

GESTÃO DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO

BARROS, Rita de Cassia Fonseca¹

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

MARTINIUK, Viviane Cristina²

Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

RESUMO

O objetivo do estudo é de analisar a gestão de pessoas no agronegócio, a relevância da evolução do recurso humano para produtividade agropecuária. Na cultura da zona rural em geral para viabilizar a produção e o manejo é através de bons profissionais, assim como todo o processo e procedimentos do agronegócio são realizados por capital humano para atrair bons funcionários e serem atualizados, necessitam ser regidos por organização e coordenação, que envolve uma série de técnica, método, treinamentos, tática entre outros meios que garanta o progresso e eficiência no setor. Através do levantamento bibliográfico o estudo fundamenta a importância de gestão de pessoas para o agronegócio, pessoas profissionais, motivados e com habilidades para obter uma alta eficiência e garantir ganhos altamente desejáveis no setor rural. Constatou a importância de evolução do recurso humano na gestão de pessoas para a utilização de tecnologia e implantação de técnicas adequadas, na formação de excelentes profissionais admissíveis que componham sua preparação, formação e seja motivado para exercer seu trabalho no setor do agronegócio.

Palavras-Chave: Recursos Humanos. Organização e Coordenação. Produtividade. Profissionais. Treinamento.

PEOPLE MANAGEMENT IN AGRIBUSINESS

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the management of people in agribusiness, the relevance of the evolution of human resources for agricultural productivity. In the culture of the rural area in general to make production and management viable, it is through good professionals, as well as the entire agribusiness process and procedures are carried out by human capital to attract good employees and be updated, they need to be governed by organization and coordination, which involves a series of techniques, methods, training, tactics and other means that guarantee progress and efficiency in the sector. Through the bibliographic survey the study justifies the importance of people management for agribusiness, professional people, motivated and with skills to obtain high efficiency and guarantee highly desirable gains in the rural sector. He noted the importance of the evolution of human resources in the management of people for the use of technology and the implementation of appropriate techniques, in the formation of excellent admissible professionals who make up their preparation, training and be motivated to perform their work in the agribusiness sector.

Keywords: Human resources. Organization and Coordination. Productivity. Professionals. Training.

¹ Acadêmico do Curso de Administração - FAIT. E-mail: rcfb2701@outlook.com

² Docente do Curso de Administração - FAIT. E-mail: vicma.prof@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos houve um aumento na demanda de conhecimento envolvendo a gestão de pessoas em todos os negócios no território brasileiro, principalmente nas culturas de alto rendimento e com aspecto corporativo com múltiplos recursos humanos, como o agronegócio.

O Brasil tem participação significativa na oferta e demanda de produtos do complexo agropecuário e agroindustrial, na produção e comercialização dos itens possui a dependência de vários insumos, apontando eventuais alternativas na segurança do fornecimento deste item. Assim, insumos vão desde a matéria-prima agropecuária, do setor de alimentação animal, defensivos para o controle de pragas, fertilizante, adubos para a nutrição das plantas, máquinas, mão de obra, equipamentos para o cultivo ou qualquer outro produto utilizado com o fim de melhorar ou garantir a produção (ALMEIDA, 2017).

De acordo com Queiroz; Zuin (2015) o agronegócio corresponde alteração da agropecuária de prosseguimento, como toda empresa é acometida de regimento com atividade seletiva de profissionais, programas de treinamentos e capacitação que deve ser exercida pelo setor de gestão de pessoas.

A gestão é entendida como instituição de estratégias que objetiva ajudar a gerar o negócio para obtenção de maiores lucros aos proprietários ou sócios da empresa. A gestão de pessoas condiz na tarefa de treinar e capacitar os recursos humanos no alcance dos objetivos seguindo cronogramas e metas, nesse sentido as ações exercem atrair excelentes profissionais admissíveis e compor sua preparação e formação, motivando para exercer seu trabalho.

Como deve ser a atualização abrangendo qualquer grau jerárquico da lida na agropecuária, indo do funcionário até o proprietário, como a gestão de pessoas pode ser útil para o agronegócio e quais as atividades que envolvem essa demanda.

Para o manejo agropecuário na organização e coordenação do serviço atrair e manter bons profissionais corresponde atividades como: selecionar o funcionário, capacitação e preparação do quadro de trabalhadores, conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes que favorecem a realização das tarefas para a produção e valor econômico no agronegócio (ESCHER, 2016). Nesse sentido, a gestão de

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

peças envolve atrair e manter bons profissionais em suas atividades de desenvolvimento do capital humano selecionado, dando formação continuada envolvendo treinamentos entre outras atividades.

A formação de profissionais entendida como uma experiência de construção de saberes, competências, de elaboração do conhecimento, motivado, satisfeito e com habilidades, é um processo por meio do qual o sujeito inserido constitui participação em programa de treinamentos que põem em movimento todo o recurso humano, ao mesmo tempo em que configuram, pela práxis, o aumento da produtividade no agronegócio.

O estudo de revisão foi desenvolvido com um levantamento de referências coligadas ao tema, no uso de site Google acadêmico e artigos. O estudo transcrito, com a metodologia de pesquisa com as referências, deve dar continuidade ao permanente pensar e refletir sobre o que é aprender para todos enquanto sujeitos viventes, principalmente da área administrativa. Para a coleta de dados e discorrer sobre o assunto os descritores utilizados foram recursos humanos, organização e coordenação, produtividade, profissionais e treinamento, os artigos utilizados para pesquisa constam em mais antigo e mais recente do ano de 2018.

A pesquisa bibliográfica refere-se a gestão de pessoas no agronegócio, o recurso humano para a produtividade agropecuária, sobre o papel do desenvolvimento humano, bem como o processo relacionado o seu aperfeiçoamento, sua profissionalização e treinamento. Com essa modalidade de pesquisa, foi possível entender de maneira mais aprofundada o objeto de estudo e construir, dessa forma, as reflexões em torno dessa temática, no interesse em destacar a gestão de pessoas na cultura da agropecuária, conseguindo materiais disponíveis para o processo de estudo.

Os dados foram coletados em língua portuguesa e todos os responsáveis pelos assuntos estão mencionados na referência deste estudo e a divulgação dos dados como fim científico. A pesquisa ocorreu num horário previamente estabelecido, registrado e transcrito, transformado em textos que foram submetidos à análise.

O objetivo do trabalho é entender a relevância da evolução do recurso humano, a gestão de pessoas no agronegócio, finalizando com bons resultados e aumento da produtividade agrícola. Através da pesquisa descritiva com o

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

procedimento da análise documental e bibliográfica na pretensão de entender e avaliar a questão da gestão de pessoas para o avanço no agronegócio, uma abordagem, que concebe o papel fundamental nas interações, na estruturação da experiência humana que entra em consonância com a concepção, a comunicação e atuação co-participativa e mediação, permitindo discutir a importância da gestão de pessoas nos espaços rurais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a análise dos aspectos do setor rural com a situação anterior e após o processo de modernização englobando diversas atividades Vedova (2015) mostra em seus estudos que o agronegócio é um negócio de alta rentabilidade e se tornou muito desafiador para os produtores, tanto na parte dos insumos, que vai desde dos adubos para a nutrição do plantio; defensivos para o controle de pragas; máquinas e equipamentos para o cultivo, do transporte até a mão de obra, problemas relacionados á burocracia de financiamentos e escoamento deficiente da produção.

Tabela 1: Atividade Agropecuária antes e depois da modernização

Aspectos do meio rural	Situação anterior a modernização	Após o processo de modernização
ATIVIDADES ECONÔMICAS	-Atividades agropecuárias -Ligação restrita com a atividade industrial	-Beneficiamento de parte da produção -Novas atividades e serviços
NATUREZA	- Dependência às condições naturais	-Prevalece o planejamento humano, adoção de tecnologias > maior autonomia
DEMOGRAFIA	-Densidade demográfica baixa -Dispersão populacional	-DD + baixa ainda -Desenvolvimento de pequenos núcleos urbanos
HOMOGENEIDADE SOCIAL	Maior homogeneidade Comportamento/cultura/valores	Menor homogeneidade: Mobilidade e comunicação
INTERAÇÃO SOCIAL	Relações comunitárias e de vizinhança	Maior circulação de pessoas e maior interação
MOBILIDADE SOCIAL	-Pouca mobilidade -pouca diferenciação de classes	-Grande mobilidade -Aumento da desigualdade

Fonte: Slideplayer- Geografia Agrária, 2015.

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

No decorrer dos anos houve uma grande variação nos setores do agronegócio, com indústria e mais serviços o setor cresceu em 2019 contando com amplo mercado consumidor que se refletem diretamente sobre o desempenho do setor (IBGE, 2020) na infraestrutura logística e industrial, variando conforme o estado, conferindo vantagens comparativas onde os insumos muitas vezes são impulsionados pelas indústrias com alta expressiva de preços e com elevação significativa em quantidade.

Nesse sentido a agropecuária vai se desenvolvendo, mas deve ser feita de forma adequada, por profissionais capacitados, o papel da gestão de pessoas para esse manejo é o de planejar, organizar e acompanhar o preparo do recurso humano dando assistência técnica e consultoria e para que haja bons resultados é de grande importância escolher o treinamento adequado e a forma correta de aplicá-lo (QUEIROZ; ZUIN, 2015).

Na atual sociedade para Almeida (2017) a preocupação pela busca da qualidade e melhoria na produção agropecuária tem sido um dos tópicos mais discutidos, no país, principalmente com relação a gestão de pessoas, entendida como instituição instrutiva que objetiva ajudar a gerar melhores pessoas para o trabalho, profissional na área do negócio bem qualificado para obtenção de maiores lucros aos proprietários do setor do agronegócio.

Figura 1: Cinco Pilares da Gestão de Pessoas



Fonte: Blog Luz, 2018.

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

Para Carvalho; Nascimento (2014) na gestão de pessoas concentra-se a capacidade de extrair, coletar, organizar e principalmente analisar esse volume imenso de informações geradas todos os dias, condiz na tarefa de articular recursos e pessoas no alcance dos objetivos seguindo cronogramas e metas, nesse sentido o trabalho em equipe, conhecimentos específicos e motivação pela mostra o resultado final dos recursos humanos para a empresa. A gestão de pessoas cria e executa sua proposta administrando equipe de profissionais, seus recursos financeiros e materiais, sempre garantindo o avanço do processo contínuo de formação cuidando do aperfeiçoamento do profissional, mantendo contato com a empresa e atualidade sobre o setor do negócio (VIEIRA FILHO; GASQUES, 2016).

Dessa forma a gestão de pessoa é previamente definida e profissionalizante no recrutamento e seleção de pessoas e para que as ações sejam assertivas possui um processo dividido em agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, mantendo uma boa gestão dos profissionais como recursos humanos do trabalho no administrativo, financeiro e para garantir o bom andamento produtivo, pois na administração da empresa a gestão em si é organizacional para fins lucrativos empresariais próprios (YAMAUCHI, 2017).

Na gestão de pessoas é feita uma análise diante dos resultados demonstrados por testes e atividades práticas, os resultados mostram maiores diferenças de resposta nas pessoas treinadas com teoria e práticas, assim para boa gestão de pessoas no agronegócio deve ter estratégias para estimular o desenvolvimento profissional contínuo (ALMEIDA, 2017).

O profissional deve ser sempre motivado, satisfeito e ter as habilidades atualizadas, considerada importante para a empresa rural, pois seu empenho melhorado ajuda aumentar a produção da fazenda, assim na produção o sucesso está relacionado na forma como as pessoas encaram as dificuldades que desempenham dentro do negócio (VIEIRA FILHO; GASQUES, 2016).

Gestão de Pessoas consta de investir em um planejamento eficiente, no uso de tecnologia para ajudar o setor produtivo objetivando o bem-estar aos profissionais trabalhadores motivados, no aumento cada vez maior da produtividade, capacitando e desenvolvendo seu aprendizado, contribuindo com uma performance de excelência (YAMAUCHI, 2017).

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

O trabalho no agronegócio precisa de dedicação na elaboração de um planejamento, levando em conta os pontos cruciais na produção, conhecimento para implementação e manutenção das ações, desenvolver o hábito de ouvir os trabalhadores sobre os processos organizacionais que estes executam diariamente, acrescentando desenvolvimento profissionalmente (GASQUES et al., 2016).

É possível a observação na gestão de pessoas com o papel estratégico e importante, superando a tradicional cargo de suporte e agregando competência corporativa essencial, uma vez que os colaboradores são as principais personagens na conquista de resultados por produzirem conhecimento, inovação e capacidades organizacionais (BOHLANDER; SNELL, 2015).

As instituições de gestão de pessoas são exercidas de pessoas para pessoas, sendo de fundamental a administração para contribuir no desempenho da organização. Com análise a gestão de pessoas pela perspectiva comportamental e administrativa é presumível considerar no que se refere entre ambientes organizacionais: recrutamento, incluindo contrato e a triagem de pessoas; treinamento e avanço; remuneração e benefícios, alçada integrada aos aspectos socioeconômicos e pessoais, sistema de gestão de qualidade; tecnológica inovada; florescimento sustentável ou marketing social (FRANÇA, 2012).

Com relação das funções ocorre um aumento cada vez mais considerável em relação as atribuição, conceitos e objetivos da gestão de pessoas, associado as práxis e política indispensável na condução dos aspectos que influem as pessoas dentro das instituições, é relevante a motivação dos profissionais seja feita diariamente (VIEIRA FILHO; GASQUES, 2016).

Dessa forma, a valorização e o reconhecimento profissional consta de respeito no local de trabalho, manter ambiente adequado e seguro, pois os trabalhadores satisfeitos desempenham seu serviço com mais entusiasmo fator relevante para o sucesso e na obtenção de lucro nas atividades rurais (YAMAUCHI, 2017).

Na capacitação, treino e desenvolvimento para atividade da propriedade rural, deve ser constante para manter o colaborador motivado e mantê-lo na empresa, com uso de feedbacks e metas claras, pois mesmo com a integração da inteligência artificial, a relevância da pessoa dentro do Agronegócio ainda é a melhor estratégia (ALMEIDA, 2017).

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

Para Queiroz; Zuin, (2015) na atualização profissional, o gerenciador deve ter muito cuidado para que não ocorram técnicas equivocadas de gestão de pessoas, pois estas levam a prejuízos e deixam as pessoas estressadas, como ocorre no ramo do agronegócio, como aumento de absenteísmo e elevado casos de passíveis trabalhistas. De maneira indireta, problemas mecânicos recorrente de implementos e máquinas, a extravio de animais, vencimento de produtos por falta de controle de estoque, decorrente por falta de treinamento ou de engajamento do grupo de trabalho.

Sem deixar de mencionar que para uma boa gestão de pessoas é muito importante e necessário um bom gestor, profissional sempre atento às estratégias de administração, sempre na sua busca profissional e moderna na gestão da empresa, pois a tarefa não é fácil, na prática gerencial a parte mais difícil do trabalho é a gestão de pessoas (BOHLANDER; SNELL, 2015).

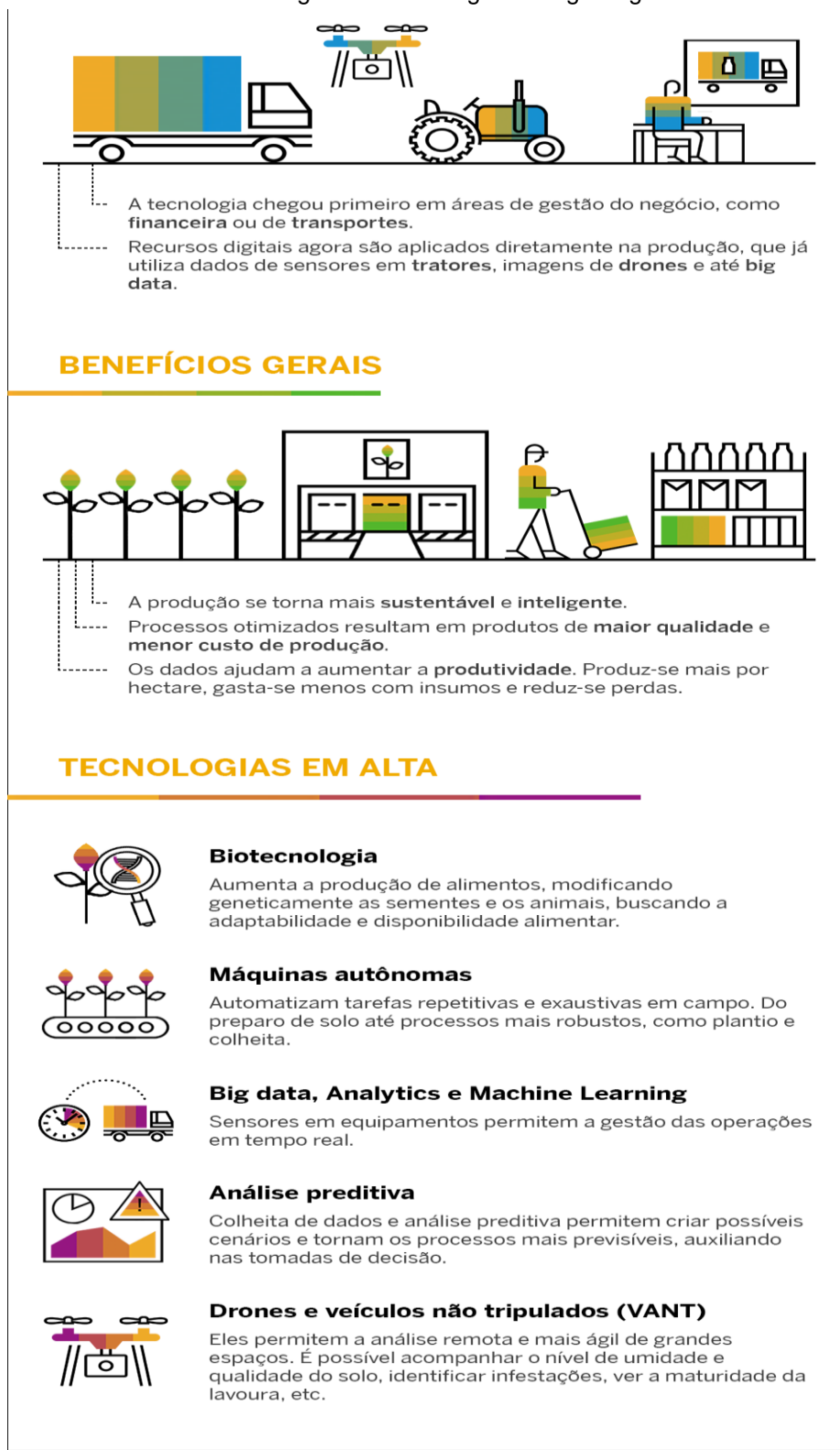
Para minimizar esse desafio é necessário realizar uma boa seleção, com recrutamento que explique todas as atividades a desenvolver na empresa, remuneração e se há plano de carreira. Em todas as empresas a comunicação é essencial para que a produção flua, a maioria dos problemas ocorre por falhas na comunicação (FREIRE, 2014).

Nas empresas do setor rural não é diferente sobre a maioria dos problemas serem por falhas na comunicação, assim, o fator relevante na gestão de pessoas é a comunicação. Para o auxílio e melhora interna na comunicação da empresa rural pode ser utilizada programas e softwares, toda a tecnologia avançada que auxilie o agronegócio, que sejam disponível e acessível, onde a competitividade ganha força e o produtor rural deve sempre ser atualizado (GASQUES et al., 2016).

Assim, com desenvolvimento de tecnologias focadas no setor do agronegócio, com o uso inovador os produtores conseguem transformar o trabalho na zona rural, acrescentando mais dados, inteligência artificial e humana, podendo analisar os processos em transformação que vai desde a plantação até a colheita, logística ao atendimento do cliente final (COUSINS; et al., 2018).

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

Figura 2: Tecnologias no agronegócio



Fonte: SAP News Center, 2018.

Na gestão de pessoas o uso de tecnologias mudou o setor com aprimoramento dos profissionais para as práticas sustentáveis e produtivas no setor

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

do agronegócio, mas apenas possíveis se forem bem empregadas com conhecimento real do funcionamento, pois é visto como um sistema complexo que abrange e integrada várias funções e não apenas uma atividade isolada (GASQUES et al., 2016).

O uso da tecnologia na gestão de pessoas no agronegócio emprega a participação de uma abrangência de processos envolvendo o setor serviços, a produção até o consumidor final, nos outros setores a produção agrícola, distribuição, armazenagem, produção de insumos, processamento e transformação dos produtos primários e transportes (ALMEIDA, 2017).

A gestão de pessoas deve ter mecanismos sofisticados para acompanhar a inovação e da tecnologia aplicada ao agronegócio, com uso de técnicas faz com que a produtividade do trabalho dos profissionais trabalhadores se torne eficiente e sustentável. Nesse sentido os produtores do campo, aos poucos estão atribuindo estratégia para o manejo em geral até chegar ao consumidor final (COUSINS; et al., 2018).

Os produtores do setor do agronegócio prefere utilizar de imagens digitais para analisar o clima, quantia de sementes, insumos de adubo e fertilizantes, com fornecimento remoto para plantio e a obtenção da precisão da terra analisando a imagem (GASQUES et al., 2016).

Dessa forma, tanto na gestão de pessoas como no gerenciamento agronegócio, o uso de softwares mostra informações geradas e gerenciadas de maneira eficiente e rápida dando suporte ao empresário rural na tomada de decisões, auxiliando todo o setor e gerenciando nas tomadas de decisão (SANTOS, 2012).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo permitiu constatar que o desempenho de gestão de pessoas é de grande importância para o setor do agronegócio, implantando técnicas adequadas para que o profissional esteja capacitado para atender o setor em todo sentido, assim, ampliando seu conhecimento e destacando a comunicação, aperfeiçoamento e condições de trabalho adequado para implantação e uso da tecnologia.

4. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, G. **Os principais desafios do agronegócio no Brasil hoje**. 06 setembro 2017. Mega Sistemas Corporativos. Disponível em: <https://www.mega.com.br/blog/conheca-os-5-principais-desafios-do-agronegocio-no-brasil-hoje-5520/>. Acesso em: 20 set. 2020.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de Recursos Humanos**. 16. ed. São Paulo: Cengage, 2015.

CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P. do. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

COUSINS, B., BORRAS, J., SAUER, S., & YE, J. BRICS, **países de renda média (MICs) e transformações agrárias globais: dinâmica interna, tendências regionais e implicações internacionais**. *Globalizations*, 15 (1). 2018. In BRICS and MICs: Implications for Global Agrarian Transformation. Retrieved from. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1765/113118>. Acesso 30 agos. 2020.

ESCHER, F. **Agricultura, alimentação e desenvolvimento rural: uma análise institucional comparativa de Brasil e China** (Tese de doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/164710>. Acesso em: 20 set. 2020.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FREIRE, J. R., et al.. Busca do conhecimento técnico científico: análise de rede informal inter organizacional. **Revista de Gestão e Projetos**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 42, Jan. 2014.

GASQUES, J. G. et al. **Produtividade da agricultura brasileira: a hipótese da desaceleração**. In: VIEIRAFILHO, J. E. R.; GASQUES, J. G. (Orgs.). *Agricultura, transformação produtiva e sustentabilidade*. Brasília: Ipea, 391p. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. 2020. **Contas Nacionais**. Brasília. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/contas-nacionais.html> br. Acesso 30 agos. 2020.

QUEIROZ Timóteo Ramos; ZUIN, Luís Fernando Soares. **Agronegócios: Gestão Inovação e Sustentabilidade**. Edição: 1ª. Editora: Editora Saraiva. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/273896811_Agronegocios_Gestao_Inovacao_e_Sustentabilidade_Livro_-_Ed_Saraiva. Acesso em: 18 set. 2020.

VEDOVA, T. **Geografia Agrária**. Slide Player- 2015. Disponível em: <https://slideplayer.com.br/slide/3064792/>. Acesso 30 agos. 2020.

VIEIRA FILHO, J. E. R.; GASQUES, J. G. **Agricultura, estrutura produtiva e sustentabilidade ambiental**. Brasília: Ipea, 2016.

Ano VIII – Volume – Número – Mês, 2020

YAMAUCHI, Fernanda. **A gestão de pessoas no setor do agronegócio: um estudo sobre produtores de amendoim da região da Alta Paulista.** Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Agronegócio e Desenvolvimento, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Câmpus de Tupã. Tupã, 2017.