobre a agricultura familiar, pois é o campo em que ela atua. Segundo dados do Censo agropecuário (2017), 77%, aproximadamente 3,9 milhões de estabelecimentos são considerados de agricultura familiar. Conforme Fossá (2021), a agricultura familiar é compreendida como sendo aquela que a família é proprietária e assume a lida da propriedade rural.

(...) “eu posso falar um pouco mais da agricultura familiar, que é o campo onde eu atuo. É uma agricultura devido aí os dados do censo, é a agricultura que produz, a maior parte dos alimentos, que vai na mesa dos brasileiros, que tem acesso a pouca terra, a pouco crédito, mas é um modelo de agricultura que produz 70% dos alimentos que vai na mesa dos brasileiros. Então, nós estamos num momento bem difícil, a gente passou por dois anos de estiagem aqui e não teve apoio nenhum governamental, dá pra se dizer, as políticas públicas estão definhando (...)”. (Entrevistada 04)

4.2 DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS

As 13 categorias iniciais passaram por outro processo de derivação, resultando em quatro categorias intermediárias. A seguir serão detalhadas cada uma delas.

4.2.1 Liderança empreendedora

Esta categoria foi constituída pelas categorias iniciais, “entendimento sobre o empreendedorismo” e “definição de líder e liderança”, conforme o quadro 4.

Quadro 4: O processo de derivação da categoria intermediária liderança empreendedora

Categorias iniciais	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Intermediária
Entendimento sobre o empreendedorismo	Nesta categoria, as entrevistadas explicam o que, na visão delas, é o empreendedorismo.	Mostrar que as	Liderança

Definição de líder e liderança	Categoria na qual as produtoras mostram sua percepção do que é ser líder e ter liderança.	produtoras rurais são líderes no empreendedorismo.	empreendedora
--------------------------------	---	--	---------------

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A categoria intermediária “liderança empreendedora” engloba as categorias iniciais “entendimento sobre o empreendedorismo” e “definição de líder e liderança”. Nestas categorias, verifica-se como as produtoras rurais definem o conceito de empreendedorismo e relatam o que entendem sobre o líder e a liderança.

A categoria “liderança empreendedora” evidencia que as produtoras rurais fazem parte da liderança dentro das suas propriedades e na sociedade também são referência. Para uma boa liderança, é necessário saber se relacionar com as pessoas com as quais trabalham e é relevante agregar e somar para o desenvolvimento.

Conforme Tajra e Santos (2014), o líder precisa ser disposto, comprometido, perseverante e otimista, essas características são verificadas, inclusive, nos empreendedores. De acordo com Cunha e Spanhol (2014), a partir do momento que as mulheres entraram no mercado de trabalho, surgiram novas formas de liderar, elas começaram a ocupar cargos que, antes, eram desempenhados somente por homens. A categoria intermediária liderança empreendedora pode ser verificada nas seguintes falas das entrevistadas.

(...) “tu toma a frente alguma coisa. Eu acredito que ser empreendedor não é necessariamente tu começar alguma coisa do zero, mas tu assumir aquilo como teu, e tu pegar as rédeas daquilo e fazer aquilo inovar, crescer e mudar e dar a tua cara naquele negócio e seguir em frente (...) eu já notei várias vezes assim, por ser mulher do Agro, por nós ser uma propriedade referência, as pessoas me pegam como referência, sabe e isso faz parte da liderança, tu conseguir mostrar isso, não só dentro da tua propriedade, mas para outros lugares também, passar esse espírito para outros lugares. (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “no momento que a gente tá no comando da propriedade, tu precisa liderar, tu precisa se relacionar com a família que eu tô liderando, mas tem meus pais, tem minhas irmãs. Eu tenho que também me relacionar com os empregados, me relacionar com técnicos, pessoas que auxiliam o processo, então é uma cadeia de pessoas que a gente precisa, de alguma forma liderar e ter uma boa relação para tudo andar de acordo (...)”. (Entrevistada 02)

(...) “a liderança precisa ser uma pessoa que agrega né, que pensa não só em si, não só na sua família, mas também nas outras famílias que estão no entorno. Nós mesmo aqui, eu sou presidente da associação, eu não faço feira sozinha lá em Santa Maria, tem uma associação de agricultores, que produzem agroecológico, já temos certificado de produtor orgânico. Se a gente tem uma boa liderança, esses grupos coletivos, essas experiências, elas crescem. O papel da liderança é fundamental para somar, para agregar, para que as pessoas possam tá desenvolvendo as suas potencialidades dentro desse grupo, fazendo aquilo que gostam. (...)”. (Entrevistada 04)

4.2.2 Vínculos com o campo

Esta categoria foi constituída pelas categorias iniciais, “agricultura familiar”, “dificuldades/ aumento dos insumos”, “amor pelo campo”, “sucessão familiar”, “relacionamento pessoal na empresa” e “sustentabilidade” conforme o quadro 5.

Quadro 5: O processo de derivação da categoria intermediária vínculos com o campo

Categorias iniciais	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Intermediária
Agricultura familiar	Nesta categoria a entrevistada fala sobre a agricultura familiar, campo que ela conhece bem.	Destacar que as entrevistadas seguem no campo mesmo com todas as dificuldades.	Vínculos com o campo
Dificuldades/ aumento dos insumos	Produtoras relatam as dificuldades enfrentadas e salientam o aumento dos insumos.		
Amor pelo campo	As entrevistadas contam que escolheram morar no interior do que na cidade.		
Sucessão familiar	Sucessão familiar apareceu de três formas durante a pesquisa: a filha que já assumiu, a que está preparando o filho para assumir e a que está se preparando para assumir futuramente.		
Relacionamento pessoal na empresa	A participante relata como é difícil a convivência familiar em uma empresa rural.		
Sustentabilidade	O aumento da demanda de alimentos preocupa		

	as produtoras devido a sustentabilidade.		
--	--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A categoria intermediária “vínculos com o campo” inclui as categorias iniciais “agricultura familiar”, “dificuldades/ aumento dos insumos”, “amor pelo campo”, “sucessão familiar”, “relacionamento pessoal na empresa” e “sustentabilidade”. Nestas categorias, percebe-se como as entrevistadas seguem trabalhando no campo, mesmo com as dificuldades que enfrentam. São dificuldades que elas não podem interferir como fatores climáticos e aumento dos insumos, por outro lado, elas administram a relação familiar na propriedade. Mesmo com todas as problemáticas que enfrentam, elas preferem morar no campo e seguir neste ramo, preocupando-se ainda com o desenvolvimento sustentável.

Na categoria “vínculos com o campo”, verifica-se que as produtoras rurais persistem no campo por inúmeros motivos. Pode-se observar que elas não abandonaram a lida, pois gostam de morar no interior, apreciam a paz que o campo oferece. Desejam dar continuidade ao trabalho que as famílias desempenham e sentem-se orgulhosas por não terem desistido.

Dias (2020) destaca a força que o produtor rural possui, passa por dificuldades e segue plantando. A categoria intermediária vínculos com o campo pode ser observada nas seguintes falas das participantes.

(...) “com todos esses problemas que a gente enfrenta, a gente ainda é muito privilegiado, de viver num lugar que tem paz, que a gente consegue ter uma boa harmonia com a natureza. Eu moro bem dizer na beira do mato, imagina, agora, na pandemia, todo mundo amontado lá na cidade se cuidando, preso entre quatro paredes, e a gente não precisava ter esse cuidado, podia tá aqui no meio da natureza. E outra, tem o privilégio de ter o alimento ali, dou dois passos, tô na horta, tenho comida, então, isso é uma riqueza que não tem como a gente medir (...) nunca pensei em abandonar a roça, eu gosto muito (...)”. (Entrevistada 04)

(...) “sempre paramos, pensamos e refletimos melhor e certamente se tivéssemos abandonado não seríamos produtores hoje e sou grata por termos persistido e hoje estamos bem graças a Deus e muito trabalho. (...)”. (Entrevistada 05)

4.2.3 Potencial para empreender

Esta categoria foi constituída pelas categorias iniciais, “comportamentos das produtoras rurais”, “busca por conhecimento” e “amor pelo que faz”, conforme o quadro 6.

Quadro 6: O processo de derivação da categoria intermediária potencial para empreender

Categorias iniciais	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Intermediária
Comportamentos das produtoras rurais	Nas falas das entrevistadas, pode-se identificar comportamentos empreendedores.	As produtoras rurais apresentam comportamentos empreendedores e preocupam-se em adquirir informação para melhor desenvolver suas propriedades.	Potencial para empreender
Busca por conhecimento	As entrevistadas procuram entender melhor seus negócios através da qualificação.		
Amor pelo que faz	As participantes relatam que trabalham por amor.		

Fonte: Elaborado pela autora.

A categoria intermediária “potencial para empreender” é constituída pelas categorias iniciais “comportamentos das produtoras rurais”, “busca por conhecimento” e “amor pelo que faz”. Nessas categorias, observa-se que as participantes desta pesquisa manifestam, em suas falas, condutas de quem é empreendedor, elas empenham-se em buscar conhecimento para ajudarem suas propriedades, pois se sentem felizes e realizadas com o que fazem.

Na categoria” potencial para empreender”, percebe-se que as entrevistadas não desistiram diante dos desafios e mesmo com a pandemia souberam se reinventar. Inclusive, passaram por obstáculos ainda maiores como problemas de saúde e, mesmo assim, não deixaram de lado o compromisso com a propriedade. Dessa forma, as produtoras rurais mostraram que possuem o comportamento empreendedor.

Conforme Barbosa (2010), possuir ambição, ter a perseverança e a autoconfiança, ser estrategista são comportamentos de quem empreende. A categoria intermediária potencial para empreender pode ser demonstrada nas seguintes falas das produtoras.

(...) “com todos os desafios que qualquer função traz né, eu nunca pensei assim, ah vou desistir, não. E eu acho que o empreendedor tem isso, tem que ter essa força sempre, diante dos desafios, de tu sempre vê que logo ali vai tá melhorando, tu vai tá

superando esse desafio, tu vai tá crescendo até e buscando outras oportunidades, então eu me considero uma empreendedora, não desisti ainda. (...)”. (Entrevistada 03)

(...) “a pandemia foi um momento muito desafiador pra nós também, quando a gente pensou poxa, vai fechar o feirão, como que vai ser, e aí no fim, a gente começou a se articular e fazer contato direto. A gente nunca pegava por exemplo o telefone dos nossos clientes lá em Santa Maria pra gente fazer entrega a domicílio, então a gente começou a fazer isso, isso frutificou muito, a gente ficou com medo e no fim foi uma baita estratégia, pra gente inclusive dobrar as nossas vendas né (...). (Entrevistada 04)

(...) “eu tinha um caderninho, eu apontava tudo o que eu comprava, o valor, o que eu tinha, a gente não conseguiu pagar tudo num dia, então tinha que ser conforme o dinheiro dava, tal dia saía o dinheiro do banco, então eu apontava tudo num caderno e os vencimentos também, isso eu faço até hoje. (...) dois anos de separada eu tive o problema de câncer. Fui pra fazer o tratamento, as primeiras vezes, os meus filhos me levavam, depois começou semana por semana fazer quimio, radio aí eu fazia sozinha, mas nunca deixei a lavoura de lado, sempre fazendo meu tratamento e indo na lavoura, buscando peça, buscando pneu, fazendo a parte de banco, nunca deixei de assumir os meus compromissos na administração. (...)”. (Entrevistada 06)

4.2.4 Práticas de gestão

Esta categoria foi constituída pelas categorias iniciais, “desenvolvimento pessoal” e “habilidades de gestão”, conforme o quadro 7.

Quadro 7: O processo de derivação da categoria intermediária práticas de gestão.

Categorias iniciais	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Intermediária
Desenvolvimento pessoal	As produtoras contam seu amadurecimento dentro da propriedade.	As entrevistadas contam suas trajetórias pessoais, percebendo-se nelas práticas de gestão.	Práticas de gestão
Habilidades de gestão	As participantes da pesquisa explicam como fazem suas gestões.		

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A categoria intermediária “práticas de gestão” é formada pelas categorias iniciais “desenvolvimento pessoal” e “habilidades de gestão”. Nessas categorias, compreende-se a história de vida das participantes, como elas desenvolveram-se para estarem onde estão hoje e como fazem a gestão nas suas propriedades.

Na categoria “práticas de gestão”, identificou-se que o desenvolvimento pessoal das produtoras foi fundamental para elas assumirem as propriedades. As produtoras buscaram inovar e melhorar e estão realizando a gestão nas suas fazendas.

Conforme Foletto (2013), persistência, disposição e criatividade são características que fazem parte da trajetória feminina rural. Segundo a Embrapa (2020) aproximadamente 1 (um) milhão de mulheres são responsáveis pela gestão de propriedades rurais no Brasil. A categoria intermediária práticas de gestão pode ser vista nas seguintes falas das entrevistas.

(...) “me considero um líder dentro da fazenda, eu consigo dar as ordens, sem ser autoritária, eu consigo comanda todo mundo aqui dentro, eu tenho autoridade, mas não preciso ser autoritária, e não só dentro da fazenda, como em outros lugares. (...)”. (Entrevistada 01)

(...) “no momento que eu assumi a propriedade aqui, eu sempre busquei mais, busquei inova, melhorar o que a gente já tinha e no momento que tu tá trabalhando em qualquer ramo, tu tá de alguma forma, assim como proprietário tu tá empreendendo. (...)”. (Entrevistada 02)

(...) “eu me considero uma gestora, (...) no momento que a gente se predispõe a fazer as coisas andarem dentro de um negócio, e sempre buscar mais inovação através de tecnologia, através de uso de bioinsumos, através de integração lavoura e pecuária. Todo o movimento que a gente faz aqui na fazenda pra crescer e buscar ser o melhor naquilo que a gente se propõe a fazer, acho que é um ato de empreendedorismo. E como eu acabo estando envolvida nesses movimentos né, através da gestão, dos alinhamentos, das tomadas de decisões, então eu diria que eu sou, me considero uma empreendedora né, através do que eu faço no meu dia-a-dia. (...)”. (Entrevistada 08)

4.3 DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS FINAIS

As categorias finais originam-se a partir do último processo de derivação, com base nas categorias intermediárias. As categorias finais ficaram descritas como “características empreendedoras e de liderança” e “gestão da produção rural”. A seguir, serão detalhadas cada uma delas.

4.3.1 Características empreendedoras e de liderança

Esta categoria foi constituída pelas categorias intermediárias “liderança empreendedora” e “potencial para empreender”, conforme o quadro 8.

Quadro 8: O processo de derivação da categoria final características empreendedoras e de liderança

Categorias intermediárias	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Final
Liderança empreendedora	Nesta categoria, as entrevistadas demonstram que são líderes nas suas propriedades e no meio em que estão inseridas.	Mostrar que as participantes possuem características empreendedoras e de liderança.	Características empreendedoras e de liderança
Potencial para empreender	Categoria na qual as produtoras rurais evidenciam que possuem características comportamentais empreendedoras		

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A categoria final “características empreendedoras e de liderança” é composta pelas categorias intermediárias “liderança empreendedora” e “potencial para empreender”. Nessas categorias, as entrevistadas são líderes no ambiente de trabalho no qual se encontram e pode-se identificar, nelas, características comportamentais empreendedoras. Para comprovar a identificação, tem-se os autores que embasam a fundamentação teórica e corroboram as falas das entrevistadas.

Conforme Kruger, Pinheiro e Minello (2017), planejamento e monitoramento sistemáticos, persistência, independência e autoconfiança, comprometimento são características comportamentais empreendedoras. Para Meneghetti (2013), o líder precisa saber conquistar sua autonomia de ação. A categoria final características empreendedoras e de liderança pode ser observada nas seguintes falas das participantes.

(...) “eu tenho peso de chegada deles na fazenda, eu sei o quantos quilos eles vão ganhar por dia, comendo aqui, qual vai ser o custo deles aqui dentro, eu consigo fazer toda uma escala de saída deles depois, tudo em planilha do Excel. Saber quando que eu vou vender eles, qual o preço aproximado que eu vou vender eles. Então eu consigo ter um bom planejamento, na questão de fluxos da fazenda. Isso eu digo que é o trabalho grosso, o fino do dia a dia desde que eu virei mãe eu tenho ficado muito mais no escritório e também porque a fazenda cresceu muito e acabou exigindo que alguém se dedicasse mais a esta parte. (...) as atividades que eu tenho de manejo durante a semana que eu realmente preciso ir para mangueira, alguma coisa assim eu fecho a minha agenda naquele período, e nos outros períodos eu faço uma escala, eu sei por exemplo, segunda-feira é o dia que eu tenho que calcula o que veio e o que não, tem que ver fazer o consumo de gado, quanto que eles estão comendo de ração por dia, eu tenho que pagar os fretes. Então eu tenho minha agenda com dias e tarefas diferentes, eu tento deixar os últimos dias da semana quinta e sexta os dias mais livres vamos dizer assim, porque se eu não conseguir fazer alguma coisa durante a semana, eu tenho esses últimos dias para conseguir concluir” (...). (Entrevistada 01)

(...) “meu ponto forte, acho que sou persistente, bastante persistente, e consigo sempre ter força para continuar sabe, eu não desanimo fácil. Então esse é um ponto forte meu eu acho” (...). (Entrevistada 02)

(...) “quando a gente tava só com o SIM municipal para a gente buscar o Susaf foi muito desafiante. Foi muito, demais, demais demais, nem todo mundo suporta esse desafio foi muita exigência, eu achei assim, que era o momento que se alguém meio fraco desistiria sinceramente, mas foi um desafio que a gente trabalhou muito e foi, às exigências cada dia maiores e tal mas a gente venceu e conseguiu Susaf. O Susaf foi o que nos deu e nos dá, o direito vamos dizer assim de vender para qualquer município do estado, os nossos produtos. Nós tínhamos a Inspeção Municipal, já ta dizendo, vender só dentro do município” (...). (Entrevistada 03)

(...) “essa vontade da gente ser protagonista da própria história, da gente pode planta, pode colhe, pode processa aquilo que a gente faz e também comercializa. A gente ter essa autonomia, por que tem culturas que os agricultores são reféns de alguma empresa ficam dependentes né, essa questão da gente ser o dono do próprio negócio, é isso né. A gente tem autonomia nas decisões, até no nosso caso, que somos feirantes, a gente que decide o que vai plantar, o que a gente gosta de fazer” (...). (Entrevistada 04)

(...) “determinação e persistência” (...). (Entrevistada 05)

(...) “o pior foi começar tudo sozinha, eu comecei cedo na agricultura, mas assumi a liderança em 2008, além disso tudo, eu acho que eu sempre tava liderando, eu que não sabia. Começar tudo com duas crianças pequenas, dois adolescentes e com dívidas, em cinco anos eu consegui pagar tudo, e depois fomos adquirindo aos poucos” (...). (Entrevistada 06)

(...) “o líder não é só aquele que manda, mas é aquele que ajuda a fazer, que mostra o caminho, mas também faz (...). Se eu realmente quero alguma coisa, eu vou atrás sabe, sou persistente, eu luto, luto até eu conseguir sabe. Não desisto fácil” (...). (Entrevistada 07)

(...) “então eu destacaria a empatia em termos de pessoa e a organização em termos de trabalho, o comprometimento eu acho também uma característica positiva” (...). (Entrevistada 08)

4.3.2 Gestão da produção rural

Esta categoria foi constituída pelas categorias intermediárias “vínculos com o campo” e “práticas de gestão”, conforme o quadro 9.

Quadro 9: O processo de derivação da categoria final gestão da produção rural.

Categorias intermediárias	Ideia principal	Ideia conjunta	Categoria Final
Vínculos com o campo	Nesta categoria, as entrevistadas relatam que		

	gostam de morar no campo e que, apesar das dificuldades que enfrentam, não desistem de seguir neste ramo.	Evidenciar que o desenvolvimento pessoal das produtoras rurais ajudou-as na gestão das propriedades.	Gestão da produção rural
Práticas de gestão	O desenvolvimento pessoal das participantes influencia na gestão das propriedades.		

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A categoria final “gestão da produção rural” é constituída pelas categorias intermediárias “vínculos com o campo” e “práticas de gestão”. Nessas categorias, as entrevistadas persistem na vivência do campo, apesar das dificuldades, destacando-se como o desenvolvimento pessoal auxilia na gestão.

Na categoria final gestão da produção rural, observou-se que o desenvolvimento pessoal desencadeou características comportamentais empreendedoras nas produtoras rurais e os comportamentos relacionados à liderança. Esses comportamentos influenciaram a gestão dos agronegócios das entrevistadas. Para corroborar essa verificação, tem-se os autores que embasam a fundamentação teórica e referenciam as falas das entrevistadas.

Conforme Tajra (2019), postura pessoal, inovações e foco nos resultados são comportamentos da pessoa empreendedora. De acordo com Dolabela e Fillion (2013), saber gerenciar faz parte do comportamento empreendedor. Segundo Maximiano (2018), influenciar, guiar e conduzir são comportamentos do líder. A categoria final gestão da produção rural pode ser observada nas seguintes falas das participantes, sendo que ela surgiu nas anotações do caderno de campo durante as entrevistas 02, 05 e 08.

(...) “durante a faculdade eu sempre participei de tudo com meu pai tudo que eu podia ir de eventos e tá ativamente na fazenda as minhas férias eram sempre inteiras na fazenda, me dedicando ao trabalho. (...) A minha entrada na gestão teve muita mudança na nossa cultura. Nossa maneira de ver a empresa, teve muita inovação. Então eu acredito que sim, que por mais que eu esteja assumindo uma propriedade já pronta, e que tava muito bem já, eu acredito que sim eu sou empreendedora” (...). (Entrevistada 01)

(...) “eu sempre gostei muito da propriedade desde criança, eu sou a mais nova, e eu era a parceira do meu pai, andava sempre atrás dele, tudo que ele ia fazer eu fazia junto. (...) Eu ajudava o meu pai, sempre fui bem presente na propriedade desde que eu tava na faculdade” (...). (Entrevistada 02)

(...) “o funcionário fica com o trabalho mais pesado, digamos assim, durante essa época, e eu mais administrando e como eu sou veterinária, eu auxílio bastante na parte de animais, essa parte eu assumo praticamente. Ele me ajuda com o grosso do serviço. Época de safra tem mais gente para ajudar, eu fico mais ali de olho, eu não faço tanta coisa, mais fico administrando e controlando, essas coisas burocráticas” (...). (Entrevistada 02)

(...) “no início foi o processo mais difícil, até que a gente construiu isso, construiu as nossas normas, nossas regras, até que todo mundo pegou o ritmo da coisa, de como faz a contabilidade, de como faz os pagamentos, toda a organização, de como padroniza, como vem coisas de várias famílias, por exemplo um maço de salsa, não pode ter maços de 3, 4 tamanho, tem que ser tudo padrão para facilitar. Quando a gente conseguiu estabelecer essas regras mínimas de conduta, de bom relacionamento, de trabalho coletivo, a gente faz escala de trabalho, cada semana é uma família que vai, mas também é um diferencial, não é sempre as mesmas pessoas que estão lá na feira cuidando” (...). (Entrevistada 04)

(...) “gosto muito de planejar os trabalhos do dia a dia, colocar eles em prática e ter a recompensa de ver que tudo deu certo conforme planejado” (...). (Entrevistada 05)

(...) “quando teve a minha doença, dei uma paradinha, isso foi em 2009 aí eu fiz o tratamento, aí na lavoura não ia mais tanto, que eu me cuidava. Mas quando eu tava bem boa, ia olhar a lavoura, eu ia bem cedo, 06:30h eu já tava voltando da lavoura no verão, pra mim olhar como é que tava, aí eu chegava e dizia pros guri, assim, assim, lá tá ruim, lá tá bom, isso eles fazem até hoje comigo, eles vem e me pegam e me levam lá pra olhar (...)”. (Entrevistada 06)

(...) “mais ou menos cada pessoa sabe o que tem que fazer no seu dia-a-dia de trabalho e desempenha né, semanalmente a gente tenta fazer uma reunião de alinhamento (...)”. (Entrevistada 08)

(...) “trinta pessoas, com dois gestores, eu o meu pai. Tem uma equipe para agricultura, uma para pecuária, uma da segurança, eu, administrativo, e da cozinha. Por que a gente fornece alimentação para todos os funcionários, café da manhã, almoço, janta e lanches, a equipe da cozinha faz todo o preparo dos alimentos (...)”. (Entrevistada 08)

4.4 INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A análise de conteúdo partiu da categorização inicial, sendo encontradas treze categorias iniciais. Um novo processo foi realizado originando quatro categorias intermediárias, submetidas a um último processo, o qual resultou em duas categorias finais. As 13 categorias iniciais encontradas foram as seguintes, explicando-se o que foi definido em cada uma delas, visto no quadro 10.

Quadro 10: As treze categorias iniciais com a ideia principal.

Categoria inicial	Ideia principal
1) Entendimento sobre o empreendedorismo	Mostrou o que é o empreendedorismo na visão das produtoras rurais.
2) Comportamentos das produtoras	Buscou verificar se elas possuem

rurais	comportamentos empreendedores.
3) Busca por conhecimento	Demonstrou que as participantes procuraram qualificar-se e que é uma característica empreendedora.
4) Amor pelo que faz	Verificou-se que trabalham por amor, destacando um dos sete pontos do empreendedor.
5) Definição de líder e liderança	As entrevistadas explicaram o que, para elas, representa o líder e a liderança.
6) Desenvolvimento pessoal	As produtoras contaram um pouco das suas trajetórias, do seu trabalho no campo.
7) Relacionamento pessoal na empresa	Foi visto que a relação familiar em uma empresa passa por dificuldades.
8) Habilidades de gestão	Percebeu-se que as produtoras possuem aptidão para gestão.
9) Sustentabilidade	As participantes relataram ter preocupação com o ambiente, devido ao aumento da demanda de alimentos da população mundial.
10) Amor pelo campo	Notou-se que elas se sentem felizes em residir no campo ao invés da cidade.
11) Sucessão familiar	Destacaram-se de três maneiras a sucessão familiar durante as entrevistas.
12) Dificuldades/ Aumento dos insumos	As produtoras relataram suas maiores dificuldades, destacando-se as mudanças climáticas e o aumento dos insumos.
13) Agricultura familiar	Destacado pela entrevistada por ser a área que ela mais atua e tem conhecimento.

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Ao realizar um novo processo de derivação, foram encontradas quatro categorias intermediárias, pode-se observar uma breve explicação no quadro 11.

Quadro 11: As quatro categorias intermediárias com a definição.

Categoria intermediária	Definição
Liderança empreendedora	Mostrou-se que as produtoras são líderes e empreendedoras.
Vínculos com o campo	Destacou-se que as participantes persistem no campo apesar de todas as dificuldades enfrentadas, têm amor pela vivência no interior e querem dar continuidade à propriedade da família.
Potencial para empreender	Verificou-se que as entrevistadas evidenciam comportamentos empreendedores.
Práticas de gestão	Identificou-se que o desenvolvimento pessoal das produtoras auxiliou para que elas assumissem suas propriedades.

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Neste trabalho, buscou-se identificar se as produtoras rurais possuíam características empreendedoras e comportamentos de liderança e como essas características influenciam a gestão dos agronegócios. A partir da análise de conteúdo realizada, obteve-se duas categorias finais: características empreendedoras e de liderança e gestão da produção rural. Neste aspecto, faz-se relevante refletir sobre tais categorias, a partir do processo de derivação visto no quadro 12.

Quadro 12: As duas categorias finais com a definição.

Categoria final	Definição
-----------------	-----------

Características empreendedoras e de liderança	Identificou-se que as produtoras rurais possuem comportamento empreendedor e de liderança.
Gestão da produção rural	Mostrou-se que as características presentes nas entrevistadas motivaram-nas a enfrentar a gestão dos agronegócios.

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Na categoria final características empreendedoras e de liderança foi possível perceber que as produtoras rurais, algumas mesmo sem saber da força que têm, demonstraram durante as entrevistas que possuem inúmeras características tanto empreendedoras quanto de liderança. Dentro das características empreendedoras, segundo Kruger, Pinheiro e Minello (2017), pode-se citar busca de oportunidade e iniciativa, correr riscos calculados, persistência, comprometimento, busca por informações, planejamento e monitoramento sistemático, independência e autoconfiança.

As entrevistadas têm paixão pelo que fazem, como afirma Meneghetti (2013) quanto maior o número de pessoas que se realizam no próprio *business*, a sociedade torna-se melhor. Meneghetti (2008) explica os sete pontos do empreendedor, sendo que, durante as entrevistas, percebeu-se que elas possuem *o potencial natural que varia por especificação e intensidade; evolução técnica racional em isso com o potencial natural; ambição; amor pelo próprio trabalho; conhecimento superior e específico sobre o seu setor*. Conforme Meneghetti (2013), deve-se conquistar sozinho o próprio protagonismo. Foi destacada a necessidade de serem protagonistas da própria história, de terem autonomia nas decisões, de não ficarem reféns de uma multinacional.

As participantes demonstraram que dispõem de comportamentos relacionados à liderança. Segundo Meneghetti (2020) a capacidade do líder possui cinco pontos e, durante as entrevistadas, percebeu-se que as produtoras mostraram ter: 1) *Em âmbito econômico, o líder é quem possui a intuição da eficiência do serviço para atingir o escopo econômico*; 2) *O líder tem a capacidade de relação específica com a identidade dos clientes*; 3) *Capacidade de ordem funcional e geral*; 5) *Capacidade de prever ou de antecipar o movimento de produção e distribuição*. Elas não apresentaram o ponto 4) *Capacidade de examinar as psicodinâmicas dos participantes do próprio business*.

Para melhor visualizar as capacidades do líder, demonstra-se esses aspectos nas entrevistas. Conforme o autor, o líder não precisa nascer rico, ele busca seu dinheiro. Pode-se observar que a entrevistada 06, após sua separação, necessitou definir seu escopo e buscar superar-se para pagar suas dívidas e construir-se. A entrevistada 04 reinventou-se para melhor atender seus clientes. As entrevistadas 01, 02, 03, 04, 06, 08 examinam todos os setores da sua empresa. A entrevistada 06 verifica como estão indo as demandas da lavoura e já aconteceu de pedir para o filho interromper uma parte da produção, para que não houvesse prejuízo.

Na categoria final gestão da produção rural, pode-se observar que o desenvolvimento pessoal das entrevistadas incentivou para que elas seguissem a vida no campo, apesar de todas as dificuldades enfrentadas. As entrevistadas 02, 05, 06, 07 citaram que acompanhavam o pai no trabalho do campo desde criança e isso foi desenvolvendo a vontade de seguir no campo. A entrevistada 01 relata que sempre se dedicou à fazenda, mesmo durante o período da faculdade, dedicava suas férias em tempo integral para a propriedade. A entrevistada 04, durante uma parte da vida trabalhou com o plantio de fumo, porém ela sempre buscou ser independente, não depender de uma multinacional e foi durante a realização do mestrado que ela decidiu o que gostaria de fazer. A entrevistada 08 fez carreira em uma área que não é do agronegócio, mas, com o passar do tempo, decidiu testar-se na propriedade e buscar qualificação para melhor atuar na empresa rural. A entrevistada 03 viu, em um presente do sogro, a possibilidade de aumentar a renda, então começou o negócio com o esposo e os irmãos.

A gestão nas propriedades foi iniciada de modos diferentes, a participante 01 é o braço direito de seu pai no trabalho da fazenda. A participante 02 precisou assumir a propriedade devido à doença de seu pai. A participante 03 faz gestão da agroindústria juntamente com seu esposo. A participante 04 é presidente de uma associação que faz plantio e comercialização de hortifruti, relata ser protagonista da própria história. A participante 05 orgulha-se por ser determinada e realizar com excelência as tarefas diárias. A participante 06 teve que assumir a lavoura sozinha, após divorciar-se. A participante 07 está aprendendo tudo na propriedade e um dia irá assumi-la. A participante 08 sente-se feliz e realizada por trabalhar em um negócio da família.

Conforme Chaves et.al (2021), a gestão rural é compreendida como o controle e o gerenciamento das atividades em uma propriedade rural, dentro e fora da porteira. O autor também afirma que o desafio de gerenciar as propriedades rurais é maior para as mulheres,

pois elas encarregam-se da maternidade e das tarefas domésticas. Ainda que muitas vezes não sejam gestoras de maneira formal, mas são elas que resolvem problemas gerenciais.

Para demonstrar um pouco das entrevistas realizadas com as produtoras rurais, abaixo está descrito o que se percebeu através das falas das entrevistadas. São relatos sobre empreendedorismo, liderança, desenvolvimento pessoal, sucessão familiar, entre outros.

A entrevistada 01 relatou que ser empreendedora não necessariamente é começar algo do zero, mas pegar um negócio em andamento e inovar, fazer crescer, foi o que ela fez ao entrar na gestão da propriedade da família. Ela também é uma líder não somente dentro da sua propriedade, mas em outros lugares, a entrevistada é referência para outras pessoas. A participante lidera seus colaboradores sem precisar ser autoritária e tem paixão pelo campo. Contou que se sentia incapaz para trabalhar na fazenda, passou por altos e baixos e seguiu trabalhando. Durante sua faculdade, foi muito presente na fazenda.

A entrevistada 02 quando assumiu a propriedade buscou inovar, melhorar, empreendeu também na parte de ovinocultura. A criação de ovelhas era para consumo na propriedade e ela aprimorou, pois, no seu município, tem bastante demanda, mas não havia muito criador. Para a participante, o líder não é só aquele que manda, mas quem sabe relacionar-se e sabe instruir as pessoas, assim como ela que precisa relacionar-se com a família, com os colaboradores, com os técnicos. Relata que ama o que faz, que precisou assumir a gestão da propriedade devido à doença do pai, que, no início, ficou assustada, mas que, através de muito trabalho, as coisas deram certo. Desde pequena, ela acompanhava o pai no trabalho do campo.

A entrevistada 03 descreve que empreender é colocar o que se sonha em prática e enfrentar os desafios. Ela lidera ao dar força e coragem para que a família continue no negócio, superando os desafios. A participante trabalha por amor, mesmo nesse momento de pandemia com todas as dificuldades, ela sabe que será mais um desafio a ser alcançado. Não desiste fácil, muito persistente e está organizando a agroindústria para o filho assumir.

A entrevistada 04 é protagonista da sua história, ao escolher o que quer plantar e o processo de comercialização. Para ela, a liderança é essencial para agregar, ajudando as pessoas desenvolverem suas potencialidades ao fazer aquilo que gostam, estar sempre atento, sempre disposto também, a buscar soluções, para resolução dos problemas. Criou, em grupo, a associação, começando tudo do zero, sem ter um modelo para que pudesse espelhar-se. A participante é a presidente da associação e, mesmo com todos os desafios da pandemia, souberam inovar para a entrega dos produtos e seguiram em frente. A entrevistada 05 possui

determinação e bons resultados nas tarefas diárias. Ela foi incentivada pela família a trabalhar no campo e hoje é muito feliz, amando a agricultura.

A entrevistada 06 conta que, em 1998, após sua separação, teve que assumir sozinha a propriedade na qual plantavam, ela tinha duas crianças pequenas, dois adolescentes e dívidas, teve que aprender a tocar a lavoura. Dois anos após a separação, teve câncer, nem mesmo a doença fez com que ela deixasse de lado seus compromissos. Ela coordena a plantação, diz se o arroz em andamento está bom ou ruim. A participante é uma mulher de força, otimista e persistente, animando também os filhos quando estão desanimados da lida. Seu pai ensinou-a o trabalho do campo a partir dos dez anos de idade.

A entrevistada 07 refere que líder não é só aquele que manda, mas aquele que ajuda a fazer. Ela diz ser líder para algumas coisas, para outras considera que outra pessoa é líder. Ainda não assumiu a propriedade do pai, mas um dia assumirá. Para ela, precisa-se ter desafios, para superá-los e deparar-se com outros desafios ainda maiores. A participante relata que ia com o pai para a lavoura desde criança e que é uma pessoa persistente.

A entrevistada 08 explica que o líder deve estar atento a sua equipe, as necessidades delas, pessoais e profissionais. A participante sempre queria trabalhar na fazenda, não por ser filha do gestor, mas por mérito próprio. Teve uma transição tranquila na propriedade, sempre respeitando quem já estava lá, aprendendo diariamente.

O trabalho permitiu identificar que as produtoras rurais apresentam características comportamentais empreendedoras e comportamentos relacionados à liderança. Algumas ainda não assumiram a propriedade da família, mas estão se qualificando e aprimorando para que, um dia, isso possa acontecer, outras estão orientando os filhos para que, futuramente, assumam a propriedade rural. Essas características e o desenvolvimento pessoal influenciaram na gestão dos agronegócios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho originou-se na busca pelo entendimento de como é o dia a dia das produtoras rurais, a partir de uma inquietude de compreender a realidade dessas mulheres que desempenham esse importante papel para a população mundial, não somente nos alimentos produzidos, mas também em tudo que o agronegócio está incluso.

Durante a condução do trabalho, procurou-se responder o seguinte problema de pesquisa: Quais características comportamentais empreendedoras e de liderança são evidenciadas nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul? Ao longo da realização deste trabalho, verificou-se que as mulheres possuem tais características, ficando evidente no decorrer da análise de conteúdo.

O primeiro objetivo específico era identificar as características comportamentais empreendedoras nas produtoras rurais, foi possível observar, na análise das entrevistas, que elas possuem características empreendedoras. Pode-se citar, como alguns resultados encontrados, a busca de oportunidade e iniciativa, correr riscos calculados, persistência, comprometimento, busca por informações, planejamento e monitoramento sistemático, independência e autoconfiança, estratégias e autorrealização. Mostra-se com esse resultado que as participantes da pesquisa possuem características comportamentais empreendedoras.

O segundo objetivo específico era elencar comportamentos relacionados à liderança, sendo alcançado quando se apontou, nos relatos das entrevistadas, situações que caracterizam uma líder, mesmo que uma delas não se considere uma liderança nata, percebeu-se, na fala da participante, que ela tem comportamentos de uma líder. As produtoras contaram que sabem relacionar-se e entender as suas equipes, buscam examinar todos os setores das suas fazendas, nasceram com potencial e desenvolveram-se nas propriedades. Elas demonstraram, através das falas, que são líderes não somente dentro das suas fazendas, mas também fora.

O terceiro objetivo específico era evidenciar como as características comportamentais empreendedoras e os comportamentos relacionados à liderança influenciam a gestão dos agronegócios das entrevistadas, sendo esse o mais importante porque relaciona os dois primeiros. Foi possível perceber, durante as falas das produtoras, que as características e o desenvolvimento pessoal influenciaram na gestão das que assumiram as propriedades e auxiliam no desenvolvimento das que irão assumir. Algumas desenvolveram esse potencial devido aos eventos precipitantes.

O objetivo geral era analisar características comportamentais empreendedoras e de liderança nas produtoras rurais da região central do Rio Grande do Sul. Considera-se que o

objetivo foi atingido a partir das entrevistas e análise de conteúdo, podendo-se perceber que as produtoras rurais apresentaram essas características.

Os objetivos propostos para este trabalho foram todos respondidos, constatando que as mulheres rurais apresentam perfil empreendedor e perfil de liderança. Durante o desenvolvimento pessoal, foram adquirindo capacidades para assumirem a gestão da propriedade rural. E aquelas que ainda não assumiram, estão se aperfeiçoando.

Além disso, este trabalho mostra a vivência, a luta de cada entrevistada com as suas particularidades e experiências, o percurso que cada uma trilhou e está trilhando nas suas propriedades. Evidencia-se, desse modo, a força e a importância da mulher produtora rural, que assumiu a gestão das propriedades ou está preparando-se para tal.

Através da análise realizada, espera-se contribuir para que outras produtoras rurais inspirem-se nas características dessas mulheres para assumir suas propriedades, visto que, apesar das tantas dificuldades enfrentadas no dia a dia, elas são vencedoras devido a sua garra e persistência para superar os obstáculos da lida no campo. As produtoras participantes da pesquisa demonstraram felicidade em morar no campo e o amor pelo que fazem.

As limitações desta pesquisa, primeiramente, devem-se ao fato da quantidade de participantes, ou seja, uma amostra pequena. Outro limitante foi a dificuldade em encontrar produtoras rurais disponíveis, principalmente que se encaixassem no perfil da pesquisa. Algumas das participantes, devido aos compromissos pessoais e profissionais, não puderam conceder a entrevista e outras cancelaram as entrevistas às vésperas de serem realizadas, o que acabou gerando uma amostra pequena. Por ser um estudo qualitativo, os dados não são generalizáveis, foi realizado somente na região central do Rio Grande do Sul, podendo ser replicado em realidades maiores.

A partir desta análise, novas possibilidades de trabalhos podem ser desenvolvidas futuramente. É possível realizar coletas em outras regiões, com abordagem quantitativa, que gerará um volume de dados maiores, com dados generalizáveis. Além disso, pode-se aplicar em sucessoras, com faixa etária delimitada. Neste sentido, para estudos futuros propõe-se que esta pesquisa seja replicada em outros municípios, buscando compreender se o resultado encontrado na Região Central também se faz presente em outras realidades.

REFERÊNCIAS

ABAG - Associação Brasileira do Agronegócio. **Todas as mulheres do agronegócio.** Sumário executivo, Fase 2, outubro 2017.

ARAÚJO, Massilon J. **Fundamentos de agronegócios.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 20

BAGGIO, Adelar Francisco; BAGGIO, Daniel Knebel. Empreendedorismo: Conceitos e Definições. **Rev. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia.** 1(1): 25-38, 2014 - ISSN 2359-3539.

BALDIN, Nelma; MUNHOZ, Elzira M. Bagatin. Snowball (Bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitaria. **Anais do X Congresso nacional de educação – educere.** Paraná. 2011. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf. Acesso em: 02 de nov. 2021.

BARBOSA, Eduardo Costa. **Comportamento empreendedor, conduta inovadora e comportamento empresarial sustentável:** uma contribuição para esquematização, busca de similaridades e associações entre os temas. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro /RJ, 2010. Acesso em: 03 de out. 2021.

BRAZIL, Sheila dos Santos; BRAZIL, Sthefany dos Santos; BRITO, Maria Durciane Oliveira; FREIRE, Kátia Maria de Aguiar; CASTRO, Auricélia Veras de; MIRANDA, Leonardo Santos. A busca por aprimoramento do profissional de contabilidade. **Revista de administração do cesmac.** Vol. 6, ano 2020. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/index.php/administracao/article/view/1208/951>. Acesso em 11 de out. 2021.

BRIZZOLLA, Maria Margarete Baccin; NETO, Alexandre Chapoval; KRAWSZUK, Gabriela Luisa; BERLEZI, Maiara. Sucessão familiar em propriedades rurais. **Research, Society and Development,** v. 9, n.10 e9169109408, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/9408/8359>. Acesso em: 11 de out. 2021.

CARVALHO, Adriano Dias de; SILVA, Bianca Alves dos Reis. A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo. **ReCaPe Revista de carreiras pessoas.** Vol.7, Nº. 3, Ano 2017, páginas 139-150, ISSN: 2237-1427.

CEPEA - Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **PIB do agronegócio.** Cepea/Esalq - USP/CNA. Março 2021. Disponível em: https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_CNA_relatorio_2020.pdf Acesso em: 30 mai. de 2021.

CHAVES, Jessica Rayane; PIZOLOTTO, Maira Fátima; SANTOS, Cristiano Nunes dos; SAMBORSKI, Tarcisio. A participação das mulheres na gestão de propriedades rurais nos municípios de abrangência do iffar - campus Santo Augusto RS. **Anais da XXVI Jornada de Pesquisa, a transversalidade da ciência, tecnologia e inovação para o planeta.** 26 a 29 de outubro de 2021. Acesso em: 01 nov. 2021.

CUNHA, Ana Cristina Cassani; SPANHOL, Carmem I. D'Agostini. Liderança feminina: características e importância identidade da mulher. **Revista Saber Humano**. Ano 4, número 5, 2014. ISSN 2178-7689.

DIAS, Tereza Cristina, A força do agro, a força do Brasil. Entrevista concedida a Ricardo Schaefer. **Performance Líder**, Recanto Maestro - São João do Polêsine, 23ª edição, p. 88 – 97, 2020.

DOLABELA, Fernando; FILION, Jacques Louis. Fazendo revolução no Brasil: a introdução da pedagogia empreendedora nos estágios iniciais da educação. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.3, n.2, p. 134-181, 2013.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa**. 30. ed. rev. e atual. - São Paulo : Editora de Cultura, 2006.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo: transformando idéias em negócios**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Disponível em https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=oKlayz7rBVIC&oi=fnd&pg=PA1&dq=empreendedorismo&ots=PKwNNGY8wO&sig=zov2onw_K3eF1zVnR0rH2uNIJOQ#v=onepage&q=empreendedorismo&f=false. Acesso em: 18 abr. 2021.

EMBRAPA - **Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária**. Brasília, DF, 16 de março 2020. Disponível em : <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/50779965/mapa-embrapa-e-ibge-apresentam-os-dados-sobre-mulheres-rurais>. Acesso em: 31 mai. 2021.

ENGEL, Vonia. **Institucionalismo econômico e políticas de incentivo à inovação no contexto das incubadoras tecnológicas no Rio Grande do Sul**. 2018. 270p. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Regional) - Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Santa Cruz do Sul, 2018. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/1986/1/Vonia%20Engel.pdf>. Acesso em: 02 de nov. 2021.

FEIX, Rodrigo Daniel; JÚNIOR, Sérgio Leusin; AGRANONIK, Carolina. **Painel do Agronegócio no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: FEE, 2017.

FÉLIX, Adriano da Silva Félix; NASCIMENTO, José Wallace Barbosa do; MELO, Daniele Ferreira de; FURTADO, Demerval Araujo; SANTOS, Adriana Maria dos. Análise exploratória dos impactos das mudanças climáticas na produção vegetal no Brasil. **Revista em Agronegócio e Meio Ambiente; Maringá (PR)**. Vol. 13, Ed. 1, (Jan-Mar 2020). DOI:10.17765/2176-9168. p397-407. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/50c4a4f3add78704816cd3274711360e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032621>. Acesso em: 24 de out. 2021.

FOLETTTO, Noelle Viegas. **Estudo de caso sobre a trajetória rural feminina no Rio Grande do Sul**. Pós-graduação, MBA Identidade Empresarial, 2013.

FOLETTTO, Almir Francisco. **Relação homem, natureza e a função do líder no agronegócio**. MBA Business Intuition Agronegócios, 2013.

FOSSÁ, Juliano Luiz. **A agricultura familiar e as alterações promovidas pelo Pronaf em Santa Catarina**. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa de pós-graduação em Administração, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/227001/PCAD1163-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 de out. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo no Brasil: 2019/** Simara Maria de Souza Silveira Greco et al. Curitiba: IBQP, 2020.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. **Empreendedorismo do Rio Grande do Sul: 2018/** Simara Maria de Souza Silveira Greco et al. Curitiba: IBQP, 2019.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo agropecuário 2017**. Disponível em: https://censoagro2017.ibge.gov.br/templates/censo_agro/resultadosagro/informativos.html Acesso em: 12 de out. 2021.

KRÜGER, Cristiane; PINHEIRO, Juliano Peranski e MINELLO, Italo Fernando. **As características comportamentais empreendedoras de David McClelland**. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Janeiro 2017. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/01/mcclelland.html>. Acesso em 16 mai. 2021.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: princípios e tendências**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOVATO, Patrícia Postali Cruz; MAUCH, Carlos Rogerio; BEZERRA, Antonio Amaral. **Gênero, sustentabilidade e desenvolvimento: uma análise sobre o papel da mulher na agricultura familiar de base ecológica**. REDES, Santa Cruz do Sul. Maio/Ago. 2010. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/redes/article/view/1340/1530>. Acesso em: 18 de abr. 2021.

MACHADO, Adriane de Fátima. **Geração de inovação na agricultura familiar por meio do conhecimento**. 2019. 108 p. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual do Centro-Oeste, Programa de Pós-Graduação em Administração, Mestrado Profissional em Administração. Área de concentração: Inovação e Tecnologia. Guarapuava, 2019.

MAPA, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Com foco na sustentabilidade, Brasil e China discutem ações para a agricultura em diálogo bilateral**. <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/noticias/com-foco-na-sustentabilidade-brasil-e-china-discutem-acoes-para-a-agricultura-em-dialogo-bilateral>. Acesso em: 11 out. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINELLI, Luis A.; FLEMING, Evelyn S. O Comportamento Empreendedor: a Influência das Características Emocionais na Motivação dos Indivíduos para a Ação Empreendedora. **EnANPAD**, 2010. 25 a 29 de setembro de 2010.

MATIAS, Marcia Athayde; MARTINS, Gilberto de Andrade. Educação empreendedora em contabilidade. **RBC: Revista Brasileira de Contabilidade**, v.41, p.41-53, 2012.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MENEGHETTI, Antonio. **Aprendiz Líder**. 2.ed. Recanto Maestro, Restinga Seca, RS: FOIL, 2020.

MENEGUETTI, Antonio. **A psicologia do líder**. 4. ed. Recanto Maestro: Ontopsicologia Editrice, 2008.

MENEGHETTI, Antonio. **Psicologia Empresarial**. Tradução e revisão FOIL. São Paulo, SP: FOIL, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Feminilidade como Sexo, Poder, Graça**. 5. ed. Recanto Maestro, RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

MENEGHETTI, Antonio. **Os jovens e a Ética Ôntica**. Recanto Maestro – São João do Polêsine – RS: Ontopsicológica Editora Universitária, 2013.

REIS, Evandro Paes dos; Armond, Álvaro Cardoso. **Empreendedorismo**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. 332p.

REVISTA, **CEPEA**. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. Mulheres no agronegócio. Piracicaba, 2018. V.1, edição especial.

SCHMITZ, Ana Lúcia Ferraresi. **Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudança**. 2012. 281 p. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Santa Catarina, Centro Tecnológico. Florianópolis, SC, 2012.

SILVA, Antonio Marcos Miranda; CARDOSO, Elke Jurandy Bran Nogueira. **A sustentabilidade ambiental da agricultura e de florestas tropicais: uma visão científica, ecológica, política e social**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2021. 161p. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=j1IwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=sustentabilidade+ambiental+e+agricultura&ots=nyMYkXad8W&sig=UPSIG3frhfPNDW06Np9_dnS3dwY#v=onepage&q=sustentabilidade%20ambiental%20e%20agricultura&f=false. Acesso em: 11 out. 2021.

SILVA, Célia Regina Ramos da; CARVALHO, Paula Mangueira de; SILVA, Elisangela Leandro da. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2179-9636, Ano 7, número 25, fevereiro de 2017.

SILVA, Brenda Ribeiro da; REDIN, Ezequiel. Lugar de mulher é onde ela quiser: os desafios das mulheres no mercado de trabalho dos agronegócios. **Revista Estudo & Debate**, Lajeado, v. 27, n. 3, 2020. ISSN 1983-036X. Disponível em: <http://univates.br/revistas/index.php/estudoedebate/article/view/253>. Acesso em: 19 out. 2021.

SILVA, E. C. G., TRUGILHO, W. S., RODRIGUES, J. A., OLIMPO, G. A., CHRISTO, B. F. Caderno Profissional de Administração UNIMEP. **Estudo das teorias da administração na gestão de pequenas propriedades rurais**. v9.n1. janeiro – junho, 2020. ISSN 2237-5422. Disponível em:
<https://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecempa.combrojsindexphp/article/view/293>. Acesso em: 17 out. 2021.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa qualitativa: procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAJRA, Sanmya Feitosa; SANTOS, Nádia dos. **Planejamento e liderança: conceitos, estratégias e comportamento humano**. 1.ed. São Paulo: Érica, 2014. Disponível em https://www.google.com.br/books/edition/Planejamento_e_Lideran%C3%A7a/o4yDwAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=inpublisher:%22Saraiva+Educa%C3%A7%C3%A3o+S.A.%22+lideran%C3%A7a&printsec=frontcover. Acesso em: 08 out. 2021.

TAJRA, Sanmya Feitosa. **Empreendedorismo: conceitos e práticas inovadoras**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2019. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=u4yDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=empreendedor+conceito&ots=qnfRTR2zaq&sig=zarQKq-BNBybQrKVO0qc6vn6wsI#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 01 mai. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

YEUNG, H. W. **Transnationalizing entrepreneurship**: a critical agenda for economic geography. *Progress in Human Geography*, 33, 210-235, 2009.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. V.1 Livro 3. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração UFSC. 2009.

APÊNDICE

Apêndice I – Roteiro semiestruturado aplicado nas entrevistas

PERGUNTAS DA ENTREVISTA

- 1) Para você o que é empreendedorismo? Você se considera uma empreendedora? Por que?

- 2) O que é liderança? Você se considera uma líder? Por que?

- 3) Conte-me um pouco da sua trajetória profissional?

- 4) Durante sua trajetória, qual foi o momento mais desafiador?

- 5) Durante seu percurso, quais foram suas maiores dificuldades? E em qual momento foi mais fácil sua trajetória?

- 6) Como você organiza as atividades, desde a produção até a entrega para o cliente?

- 7) Para você como está o agronegócio hoje?

- 8) Em algum momento da sua trajetória, você pensou em abandonar o campo e morar na cidade? Se sim, qual foi este momento, se não, por que?

- 9) O que você considera seu ponto forte?
