

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
ANA BEATRIZ CARVALHO MENDES SILVA
BIANCA NATALIA MARCATTO LINDOLFO

GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE DIFERENTES PERFIS DO SETOR DO
AGRONEGÓCIO

São Carlos
2025

ANA BEATRIZ CARVALHO MENDES SILVA
BIANCA NATALIA MARCATTO LINDOLFO

**GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE DIFERENTES PERFIS DO SETOR DO
AGRONEGÓCIO**

Trabalho de Graduação do tipo Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientadora: Prof. Me. Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco.

São Carlos
2025

Gestão de Pessoas em empresas de diferentes perfis do setor do Agronegócio ¹

Ana Beatriz Carvalho Mendes Silva²

Bianca Natalia Marcatto Lindolfo³

Claudia Maria Napolitano Sanchez Morasco⁴

Resumo: A gestão de pessoas atualmente tem assumido um papel importante para a manutenção da competitividade das organizações. As empresas que compõem a cadeia produtiva do agronegócio são muito diversificadas e vão desde uma propriedade rural familiar a uma agroindústria. Ante as demandas mundiais por alimentos, as empresas do agronegócio têm como meta o aumento da produtividade, que requer adoção de alta tecnologia e profissionais qualificados exigindo a criação de estratégias para a atração, retenção e capacitação de trabalhadores. O objetivo deste estudo é identificar como a gestão de pessoas está sendo praticada por empresas que pertencem ao agronegócio de cidade do interior do estado de São Paulo. Para cumprir o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica, seguido de um estudo de campo com empresas de diferentes perfis pertencentes ao agronegócio do interior do estado de São Paulo. As empresas pertencentes ao agronegócio empregam 26% do total de postos de trabalho em nosso país, ampliar conhecimento de como a gestão de pessoas está sendo praticada, justifica a pesquisa. Dentre os principais resultados podemos citar que existem diferenças significativas de porte e estruturação da área de gestão de pessoas, que ser pequena não implica necessariamente em não ter uma estrutura de gestão de pessoas, das 15 empresas participantes, 9 possuem plano de carreira, 14 utilizam indicação de funcionários como fonte de recrutamento e 6 também usam a internet e o maior instrumento para selecionar profissionais é a entrevista.

Palavras-chave: Agronegócio; Gestão de Pessoas; Trabalhador Rural.

***Abstract:** People management has currently taken on an important role in maintaining the competitiveness of organizations. The companies that make up the agribusiness production chain are very diverse and range from family farms to agribusinesses. In view of the global demand for food, agribusiness companies aim to increase productivity, which requires the adoption of high technology and qualified professionals, requiring the creation of strategies to attract, retain, and train workers. The objective of this study is to identify how people management is being practiced by companies that belong to the agribusiness sector in a city in the interior of the state of São Paulo. To achieve this objective, bibliographical research was conducted, followed by a field study with companies of different profiles belonging to the agribusiness sector in the interior of the state of São Paulo. Companies belonging to the agribusiness sector employ 26% of the total jobs in our country, expanding knowledge of how people management is being practiced justifies the research. Among the main results, we can mention that there are significant differences in the size and structure of the people management*

¹ Trabalho de graduação apresentado no curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de FATEC – Campus São Carlos – Unidade I.

² Graduanda de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de FATEC – Campus São Carlos. E-mail: ana.silva2178@fatec.sp.gov.br

³ Graduanda dos programas de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de FATEC – Campus São Carlos. E-mail: bianca.lindolfo@fatec.sp.gov.br

⁴ Docente dos programas de Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de FATEC – Campus São Carlos. E-mail: claudia.morasco@fatec.sp.gov.br

area, that being small does not necessarily imply not having a people management structure. Of the 15 participating companies, 9 have a career plan, 14 use employee referrals as a recruitment source and 6 also use the internet, and the main instrument for selecting professionals is the interview.

Keywords: *Agribusiness; People Management; Rural Worker.*

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas (GP) é uma das áreas nas organizações que mais se transformou, é considerada de vital importância para a manutenção da competitividade das empresas. França (2012) afirma que as organizações são feitas de pessoas para pessoas e segundo Chiavenato (2020), embora as organizações não sejam criadas apenas com o intuito de terem pessoas, não existem sem elas.

Atualmente a visão que se tem da área que cuida das pessoas é totalmente diferente da visão tradicional, quando as pessoas eram tratadas como recursos e a área denominada Área de Recursos Humanos (ARH). Hoje cada vez mais as organizações constatarem que o grande diferencial e a verdadeira vantagem competitiva advêm das pessoas que trabalham nelas. (Chiavenato; 2020)

O setor do agronegócio também se enquadra nessa mudança de perspectiva em relação à gestão de pessoas e diante das demandas globais para produção de alimentos tem como meta o aumento da produtividade, elemento este que necessita tanto da adoção de novas tecnologias quanto de pessoal qualificado (Covas; Fontes, 2007). Por outro lado a diversidade dos segmentos que compõe a cadeia produtiva do agronegócio, abrangendo desde uma propriedade rural familiar até indústrias que usam alta tecnologia, exige a criação de estratégias para a atração, retenção e capacitação de trabalhadores, considerando tanto a modernização do campo quanto as particularidades de cada modelo produtivo (Leão et al.; 2023).

Diante desse cenário, este artigo tem por objetivo identificar como a gestão de pessoas está sendo praticada por empresas que pertencem ao agronegócio localizadas no interior do estado de São Paulo.

Para cumprir o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica a respeito dos temas agronegócio e gestão de pessoa seguido de estudo de campo com empresas de diferentes perfis pertencentes ao setor objeto desta pesquisa.

Segundo o Boletim do Mercado de Trabalho do Agronegócio (2024) elaborado pelo Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA) em parceria com a

Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), o agronegócio no Brasil empregou 28,4 milhões de pessoas, representando 26% das ocupações totais do país, o que significa dizer que a cada quatro trabalhadores no Brasil, um pertence ao agronegócio. Desta forma, entender como é a gestão de pessoas neste setor que possui empresas tão diferentes entre si, ampliando conhecimento na área, justifica esta pesquisa.

O estudo foi dividido em cinco seções, iniciando com esta introdução, seguido do embasamento teórico de agronegócio e gestão de pessoas. Na terceira seção a metodologia será descrita. Os resultados do estudo de campo e sua análise serão tratados na quarta seção, encerrando com as considerações finais na quinta seção.

2 DESENVOLVIMENTO / FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com o passar dos tempos, as pessoas descobriram que as sementes das plantas, devidamente lançadas ao solo, podiam germinar, crescer e frutificar e que os animais podiam ser domesticados e criados em cativeiro. É o começo da agropecuária e é também o início da fixação do homem a lugares pré-definidos. (Araújo; 2022).

2.1 Agricultura

Agricultura familiar, sistema produtivo que concentra a gestão da propriedade e da maior parte da mão de obra no núcleo familiar e que tem na família a “estrutura fundamental de organização da reprodução social, através da formulação de estratégias familiares e individuais que remetem diretamente à transmissão do patrimônio material e cultural” (Savoldi; Cunha, 2010, p.25).

A agricultura familiar é um modo de vida e produção agropecuária baseada em unidades de produção agrária nas quais a família é a principal responsável pela mão de obra, gestão do trabalho e dos recursos (CONTAG; 2023)

De acordo com o Anuário Estatístico da Agricultura Familiar da Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares – CONTAG (2023), a agricultura familiar é a 8ª maior produtora de alimentos do mundo e no Brasil corresponde por cerca de 23% do valor bruto da produção agropecuária e por 67% das ocupações no campo.

O Brasil possui cerca de 3,9 milhões de estabelecimentos rurais familiares que representa aproximadamente 23% das terras agricultáveis e correspondem a 10,1 milhões de ocupações no campo, conforme os dados do Censo Agropecuário do IBGE (2017).

2.2 Agroindústria

Agroindústria pode ser definida como a empresa na qual as matérias-primas da agropecuária são transformadas em uma variedade de produtos.

Segundo IBGE (2017) agroindústria é estabelecimento agropecuário que beneficia ou transforma, em instalações próprias, comunitárias ou de terceiros, a partir de matéria-prima que tenha sido produzida no próprio estabelecimento ou que tenha sido adquirida de outros produtores. Batalha (2021) afirma que a força do setor do agronegócio se explica através do destaque que a agroindústria vem ganhando tanto na geração de emprego, renda e no desempenho no mercado internacional.

As agroindústrias tiveram um avanço de 6,7% em relação ao terceiro trimestre de 2023, ou cerca de 303 mil pessoas) e, principalmente, nos agros serviços (6,3% ou aproximadamente 611 mil pessoas), destacaram-se os segmentos de massas e outros alimentos (13,8% ou 55.355 pessoas), móveis de madeira (11,3% ou 54.284 pessoas), açúcar (24,7% ou 31.025 pessoas), moagem e produtos amiláceos (12,5% ou 30.984 pessoas) e têxteis de base natural (8,4% ou 9.326 pessoas), que juntos adicionaram 198.166 trabalhadores. (CEPEA/CNA; 2024)

A agroindústria tem participação de aproximadamente 5,9% no Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, no beneficiamento, na transformação dos produtos e no processamento de matérias-primas provenientes da agropecuária, promovendo dessa forma maior integração do meio rural com a economia de mercado. (IBGE; 2017). Segundo Lima e Souza (2020) a agroindústria não é importante apenas para o PIB nacional, mas também para a diversificação econômica; a gestão de pessoas impacta positivamente no aumento de produção no crescimento econômico ao garantir o desenvolvimento das competências necessárias dos trabalhadores.

2.3 Agronegócio

O agronegócio é entendido como a soma de quatro segmentos: insumos para a agropecuária, produção agropecuária primária, agroindústria (processamento) e agros serviços, conforme CEPEA/CNA (2024). O agronegócio vai além da simples produção rural; é um

sistema complexo que conecta o campo e a cidade, tecnologia e tradição, infraestrutura e mercados globais.

O termo agronegócio, segundo Batalha (2021, p.14) como sinônimo de agribusiness, “conceito desenvolvido em 1957 na Universidade de Harvard, por Davis e Golberg, em uma publicação técnica que se tornaria uma das bases sobre o assunto”.

Barros (2022) afirma que o agronegócio inclui todas as atividades econômicas (industriais e de serviços) que não existiriam se a agropecuária não existisse e que o pequeno produtor rural é parte integrante do chamado agronegócio, visto que integra cadeias produtivas agroindustriais em direção a diferentes mercados.

Segundo CEPEA/CNA (2024) o agronegócio no Brasil empregou 28,4 milhões de pessoas, representando 26% das ocupações totais do país. Na análise do perfil da mão de obra, ainda segundo CEPEA/CNA (2024), o crescimento no agronegócio foi impulsionado por: i) empregados com e sem carteira assinada; ii) trabalhadores com maior nível educacional; e iii) maior participação feminina, que aumentou durante o período.

2.4 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas é a área mais sensível dentro de uma organização, sendo contingente e situacional dependendo de vários aspectos, como a cultura, estrutura organizacional em cada empresa e o estilo de gestão utilizada (Chiavenato, 2020). Diante da crescente concorrência e da evolução tecnológica, a área de gestão de pessoas adquiriu uma nova função sendo fundamental para a manutenção da competitividade e inovação.

Robbins e Judge (2020) afirmam que seja qual for a tarefa da equipe, esteja no topo da organização ou na base, é necessário que as pessoas se empenhem individualmente e em equipe, estejam motivadas e queiram fazer as coisas certas para a melhoria da organização.

Para que as equipes queiram fazer a coisa certa, conforme diz Robbins e Judge (2020), o ideal é que a empresa estruture a área de Gestão de Pessoas com o intuito de pautar as ações para o desenvolvimento das competências, afirma Chiavenato (2020), e essa estrutura deve ser a implantação dos seguintes processos:

- Agregar pessoas: recrutamento, seleção e integração;
- Aplicar pessoas: modelagem do trabalho, avaliação de desempenho;
- Recompensar pessoas: Remuneração, planos de incentivo, benefícios;
- Desenvolver pessoas: treinamento, desenvolvimento, aprendizagem;

- Manter pessoas: saúde e qualidade de vida, relações com sindicatos;
- Monitorar pessoas: sistema de informações gerencias, banco de dados.

2.5 Gestão de Pessoas no Agronegócio

Gestão de Pessoas e Agronegócio, são, segundo Yamauchi et al. (2016) temáticas relevantes quando analisadas separadamente, mas se desejamos analisar os estudos relativos às duas áreas, ou melhor, da intersecção desses temas, os resultados são escassos; os estudos são dos últimos 5 anos demonstrando que o interesse por essa área é recente; a natureza das pesquisas é qualitativa; maior parte são estudos de caso na maior parte na agroindústria e os assuntos de gestão de pessoas abordados são recrutamento e seleção e sistemas de recompensa.

Segundo Santos, Medeiros e Oliveira (2029) os direitos trabalhistas no Brasil, existem desde a primeira Constituição em 1824, e foram sendo ampliados gradativamente até a Constituição de 1988, denominada Constituição Cidadã, por ter conferido aos direitos sociais o status de direitos fundamentais. No entanto os direitos do trabalhador rural só foram contemplados em 1963 com o Estatuto do Trabalhador Rural e uma década depois tornou-se lei; se por um lado existem estudos para uma moderna gestão de pessoas, por outro ainda convivemos com a vulnerabilidade dos trabalhadores rurais e a legislação tardia pode ser um dos elementos para poucos estudos acadêmicos englobando os dois temas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada foi exploratória-descritiva, de natureza qualitativa e dividida em duas etapas: pesquisa bibliográfica e estudo de campo.

Na primeira foi realizado um levantamento bibliográfico que segundo Lakatos e Marconi (2003) tem o intuito de caracterizar as principais questões envolvidas no tema, que nesta pesquisa se referem à gestão de pessoas, às empresas do agronegócio e como estruturam a área de gestão de pessoas.

A pesquisa bibliográfica que segundo Gil (2008), permite ao pesquisador familiarizar-se com a área de estudo, foi realizada no Google Acadêmico com as seguintes expressões: "gestão de pessoas" ou "recursos humanos" e "agricultura" ou "agropecuária" ou "agronegócio". Apenas os artigos que atendiam ao objetivo deste estudo foram utilizados para construir o embasamento teórico.

Com o conhecimento científico adquirido na revisão bibliográfica, foi possível elaborar as questões para um formulário on line, da seguinte forma: nome do respondente (opcional), 4 perguntas abertas com o intuito de fazer com que o participante apresentasse sua empresa e pontos relevantes da gestão de pessoas e 20 questões com alternativas, distribuídas em dois blocos: um breve perfil dos participantes e suas empresas e como está estruturada a gestão de pessoas.

Para que o estudo de campo, aos moldes de Berto e Nakano (2014), pudesse se concretizar, um contato prévio foi realizado por meio das mídias sociais das empresas localizadas no interior do estado de São Paulo, para avaliar interesse em contribuir com a pesquisa, desse contato, 15 profissionais, um de cada empresa, aceitaram participar fornecendo número de whatsapp para envio do link do formulário.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil dos respondentes

Dentre os profissionais participantes, 80% se declaram do gênero masculino, e 20% do gênero feminino; 60% com idade entre 18 a 30 anos, 20% de 31 a 40 anos e 20% de 41 a 50 anos. Em relação à escolaridade, 1 participante possui somente ensino fundamental, 6 possuem ensino médio, 5 pessoas com ensino superior completo, e 3 com Pós-Graduação.

Dentre os profissionais que participaram da pesquisa a maioria (80%) afirma ocupar cargos agrícolas (entre tratoristas, técnicos e engenheiros), apenas 20% declararam que ocupam cargos administrativos e de gestão. Em relação ao porte da empresa que os participantes trabalham 14% disseram que são empregados de multinacionais, 7% em empresas de grande porte, 43% em médio porte e 36% em pequenas empresas.

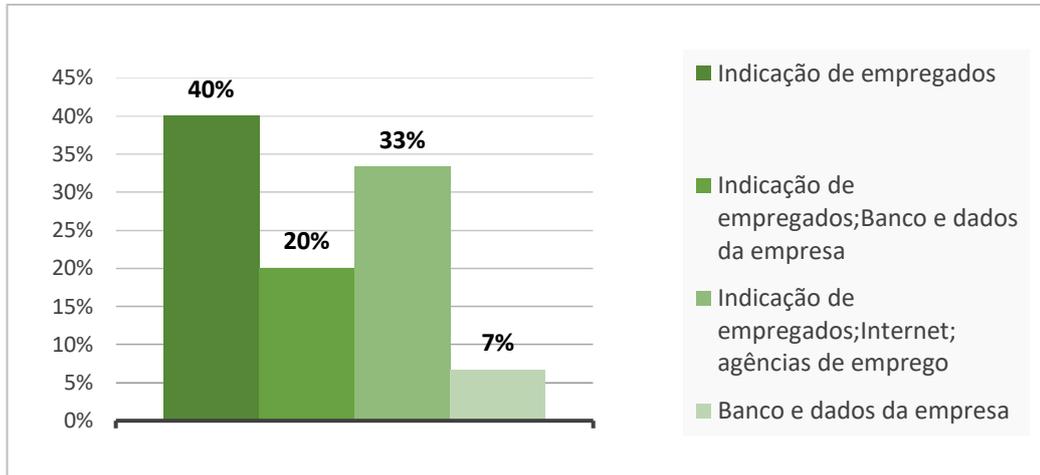
4.2 Processos de Gestão de Pessoas na prática

Segundo Chiavenato (2020), o recrutamento é um processo essencial para agregar pessoas à organização e deve ser estruturado de forma a atingir candidatos compatíveis com os objetivos das empresas.

De acordo com as respostas dos profissionais, as empresas utilizam diferentes estilos e estratégias para atrair novos colaboradores. O tipo de recrutamento mais utilizado dentre os

entrevistados estão o recrutamento misto (47%), externo (33%) e o interno (20%). As fontes de recrutamento mais mencionadas incluem indicações de empregados, banco de dados da empresa e via internet, conforme pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 1: Fontes de recrutamento utilizadas

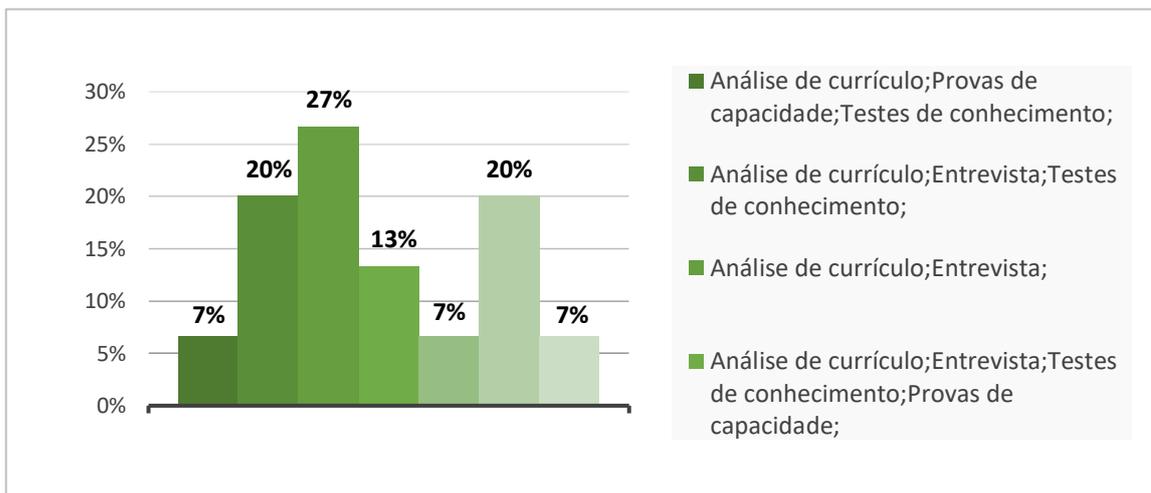


Fonte: as autoras

Com relação à seleção dos candidatos, os métodos mais utilizados são análise de currículo, entrevista, teste de conhecimento, provas de capacidade e simulações, conforme pode ser observado no gráfico 2.

Alguns profissionais relataram dificuldades na atração de talentos, 53% com frequência, 27% somente em algumas funções, esse desafio sugere que as empresas podem ampliar seus canais de recrutamento para alcançar um público maior e mais qualificado.

Gráfico 2 – Métodos de seleção de candidatos



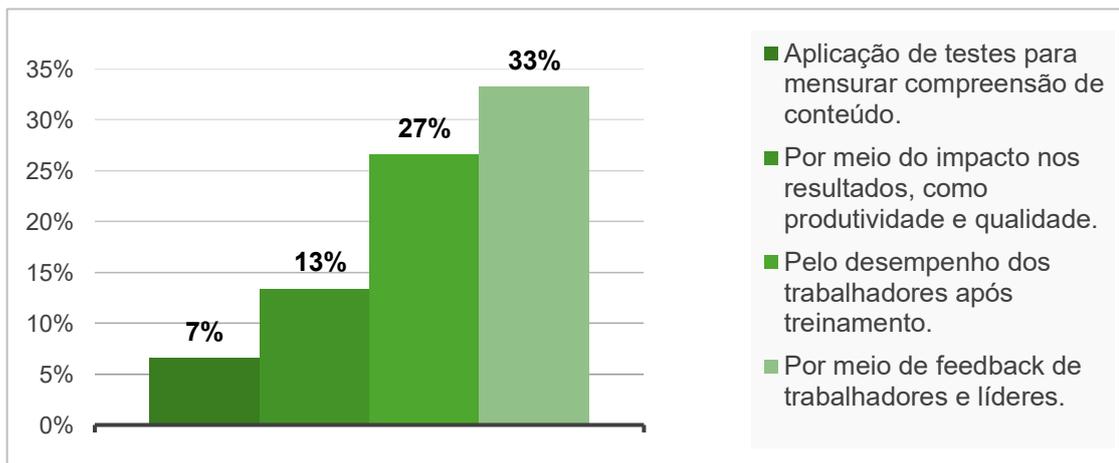
Fonte: as autoras

4.3 Treinamento e desenvolvimento

A capacitação dos funcionários é um fator essencial para o aprimoramento e melhoria do desempenho de suas funções no trabalho. Dentre os participantes da pesquisa 80% relataram que são disponibilizados treinamentos nas empresas e apenas 20% afirmaram que a empresa não ministra treinamentos.

Dentre os profissionais cujas empresas ministram treinamento, foi perguntado como efetuavam a análise e a eficácia dos treinamentos aplicados às equipes de trabalho, e os resultados foram diversos desde a aplicação de testes, análise de desempenho ou relato dos líderes, como pode ser observado no gráfico 3.

Gráfico 3: Análise da eficácia dos treinamentos efetuados pelas empresas



Fonte: as autoras

Analisar a eficácia dos treinamentos é uma ação muito importante para mensurar o aprendizado e dimensionar treinamentos futuros.

4.5 Cargos, salários e benefícios

A realização de uma boa estrutura de salário nas empresas é fundamental para a satisfação e retenção dos talentos. Segundo as respostas dos participantes, o que compõe a estrutura nas empresas são 73% em apenas salário e 7% distribuídos entre combinações como salários e benefícios, comissões, horas extras e adicionais (noturno e insalubridade).

Esses dados demonstram como ainda há uma predominância do salário base como principal forma de remuneração no setor do agronegócio, sabendo que combinações de benefícios e adicionais podem representar uma oportunidade valiosa para atrair e motivar.

4.6 Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

A maioria dos profissionais (53%) identificou que as empresas se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores e oferecem programas de qualidade de vida, mas ainda é muito alto o percentual das empresas (47%) que não oferecem nenhum programa de qualidade de vida.

Em relação a saúde e segurança, 60% dos respondentes indicaram a existência de programa de prevenção de acidentes e 40% apontaram a falta do programa, o que pode ser um problema, pois a importância da criação de ações preventivas pode deixar o ambiente mais seguro e produtivo.

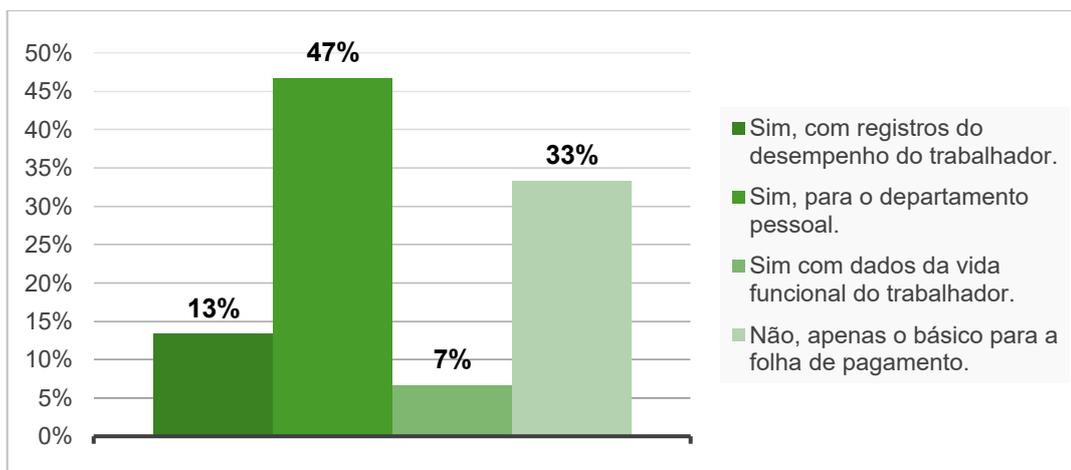
4.7 Administração de Pessoal

A gestão do ponto e da folha de pagamento foram identificados como um dos desafios enfrentados pelos participantes, dentre eles o atraso na captação dos pontos da equipe pela falta de um sistema que gere, necessitando ser feita a coleta manualmente; por não ter acesso a internet e até mesmo não ter a gestão de ponto.

Com as respostas obtidas dos profissionais participantes, foi possível perceber que nas organizações há diferentes responsáveis pela gestão de pessoas e suas funções, entre profissionais específicos, departamentos, administrativos e escritórios de contabilidade terceirizados.

Outro elemento importante para a gestão de pessoas é um sistema de informação, o que foi perguntado aos participantes e 67% deles mencionou a existência de um sistema de informação com usos distintos, sendo que o principal é para o departamento pessoal, conforme pode ser observado no gráfico 4, porém, 33% ainda não utilizam de um sistema de informação para uma gestão de pessoas eficiente e coleta as informações básicas para a folha de pagamento.

Gráfico 4: Existência de Sistema de Informação para Gestão de Pessoas



Fonte: as autoras

Esses resultados indicam a necessidade que as empresas têm de otimizar os sistemas de controle e tornar os processos mais transparentes e eficientes, garantindo maior confiabilidade e satisfação dos trabalhadores dos setores agrícolas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise dos dados obtidos, foi possível atingir o objetivo proposto nesta pesquisa, que consistia em avaliar as práticas de gestão de pessoas em empresas de diferentes perfis do interior do estado de São Paulo que pertencem ao setor do agropecuário. Os resultados demonstraram que, embora existam iniciativas em captação de profissionais, ainda há desafios a serem superados, como a necessidade de aprimorar os processos de capacitação contínua, implantar estratégias profissionalizadas para a atração e manutenção de talentos e a adoção de novas tecnologias que possam embasar uma gestão de pessoas além do departamento pessoal.

Em pesquisas futuras a natureza quantitativa pode ser abordada uma vez que a maioria das pesquisas foi qualitativa, assim como analisar empresas semelhantes dentro da cadeia produtiva do agronegócio. A ampliação de pesquisas que abordem as duas temáticas, agronegócio e gestão de pessoas, pode ser um instrumento para a melhoria das práticas de gestão de pessoas demonstrando que contribuem para a melhoria de produtividade e quem sabe ser possível eliminar a vulnerabilidade do trabalhador rural, uma vez que nem o arcabouço legal ou a riqueza da cadeia produtiva do agronegócio conseguiu reduzir pois ainda somos noticiados de trabalhadores rurais sendo resgatados de situações análogas à escravidão.

REFERÊNCIAS

- BATALHA, M. O. **Gestão e economia dos sistemas agroindustriais: definições, correntes metodológicas e métodos de análise**. In: BATALHA, M.O. (Coord.). Gestão agroindustrial. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D.N. **Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Production, v. 24, n. 1, p. 225-232, jan./mar. 2014.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel da gestão do talento humano**. 5ª. Ed. Atlas: São Paulo, 2020.
- CEPEA/CNA - Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada da Escola Superior de Agricultura “Luiz De Queiroz” ESALQ / Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. **Boletim do Mercado de Trabalho do Agronegócio - 3º trimestre de 2024**. Disponível em: <https://www.cnabrazil.org.br/storage/arquivos/pdf/boletim-mercado-de-trabalhodo-agronegocio-2T2024.pdf> Acesso em: 12 mar. 2025.
- CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares. **Anuário Estatístico da Agricultura Familiar**. 2023 Disponível em: <https://ww2.contag.org.br/contag-lanca-anuario-estatistico-da-agricultura-familiar-2023-20230725>. Acesso em: 18 mar. 2025
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA **Censo Agropecuário 2017**. Rio de Janeiro:IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/agricultura-e-pecuaria/21814-2017-censo-agropecuario.html?t=publicacoes>. Acesso em: fev. 2025.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M.de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- LEÃO, C. .; PAULA, M. C. de .; MARTINS, J. A. .; SANTOS, L. de L. . **Diferenciação de salários no mercado de trabalho agrícola do Brasil**. Revista de Gestão e Secretariado, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 820–835, 2023. DOI: 10.7769/gesec.v14i1.1551. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1551>. Acesso em: 28 fev. 2025.
- LIMA, P. S.; SOUZA, J. F. **Gestão de pessoas na agroindústria e seu reflexo no PIB nacional**. Revista de Economia Agroindustrial, v. 19, n. 1, p. 45-59, 2020
- ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A. **Comportamento Organizacional** ed.18ª São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil S.A, 2020

SANTOS, C.S.; MEDEIROS, H.C.G.; OLIVEIRA, M.P.dos S. **A Violação dos Direitos Fundamentais Trabalhistas do Trabalhador Rural: Prejuízos e Possíveis Soluções** Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social v.1, n.1, 2019.

SAVOLDI, A.; CUNHA, L. A. **Uma abordagem sobre a agricultura familiar, Pronaf e a modernização da agricultura no sudoeste do Paraná na década de 1970.** Revista Geografar, Curitiba: Universidade Federal do Paraná - UFPR, Programa de Pós-Graduação em Geografia, v. 5, n. 1, p. 25-45, jan./jun. 2010.

YAMAUCHI, F.; SATOLO, E.G.; BERNARDO, C.H.C; MORALES, A.G. **Análise Da Produção Científica Sobre A Interface Dos Temas De “Gestão De Pessoas” E “Agronegócio”:** Um Estudo Bibliométrico I Simpósio em Gestão do Agronegócio. Inserção do Agronegócio Brasileiro nas Cadeias Globais: Desafios Gerenciais e Tecnológicos, v.1 Jaboticabal-SP: 8 a 10 de junho de 2016.