

SUCESSÃO FAMILIAR: QUAL É O PERFIL E QUAIS SÃO OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS SUCESSORAS NO AGRONEGÓCIO?¹

Adriana Silva Araujo

Graduanda do 8º período do curso de Administração do UNIPAM.
E-mail: adrianasa@unipam.edu.br

Roberto Alaor Piau Marques

Professor orientador. Professor do curso de Administração do UNIPAM.
E-mail: robertopiau@unipam.edu.br

RESUMO: O presente estudo trata da liderança das mulheres no setor rural, relatar os desafios e dificuldades enfrentadas pelas mulheres sucessoras e gestoras de empreendimentos do agronegócio. A pesquisa aplicada foi qualitativa e exploratória. A coleta de dados foi realizada em forma de questionário. O procedimento utilizado foi a busca em coleções bibliográficas, especialmente artigos científicos e pesquisas na internet. A base teórica foi feita de tal forma a conceituar agronegócio com foco na participação das mulheres; buscar mulheres sucessoras de empreendimentos rurais, delimitar representações femininas, introduzir inserção no agronegócio, bem como contextualizar a liderança das mulheres gestoras em áreas rurais. Numa análise entre as teorias levantadas e as mulheres respondentes da pesquisa, tem sido notado que a maioria das gestoras identifica desafios com: discriminação sexual; falta de experiência; subestimação de capacidade e ausência de conhecimento técnico. Então, vemos que o desempenho das mulheres como gestoras no agronegócio é extremamente complexo.

PALAVRAS-CHAVE: Agronegócio; Dificuldades; Sucessoras.

ABSTRACT: The present study deals with the leadership of women in the rural sector, reporting the challenges and difficulties faced by women's who succeeded and manage agribusiness ventures. The applied research was qualitative and exploratory. Data collection was performed as a questionnaire. The procedure used was the search in bibliographical collections, especially scientific articles and internet searches. The theoretical basis was made in such a way to conceptualize agribusiness as a focus on women's participation; to seek successor women's from rural enterprises, to delimit women's representations, to introduce agribusiness insertion, as well as to contextualize the leadership of women management in rural areas. In an analysis between the theories raised and women respondents of the research, it has been noticed that most managers identify challenges with: sexual discrimination; lack of experience; underestimation of capacity and lack of technical knowledge. So, we see that the performance of women as managers in agribusiness is extremely complex.

¹ Trabalho apresentado na área temática II Agronegócio: Gestão do agronegócio; Gestão ambiental; Gestão da qualidade; Administração rural e Temas correlatos. XIV Congresso Mineiro de Empreendedorismo, realizado de 5 a 7 de novembro de 2018.

KEYWORDS: Agribusiness; Difficulties; Successors.

1 INTRODUÇÃO

Tratar sobre a sucessão familiar dentro das propriedades rurais ainda é um grande desafio, pois são inúmeros os aspectos envolvidos. Na maioria dos empreendimentos, o fundador constrói o negócio para que seja mantido por suas futuras gerações, gastando muitas vezes a maior parte de sua vida com a missão de perpetuação do negócio.

A mulher sempre esteve presente dentro das propriedades rurais, de forma discreta, sempre ao lado, sempre pronta para contribuir com o progresso do negócio. Mesmo com sua participação discreta e muitas vezes limitada por uma sociedade machista, que vê o agronegócio como culturalmente um segmento masculino, o ambiente rural vai mudando de cara pouco a pouco.

O Interesse feminino pelo campo tem levado as mulheres a assumirem a gestão de propriedades rurais, apresentando a sua capacidade e competência ante a gestão do agronegócio. Como questão norteadora do trabalho tem-se: “Sucessão Familiar: qual é o perfil e quais são os desafios enfrentados pelas sucessoras no agronegócio?”.

Nesse sentido a presente pesquisa apresenta o seguinte objetivo geral, identificar qual é o perfil e quais são os desafios enfrentados pelas mulheres sucessoras de empreendimentos rurais.

Para se atingir o objetivo geral, apresenta-se como objetivo específico: buscar conceituar agronegócio com foco no movimento rural e a participação das mulheres; descrever os perfis femininos (papéis da mulher); apresentar a inserção feminina no agronegócio; assim como contextualizar a liderança das mulheres como gestoras no setor rural.

É válido ressaltar que o estudo contribuirá para o meio acadêmico e sociedade, dando a chance de reflexão quanto à possibilidade de dar continuidade a este tipo de pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta Seção, serão apresentados elementos fundamentais para a conceituação e compreensão do assunto de Sucessão Familiar Rural e qual o perfil das mulheres que estão ingressando neste mercado, sendo realizada revisão dos conceitos dos seguintes temas:

2.1 SUCESSÃO FAMILIAR NO AGRONEGÓCIO

Até a década de 1970, as famílias rurais concebiam muitas crianças, enquanto se tornavam adultos; os pais compartilhavam a propriedades agrícolas entre seus herdeiros, causando uma diminuição no tamanho dessas propriedades. Um dote era repassado para as filhas, consistindo em enxoval, utensílios domésticos e uma vaca. Geralmente, o filho mais novo prosseguia morando com os pais, tornando-se herdeiro

da sede e do lote central da propriedade, comprometendo-se a cuidar dos pais quando estes ficavam idosos (BRUMER, 2004).

Sucessoras naturais geralmente não administram as propriedades rurais. Embora por lei estas mulheres tenham direito à propriedade, os vários valores e culturas impostos pela sociedade e políticas públicas beneficiam o homem, que tem o direito de ser o chefe da família, e que eventualmente se torna o responsável pela propriedade agrícola. (TEIXEIRA; CARVALHO; SUÁREZ, 1994, apud BRUMER, 2004).

Por outro lado, devido ao interesse das mulheres pelo agronegócio nas últimas décadas, o processo de sucessão é cada vez mais justo para os sucessores e sucessoras. Não raro são os casos em que as mulheres herdaram e cresceram os negócios rurais. Infelizmente em alguns casos de sucessão familiar a empresa não prospera, ocasionando a perda de capital na 2ª ou 3ª geração da família.

2.2 A GESTÃO FEMININA: CARACTERÍSTICAS

Atualmente, as mulheres não só estão inseridas significativamente nas organizações como também ocupam cargos de liderança. Uma boa definição para liderança é esta, de acordo com Chiavenato (2004), é um tipo de poder pessoal, tendo inteira ligação com as relações já existentes do líder com as outras pessoas.

Munhoz (2000) acredita que um dos fatores do sucesso de iniciativas geridas por mulheres passa pelo entendimento da questão de gênero, pela compreensão de que as mulheres, de um modo geral, desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado originado na infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos.

2.3 RELAÇÕES DE GÊNERO

Segundo Carreira, Ajamil e Moreira (2001), entre as barreiras que protegem a perspectiva da liderança feminina está o sistema patriarcal, que valoriza os homens em associação com as mulheres e favorece as diferenças sociais, culturais e econômicas entre os diferentes sexos.

Ainda de acordo com Carreira, Ajamil e Moreira (2001, p.21) são “as relações de gênero que a sociedade constrói, transmitidas de geração para geração, e que cristalizam papéis diferenciados para mulheres e homens, possibilitando a desigualdade entre os sexos.”.

Embora exista um discurso de igualdade de oportunidades, há clara desigualdade na participação das mulheres no ambiente de trabalho, tanto em termos de remuneração, promoção e até de capacidade para desempenhar determinadas funções.

Esta divisão sugere que há inferioridade em relação aos salários, condições de trabalho e progressão na carreira (YANNOULAS, 2002). Nas organizações, portanto, há reflexões sobre as necessidades, interesses e representação das mulheres.

2.4 COMPETÊNCIAS FEMININAS NA GESTÃO RURAL

Segundo Gradi (1999) Na propriedade de espécie familiar o trabalho do homem está ligado ao âmbito da produção enquanto o da mulher ao da fecundação. O homem cuida da lavoura e das criações de grande porte, produto que se destina a venda para o comércio e que garante uma ou mais rendas de maior valor. Em comparação, o trabalho da mulher é zelar da casa e do quintal. Múltiplos estudos sobre agricultura familiar atestam que a mulher, no contexto da propriedade agrícola, encarrega-se de tarefas que são tituladas de domésticas: lavar, limpar a casa, passar, educar os filhos, cozinhar, além de tomar conta da horta e dos animais “domésticos”.

Mas é curioso verificar que também pode ser visto como trabalho feminino atividades de processamento de fabricar farinhas, produção de queijos, buscar a água e combustível, além de plantar, semear e colher, sendo que estes últimos são executados no espaço masculino da produção no qual as mulheres são consideradas auxiliares.

3 METODOLOGIA

A metodologia, de acordo com Alves (2007, p. 54), “a metodologia refere-se ao momento em que o pesquisador especifica o método que irá adotar para alcançar os objetivos propostos”. Para realizar a pesquisa foi caracterizada como qualitativa e exploratória bibliográfica.

A pesquisa é classificada quanto aos objetivos como exploratória. Segundo Gil (2008, p.27), “têm como finalidade, desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.”

Quanto à abordagem, a pesquisa será qualitativa. Segundo Alves (2007, p. 58) “o pesquisador colhe informações, examina cada caso separadamente e constrói um quadro teórico geral, a partir das informações obtidas”. Com a pesquisa exploratória, o pesquisador pode obter o máximo de informações, permitindo novas descobertas além de um amplo conhecimento.

A fundamentação teórica da pesquisa foi realizada no período de fevereiro a maio de 2018, sendo dividido em etapas para sua execução (leitura, resumos e classificação acerca do assunto). A coleta de dados se deu por meio da internet e livros, onde se buscou artigos que apresentavam experiências de sucessão familiar, e que tinham como palavras-chave as seguintes expressões: sucessão familiar, agribusiness, gestoras no âmbito rural, desafios enfrentados pelas mulheres no campo, profissionalização, além das referências bibliográficas para dialogar com outros estudiosos da temática.

O presente trabalho possui como metodologia o estudo de fontes bibliográficas que abordam o tema: “Empresa Familiar, Sucessão e as mulheres na gestão do agronegócio”, de acordo com Lakatos & Marconi (2003) e Gil (2008), a pesquisa bibliográfica significa um levantamento referente ao assunto que se deseja estudar, procura explicar um problema a partir de referência teórica publicada.

Por isso, os títulos foram utilizados no Agronegócio e no Feminismo, artigos científicos publicados e pesquisas na Internet. O universo utilizado para coleta de dados foi composto por 53 mulheres que ocupam posições de liderança no agronegócio.

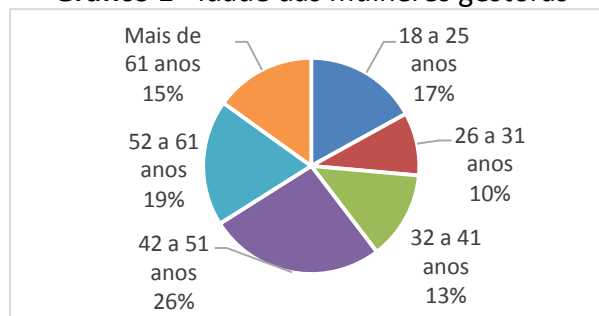
O instrumento de pesquisa, é composto por 30 (trinta) perguntas, sendo essas fechadas e abertas, com o propósito de avaliar qual o perfil e quais são os principais problemas enfrentados pelas mulheres que estão inseridas no agronegócio. O questionário foi aplicado no período de 13 de agosto até 01 de setembro de 2018, via questionário do Google Forms e pessoalmente no Núcleo Feminino de Pecuária Goiana – NFPG. Uma vez que a percepção dos respondentes ao questionário foi alcançada, procedeu-se à fase de interpretação e análise dos dados em que as considerações sobre o tema foram organizadas. Os dados foram tabulados com o programa Microsoft Excel e os gráficos foram criados a partir dos resultados obtidos.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Considerando o objetivo de distinguir os desafios enfrentados pelas mulheres agentes do agronegócio, a análise foi formada pela verificação entre as hipóteses e as informações obtidas nesta pesquisa. Os gráficos a seguir foram elaborados utilizando as diretrizes do questionário, considerando o perfil das gestoras, as características do empresariado rural, as principais dificuldades encontradas por elas ao ingressar no agronegócio e os desafios enfrentados como gestoras. Os questionários com respostas de 1 a 53 foram numerados e algumas respostas foram transcritas como representativas na análise e interpretação dos dados, mantendo a lealdade da escrita concedida pelos respondentes.

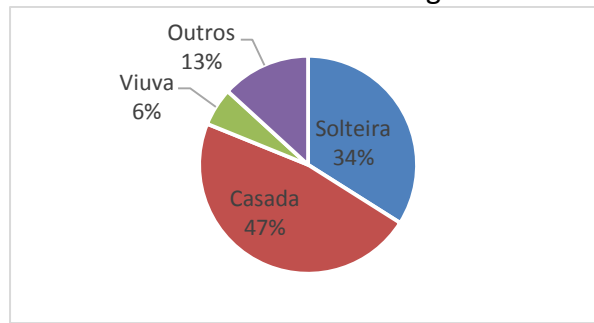
4.1 PERFIL DAS MULHERES GESTORAS

Gráfico 1 - Idade das mulheres gestoras



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Gráfico 2 - Estado civil das gestoras



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

O gráfico 1 mostra que a maior parte das entrevistadas se condiz com a faixa etária de 42 e 51 anos, tal resultado segue o mesmo parâmetro de pesquisa que foi realizada pela EMATER/RS no ano de 2017, que indicou que 34% tem entre 51 e 60 anos. Sendo que, se for somado as participantes de 42 a 61 anos, a porcentagem será maior do que as de 18 a 41 anos.

Como justificativa plausível, as atividades desenvolvidas e gerenciadas nos estabelecimentos agropecuários exigem características que as mulheres adultas mantêm devido às distinções que adquiriram ao longo de suas vidas. (BRUMER, 2004).

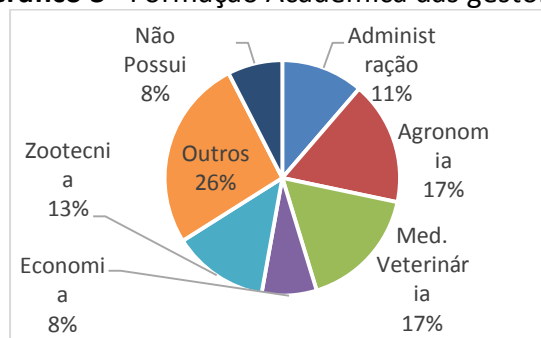
Segundo Yannoulas (2002) o estado civil e os filhos em residência, sejam urbanos ou rurais são fatores levados em consideração pelas mulheres durante as escolhas profissionais.

O gráfico 2, mostra que 47% das entrevistadas são casadas e que os maridos foram de suma importância para a tomada de decisão: “Ele faz parte de tudo! Administramos conjuntamente. As decisões são tomadas em reunião com a família, mesmo que os filhos ainda não compreendam tudo, fazem parte da reunião para assim inseri-los gradativamente nos negócios.” (ENTREVISTADA 40).

O gráfico 3 mostra que as entrevistadas, mulheres do agronegócio, tendem a alinhar o profissionalismo com formação acadêmica.

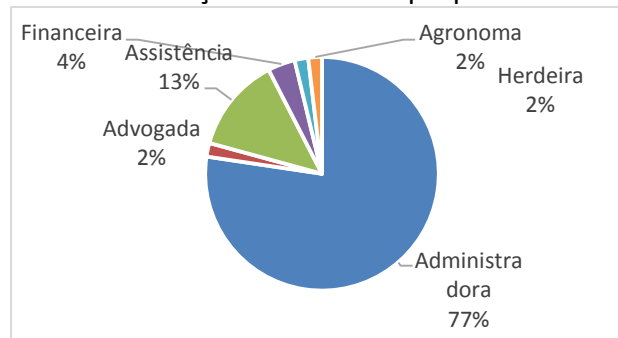
Pode-se perceber que em maioria as entrevistadas têm formação acadêmica, sendo que, 26% delas são formadas em cursos que não são ligados ao agronegócio, como por exemplo, Arquitetura, Letras, Fisioterapia e Pedagogia.

Gráfico 3 - Formação Acadêmica das gestoras



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Gráfico 4 - Função exercida na propriedade rural



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Porém destaca-se na graduação os cursos de Administração, Agronomia, Economia, Medicina Veterinária e Zootecnia. E nos cursos de pós-graduação, foi percebido que todas as que possuem curso superior, se voltaram para a gestão e melhoramento do agronegócio, entre eles, elas buscam: Bovinocultura de corte, MBA Agronegócio, Administração, Produção Animal, Produção de gado de corte, Direito Agrário e outros.

No agronegócio foi identificado que há espaço para as mulheres competentes que se mostram capazes e que tem formação específica, como Zootecnia, Medicina Veterinária, Agronomia e também para aquelas que possuem formação em Administração e Economia.

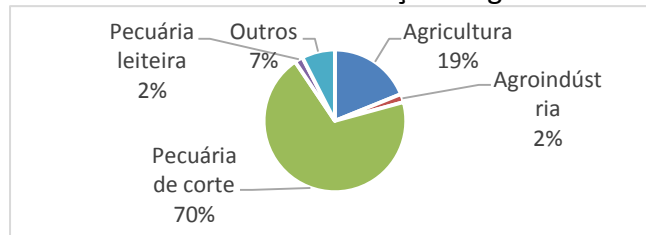
“Acredito que a mulher está totalmente preparada para assumir cargos importantes na gestão de uma propriedade rural, é valido ressaltar que é preciso buscar mais conhecimento para gerir a fazenda. A mulher assim como os homens tem total capacidade de estar à frente de um negócio. Não temos a força bruta, mas com determinação e com pessoas capacitadas ao nosso lado, tudo fica mais tranquilo.” (ENTREVISTADA 2).

Esses índices confirmam as informações nacionais exibidas nos estudos de Melo e Sabatto (2009, p. 47- 48) citando que “no meio rural o número de pessoas com precária ou nenhuma escolaridade é significativo, embora numa trajetória de queda. As mulheres apresentam-se numa posição um pouco melhor do que os homens”.

No gráfico 4, mostra que 77% das entrevistadas, exercem função administrativa na propriedade, para Castells (1999), as principais diferenças entre o modo de trabalhar feminino e o masculino estão além de questões biológicas. Elas são relacionadas a fatores sociais que colocam as mulheres em vantagem no mercado diante da atual crise do emprego — possibilidade de gastar menos com o mesmo tipo de trabalho, competência de se relacionar e versatilidade quanto a horário.

4.2 ÁREA DE ATUAÇÃO DA MULHER GESTORA

Gráfico 5 - Área de atuação da gestora

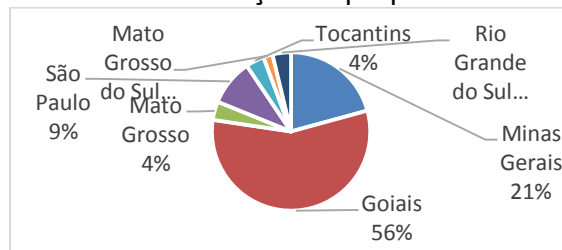


FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

O gráfico 5 mostra que a predominância da pecuária de corte entre as mulheres gestoras é gritante, pode-se considerar esse fator predominante devia a região onde foi realizada a pesquisa, sendo que o estado do Goiás é um dos principais produtores de gado de corte do país contando com mais de 17 milhões de cabeças de gado (IBGE 2007).

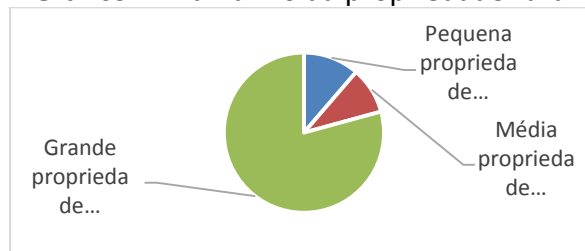
Sendo que no gráfico 6, mostra que 56% das entrevistadas tem suas propriedades localizadas no estado de Goiás.

Gráfico 6 - Localização da propriedade rural



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Gráfico 7 - Tamanho da propriedade rural



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

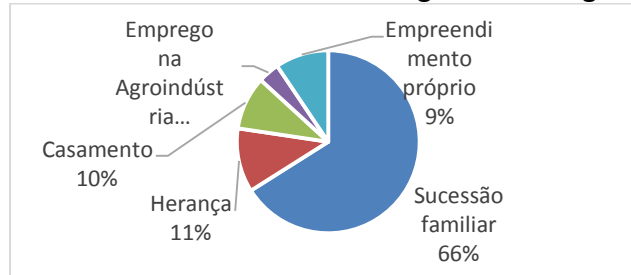
Sendo que 79% das propriedades são definidas como de grande porte, como mostra o gráfico 8.

Como foi explanado por Figueiredo et al. (2012) destacam que os produtos do agronegócio vêm crescendo pelo fato da demanda de alimentos ter aumentado. Conforme os mesmos autores, como parte dos produtos do agronegócio é matéria-prima para alguns industrializados, conseqüentemente levou ao crescimento deste.

Como pode-se ver no gráfico 8, a maioria das atuais gestoras, entraram no negócio da através da sucessão familiar, sendo composta por 66% das entrevistadas.

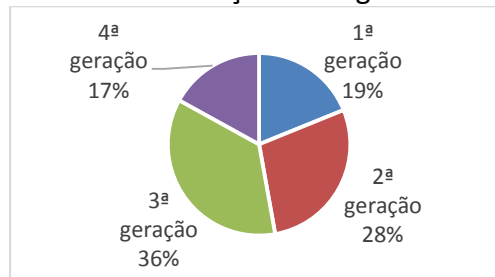
Há alguns anos atrás, a continuidade das atividades agrícolas sempre acontecia de forma natural e por várias gerações os filhos foram substituindo os pais. Porém, questões em torno da sucessão desse tipo de atividade passaram a preocupar os agentes relacionados com esse segmento, visto que ela é coexistente a uma série de transformações que abala direta e indiretamente na agricultura familiar e se tem reflexo na renovação e modernização da mesma (CARVALHO, 2007).

Gráfico 8 - Como se deu a entrada da gestora no Agronegócio



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Gráfico 9 - Geração do negócio rural



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Ao serem perguntadas se elas gostariam de trocar de profissão, somente 1 entrevistada gostaria de atuar em sua área de formação.

“Porque é no agronegócio que a maioria dos meus familiares estão. Foi por meio do agro que minha família pode dar estudo aos filhos. Por ser lá que recarregamos as energias para nossa atividade urbana.” (ENTREVISTADA 05).

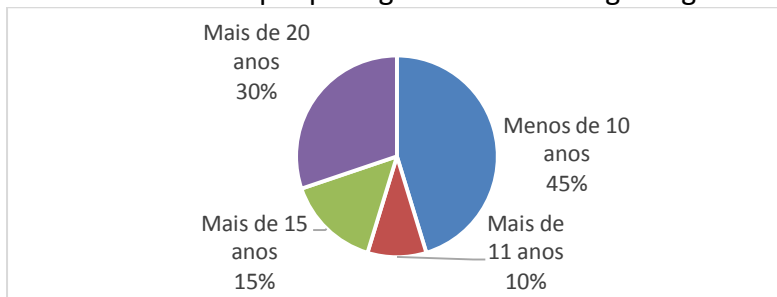
“Me sinto extremamente realizada em trabalhar com o agro. Quando a oportunidade surgiu, eu estava frustrada profissionalmente e acabei me encontrando em um lugar que eu já adorava, mas não atuava, diretamente, para sua manutenção e crescimento.” (ENTREVISTADA 50).

Sendo que 36% das propriedades em questão estão na 3ª geração do empreendimento. Sucessoras naturais geralmente não substituem propriedades rurais. Embora por lei estas mulheres tenham direito à propriedade, os vários valores e culturas impostos pela sociedade e políticas públicas beneficiam o homem, que tem o direito de ser o chefe da família, que eventualmente se torna o responsável pela organização agrícola (TEIXEIRA; CARVALHO; SUÁREZ, 1994, apud BRUMER, 2004).

Por outro lado, devido ao interesse das mulheres pelo agronegócio nas últimas décadas, o processo de sucessão é cada vez mais justo para os sucessores e sucessoras. Não raro são os casos em que as mulheres herdaram e prosperaram nos negócios rurais.

“Meu pai teve uma relutância maior por se tratar de uma filha mulher, porém com passar do tempo ele viu que eu gosto da área e que realmente tenho paixão no que faço e me dedico inteiramente para o agronegócio.” (ENTREVISTADA 26).

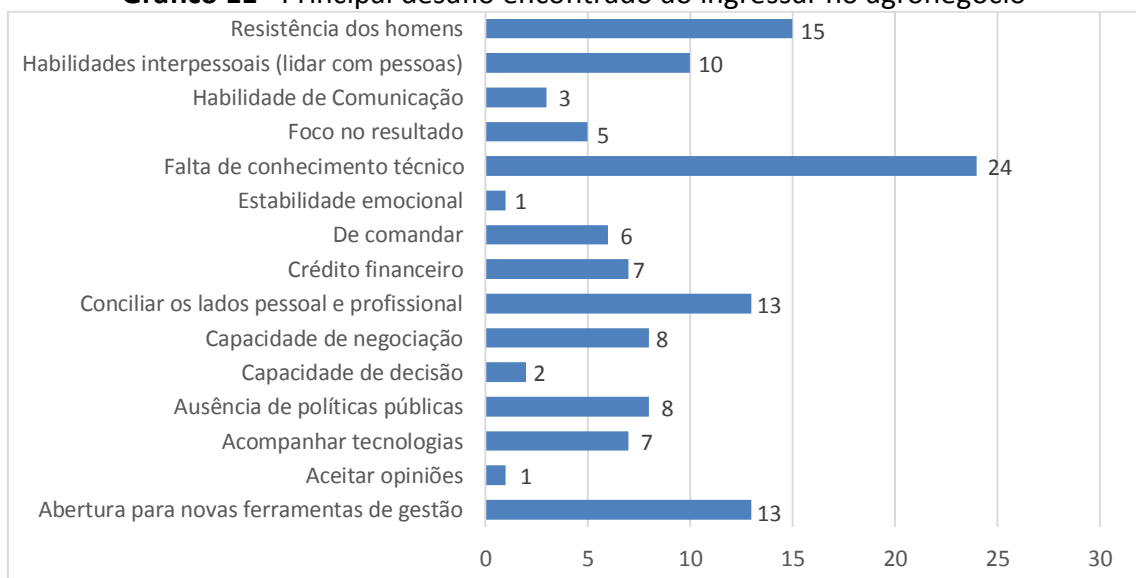
Gráfico 10 - Tempo que a gestora atua no agronegócio



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

Segundo o gráfico 10, 45% das gestoras que estão a frente dos negócios, tem menos de 10 anos de experiência, isso demonstra que as sucessões são recentes e que ainda se tem um longo caminho para ser percorrido. Percebe-se ainda que as mulheres que fazem parte desta pesquisa, são exemplos de quebra de paradigmas sociais. Ao tomarem frente dos negócios e tendo interesse na continuidade da propriedade familiar, elas enfrentam diversas dificuldades.

Gráfico 11 - Principal desafio encontrado ao ingressar no agronegócio



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

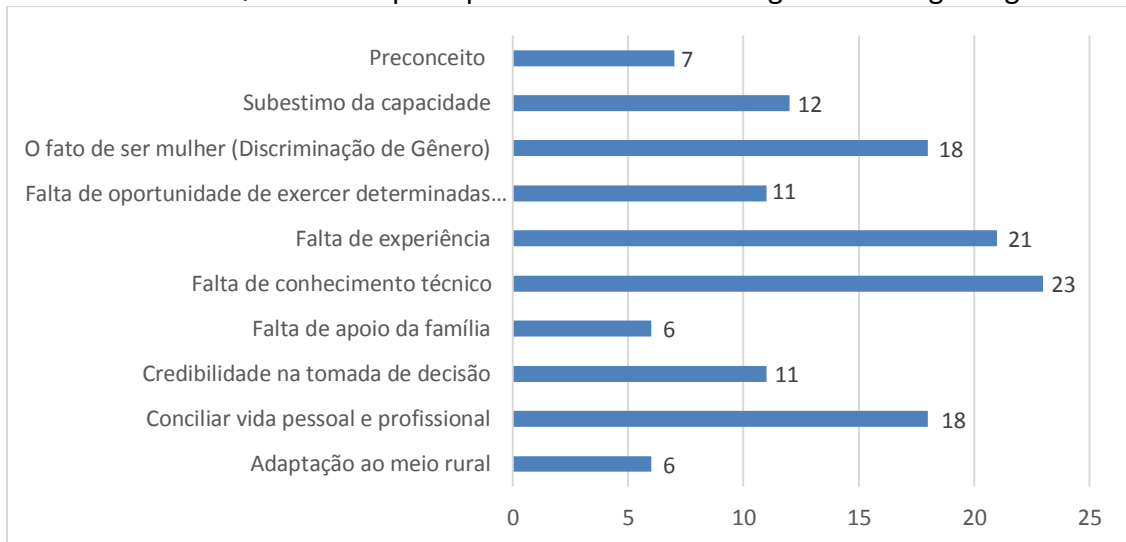
Segundo o gráfico 11, pode-se observar que 24 das entrevistadas admitem que a falta de conhecimento técnico do negócio seguido pela discriminação dos homens com 15 respondentes e com conciliar o lado pessoal com o profissional que está empatado com a abertura para novas ferramentas de gestão, ambas com 13 respondentes.

Mulheres que assumem papéis de liderança enfrentam desafios consistência entre vida pública, pessoal e familiar. Para ser resolvido conflitos, é necessário gerir um tempo excelente e das relações humanas básicas de uma mulher como líder, como mãe e esposa (CAREIRA, AJAMIL, MOREIRA, 2001)

“Perceptiva , magnânima nos relacionamentos em geral, conhecedora do outro ampliando e enriquecendo as relações entre funcionários e inúmeros outros profissionais, força incondicional aos desafios , curiosa ao novo conhecimento, adaptação as belezas que a vida rural nos oferece, conquistas e largo preenchimento de um espaço outrora tão estreito, transformar a terra para que dela se extraía substâncias ricas o suficiente para alimentar e criar raças de animais aperfeiçoados na genética e aperfeiçoados na saúde.” (ENTREVISTADA 44).

Entre os quesitos de menor representatividade estão: Estabilidade emocional e aceitar opiniões, cada um com 1 respondente. Seguindo de capacidade de negociação com 2 respondentes e habilidade de comunicação com 3 respondentes.

Gráfico 12 - Quais são as principais dificuldades como gestora no agronegócio



FONTE: Dados da pesquisa. Elaborado pela autora (2018).

O gráfico 12, mostra uma diversificação em seu resultado, com o maior número de respondentes, mais uma vez a falta de conhecimento técnico foi a que mais impactou as gestoras. Seguindo da falta de experiência com 21 respondentes e o fato de ser mulher (discriminação de gênero) empatado com conciliar vida pessoal e profissional, ambos com 18 respondentes.

Segundo Carreira, Ajamil e Moreira (2001), entre as barreiras que protegem a perspectiva da liderança feminina está o sistema patriarcal, que valoriza os homens em associação com as mulheres e favorece as diferenças sociais, culturais e econômicas entre os diferentes sexos.

“Meus pais e um de meus irmãos não me apoiaram. Eles dificultaram o processo pois não consideravam uma atividade profissional. Havia um desprezo pela administração das propriedades como uma atividade de segunda classe. Curiosamente, meu pai me apoiou relativamente mais que minha mãe. Para ela, todos

os bens pertenciam a ele (pai) e não à família e isso piorou a situação.” (ENTREVISTADA 33).

Munhoz (2000) acredita que um dos fatores do sucesso de iniciativas geridas por mulheres passa pelo entendimento da questão de gênero, pela compreensão de que as mulheres, de um modo geral, desenvolvem um estilo singular quando administram, haja vista que sua abordagem de liderança é fruto de um aprendizado originado na infância sobre valores, comportamentos e interesses voltados mais para a cooperação e relacionamentos.

“Acredito que a mulher está totalmente preparada para assumir cargos importantes na gestão de uma propriedade rural, é válido ressaltar que é preciso buscar mais conhecimento para gerir a fazenda. A mulher assim como os homens tem total capacidade de estar à frente de um negócio. Não temos a força bruta, mas com determinação e com pessoas capacitadas ao nosso lado, tudo fica mais tranquilo.” (RESPONDENTE 47).

Mesmo com uma porcentagem menos com apenas 6 respondentes, a adaptação ao meio rural e a falta de apoio da família ainda é visível em alguns casos. Felizmente o preconceito vem se tornando menos ao passar dos anos, com apenas 7 respondentes. Mas ainda sim, é visível.

Esta divisão sugere que há inferioridade em relação aos salários, condições de trabalho e progressão na carreira (YANNOULAS, 2002). Nas organizações, portanto, há reflexões sobre as necessidades, interesses e representação das mulheres.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres gestoras no agronegócio. Os objetivos específicos foram: identificar o perfil e os desafios enfrentados pelas gestoras do agronegócio.

A maioria das gestoras está ciente de que existe uma resistência quanto ao fato de serem mulheres em posições de destaque em um ambiente considerado por muitos masculino. Ele também percebeu que a falta de conhecimento técnico e a falta de experiência são fatores importantes para elas, destacados como centrais na busca por uma gestão eficaz da propriedade rural.

É notável que a mulher tem os traços de empreendedores e gestores, para trabalhar no agronegócio, bem como mostrar interesse na continuação dos bens da família, elas também devem confirmar que ela é capaz de gerenciar a empresa rural.

As gestoras também enfrentam dificuldades em termos de credibilidade na tomada de decisões, porque são mulheres, alguns ainda pensam que elas não têm atitudes ou competência para tal.

O trabalho de desenvolvimento foi muito gratificante para a pesquisadora, pois o tema é relevante para os negócios rurais de sua família sendo que foi uma forma de demonstrar que como o homem, a mulher tem plena capacidade de gerenciar e administrar o negócio.

Houve muitas dificuldades em localizar mulheres que realmente trabalham em cargos de gerência no agronegócio, estabelecendo contatos com elas, submetendo o questionário e obtendo 53 respostas. Na cidade de Patos de Minas - MG, apenas duas

mulheres foram encontradas que realmente estão ativos em áreas rurais, sendo uma região repleta de fazendas, é possível perceber que o caminho é sinuoso e ainda há muitos gargalos pela frente.

Foi notado que as mulheres que trabalham na gestão de fazendas não são raras. E o objetivo do trabalho foi alcançado com satisfação.

Sugere-se que as gestoras busquem a profissionalização da gestão exercida em fazendas, especializações na gestão de empresas rurais, treinamento de habilidades comportamentais, aprimoramento técnico, ajuda especializada, alianças estratégicas e ambientais de forma ética e responsável.

Estes só podem ser alcançados com uma gestão eficaz e eficiente da empresa mulheres serão devidamente reconhecidas como líderes no agronegócio

Para concluir, de acordo com as teorias e respostas das entrevistadas através do questionário, fica claro que a gestão de mulheres no agronegócio ainda enfrenta várias dificuldades, na sua maioria indiretamente discriminatórias.

Considerando que as mulheres enfrentam muitos desafios, sugere-se que em outro momento seja realizado um estudo comparativo dos gargalos enfrentados por homens e mulheres na área agroalimentar.

REFERÊNCIAS

ALVES, Magna. **Como escrever teses e monografias: um roteiro passo a passo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

BRUMER, Anita et al. **Previdência social rural e gênero**. Sociologias, v. 4, n. 7, p. 50-81, 2002.

BRUMER, Anita. **Gênero e agricultura: a situação da mulher na agricultura do Rio Grande do Sul**. Estudos feministas, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2004.

CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez; Rede Mulher de Educação, 2001.

CARVALHO, D. M. **Sucessão legítima do cônjuge e do companheiro no novo código civil**. 2005. Disponível em: . Acesso em: 11 abr. 2018.

CARVALHO, T. **A eficácia do testamento público a partir do código civil**. 2012. 30f. Artigo (Bacharel em Direito) – Faculdade de Direito, PUCRS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: Acesso em: 11 abr. 2018.

CASTELLS, M. **O Poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIAVENATO, I. **Administração de novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

FIGUEIREDO, A. M.; SANTOS, M. L.; LIMA, J. F. Importância do agronegócio para o

crescimento econômico de Brasil e Estados Unidos. **Revista Gestão & Regionalidade**, v. 28, n. 82, 2012

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo. Atlas, 2008.

IBGE. **Censo agro 2017**. Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/agro/2017/templates/censo_agro/resultadosagro/estabelecimentos.html>. Acesso em: 30 ago. 2018.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. (2003). **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. São Paulo, Atlas.

LODI, J. B. **Fusões e aquisições: o cenário brasileiro**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
MELLO, Hildete Pereira. SABBATO, Alberto Di. **Gênero e trabalho rural 1993/2006**. In: Estatísticas rurais e a economia feminista: um olhar sobre o trabalho das mulheres/ Alberto Di Sabbato; Hildete Pereira de Melo; Maria Rosa Lombardi; Nalu Faria; organização de Andrea Butto. – Brasília: MDA, 2009.

MUNHOZ, G. de S. Quais as contribuições que o estilo feminino de liderança traz para as organizações empreendedoras? In: **ENCONTRO NACIONAL DE EMPREENDEDORISMO**, 1, 2000. Maringá. Anais... Maringá: EGEPE, out. 2000, p. 164-176.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.