



**FACULDADE CENTRAL DE CRISTALINA (FACEC)  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**LETYCIA BRAZ PAGANI**

**GESTÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO**

**CRISTALINA - GO**

**2022**

**LETYCIA BRAZ PAGANI**

**GESTÃO FEMININA NO AGRONÉGOIO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à FACEC como pré-requisito para obtenção parcial de créditos em Trabalho de Conclusão de Curso II sob orientação do Prof. Espec. Deusimar Felix.

Professor coordenador TCC II: Paulo Alves.

**Cristalina  
2022**

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

**Prof. Esp. Deusimar Felix**

---

**Prof. Esp. Paulo Alves**

---

**Letycia Braz Pagani**

## GESTÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO

Letycia Braz Pagani<sup>1</sup>

Deusimar Felix de Oliveira<sup>2</sup>

**Resumo:** As mulheres estão cada vez mais ativas nos cargos de gestão e o agronegócio que é umas das atividades principais do nosso país estão incorporando esse modelo de gestão com qualidade, que engloba uma visão 360° da propriedade juntamente, com a empatia e capacitação para os seus liderados, prezando pelo desenvolvimento das atividades e o bem-estar físico e emocional dos colaboradores. Buscando por uma gestão que se beneficia da tecnologia e inovação, os projetos da gestão feminina no agronegócio estão sendo construídos com as mudanças no dia a dia, motivando os liderados e os engajando a participar dessa evolução. No qual, este modelo de gestão foi contestado através de um questionário que mostrasse os objetivos por elas traçados e a visão que seus liderados tem sobre as diferenças de uma gestão feminina para uma gestão masculina. Comprovando-se que as mulheres passaram por dificuldades, mas contornaram a situação e estão inovando neste setor do agronegócio, sendo uma iniciativa vislumbrada por seus colaboradores.

**Palavras-chave:** Gestão feminina; agronegócio; qualidade; benefícios; agrobusiness.

### 1 INTRODUÇÃO

O ato de gerir significa administrar um negócio, a partir dos princípios de planejar, organizar, dirigir e controlar de forma eficiente e eficaz utilizando os recursos disponíveis, com o mínimo de despesas possíveis para se atingir o resultado esperado. Quando essa gestão é voltada para o agronegócio preza-se por uma evolução efetiva da produção e da sustentabilidade por meio do uso de técnicas e tecnologias.

Mas ao se ter uma gestão do agronegócio sob a responsabilidade de uma líder, as características e metodologias vão além desses aspectos. Pois, investem não somente na integração de novas tecnologias e estudos, como também almejam uma gestão com qualidade através da visão 360° graus, que engloba a capacitação própria e a de seus liderados.

A oferta de cursos e palestras é um dos pilares dessa gestão com qualidade, pois além de propiciar a eficiência no desenvolvimento das atividades e a segurança dos trabalhadores,

---

<sup>1</sup> Acadêmica do 8º período de Administração na Faculdade Central Cristalinense (FACEC), e-mail: lbrazpagani@gmail.com.

<sup>2</sup> Docente da Faculdade Central Cristalinense (FACEC); graduado em Administração com ênfase em agronegócios pela FACEC (2009), Especialista em Diagnóstico e Consultoria Empresarial pela FGF (2011); vasta experiência gerencial hands on no mercado corporativo no setor de recursos humanos, finanças, contabilidade e consultorias. Deusimar.facec@gmail.com.

eles colaboram para que os liderados participem da elaboração dos projetos, através de sua capacitação e experiência frente aos desafios da melhor execução da atividade.

No início dessa abertura, para que uma mulher pudesse liderar uma propriedade rural, era tido como o principal desafio a aceitação, tanto dos funcionários e fornecedores tanto para com os demais proprietários, por se tratar de um ambiente que era considerado masculino. Porém, mediante as inovações, esse desafio persistiu ou não com o passar dos anos?

As pessoas se deram a disposição da mudança, adaptando-se a essa nova realidade e atualmente, embora ainda se tenha, são poucas as resistências que sofrem. Devido as experiências, capacitações e as habilidades características femininas, como os cuidados, interação e boa comunicação que possuem, conseguem contornar a situação.

Acredita-se que as mulheres com suas particularidades que antigamente, eram tidas como fragilidades, hoje são pontos fortes que influenciam na gestão com qualidade e no desenvolvimento das atividades.

Este artigo tem por finalidade entender o histórico desses desafios, como se deu essa modificação, como as gestoras atuam, tanto para com os benefícios já propiciados quanto para com os novos projetos e a relação com seus colaboradores, incluindo a visão deles na comparação de uma gestão masculina e uma gestão feminina. Para esta análise, será proposto um questionário para as gestoras do agronegócio da cidade de Cristalina – Goiás, que se enquadram como proprietárias, sucessoras e parceiras/cônjuge e alguns de seus funcionários, que com situações e projeções diagnosticaram como é essa realidade e como se deu essa transição.

O agronegócio é a principal atividade que fomenta a economia de Cristalina – Goiás e do país. Com a crescente imersão da mulher nos cargos de liderança, este setor também ampliou as oportunidades e incorporou as beneficiações de uma gestão feminina.

O questionário aplicado foi formulado no Google Forms, endereçado para as gestoras é composto por 13 perguntas, sendo 5 delas voltadas para identificação do público, 4 para definição das atividades e projetos desenvolvidos e 3 questões para os desafios enfrentados. O questionário dos liderados é formado por 10 perguntas, dividido com 4 questões para identificação do público e 6 itens com situações que buscam identificar suas visões sobre os aspectos de cada liderança.

A análise de dados que será empregada é a descritiva, com o intuito de compreender e visualizar essa realidade. Mostrando que a diferença nas gestões é visível perante a vivência

dos colaboradores e trazendo a relevância das habilidades do ser mulher para o alcance dos objetivos de modo fluído e harmônico entre o olhar pessoal e profissional.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Incorporação da liderança com qualidade no conceito do agrobusiness**

Existem vários conceitos que englobam o agronegócio, mas há diferença entre eles, nos quais, segundo Massillon (2007, pág.15), a agricultura refere-se ao conjunto de atividades que se é desenvolvida no meio rural, no qual se inclui à divisão do setor primário juntamente, com as atividades da agroindústria. Ou seja, a agricultura é o desenvolvimento da prestação de serviços no campo e os produtos que são cultivados.

Ademais, Mendes; Júnior (2007, pág. 48) conceituam:

Por agronegócio deve se entender a soma total das operações de produção e distribuição de suprimentos agrícolas, das operações de produção nas unidades agrícolas, do armazenamento, do processamento e da distribuição dos produtos agrícolas e itens produzidos com base neles.

Apesar de se tratar de um complexo, as atividades são divididas em setores. No qual, com o aprimoramento desta atividade e os avanços tecnológicos que chegaram neste setor, uma nova definição de agrobusiness surgiu na década de 50, como uma cadeia integrada, sendo composta por negócios, pesquisas, ciências, estudos, tecnologias e várias outras esferas que juntas são responsáveis por produzir, processar e distribuir os produtos agropecuários (PIZZOLATTI apud GOLDBERG E DAVIS, 1957).

Com isso, o entendimento dos processos para realização das tarefas e crescimento do negócio, demandou que estudos fossem desenvolvidos sobre a concepção do agronegócio e sua complexibilidade, de modo a surgir a necessidade de uma compreensão voltada para a visão sistêmica deste negócio. A fim de se obter uma melhor amplificação da atuação, através de formulações estratégicas corporativas e previsões de tendências com antecipação, dividiu-se as fases da produção em três setores, sendo eles denominados por “antes da porteira”, “dentro da porteira” e “após a porteira” (MASSILON, 2007). Assim, a classificação é uma sequência de oportunidades a serem trabalhadas, possibilitando uma vasta compreensão dos pontos chaves do fluxo, de forma a garantir que todos os colaboradores possam realizar seus afazeres com qualidade, em benefício próprio e para a propriedade rural.

Á vista disto, declaram que no setor “dentro da porteira” as atividades devem ser elaboradas de forma eficiente, para suprir as demandas do fluxo seguinte e de modo eficaz para

que as produções dos funcionários tragam resultados para o negócio e os proporcione um trabalho com qualidade na execução e no bem-estar pessoal. Para isso, o conceito da qualidade pode ser entendido de várias formas, como por exemplo correlacionado ao desempenho técnico ou a durabilidade, bem como a satisfação do cliente conforme a usabilidade do produto e, também de acordo com o grau de conformidade das especificações do projeto de fabricação ou ainda, ao seu preço (CARPINETTI, 2012). Com o passar das épocas e os estudos realizados, para padronizar este conceito de qualidade, a Organização Internacional de Normalização – ISO a conceituou como um “grau no qual um conjunto de características inerentes satisfaz a requisitos”, afirmou CARPINETTI, 2012 apud ISO (2006).

Passando a ser estudada e entendida a importância do emprego da qualidade nos processos, integraram-na no planejamento da gestão estratégica, como princípio para a conquista e a manutenção de mercados. No qual, mantém-se o foco no cliente de acordo com os requisitos e as expectativas que os produtos daquelas organizações têm a oferecer de valor ao mercado através da contínua melhoria dos produtos e processos. Por isso, os padrões de qualidade devem ser seguidos não somente para com o resultado da produção, mas também voltados para o relacionamento entre o líder e seus liderados. De modo que, o conceito de liderança, comprometimento e envolvimento são fundamentais para a gestão dessa qualidade (CARPINETTI, 2012).

Se tratando da qualidade, é uma perspectiva considerável para o avanço na produção, a correta liderança das pessoas como recurso importante da organização faz com que o comprometimento e envolvimento delas seja uma consequência, onde a melhoria contínua focada no cliente serão incorporados à cultura dessa organização. (CARPINETTI, 2012). Sendo assim, o colaborador também deve receber foco, para que neles cresçam o sentimento de equipe e entendam que suas habilidades e competências contribuem significativamente no crescimento e qualidade do negócio. Segundo Carpinetti (2012, pág. 42):

O comprometimento e envolvimento das pessoas dependem de vários fatores, como motivação, capacitação e métodos de trabalho. [...] As pessoas procuram não apenas remuneração adequada, mas espaço e oportunidade de demonstrar aptidões, participar, crescer profissionalmente e ver seus esforços reconhecidos.

## **2.2. A mulher na função de gestora**

As habilidades e capacidades das mulheres as auxiliam no desempenho de suas tarefas, pois de acordo Kanan e outros (2010), elas são favorecidas por “sua maior capacidade intuitiva,

preocupação e foco no resultado, flexibilidade e facilidade para estabelecer relacionamentos interpessoais favorecidos pelo nível de confiança e de poder de comunicação mais eficaz”. Mesmo com essas qualidades, elas sofrem grandes desafios, sendo um dos principais, a propensão em ser minoria na integração dos papéis de gestão da propriedade rural, assim como afirma os autores citados acima, “a tendência é que aumente participação e o engajamento da mulher nas diversas atividades agrícolas, que predominantemente foram exercidas pelos homens”.

Segundo os dados de estudos realizados em 2012 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE, a incorporação feminina no setor do agropecuário é de 13.2% dos cargos na área, (BRANDÃO et al., 2018). A imersão é crescente, mas o aumento dessa proporção ainda é lento, podendo este dado ser consequência de questões como o gênero se tratando de uma abordagem de estereótipos e, também por problemas sociais voltamos para a sua sensibilidade. Mas, com o avanço das tecnologias e a flexibilização do mercado, essas questões estão sendo contornadas quando as operações do trabalho se tornam mais automatizadas, não sendo necessário tanta exposição da força física. No qual, afirma Segabinazi (2013) apud Reis (2011), “as três realidades que ajudaram a entrada maciça da mulher no mercado de trabalho remunerado: a informatização; integração em rede e a globalizado da economia”. Pois, as mulheres buscam mais desenvolvimento pessoal e profissional através de formações e capacitação.

Para isso, as histórias baseiam o seu modo de gerir principalmente, voltados para o relacionamento entre as pessoas e suas as próprias características femininas. Como afirma Barros *et al.* (2021), “gerir pessoas é mesmo muito importante, pois a base de qualquer empresa são as pessoas, os processos que elas executam, pois sem motivação, coordenação e treinamentos o ambiente empresarial se torna difícil e sem rendimentos operacionais”.

### **2.3. Benefícios da gestão feminina no agronegócio**

Levantamentos expostos pela RedeAgro, demonstram que Associação Brasileira do Agronegócio – Abag, verificaram que a área de gestão do setor do agronegócio encontra-se com 30% sob a gestão feminina, caracterizando mais de 1,5 milhão de mulheres, um aumento de 12,6% em 2006 para 18,6% em 2017.

Apesar da maioria das mulheres que já se encontram exercendo a ocupação de gestoras de propriedades rurais serem sucessoras ou herdeiras, elas estão buscando mudanças diante de uma nova visão, onde elas, segundo Olivari (2017), “tem assumido desafios no que diz respeito

às inovações, uma vez que buscam desafiar o tradicional e inventar práticas inéditas”. Exemplos dessas inovações são encontrados no Núcleo Feminino do Agronegócio – NFA, um grupo em que as mulheres gestoras de propriedades rurais discutem soluções para seus problemas, promovem palestras, buscam firmar convênios, contratos e parcerias que tragam melhorias para o desenvolvimento de seus trabalhos e o Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio – CNMA, um evento que tem o intuito de discutir vários assuntos importantes para o setor, como questões ambientais, sustentabilidade, inovações na revolução digital e outras trocas de ideias e conhecimentos. Fundamentar os processos da realização das atividades e saber escutar seus liderados é fundamental para que todo o desenvolvimento das tarefas seja entendido e efetuado de forma harmônica, produtiva, tranquila e saudável tanto fisicamente quanto o mental.

Conforme resposta dada pela entrevistada na pesquisa realizada por Brandão et. al. (2018, p. 9):

Geralmente as mulheres se cercam de mais dados, informações para as decisões. Isso faz a diferença quando lideramos grupos porque sempre temos mais questionamentos. Um grupo liderado por uma mulher sempre está em constante ebulição de pensamentos, buscando respostas e soluções. Os líderes homens buscam resultados em suas equipes, muitas vezes sem questionar.

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

Serão utilizados os métodos de pesquisa bibliográfica, qualitativa e a de campo.

A pesquisa bibliográfica se trata do levantamento de dados baseados na revisão de obras publicadas, as quais tem o enredo correlacionado com o tema proposto do artigo científico a ser produzido. Ela sustentada pela busca de conhecimento, para servir de base argumentativa e explicativa da linha de raciocínio requerida. É feita através de livros, revistas e artigos científicos. Embasará o desenvolvimento do conhecimento, para que o seu acúmulo seja transformado e reestruturado para incorporar, qualificar e orientar a busca por a validação dos resultados (LUCIANA; ROSIMARY; SUZELEI; MARIA CRISTINA, 2012 apud SCHWARTZMAN, 2001).

Já a pesquisa de campo se trata da coleta de dados e a observação dos fatos e fenômenos decorrentes do ponto especulado. Esta análise é realizada por meio do método qualitativa, o qual tem o intuito de se entender o pressuposto significado dos dados coletados. Juntos, serão explorados por base de questionário, que serão aplicados para as proprietárias, cônjuges/parceira e sucessoras de propriedades rurais da cidade de Cristalina – Goiás e seus

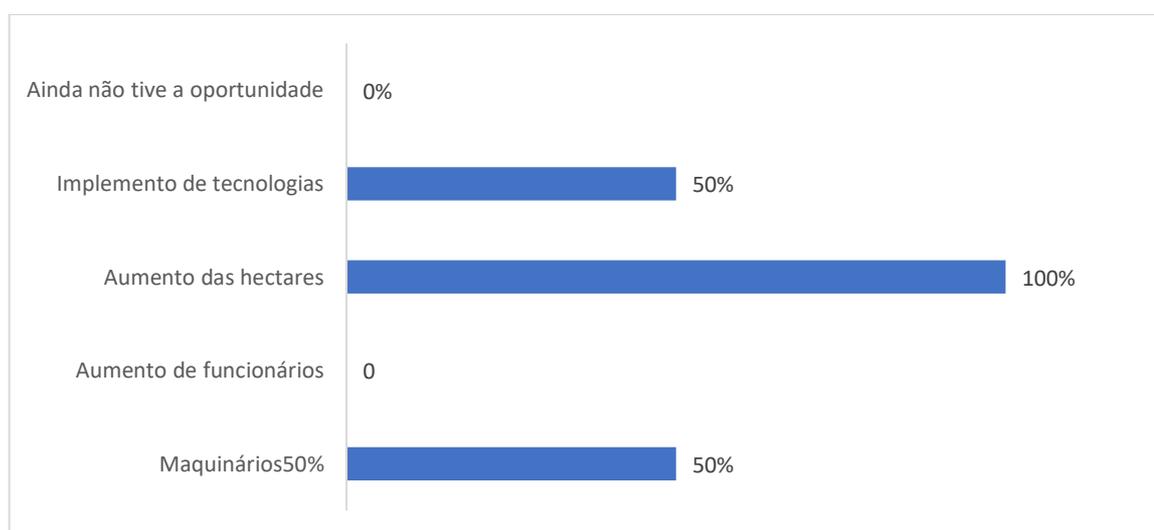
funcionários. Com o objetivo de “traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e os dados, entre contexto e ação” (JOSÉ LUIZ, 1996 apud MAANEN, 1979). Onde o instrumento utilizado para a coleta foram dois formulários aplicados, sendo um voltado para as gestoras e outro para seus liderados.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme as respostas coletadas através do formulário desenvolvido no Google Forms, que foi aplicado para 4 gestoras do agronegócio, correspondente a 50% proprietárias, 25% sucessoras e 25% parceiras/cônjuge, sendo que 25% delas possuem até 30 anos de idade, 25% têm de 30 a 40 anos e 50% têm acima de 40 anos. Pôde-se observar que 50% delas apresentam pós-graduação completa e cursos profissionalizantes na área, além de que todas trabalham a mais de 2 anos neste setor, onde 50% estão a frente de uma média de 100 hectares cultivados, 25% comandam de 100 a 300 hectares e as outras 25% representam de 300 a 500 hectares, produzindo desde grãos e hortaliças até a criação de gado.

Durante o seu período de atuação elas conseguiram proporcionar para a propriedade avanços como o de maquinários, o aumento das áreas em hectares e a implementação de tecnologias e projetam novos objetivos, sendo os 5 mais relatados: melhorar a produtividade; melhorar a gestão; aumentar os hectares produzidas; investir em maquinários e; implementar outras culturas.

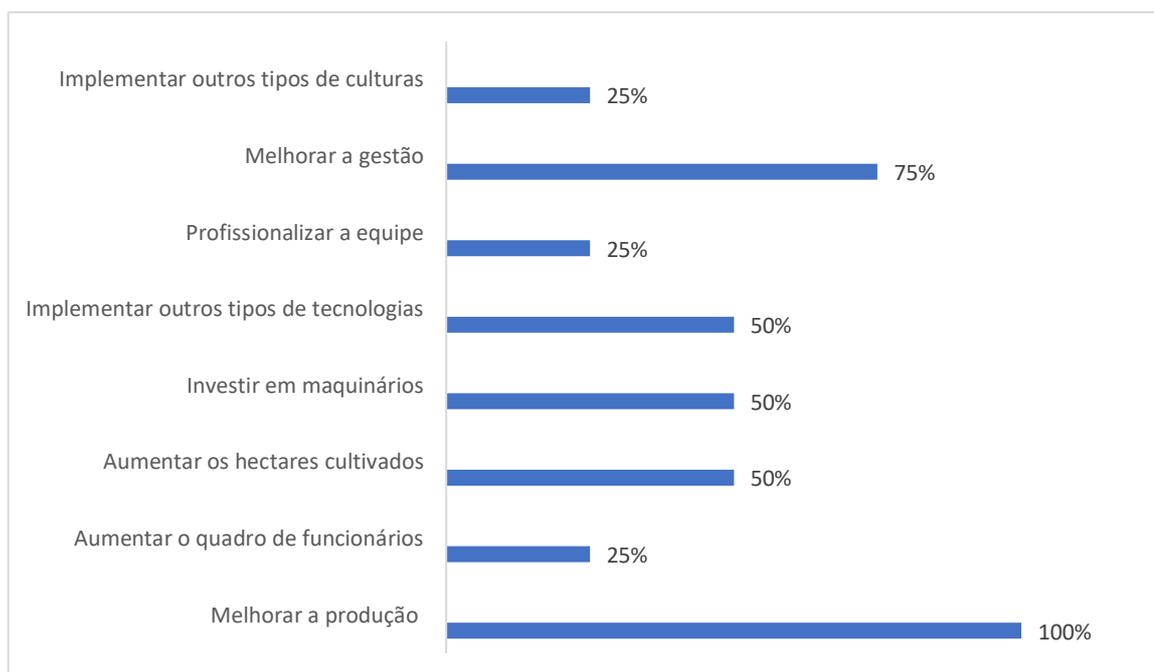
Figura 1 – resultados já proporcionados



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As gestoras almejam ampliar os seus negócios, buscando inovação, capacitação própria e dos colaboradores e entre outros investimentos por elas projetados, conforme exemplifica a figura abaixo.

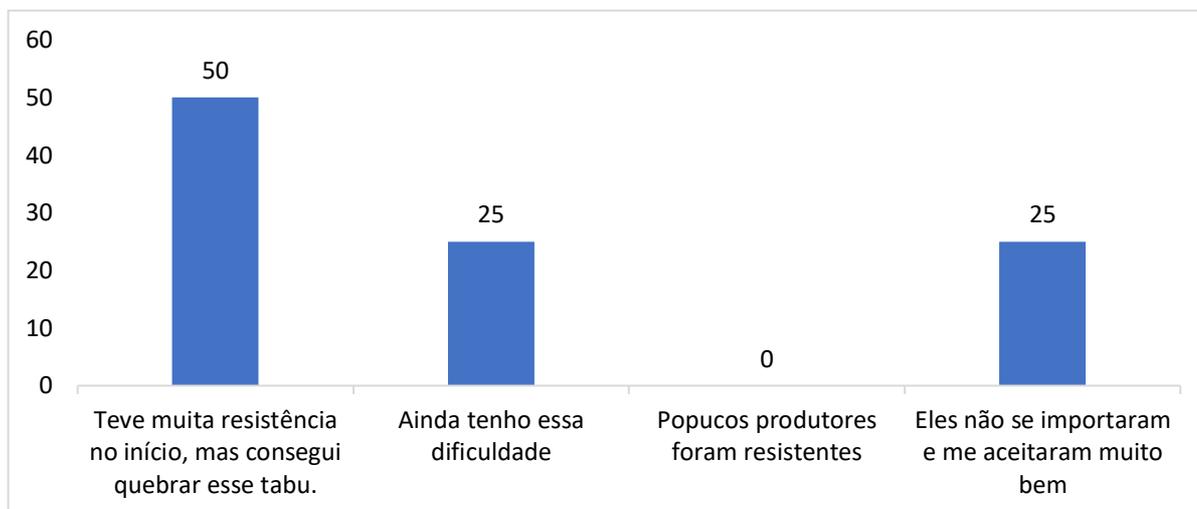
Figura 2: objetivos



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

As líderes relataram as dificuldades enfrentadas, mostrando que 50% delas tiveram muita dificuldade para se inteirar dos assuntos da propriedade para as tomadas de decisão, 25% disseram ter tido pouca dificuldade e 25% afirmaram não ter tido dificuldades por ter começado nova a participar das atividades. Porém, perante os demais produtores sentiram uma resistência no início, mas conseguiram contornar a situação, assim como afirma o gráfico abaixo.

Figura 3 - recebeu resistencia dos demais produtores?



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Conforme o gráfico disposto abaixo, na relação com seus fornecedores, é perceptível que no início, há alguns anos, por se tratar de um segmento predominantemente masculino, as gestoras precisaram persistir em seus objetivos, mas com o passar dos anos, eles foram se adaptando à essa nova realidade.

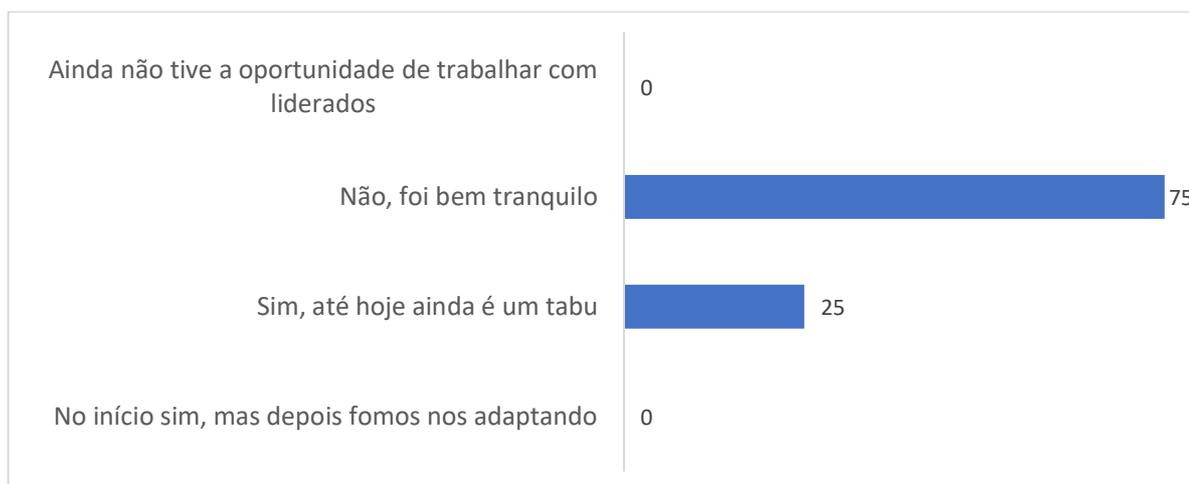
Figura 4 - sentiu dificuldade para se relacionar com fornecedores?



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

É notório, mediante o gráfico exposto abaixo, que embora ainda haja resistências para a mudança, os funcionários já se adaptaram a ter uma mulher no comando da propriedade e liderando-os.

Figura 3 - Você enfrentou alguma dificuldade na aceitação do seu comando ao lidar com seus funcionários?



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Com o questionário aplicado a 9 de seus liderados, que trabalham nas propriedades rurais a até 2 anos representando 11% deles, 11% trabalham de 2 a 5 anos, 22% trabalham de 7 a 10 anos neste ramo e os outros 55,6% possuem mais de 10 anos de experiência, onde 55,6% dispõem do ensino fundamental incompleto, 11% têm o ensino fundamental completo, 11% possui ensino médio incompleto, 11% detêm o ensino médio completo e os outros 11% têm a pós graduação completa e apenas 33,3% deles contém cursos profissionalizantes na área, sendo que 33,3% participaram de cursos e palestras ofertados pela gestão.

Ao analisarem algumas situações, os colaboradores julgaram se é uma gestão feminina ou masculina a que melhor se encaixa no perfil exemplificado. Com isso, informaram qual tipo de gestão demonstra mais certos tipos de habilidades e capacidades para liderá-los, como por exemplo: a flexibilidade; motivação; empatia e; escuta ativa. Conforme explicita o gráfico.

Tabela 1 - Porcentagens de votos para gestor

Perguntas	Mulher	Homem
Quem escuta mais a opinião?	77,8%	22,2%
Quem é mais disposto a ajudar quando precisa?	77,8%	22,2%
Quem entende melhor quando você precisa sair para resolver algum problema particular?	100%	0%
Quem mais se preocupa com a saúde física e psicológica dos funcionários?	100%	0%
Quem mais tem paciência para explicar e ensinar as atividades?	77,8%	22,2%
Quem mais incentiva a fazer cursos e se capacitar?	77,8%	22,2%

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Dadas as respostas obtidas, verifica-se que as gestoras demonstram interesse pelo desenvolvimento eficiente da propriedade e prezam para que seus liderados recebam apoio pessoal e profissional para de modo que se sintam acolhidos e capacitados para realizar suas atividades, aprimorando-se o modo de gerir para que consigam evoluir como um todo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres estão cada vez mais competitivas no mercado de trabalho, principalmente, ganhando força nos cargos de liderança e levando inovações com elas.

Não sendo diferente dos demais setores, o agronegócio está dando mais abertura para que as mulheres demonstrem suas capacidades e habilidades para gerir com qualidade o negócio, mostrando com suas características femininas que é possível integrar os estudos das tecnologias para aumento de produtividade com a sustentabilidade e o cuidado para com a saúde e bem-estar físico e emocional os seus liderados bem como dando-os a oportunidade de adquirir novos conhecimentos que trarão praticidades para a execução das atividades.

Com este presente estudo, verifica-se que essa preocupação que as gestoras possuem para com as necessidades dos colaboradores é realmente sentida por eles, mostrado que fazem a diferença para as suas satisfações no trabalho e conseqüentemente, gera um maior resultado no crescimento da propriedade.

O artigo trará contribuições para o meio acadêmico tratando o resultado de como o que é ensinado para as mulheres influenciam nas suas vidas profissionais, que capacitar suas habilidades naturais é importante para aprimorar o seu processo gestão.

É notório que ainda há um longo caminho de transição para se percorrer, mas a persistência e o incentivo dado pela troca de experiências e estudos realizados dentro dos grupos formados por essas gestoras, guiam um futuro de ganhos mútuos e cooperação para o desenvolvimento do agrobusiness.

## REFERÊNCIAS

BORGES, Gustavo da Rosa; BEURON, Thiago Antonio; NOTARI, Marcio Bonini; REZENA, Graziela Vargas. A existência de preconceito de sexo no trabalho: uma abordagem com trabalhadoras no agronegócio. **Gênero**, Niterói, v. 21, n. 2, p. 47-65, 1 sem. 2021.

BRANDÃO, Jozerlei Fortes; PAULI, Jandir; BRILHAR, Alissa; TOMASI, Manuelli. **Liderança Feminina no Agronegócio**. Revista Negócios em Projeção, v. 9, n. 1, p. 158-172. 2018.

CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. Gestão da qualidade: conceitos e técnicas. 2º edição. São Paulo, Atlas, 2012.

DIAS, Larissa Gomes. **Liderança Feminina no Agronegócio: principais desafios encontrados pelas mulheres gestoras**. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso – Centro Universitário de Brasília, UniCEUB, Brasília, 2008.

FOLETTI, Jussara; GIORDANI, Estela Maris. Características do perfil de lideranças femininas e masculinas do agronegócio do Rio Grande do Sul. **Saber Humano**, ano 4, n. 5, 2014. Forbes. Congresso das Mulheres do Agronegócio reúne 2.500 pessoas. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbesagro/2021/10/congresso-das-mulheres-doagronegocio><https://forbes.com.br/forbesagro/2021/10/congresso-das-mulheres-doagronegocio-reune-2-500-pessoas/?ampreune-2-500-pessoas/?amp2500-pessoas/?amp>. Acesso em 12 de maio de 2022.

MASSILON, J. Araújo Fundamentos de Agronegócios 2- 1º Edição revista, ampliada e atualizada SÃO PAULO EDITORA ATLAS S.A. – 2007.

MENDES, Judas Tadeu Grassi, JÚNIOR, João Batista Padilha. Agronegócio: uma abordagem econômica. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2007.

Núcleo Feminino do Agronegócio. Nossa história. Disponível em: <https://nfa-agro.com.br/nossa-historia/>. Acesso em 12 de maio de 2022.

RedeAgro. Mulheres no campo: a importância da presença feminina no agro brasileiro. Disponível em: <https://www.redeagro.agr.br/mulheres-no-campo-a-importancia-da-presencafemininanoagro-brasileiro/>. Acesso em 12 de maio de 2022.

SANTANA, Lindalva Santos. **Resistências no Campo Agrário: mulheres do assentamento Pequeno Willian e mulheres do Núcleo Feminino do Agronegócio**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade de Brasília, UnB, Faculdade UnB Planaltina, FUB, Brasília, 2016.

SCOPELLI, Rosana Cristina; GALLI, Lesley Carina do Lago Attadia; LOUZADA, Roberto; F TERENCE, Ana Claudia; CASSIA, Marcelo Tufaile. A influência na cultura feminina no comportamento organizacional: um estudo de caso em uma organização do agronegócio.

**FACEF Pesquisa: Desenvolvimento e Gestão**, v. 20, n. 1, jan./fev./mar./abr. 2017.

SEGAABINAZI, Gabriella Gonçalves Trindade. **A Inserção da Mulher no Agronegócio**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Antonio Meneghetti, Recanto Maestro, 2013.

## **(APENDICE A – QUESTIONÁRIO PARA AS GESTORAS DO AGRONEGÓCIO)**

Com a finalidade da construção do artigo destinado a conclusão do curso, este formulário foi elaborado para a realização da pesquisa com as gestoras, sucessoras, parceiras/cônjuges que atuam ativamente no agronegócio. Têm-se por objetivo identificar as dificuldades por elas enfrentadas e as mudanças já proporcionados na propriedade e os projetos das futuras implementações.

Este formulário divide-se 3 etapas, sendo composta por 5 perguntas na 1º parte, com foco na identificação do público entrevistado, a 2º parte possui 4 perguntas e tem o foco na explanação das atividades e desenvolvimentos da propriedade e a 3º busca detectar tribulações passadas, através de 4 questões.

Sem que tenham seus nomes informados, as participantes vão preencher as opções que representem a sua identificação o contexto da sua história sob a gestão daquela propriedade rural.

A coleta desses dados será exposta em um Artigo Acadêmico.

Identificação pessoal (nessa etapa as perguntas serão voltadas a identificação do público).

### 1. Faixa Etária

- ( ) Até 30 anos;
- ( ) De 30 a 40 anos;
- ( ) Acima de 40 anos.

2. Você é:

- Proprietária;
- Sucessora;
- Parceira/  
cônjuge.

3. Qual a sua escolaridade?

- Ensino Fundamental Incompleto;
- Ensino Fundamental Completo;
- Ensino Médio  
Incompleto;
- Ensino Médio  
Completo;
- Ensino  
Superior  
Incompleto;
- Ensino  
Superior  
Completo;
- Pós Graduação  
Incompleta;
- Pós  
Graduação  
Completa.

4. Possui cursos profissionalizantes na área?

- Sim;
- Não.

5. Atua a quanto tempo neste setor?

- Até 2 anos;
- De 2 a 5 anos;
- De 5 a 7 anos;
- De 7 a 10 anos;
- Acima de 10 anos.

---

Identificação da propriedade (nessa etapa será exposto as atividades da propriedade e os projetos realizados e as aspirações).

6. Qual/quais as principais mudanças e avanços que você já proporcionou para a propriedade?

- Maquinários;
- Aumento de funcionários;

- Aumento das áreas em hectares;
- Implemento de tecnologias;
- Ainda não tive a oportunidade.

7. Quais são os seus objetivos para a propriedade?

- Melhorar a produtividade do solo;
- Aumentar o quadro de funcionários;
- Aumentar as hectares cultivadas;
- Investir em maquinários;
- Implementar outros tipos de tecnologias;
- Profissionalizar a equipe;
- Melhorar a gestão;
- Implementar outros tipos de culturas.

8. Qual a média de hectares cultivados?

- Até 100ha;
- De 100 a 300ha;
- De 300 a 500ha;
- De 500 a 700ha;
- De 700 a 1000ha;
- Acima de 1000ha.

9. Que tipo de cultura é produzida?

---

Identificação das atribuições (nessa etapa será identificado os desafios passados pela gestora).

10. Sentiu dificuldades para que pudesse participar e se inteirar nos assuntos e tomadas de decisões?

- Muita;
- Pouca;
- Não.

11. Você enfrentou alguma dificuldade na aceitação do seu comando ao lidar com seus funcionários?

No início sim, mas depois fomos nos adaptando.

Sim, até hoje ainda é um tabu;

Não, foi bem tranquilo;

Ainda não tive a oportunidade de contratar.

12. Sentiu dificuldades ao se relacionar com os fornecedores?

Muita, pois não eram acostumados a lidar com uma mulher, mas já se adaptaram;

Pouca, a maioria me atendeu com igualdade;

Sim e ainda sinto uma rigidez;

Eles não se importaram e me aceitaram muito bem.

13. Recebeu resistência dos demais produtores?

Teve muita resistência no início, mas consegui quebrar essa barreira;

Ainda tenho essa dificuldade;

Poucos produtores foram resistentes;

Eles não se importaram e me aceitaram muito bem.

### **(APENDICE B – QUESTIONÁRIO PARA OS LIDERADOS)**

Esse questionário é destinado aos colaboradores das gestoras em a pesquisa acima foi realizada. Ele tem o intuito de identificar a visão deles com situações propostas na hipótese da comparação de uma gestão masculina e uma gestão feminina.

O formulário é composto por 10n perguntas, sendo dividido em duas etapas, sendo a primeira composta por 4 perguntas destinada a identificação do seu perfil e 6 questões voltadas para a sua visão sobre determinadas situações.

Identificação (nessa etapa será identificado o perfil pessoal do funcionário).

14. A quanto tempo trabalha em fazendas?

- Até 2 anos;
- De 2 a 5 anos;
- De 5 a 7 anos;
- De 7 a 10 anos;
- Acima de 10 anos.

15. Qual a sua escolaridade?

- Ensino Fundamental Incompleto;
- Ensino Fundamental Completo;
- Ensino Médio Incompleto;
- Ensino Médio Completo;
- Ensino Superior Incompleto;
- Ensino Superior Completo;
- Pós Graduação Incompleta;
- Pós Graduação Completa.

16. Possui cursos profissionalizantes na área?

- Sim;
- Não.

17. Já participou de cursos ou palestras que a fazenda ofereceu?

- Sim;
- Não.

---

Visão sobre determinadas situações (nessa etapa o liderado vai expressar a sua visão sobre a liderança masculina e feminina diante de determinados casos).

18. Quem escuta mais a opinião?

- Homem;
- Mulher.

19. Quem é mais disposto a ajudar no que precisar?

- Homem;
- Mulher.

20. Quem entende melhor quando você precisa sair para resolver algum problema particular?

- Homem;
- Mulher.

21. Quem mais se preocupa com a saúde física e psicológica dos funcionários?

- Homem;
- Mulher.

22. Quem tem mais paciência para explicar e ensinar as atividades?

- Homem;
- Mulher.

23. Quem mais incentiva a fazer cursos e se capacitar?

- Homem;
- Mulher.