

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT¹

FEMALE PARTICIPATION IN AGRIBUSINESS: WOMEN'S CHALLENGE IN PEOPLE MANAGEMENT ON RURAL PROPERTIES IN THE MUNICIPALITY OF NOVA MUTUM – MT

LETÍCIA COSTA PRIGOL

Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT)

E-mail: leticia.prigol@unemat.br

PRESLINE BLUM

Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT)

E-mail: presline.blum@gmail.com

RESUMO

As mulheres vêm se destacando cada dia mais nas organizações, na gestão de suas propriedades rurais, possuindo uma forma única e diferente de olhar os negócios e contribuir para o crescimento de seus empreendimentos. Contudo, no ramo de gestão de pessoas ainda há limites a serem superados, tendo em vista que ainda existem preconceitos quanto à sua participação nessa gestão no campo. Assim, o presente trabalho teve como objetivo investigar os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais no município de Nova Mutum–MT. A pesquisa possui abordagem quantitativa e a coleta de dados se deu por meio de um questionário estruturado, utilizando a técnica *survey*, aplicado às gestoras de proprietárias rurais. Mediante a análise dos dados, foi possível verificar que as mulheres ainda enfrentam desafios e dificuldades para serem inseridas ao cargo de gestão de pessoas como discriminação de gênero e falta de conhecimento técnico, e conforme a visão delas ainda faltam algumas implantações dos processos de gestão de pessoas em suas propriedades como oferecer mais benefícios aos seus colaboradores e os mesmos conseguirem colocar em prática conhecimentos adquiridos em cursos e treinamentos.

Palavras-chave: Propriedades Rurais, Mulheres, Desafios, Gestão, Pessoas.

ABSTRACT

Women are increasingly standing out in organizations in the management of their rural properties, having an unique and different way of looking at Business and contributing to the growth their enterprises. But, however, in the field of people management there are still limits to be overcome, considering that there are still prejudices regarding their participation in this management in the field. Therefore, the present work aimed to investigate the challenges faced by women in managing people on rural properties in the city of Nova Mutum – MT. The research has a quantitative approach and data collection took place through a structured questionnaire, using the survey technique, applied to rural managers and landowners. Through data analysis, it was possible to verify that women still face challenges and difficulties in being placed in people management positions, such as gender discrimination and lack of technical knowledge, and according to their view, there is still a lack of implementation of people management processes. People in their properties how to offer more benefits to their employees and enable them to put practice knowledge acquired in courses and training.

Keywords: Rural Properties, Women, Challengers, Management, People, Gender.

¹ DOI: <https://doi.org/10.5935/2763-9673.20240002>

1. INTRODUÇÃO

No século XIX, o papel da mulher na sociedade era o de servir. As mulheres foram criadas para servir seus maridos, para trabalhos domésticos, procriação e criação dos filhos, por ser considerada “sexo frágil” o único provedor das necessidades do lar era o homem (Silva, 2017). Assim, para elas não pertencia o direito de exercer uma atividade fora de casa, principalmente se fosse remunerada (Silva, 2017)

Nas últimas décadas, no entanto, a sociedade passou por mudanças significativas que aumentaram as possibilidades de inserção feminina no mercado de trabalho. Conforme o Dieese (2012), essas mudanças permitiram que as mulheres atuassem em diferentes áreas profissionais, com maior presença em espaços públicos de poder, como ministérios públicos e o Congresso Nacional, além dos postos de trabalho anteriormente reservados aos homens.

No contexto mundial atual, o agronegócio tem se tornado cada vez mais essencial para a economia brasileira. Ele pode ser definido como um conjunto de atividades que garantem a produção, transformação, distribuição e consumo de produtos agropecuários. Em 2022, a balança comercial do agronegócio registrou um valor de US\$ 73,10 bilhões em exportações, com o complexo da soja representando mais de 50% dessas exportações (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - MAPA, 2022).

Com a expansão do agronegócio e as constantes mudanças tecnológicas, há uma crescente demanda por mão de obra qualificada (Centro de Estudos Avançados em Economia - CEPEA, 2018). De acordo com pesquisa do CEPEA (2018), entre 2004 e 2015, o número de mulheres atuantes no setor cresceu 8,3%, aumentando sua participação de 24,1% para 28%.

Diante desse cenário, surgiu a necessidade de compreender melhor a perspectiva das mulheres sobre sua participação na gestão de pessoas em propriedades rurais, bem como as dificuldades que enfrentam. Assim, esta pesquisa se propôs a investigar: quais os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais no município de Nova Mutum–MT?

Tendo como objetivo geral, investigar os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais no município de Nova Mutum – MT.

Este estudo visa analisar as dificuldades das mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais, especialmente em um cenário agrícola predominante no estado de Mato Grosso e no município de Nova Mutum. Segundo Lavoagro (2018), 70% dos empregos formais em Mato Grosso são gerados pelo agronegócio, empregando diretamente 109,3 mil pessoas, com mais de 450 mil empregos indiretos relacionados às atividades rurais.

A utilização de recursos que contribuam para uma melhor gestão do negócio é essencial para a tomada de decisões nas propriedades rurais. Sznitowski *et al.* (2018) argumentam que a gestão de pessoas é relevante para as organizações, permitindo reter talentos e aumentar a competitividade. No entanto, essa prática ainda é pouco utilizada nas propriedades rurais, apesar de sua importância.

Atualmente, a mão de obra feminina é considerada um diferencial devido à sua maior disposição para trabalhar, persistência, participação, trabalho em equipe e capacidade de solução de problemas (Oliari, 2017). Esse comportamento assegura às mulheres a oportunidade de desenvolverem uma forma própria de gestão feminina, distinta do padrão de gestão masculina (Oliari, 2017).

O artigo está estruturado e apresentado da seguinte forma: Introdução, que é a seção 1, aonde apresenta o tema, a sua importância, os objetivos e o método de pesquisa utilizado; a seção 2 é composta pelo referencial teórico incluindo os principais conceitos utilizados; a seção 3 apresenta os aspectos metodológicos para responder o que foi proposto; na seção 4 são ilustrados os resultados encontrados através das pesquisas; e por fim, a seção 5 que é composta pelas considerações finais sobre o projeto, incluindo sugestões e recomendações a pesquisas futuras.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão abordados os aspectos teóricos em relação aos conceitos e definição que a gestão de pessoas tem dentro da propriedade rural, suas ferramentas, os conhecimentos e as práticas. Também serão abordadas a participação feminina dentro dessa função de gestão de pessoas, como é realizada

esses afazeres da forma delas, quais dificuldades enfrentam para realizar a função e o que pode estar sendo melhorado e ampliado em um ramo que cresce muito em todo o cenário rural.

2.1. Agronegócio

O conceito de "agronegócio" foi proposto pela primeira vez em 1957 por *John Davis* e *Ray Goldberg*, conforme destacado por *Batalha e Silva (2012)*. Esse conceito engloba a soma das operações de produção e distribuição de suprimentos agrícolas, processamento e distribuição dos produtos agrícolas e itens derivados. De acordo com essa perspectiva, a agricultura é abordada em conjunto com outros agentes responsáveis por todas as atividades que garantem a produção, transformação, distribuição e consumo de alimentos, integrando-a a uma extensa rede de agentes econômicos.

Também denominado "agribusiness", o agronegócio pode ser conceituado como a junção de todos os processos da cadeia produtiva, abrangendo desde a fabricação de insumos, processos de transformação, logística, até a chegada do produto ao consumidor final (*Botelho, 2016*).

Para representar esse elo entre o agronegócio e as cadeias produtivas, *Ramos (2016)* sugere uma divisão do agronegócio em três partes, conforme descrito no Quadro 01.

Quadro 01- Representação das partes que compõem o agronegócio.

Primeira Parte	Segunda Parte	Terceira Parte
Negócios a montante da agropecuária, ou da "pré-porteira", representados pela indústria e comércio que fornecem insumos para a produção rural, como, por exemplo, os fabricantes de fertilizantes, defensivos químicos e equipamentos.	Negócios agropecuários propriamente ditos, ou de "dentro da porteira", que representam os produtores rurais, sejam eles pequenos, médios ou grandes, constituídos na forma de pessoas físicas (fazendeiros ou camponeses) ou de pessoas jurídicas (empresas rurais).	Atividades a jusante dos negócios agropecuários, ou de "pós-porteira", onde está à compra, transporte, beneficiamento e venda dos produtos agropecuários até o consumidor final.

Fonte: Adaptado Ramos (2016).

No Brasil, o agronegócio representa o maior ramo produtivo, recebendo atenção especial devido à sua competitividade nos mercados globais como grande

produtor e exportador de diversos produtos agrícolas (Batalha; Silva, 2013). Essa atuação confere ao agronegócio um maior respeito tanto internamente, como um ramo significativo de negócios, quanto externamente, ao se tornar uma ameaça à competitividade de muitos países. Como resultado dessas mudanças e do contexto dinâmico, o capital humano ganha cada vez mais importância e relevância, sendo essencial para a busca de novas oportunidades de negócios e para o gerenciamento das mudanças (Batalha; Silva, 2013).

2.2. Gestão de Propriedades Rurais

As propriedades rurais configuram-se como organizações inseridas em uma complexa rede de relações a jusante e a montante, o que se soma à difícil tarefa de gerenciamento de finanças incontroláveis, tais como fatores climáticos, fatores biológicos e volatilidade do câmbio (Leitner, 2015).

Segundo Graf (2016), a gestão dessas propriedades caracteriza-se pelo conjunto de atividades que promovem a tomada de decisões ao nível da unidade de produção, com o objetivo de obter o melhor resultado econômico e manter a produtividade da terra. Esse conjunto de atividades auxilia os produtores a tomar decisões assertivas em relação a compras, logísticas, venda de insumos, entre outros (Marchi, 2013).

Com o surgimento das organizações, a necessidade de gerir-las torna-se fundamental, considerando que os processos de gestão se tornam cada vez mais complexos devido à ampliação do nível de exigência do mercado (Marchi, 2013). Segundo Gil (2011) o mercado consumidor vem se tornando não apenas mais sofisticado, mas também mais disposto a lutar por seus direitos. No caso do processo de gestão rural, que envolve diversas culturas, o modelo de gestão precisa ser eficiente para minimizar os custos e maximizar os lucros, trazendo benefícios financeiros e sociais para as famílias envolvidas (Graf, 2016).

A complexidade e o nível de exigência de uma gestão rural, tanto nos aspectos operacionais quanto nos níveis estratégicos, demonstram que as pessoas à frente desses empreendimentos precisam possuir conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, um modelo de gestão diferenciado para atender a todos os processos (Fleury 2013; Graf, 2016). Além disso, no que diz respeito ao

modelo de gestão, a participação feminina na gestão de propriedades rurais comprova que existem prerrogativas para modelos mais eficientes (Fleury, 2013).

2.3. Gestão de Pessoas nas Propriedades Rurais

Osaki (2012) menciona que, nas propriedades rurais, são considerados dois tipos de empregados: os fixos e os temporários. Os trabalhadores fixos são assalariados, recebendo mensalmente salários dos quais incidem encargos sociais e provisionamentos, correspondentes a 45,6% do valor total. Em contrapartida, os trabalhadores temporários são pagos com base no valor da diária da região (Osaki, 2012).

Além disso, os serviços terceirizados desempenham um papel crucial na realização de diversas tarefas nas propriedades, tais como capina manual, colheita manual, colheita mecânica, pulverização aérea, transporte da produção, beneficiamento e armazenagem (Leitner, 2015).

As propriedades rurais desempenham um papel importante na economia do país e, portanto, precisam crescer e desenvolver-se de maneira sustentável (Pozzobon, 2006). No entanto, a imperícia na administração dos negócios pode afetar negativamente seu desempenho. Portanto, buscar a melhoria na forma de gestão é essencial, pois a adoção de técnicas de gestão eficientes possibilita um melhor desempenho das atividades (Cyrne *et al.*, 2017).

Dessa forma, as propriedades rurais não podem mais ser vistas apenas como propriedades; elas passaram a ser consideradas empresas rurais, necessitando gerenciar uma variedade de fatores que as transformam em organizações empresariais (Cyrne *et al.*, 2017). Diversas áreas precisam ser administradas em uma propriedade, incluindo as áreas financeira, comercial, tecnológica e de gestão de pessoas (Pozzobon, 2006).

Gerenciar seus processos e administrar de maneira eficiente a área de gestão de pessoas pode se tornar um diferencial para as propriedades rurais (Cyrne *et al.*, 2017). No entanto, os produtores rurais ainda demoram a perceber que o grande gargalo está na gestão de pessoas. Leitner (2015) menciona que a utilização de práticas que contribuam para a motivação dos funcionários, assim

como os estimulem a trabalhar em equipe para cumprir os objetivos e metas da empresa, é um dos principais desafios na área de gestão de pessoas.

Para Kay (2014), trabalhar com outras pessoas constitui-se em um fator essencial para o sucesso da operação. Sendo assim, a motivação, comunicação, avaliação e treinamento de pessoal se tornam habilidades essenciais. A adoção de práticas voltadas para a área de gestão de pessoas é um fator que pode contribuir para o aumento da produtividade das propriedades rurais. Embora haja um aumento no número de inovações tecnológicas, estas ainda dependem de pessoas para operá-las, demonstrando a necessidade de investimentos contínuos em capital humano (Chiavenato, 2014).

2.4. Inserção das Mulheres no Meio Rural

Historicamente, o agronegócio no Brasil tem sido dominado pela figura masculina à frente das atividades no campo. Entretanto, apesar de serem exceções à regra, algumas mulheres, tanto no passado quanto no presente, têm desempenhado papéis importantes na direção de fazendas e negócios rurais (Franceschini, 2007).

Embora ainda seja mais difícil para as mulheres assumirem cargos de maior poder e prestígio, elas têm ampliado seu campo de atuação profissional e investido cada vez mais em uma formação acadêmica de qualidade, buscando assim maiores e melhores oportunidades no mercado de trabalho (Probst, 2015). Na esfera privada, ainda que a maioria das mulheres continue a se sentir a principal responsável pelos cuidados com a casa e a família, tem havido maior participação masculina no lar, especialmente no que diz respeito aos cuidados com os filhos (Rocha-Coutinho, 2003; Probst, 2015).

Araújo (2018) menciona que as mulheres sempre atuaram no campo, mas nas últimas décadas conseguiram conquistar mais espaço e assumir cargos de gestão e liderança no agronegócio brasileiro. Nesse sentido, as mulheres estão em um processo de conquista no mercado de trabalho do agronegócio, enfrentando diversas barreiras e preconceitos. Os desafios que as mulheres vêm enfrentando envolvem a divisão social do trabalho e a produção de renda (Karpinski, 2017).

2.5. Desafios Enfrentados pelas Mulheres em Cargos de Gestão

No meio rural, as mulheres estão conquistando seu espaço ao desenvolver as competências necessárias para a gestão rural, destacando-se com produtividades elevadas e qualidade superior. No entanto, dados de Fran6 (2016) demonstram que as mulheres também enfrentam grandes desafios. A autora observa que é comum as empresas dificultarem a flexibilização de horários para mães, que muitas vezes precisam se ausentar para amamentar ou cuidar dos filhos. Dessa forma, muitas organizações evitam a admissão de mão de obra feminina, aumentando o índice de desemprego e a procura por trabalho.

Além disso, Diesse (2012) destaca que é indispensável que a sociedade brasileira compreenda que a maternidade e a responsabilidade com os filhos é dever de toda a família, cabendo aos homens dividir essa tarefa de forma igualitária com as mulheres. Entretanto, segundo Temóteo (2013), o preconceito e o machismo são os principais obstáculos que dificultam a ascensão feminina dentro das empresas. Outro problema relatado é o constrangimento de alguns homens ao serem liderados por mulheres (Temóteo,2013).

Tonani (2011) observou que as mulheres frequentemente sentem a necessidade de provar sua competência individual e são alvos de comentários jocosos, não recebendo o devido reconhecimento por seu trabalho. Muitas vezes, suas habilidades são questionadas e sua capacidade de liderança é desvalorizada. Executivas bem-sucedidas no agronegócio enfrentam grandes desafios em suas áreas profissionais, e frequentemente encontram dificuldades em conciliar o lado pessoal com o profissional. Apesar de atuarem ativamente na cadeia do agronegócio, muitas não se identificam como profissionais do setor em si (Fran6, 2016).

Temóteo (2013) também destaca a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres, sendo que, quanto maior a renda, maior é a diferença. Esse problema está relacionado ao exercício de poder e liderança dentro das empresas, refletindo uma desigualdade de gênero persistente no meio rural.

3. METODOLOGIA

Para investigar os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais no município de Nova Mutum – MT, utilizou-se uma abordagem quantitativa. Esta pesquisa centrou-se na objetividade, com coleta de dados por meio de instrumentos padronizados e neutros. Segundo Appolinário (2011), a pesquisa quantitativa é realizada com o intuito de resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas, o que a torna adequada para gerar conhecimentos aplicáveis na prática e direcionados à solução de problemas específicos.

A pesquisa foi de natureza aplicada, pois visou gerar conhecimentos para aplicação prática, diretamente dirigidos à solução de problemas específicos. Conforme Appolinário (2011), a pesquisa aplicada é conduzida com o propósito de resolver problemas ou atender necessidades concretas e imediatas.

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi caracterizada como exploratória. Apesar de existirem inúmeros estudos sobre a gestão de propriedades rurais, o foco específico nos desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em Nova Mutum – MT, demandou uma investigação inicial para oferecer insights e compreensão sobre o tema.

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário utilizando o método *survey*, autoadministrado via *WhatsApp*, aplicado a 34 mulheres atuantes na gestão de propriedades rurais. Sendo assim, a pesquisa obteve êxito aonde todas as entrevistadas responderam o que foi proposto, tendo-se assim 34 respostas para análises. O questionário foi composto por:

Dois questionamentos de controle relacionados ao objetivo geral da pesquisa. Quinze afirmações relacionadas ao objetivo específico da pesquisa. Cinco perguntas para caracterizar as respondentes e suas propriedades (cargo, idade, cultura produzida, tamanho da propriedade e quantidade de colaboradores).

Quanto à amostragem, adotou-se uma abordagem não probabilística. Oliveira, Almeida e Barbosa (2012) descrevem dois tipos principais de amostragem: probabilística e não probabilística. A amostragem probabilística visa trabalhar com dados estatísticos de maneira que os dados coletados sejam transformados em

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

números, enquanto a amostragem não probabilística depende do pesquisador e da interpretação dos dados coletados. Neste estudo, os dados foram interpretados pelo pesquisador e apresentados em tabelas e quadros para facilitar a visualização dos resultados.

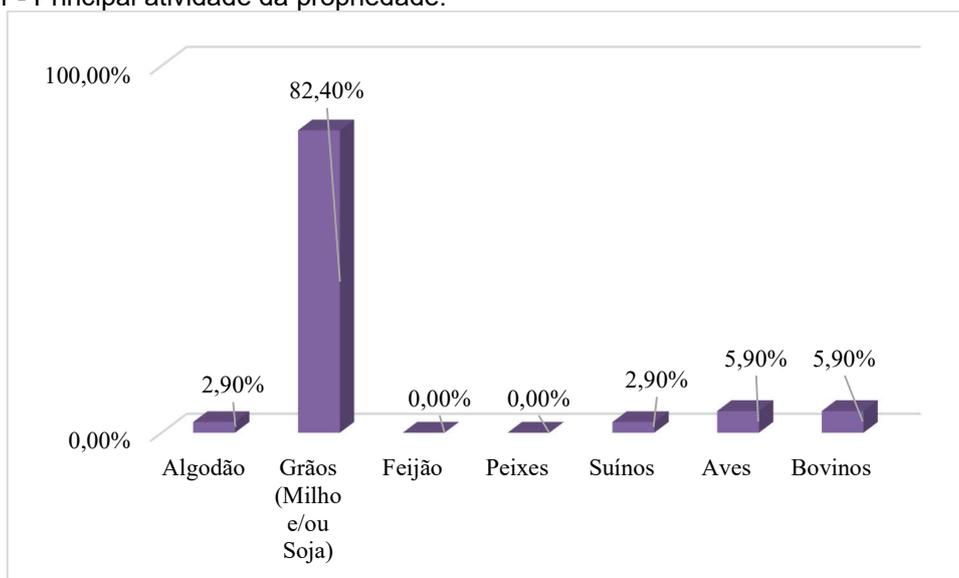
Os dados coletados foram analisados quantitativamente, permitindo uma interpretação objetiva dos resultados. A análise envolveu a transformação dos dados em tabelas e quadros, proporcionando uma melhor visualização e compreensão dos resultados obtidos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Características das Propriedades

Três questões foram destinadas a identificar os perfis das propriedades rurais pesquisadas. Dessa forma, observou-se que, a principal atividade nas propriedades respondentes é a agricultura, a produção de grãos (milho e/ou soja) com 82,40%. A cultura também predomina em todo o estado do Mato Grosso, sendo a principal fonte de renda e um estado renomado por grandes exportações de grãos para o resto do mundo.

Figura 1 - Principal atividade da propriedade.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

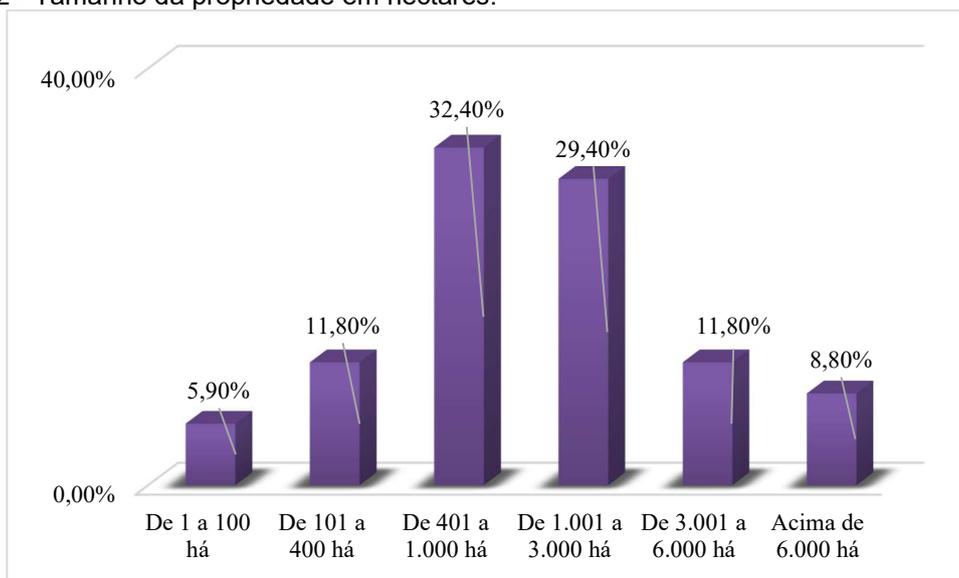
Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

A Figura 2 representa o tamanho das propriedades em forma de hectares, conforme Landau *et al.* (2012) os imóveis rurais são classificados e definidos pela Lei 8.629, de 25 de fevereiro de 1993, que a classificação leva em consideração não o tamanho da área, mas o módulo fiscal de cada município, as medidas são fixadas pelo Incra onde se leva em consideração os tipos de exploração que predominam no município e também as explorações não predominantes, que é utilizado uma área ou uma renda bastante expressiva, e também leva em consideração as próprias propriedades familiares. Dessa forma, às áreas de propriedades rurais, são classificadas em pequena propriedade (1 a 4 módulos fiscais de 100 a 400 há), média propriedade (4 a 15 módulos fiscais de 400 a 1500 há) e grande propriedade (superior a 15 módulos fiscais acima de 1500 há) (Landau *et al.*, 2012).

Predominando com 32,40% das respostas, pode-se observar que as propriedades variam entre 401 há e 1.000 há, sendo assim classificadas como médias. Além disso, o tamanho da propriedade tem influência direta para o planejamento e tomada de decisões da propriedade, bem como quantidade de área para plantar as culturas que podem variar conforme as safras.

Figura 2 - Tamanho da propriedade em hectares.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Ligado também à cultura produzida e o tamanho da propriedade, tem a quantidade de colaboradores que nelas trabalham, e com 70,6% das propriedades

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

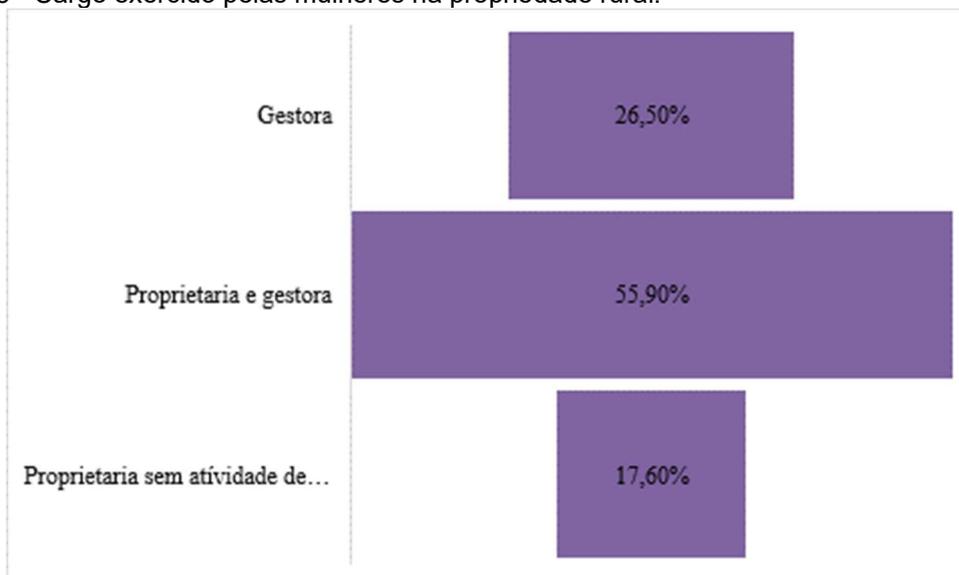
tem de 1 a 20 colaboradores. Esse tipo de serviço depende do tempo e do clima, há períodos com menos funções e não havendo necessidade de grandes quantidades de funcionários, e quando há épocas corridas como plantio e colheita, no caso de grãos, são contratados prestadores de serviço, para ajuda no período e efetuado contrato de parceria.

4.2. Perfil das Mulheres Ligadas às Propriedades Rurais

A pesquisa contou com a participação de 34 mulheres envolvidas em propriedades rurais, que fazem parte de um grupo de compras rural no município de Nova Mutum – MT.

A Figura 3 mostra em forma de porcentagem e em destaque com 55,90% que as respondentes são proprietárias e exercem a função de gestoras em suas propriedades. E com menos enfoque, com 17,60% das proprietárias sem atividade de gestão, pois são raros os casos no meio rural em que as mulheres não queiram estar no meio de gestão e controle de seus empreendimentos.

Figura 3 - Cargo exercido pelas mulheres na propriedade rural.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Leticia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

Dados que compõem a pesquisa realizada, a maioria das mulheres tem faixa etária de 26 a 35 anos, com 50% das respostas, mostrando que cada vez mais os ensinamentos são passados mais cedo e trazem mais experiências vivenciadas.

4.3. Realização da Gestão de Pessoas na Propriedade Rural na Percepção Feminina

Este bloco foi composto por perguntas com alternativas de discordo e concordo, a fim de responder o primeiro objetivo específico da pesquisa, que se trata de analisar como é a realizada a gestão de pessoas na propriedade rural na percepção feminina, as perguntas contêm algumas competências que fazem parte da atividade de gestão de pessoas dentro das empresas. Conforme apresentado no Quadro 2 abaixo.

Quadro 2 - Competências da gestão de pessoas nas propriedades rurais na percepção feminina.

Perguntas	Discordo %				Concordo %
Existem estímulos a participação dos colaboradores nas tomadas de decisão e resolução de problemas.	0	5,9	26,5	41,2	26,5
Na propriedade, os colaboradores e suas chefias desfrutam da troca constante de informações para o bom desempenho das funções.	0	5,9	20,6	29,4	44,1
Há oferecimento de benefícios básicos (plano de saúde, auxílio-transporte, auxílio-alimentação, etc).	11,8	11,8	8,8	32,4	35,3
Auxilio os colaboradores a desenvolver as competências necessárias à boa realização das suas funções (p. ex. treinamentos, participação em congressos, etc.).	8,8	8,8	11,8	29,4	41,2
Ofereço remuneração compatível com as competências e formação/escolaridade.	2,9	2,9	14,7	32,4	47,1

Letícia Costa Prigol e Presline Blum
PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

Os colaboradores conseguem aplicar no trabalho os conhecimentos e comportamentos aprendidos nos treinamentos/eventos de que participam.	2,9	11,8	23,5	41,2	2,6
As instalações e as condições físicas de iluminação, ventilação, ruído e temperatura do local de trabalho são adequadas e confortáveis.	2,9	0	20,6	26,5	50
Realização de avaliações de desempenho e competências periodicamente.	2,9	8,8	23,5	32,4	32,4
O gerenciamento das metas deixa a equipe mais motivada para atingir os objetivos.	0	8,8	8,8	26,5	55,9
A prática da gestão de pessoas deixa o ambiente mais harmonioso e organizado, fluindo para trazer bons resultados com o empenho da mão de obra qualificada.	0	8,8	5,9	35,3	50

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

4.4. Desafios Enfrentados pelas Mulheres na Gestão de Pessoas em Propriedades Rurais

Este bloco foi composto por 2 (duas) perguntas com diversas alternativas e objetivou identificar os desafios e dificuldades enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais, a Figura 4 apresenta os principais desafios e suas porcentagens, tendo destaque o fato de ser mulher (discriminação de gênero) com 26,50% das respostas.

Outro desafio também enfrentado é a falta de conhecimento técnico com 20,60% das respostas, a falta de treinamento tecnológico e preparação para as necessidades atuais reflete nesses casos, apesar das várias evoluções na inserção das mulheres em cargos de gestão, ainda é um desafio, pois a maioria das respondentes são sucessoras das propriedades ou gestoras que foram inseridas em outros cargos, pois o de gestão de pessoas já era exercido por um homem.

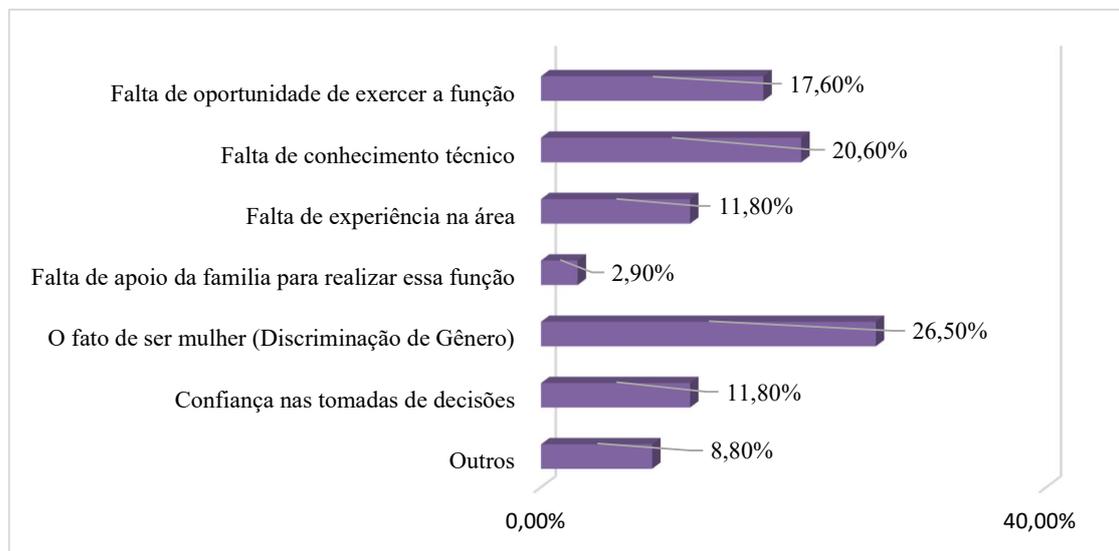
Observa-se que no ramo de gestão de pessoas ainda falta oportunidade para as mulheres exercerem a função, devido à gestão de pessoa estar relacionada

Leticia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

diretamente com os colaboradores, admissões e demissões que geralmente quem exerce é o homem pelo fato de conhecer mais, na prática sobre a mão de obra o perfil que busca para suas propriedades.

Figura 4 - Desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais.



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

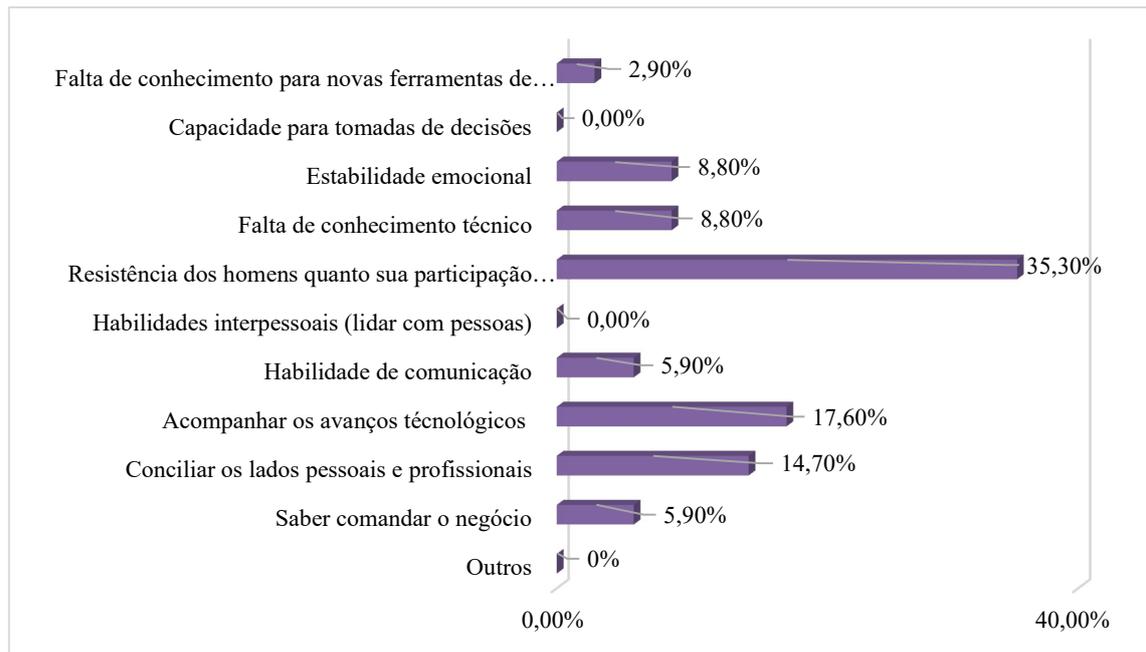
Na Figura 5 abaixo, mostra em porcentagem as principais dificuldades como mulher na gestão de pessoas ou na participação das decisões dessa gestão nas propriedades rurais. A resistência dos homens quanto a sua participação nos negócios liderou com 35,3%, podendo ver assim que nos cargos referentes à gestão de pessoas ainda há muito a ser mudado, as faltas de oportunidade de conquistar seus espaços nesse ramo deixam as mulheres limitadas em suas funções e sem oportunidade de conquistar novos espaços.

Madruga et al. (2001) argumentam que, no campo da gestão, o modelo predominante ainda é masculino. As oportunidades e as desigualdades de direitos entre mulheres e homens nas organizações são algo que pode ser notado no mundo todo e enfrentar este fenômeno se tornou uma das principais características e desafios da Organização Mundial do Trabalho (OIT, 2008).

Figura 5 - Dificuldades enfrentadas pela mulher na gestão de pessoas ou na participação das decisões dessa gestão na propriedade rural.

Leticia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT



Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Gammie *et al.* (2007) mencionam que uma forma de romper com isso é a mudança na educação e na cultura da sociedade, para trabalhar a compatibilidade dos compromissos de trabalho com os familiares. As mudanças que ocorreram estão dentro do ambiente familiar tradicional, educacional e o impacto resultante sobre a mobilidade, com uma ênfase reduzida no casamento e maternidade, e as responsabilidades parentais partilhadas têm o potencial de diminuir as barreiras atitudinais e contextuais. Que corrobora com os resultados obtidos, em que 17,60% possuem dificuldade em acompanhar os avanços tecnológicos sobre gestão de pessoas e 14,70% em conciliar o lado pessoal e profissional, sentindo-se às vezes incapazes de realizar essa função dentro da propriedade.

Apesar dessas transformações, Gomes *et al.* (2009) comentam que o ambiente organizacional é ainda majoritariamente masculino, mas destaca que o jeito feminino de administrar deve ser complementar ao masculino, no qual homens e mulheres possam contribuir com suas habilidades para o sucesso organizacional. E que não se pode negar que o novo modelo de gestão das organizações modernas parece exigir um perfil de profissional mais flexível, sensível e cooperativo (Gomes *et al.*, 2009).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou responder à pergunta: “Quais os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas em propriedades rurais no município de Nova Mutum-MT?”. Para isso, foi necessário analisar como a gestão de pessoas é realizada nas propriedades rurais sob a percepção feminina. Observou-se que as atividades relacionadas à gestão de pessoas, que são parte fundamental do dia a dia nessas propriedades, ainda enfrentam lacunas, especialmente no que tange à oferta de treinamentos adequados e oportunidades para o desenvolvimento dos colaboradores.

Os objetivos principais da pesquisa foram atingidos. O primeiro, “analisar como é realizada a gestão de pessoas na propriedade rural sob a percepção feminina”, revelou que, embora as mulheres estejam cada vez mais presentes na administração dessas propriedades, ainda enfrentam dificuldades em implementar práticas mais avançadas de gestão de pessoas. A pesquisa destacou a necessidade de melhorar a capacitação dos colaboradores, oferecendo treinamentos que permitam aplicar conhecimentos diretamente em suas funções, contribuindo para o crescimento profissional e para a eficiência da gestão.

Outro objetivo foi descrever “os desafios enfrentados pelas mulheres na gestão de pessoas”. Os dados mostraram que essas profissionais enfrentam uma resistência significativa por parte dos homens, o que se manifesta em uma relutância quanto à aceitação de mulheres em cargos de liderança. Essa resistência é amplificada pela demanda crescente por competências tecnológicas que o cargo exige, muitas vezes percebidas como uma barreira adicional. Esse contexto limita as oportunidades para que as mulheres ocupem e consolidem seu espaço em funções de gestão.

Entre os achados mais importantes, destaca-se que a resistência masculina à liderança feminina ainda é um desafio substancial. Esse comportamento reflete uma falta de confiança nas capacidades femininas, resultando em um ambiente de trabalho que dificulta a inserção plena das mulheres em cargos de liderança. Além disso, a inclusão tecnológica nas propriedades rurais foi percebida como uma área onde as mulheres sentem a necessidade de constante atualização, o que, em

alguns casos, reforça a percepção de que não estão preparadas para tais mudanças.

Além disso, a pesquisa evidenciou a importância da capacitação e treinamento contínuos. A falta de treinamentos adequados foi identificada como uma das principais barreiras para o desenvolvimento de uma gestão de pessoas eficiente. Tais treinamentos não apenas aumentariam a eficiência das atividades nas propriedades, mas também ajudariam as gestoras a lidarem melhor com os desafios diários da administração de equipes.

Como sugestão para estudos futuros, seria de grande relevância buscar saber se esses resultados obtidos agora serão alterados e melhorados futuramente com os avanços da inserção e a participação feminina cada vez mais presente na gestão de pessoas das propriedades rurais.

Segunda sugestão seria de realizar a pesquisa com mais mulheres, pois como dito anteriormente, a participação feminina tem sido cada vez mais presente nesse ramo e assim tendo uma maior abrangência de funções no setor, podendo ser realizada com maior número de mulheres para se obter maiores e melhores resultados sobre o assunto e assim analisar e trazer mais resultados como práticas para superar essas barreiras, e oferecer recomendações práticas para gestores e políticas públicas.

Outra sugestão relevante, seria analisar a mesma problemática e objetivos em outras regiões do país ou em outras cidades do estado do Mato Grosso, e fazer uma comparação dos resultados de uma região a outra.

É importante reconhecer algumas limitações deste estudo. A amostragem limitada, restrita a um número específico de mulheres em Nova Mutum-MT, impede a generalização completa dos resultados. Estudos futuros que incluam um número maior de participantes poderão oferecer uma visão mais ampla e precisa dos desafios enfrentados pelas mulheres nesse setor.

Além disso, os resultados refletem as condições de uma região geográfica específica. A realidade das propriedades rurais em Nova Mutum-MT pode não representar totalmente os desafios enfrentados por gestoras em outras regiões do país. Nesse sentido, a sugestão de realizar pesquisas em outras localidades,

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

comparando os resultados entre diferentes regiões, permitirá identificar se os obstáculos e oportunidades são semelhantes ou se variam conforme o contexto local.

Por fim, a metodologia qualitativa utilizada neste estudo, baseada em entrevistas e percepções subjetivas, limita a extrapolação dos dados para uma população mais ampla. A percepção das mulheres entrevistadas pode ter sido influenciada por suas experiências individuais e pelo contexto cultural específico da região, o que pode não refletir de forma exata a realidade de outras gestoras em diferentes locais.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, F. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295p.

ARAÚJO, N. F. **Mulheres lutam para liderar e conquistar reconhecimento no agronegócio.**, 2018. *Online*. Disponível em: <https://sfagro.uol.com.br/mulheresagronegocio/>.

BATALHA, M. O.; SILVA, A. L. Gerenciamento de sistemas agroindustriais: definições, especialidades e correntes metodológicas. In C. M. O. Batalha (Ed.), **Gestão agroindustrial** (3. ed., pp. 2-62), 2012. São Paulo: Atlas.

BATALHA, M. O; SILVA, A. L. Gerenciamento de sistemas agroindustriais: definições, especificidades e correntes metodológicas. In: Batalha, M. O. **Gestão Agroindustrial**. 3. ed. Atlas, São Paulo, pp. 01-62. 2013.

BOTELHO, M. O. **Gestão Agroindustrial: GEPAL: Grupo de Estudos e Pesquisas Agroindustriais**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA (CEPEA/ESALQ). **Mercado de Trabalho do Agronegócio**, 2018. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/mercado-de-trabalho-do-agronegocio.aspx>. Acesso em: 12 ago. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**- 4. ed. - Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa** – 7. ed. rev. e atual. – Barueri, SP: Manole, 2009.

CYRNE *et al.* **Painel de Indicadores em Pequenas Propriedades Rurais**. Acesso em: 20 jul. 2023.

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

DIEESE. A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de março de 2013.

FRAN6. Mulheres no Agronegócio: perfil da mulher do agronegócio brasileiro – sumário executivo - Fase 1. 2016. Disponível em: <http://orbicolas.com.br/emailmkt8demarco/mulheres-no-agronegocio.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2023.

FLEURY, M. T. L. Liderança feminina no mercado de trabalho. CE, Agora é com elas. Vol. 12. GV Executivo, 2013.

FRANCESCHINI, A. A integração das mulheres no agronegócio. **Agroanalysis**, 2007. p.7-10.

GAMMIE, E.; GAMMIE, B.; MATSON, M.; DUNCAN, F. Women of ICAS reaching the top: the demise of the glass ceiling. The Institute of Chartered Accountants of Scotland, 2007.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, A. F.; SANTANA, W. G. P.; ANTONIALLI, L. M.; CORREIA, E. L. Trajetórias e estratégias de mulheres: um estudo conquistense. **Revista de Gestão USP**, v.16, n.1, p.69-87, janeiro-março, 2009.

GRAF, L. V. Gestão da propriedade rural: um estudo sobre a autonomia do jovem na gestão da propriedade rural. Lajeado, novembro de 2016.

GUARALDO, M. C. Mapa, Embrapa e IBGE **apresentam os dados sobre mulheres rurais.** EMBRAPA, 2018. Disponível em: <<https://www.embrapa.br>>. Acesso em: 22 jul. 2023.

KARPINSKI, B. 2017. **A atuação das mulheres se consolida no agronegócio no Brasil.** Acesso em: 9 jul. 2023.

KAY, R. D. Gestão de propriedades rurais – 7. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: AMGH, 2014.

LANDAU, E. C. et al. Variação geográfica do tamanho dos módulos fiscais no Brasil – Sete Lagoas: Embrapa Milho e Sorgo, 2012.

LAVOROAGRO, 70% dos empregos formais do mato grosso são gerados pelo agronegócio. 2018. Disponível em: <<https://lavoroagro.com.br/noticias/70-dosempregosformais-do-mato-grosso-sao-gerados-pelo-agronegocio/>> Acessado em: 24 de julho de 2023.

LEITNER, C. P. S. Estratégias de operações de propriedades produtoras de grãos do Núcleo Oeste de Mato Grosso. São Carlos: UFSCar, 2015. Disponível em:

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/7581/TeseCPSL.pdf?sequencia=1&isAllwed=y>. Acesso em: 12 ago. 2023.

MADRUGA, L. R., GOMES, C. M., FLEIG, D. G., ALTÍSSIMO, J. C. e COSTA, V. F. **A Valorização da Mulher no Contexto do Trabalho: Contradições e Evidências Identificadas na Realidade Atual**. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 2001. Campinas: ANPAD, 2001.

MAPA 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br>. Acesso em: 5 jul. 2023.

MARCHI, R. O.; VACELLA, C. R.; BRESSAN, I. C. Estudo sobre a importância do administrador rural – um estudo de caso na fazenda Rio Jordão, no município de Sertaneja – PR. **Diálogo e Interação**, v. 7, n. 1, 2013.

NASCIMENTO, L. P. do. **Elaboração de projetos de pesquisa**: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica-- São Paulo: Cengage Learning, 2012.

OLIARI, T. B. P. O comportamento estratégico na gestão feminina de organizações rurais: um estudo empírico. In: **SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO – XX SEMEAD**, 20., 2017. São Paulo: FEAUSP, 2017. Acesso em 22 jun. 2023.

OLIVEIRA, K. D.; ALMEIDA, K. L. de; BARBOSA, T. L. **Amostragens probabilísticas e não probabilísticas: técnicas e aplicações na determinação de amostras**. 2012. Monografia – Pós-Graduação em Ciências Florestais, Universidade Federal do Espírito Santo, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). C apresenta a campanha **“A igualdade de gênero no coração do trabalho decente”**. 2008.

Osaki, M. **Gestão financeira e econômica da propriedade rural com multiproduto**. (Tese de doutorado). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. 2012.
http://www.btdt.ufscar.br/htdocs/tedeSimplificado//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5418. Acesso em: 14 ago. 2023.

POZZOBON, D. M.; LÖBLER, M. L.; SILVEIRA, V. C. P. O Processo de estratégia em empresas agropecuárias: proposição de uma metodologia de formulação e implementação. In: **Congresso da Sociedade Brasileira de Economia e Sociologia Rural**, XLIV., 23-27 de julho de 2006, Fortaleza, Ceará, Brasil. Anais. p. 1–20. Disponível em: http://www.ufsm.br/extrurual/vicentepp/arquivospdf/o_processo_de_estrategia.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

PROBST, E. R. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. RH Portal, 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 23 set. 2023.

Leticia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

RAMOS, M. **O que é o agronegócio**. 2016. Disponível em:

<https://www.agron.com.br/publicacoes/mundoagron/curiosidades/2016/02/22/047456/o-quee-agronegocio.html>. Acesso em: 03 ago. 2023.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a02.pdf>. Acesso em: 14 set. 2023.

SILVA, Gleiciane Rosa da. A liderança feminina no mercado de trabalho. Vol. 1. **Revista digital de Administração Faciplac**, 2017.

SZNITOWSKI, A. M. *et al.* Práticas de Gestão de Pessoas Adotadas em Organizações Produtoras de Grãos. *In: 56º CONGRESSO SOCIEDADE BRASILEIRA DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E SOCIOLOGIA RURAL*, 08/2018, Campinas. Anais 56º SOBER. Campinas: UNICAMP, 2018. Disponível em: <http://sober.org.br/congresso2018>. Acesso em: 14 jun. 2023.

TEMÓTEO, A. **Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas**. Correio Braziliense: 2013.

TONANI, Adriana Venturim. Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Agosto de 2011. **VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. ISSN 1984-9354.

ANEXO 1: PESQUISA ESTRUTURADA E APLICADA AS PRODUTORAS RURAIS

Prezada

A pesquisa a seguir foi elaborada pela acadêmica da Universidade do Estado de Mato Grosso do Campus de Nova Mutum–MT, com intuito de identificar a visão das mulheres residentes da cidade de Nova Mutum–MT, sobre os desafios encontrados por elas na gestão de pessoas em suas propriedades rurais. Buscando analisar se elas estão sendo reconhecidas pelo que estão fazendo, bem como saber se, ao longo dos anos, houve evolução na participação delas em decisões relacionadas às suas propriedades rurais no que diz respeito à gestão de pessoas.

No formulário, para cada afirmação, opte pelo seu grau de concordância ou discordância. Todas as questões devem ser respondidas levando-se em consideração sua interpretação sobre gestão de pessoas. Não há resposta certa ou errada; o que se busca é a sua opinião.

Por ser uma pesquisa acadêmica, os dados são 100% sigilosos, não nomináveis e não identificáveis. Desde já, agradeço a gentileza pelo tempo dispensado a responder a esse questionário. Tempo médio estimado: 5 minutos.

1 - Quais os principais desafios enfrentados por você no que diz respeito a gestão de pessoas da propriedade rural?

- Falta de oportunidade de exercer a função
- Falta de conhecimento técnico
- Falta de experiência na área
- Falta de apoio da família para realizar essa função
- O fato de ser mulher (Discriminação de Gênero)
- Confiança nas tomadas de decisões
- Outros

2 - Quais as suas principais dificuldades como mulher na gestão de pessoas ou na participação das decisões dessa gestão na propriedade rural?

- Falta de conhecimento para novas ferramentas de gestão
- Capacidade para tomadas de decisões
- Estabilidade emocional
- Falta de conhecimento técnico
- Resistência dos homens quanto sua participação nos negócios
- Habilidades interpessoais (lidar com pessoas)

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

- () Habilidade de comunicação
- () Acompanhar os avanços tecnológicos
- () Conciliar os lados pessoais e profissionais
- () Saber comandar o negócio
- () Outros

3 - Dando segmento ao questionário, peço que, por favor, avalie cada uma das afirmativas seguintes na coluna a direita, conforme a escala abaixo, indicando o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas, escolhendo o número (de 1 a 5) que melhor reflete a sua percepção em relação às políticas de recursos humanos da sua propriedade.

1. Discordo Totalmente		2. Discordo Parcialmente		3. Indiferente		4. Concordo Parcialmente		5. Concordo Totalmente	
		1	2	3	4	5			
BLOCO 1: PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NAS TOMADAS DE DECISÃO									
1	Existem estímulos a participação dos colaboradores nas tomadas de decisão e resolução de problemas								
2	Entendo com agilidade e facilidade estímulos a participação dos colaboradores nas tomadas de decisão e resolução de problemas								
3	Na propriedade, os colaboradores e suas chefias desfrutam da troca constante de informações para o bom desempenho das funções.								
BLOCO 2: BENEFÍCIOS E PLANOS DE CARREIRA									
4	Há oferecimento de benefícios básicos (plano de saúde, auxílio transportes, auxílio alimentação, etc.).								
5	Auxílio os colaboradores a desenvolver as competências necessárias à boa realização das suas funções (p. ex., treinamentos, participação em congressos, etc.).								
6	Ofereço remuneração compatível com as competências e formação/escolaridade.								
BLOCO 3: VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO									
7	A propriedade investe no desenvolvimento e educação, propiciando crescimento pessoal e profissional de forma ampla (p. ex., patrocínio total ou parcial de graduações, pós-graduações, cursos de línguas, etc.).								
8	Os colaboradores conseguem aplicar no trabalho os conhecimentos e comportamentos aprendidos nos treinamentos/eventos de que participam.								

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

9	Na propriedade, as necessidades de treinamento são levantadas periodicamente.					
BLOCO 3: COMPETÊNCIAS DA PROPRIEDADE						
10	Ações e programas de prevenção de acidentes e enfrentamento de incidentes.					
11	As instalações e as condições físicas de iluminação, ventilação, ruído e temperatura do local de trabalho são adequadas e confortáveis.					
12	Realização de avaliações de desempenho e competências periodicamente.					
BLOCO 4: COMPARTILHAMENTO DE DADOS E GERENCIAMENTO DAS METAS DA EQUIPE						
13	Compartilho informações com toda a equipe, a fim de gerar maior engajamento e comprometimento com as metas e os resultados da empresa.					
14	O gerenciamento das metas deixa a equipe mais motivada para atingir os objetivos.					
15	A prática da gestão de pessoas deixa o ambiente mais harmonioso e organizado, fluindo de forma há trazer bons resultados com empenho da mão de obra qualificada.					

Perfil:

Respondente

- Gestora
 Proprietária e gestora
 Proprietária sem atividades de gestão

Faixa Etária

- De 18 a 25 anos
 De 26 a 35 anos
 De 36 a 45 anos
 De 46 a 55 anos
 Acima de 55 anos

Qual a principal cultura produzida em sua propriedade?

- Algodão
 Grãos (Milho e/ou Soja)
 Feijão
 Peixes
 Suínos
 Aves
 Bovinos

Letícia Costa Prigol e Presline Blum

PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AGRONEGÓCIO: DESAFIO DAS MULHERES NA GESTÃO DE PESSOAS EM PROPRIEDADES RURAIS NO MUNICÍPIO DE NOVA MUTUM - MT

Qual o tamanho de sua propriedade?

- De 1 a 100 ha
- De 101 a 400 ha
- De 401 a 1.000 ha
- De 1.001 a 3.000 ha
- De 3.001 a 6.000 há
- Acima de 6.000 há

Quantos colaboradores a propriedade possui?

- De 1 a 20 colaboradores
- De 11 a 40 colaboradores
- De 41 a 60 colaboradores
- De 61 a 80 colaboradores
- Acima de 80 colaboradores