

Uma análise da responsabilidade social ética no setor agropecuário em uma propriedade de produção de citros

Autores: Guterman Miranda Ribeiro, Talita Zanardo Silvério Andreatti

Orientador: Prof.(a) Antônio Afonso Cortezi

Faculdade de Tecnologia, FATEC de S. J. Do Rio Preto/SP

Resumo: *A integração de práticas responsáveis no setor agrícola no que tange aos direitos dos trabalhadores, à responsabilidade social, e à promoção da inclusão social é fundamental para o desenvolvimento sustentável do campo. Combater a informalidade, garantir melhores condições de trabalho e promover a justiça social no meio rural são desafios importantes que exigem a colaboração entre governo, setor privado e sociedade civil para a construção de um setor agrícola mais justo e sustentável, a responsabilidade social das propriedades rurais e das empresas urbanas, destacando a importância de ambas no contexto da sociedade em que estão inseridas. Assim como as empresas urbanas, as propriedades rurais têm a responsabilidade de observar o impacto que suas atividades causam no bem-estar humano, social e ambiental, pois a vida humana depende diretamente do equilíbrio ecológico. A sustentabilidade empresarial, portanto, não se limita ao aspecto econômico, mas deve englobar também as questões sociais e ambientais, com o objetivo de gerar não apenas recursos financeiros, mas também benefícios para a comunidade e o meio ambiente.*

Palavras-chave: *Direitos, Deveres e Responsabilidade Social, Ética, Informalidade no Trabalho Rural e inclusão social.*

Abstract: *The integration of responsible practices in the agricultural sector with regard to workers' rights, social responsibility, and the promotion of social inclusion is essential for the sustainable development of the countryside. Combating informality, ensuring better working conditions, and promoting social justice in rural areas are important challenges that require collaboration between the government, the private sector, and civil society to build a fairer and more sustainable agricultural sector, the social responsibility of rural properties and urban companies, highlighting the importance of both in the context of the society in which they operate. Just like urban companies, rural properties have the responsibility to observe the impact that their activities have on human, social, and environmental well-being, since human life depends directly on ecological balance. Corporate sustainability, therefore, is not limited to the economic aspect, but must also encompass social and environmental issues, with the aim of generating not only financial resources, but also benefits for the community and the environment.*

Keywords: *Rights, Duties, and Social Responsibility, Corporate Sustainability, Informality in Rural Work, and social inclusion.*

1. INTRODUÇÃO

No século XXI em que vivemos propriedades rurais, assim como as empresas urbanas, estão inseridas em um contexto social mais amplo e, portanto, compartilham a responsabilidade de observar o impacto de suas atividades no bem-estar humano e social. Atualmente, não é mais suficiente que as empresas se concentrem unicamente em resultados financeiros. A sustentabilidade de qualquer atividade empresarial exige uma atuação integrada nos âmbitos econômico, social e ambiental.

A chamada responsabilidade social corporativa implica que, além de cumprir obrigações legais, as empresas adotem práticas voluntárias que beneficiem a comunidade e o meio ambiente (Medeiros; Dias, 2021). Diante disso, torna-se evidente a necessidade de se discutir a gestão de pessoas no contexto das propriedades rurais, reconhecendo os trabalhadores como peças fundamentais no alcance dos objetivos empresariais e na construção de um ambiente laboral ético, produtivo e sustentável.

Por meio de observações que se tem acesso a mídia, pode-se afirmar a responsabilidade social, embora tradicionalmente atribuída ao setor público, não pode ser absorvida integralmente por este, especialmente em países com desafios socioeconômicos significativos, como o Brasil. Problemas como poluição, corrupção, desemprego e proteção dos consumidores evidenciam a necessidade de uma atuação conjunta entre os setores público e privado. Conforme destacado por Fleury e o Grupo de Pesquisa "Futuros da Proteção Social" (2021), a crise econômica prolongada, exacerbada pela pandemia de Covid-19, acentuou a vulnerabilidade dos trabalhadores informais e a pobreza extrema no país.

O objetivo do presente trabalho é discutir e analisar as principais práticas de responsabilidade social voltadas para os colaboradores no contexto das empresas rurais, com especial atenção aos aspectos relacionados ao desenvolvimento humano, saúde, segurança, igualdade de oportunidades e à criação de um ambiente de trabalho saudável e seguro no agronegócio, pois hoje em dia muitas fazendas de citros ou que ainda utilizam a colheita de maneira manual necessitam de orientação e fiscalização.

2. MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa é de natureza qualitativa, pois busca analisar de forma interpretativa as principais práticas de responsabilidade social voltadas aos colaboradores no contexto das empresas rurais, com foco no desenvolvimento humano, saúde, segurança, igualdade de oportunidades e na criação de um ambiente de trabalho digno e seguro. Considerando que muitas fazendas brasileiras, especialmente no setor citrícola, ainda utilizam mão de obra manual e carecem de fiscalização adequada, é essencial compreender como a gestão responsável pode impactar o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores.

A abordagem qualitativa é adequada para este estudo, uma vez que permite compreender os fenômenos sociais e organizacionais de maneira aprofundada, dentro de suas complexidades (Minayo, 2022). O estudo também se classifica como exploratório, pois trata de um tema atual e ainda pouco discutido de forma sistemática no meio acadêmico e empresarial: a aplicação da responsabilidade social como instrumento estratégico de gestão no ambiente rural. De acordo com Gil (2023), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando o tema mais claro e acessível para investigações futuras.

Adicionalmente, o caráter descritivo da pesquisa se manifesta na sistematização das práticas adotadas por empresas rurais em conformidade com a norma ISO 26000 e os requisitos da NR-31. Um exemplo prático abordado é a análise de uma propriedade rural

produtora de citros, na qual se verificou as condições de trabalho e o grau de conformidade com os princípios éticos e sociais esperados. A investigação identificou falhas estruturais e indicou caminhos para a melhoria do ambiente de trabalho, com base em boas práticas recomendadas por referências como a Federação das Cooperativas Agropecuárias do Estado de Santa Catarina (FECOAGRO, 2025), que investe continuamente na saúde, segurança e qualidade de vida de seus colaboradores.

O levantamento bibliográfico foi adotado como procedimento técnico principal, permitindo o embasamento teórico a partir de livros, artigos científicos, relatórios institucionais, normativas e notícias atuais. Esse método é adequado para a análise crítica de fenômenos sociais a partir de fontes consolidadas e atualizadas (Lakatos e Marconi, 2020).

Assim, esta pesquisa se propõe a contribuir para a compreensão da responsabilidade social no ambiente rural como uma estratégia essencial para a sustentabilidade organizacional, destacando que práticas voltadas à valorização do capital humano não apenas promovem justiça e dignidade, mas também geram ganhos econômicos e fortalecem a imagem institucional frente a consumidores, investidores e a sociedade em geral.

2.1 CONCEITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade social é entendida como o compromisso das empresas de atuar de forma ética e transparente, considerando o impacto de suas ações nas pessoas, no meio ambiente e na sociedade. No setor empresarial, essa abordagem implica não apenas no cumprimento de obrigações legais, mas na adoção de práticas que promovam o desenvolvimento sustentável e melhorem a qualidade de vida de seus colaboradores, consumidores e das comunidades onde operam, porém estes conceitos vieram evoluindo conforme o passar dos tempos e sobe novas eras, a seguir foi analisado três conceitos de autores ao decorrer da época de 1970 em comparação aos dias atuais.

Um dos autores que aborda a responsabilidade social é Milton Friedman (*New York Times*, 1970), que, em seu famoso artigo "*The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*" (A Responsabilidade Social dos Negócios é Aumentar seus Lucros), argumenta que a principal responsabilidade das empresas é maximizar o lucro para seus acionistas, desde que operem dentro das regras do jogo. Para Friedman, a responsabilidade social deve ser vista sob a ótica da eficiência econômica.

Por outro lado, Peter Drucker (*Harper e Row*, 1973), um dos mais influentes pensadores em administração, apresenta uma visão mais ampla. Em suas obras, Drucker enfatiza que as empresas têm uma responsabilidade social que vai além do lucro, incluindo a necessidade de atender às expectativas da sociedade e contribuir para o bem comum. Ele acredita que as organizações devem ser agentes de mudança e que o sucesso a longo prazo está ligado à sua capacidade de servir à sociedade.

Já nos tempos atuais a autora Mariana Silva, em seu artigo "A Nova Era da Responsabilidade Social: Práticas Sustentáveis e Inclusivas" (Silva, 2023), coloca a responsabilidade social como a obrigação das empresas de agir em benefício da sociedade, promovendo práticas que não apenas visem o lucro, mas também o bem-estar social e ambiental. Ela descreve e deixa claro a importância da transparência e do engajamento com as comunidades locais como pilares fundamentais para uma atuação responsável.

Esses três autores oferecem perspectivas diferentes sobre a responsabilidade social, refletindo a complexidade e a evolução desse conceito no mundo dos negócios e nos dias atuais, sempre colocando e não deixando de fora que o lucro sim é importante, pois é com ele que as empresas e propriedades se mantêm ativas no mercado e trazendo comida e acesso de variedades à nossa mesa, embora ainda colocando de forma clara a necessidade de mudanças conforme o crescimento da civilização e de suas necessidades.

2.2 CONCEITOS DE ÉTICA

De acordo com Cortella (2009, p.102), a ética é o que define o limite da nossa interação. [...] é aquela visão de olharmos para nossos princípios e valores para coexistirmos em conjunto [...] é o objetivo conjunto de suas crenças e valores que direcionam ações.

No contexto empresarial, a ética é fundamental para a construção de relações de confiança, transparência e responsabilidade entre as organizações e seus diversos públicos. Ela orienta as ações e decisões empresariais de forma a respeitar valores morais e sociais, e trazer a necessidade de mudança. Atualmente a internet nos traz vídeos sobre trabalhos escravos em propriedades rurais e na maior parte em indústrias de confecção. Nesse sentido, Chiavenato (2003) destaca que “a ética nas organizações é um conjunto de princípios e valores que orientam o comportamento das pessoas dentro da empresa, visando o bem comum e o respeito mútuo”. Assim, adotar práticas éticas no ambiente corporativo não apenas fortalece a imagem da empresa, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais justo e colaborativo.

2.3 RESPONSABILIDADE SOCIAL NO AGRONEGOCIO

A inclusão da ESG (*Environmental, Social and Governance*), Ambiental, Social e Governança, tornou-se um fator de importância crescente em diversos setores econômicos ao redor do mundo. Contudo, é no setor agroindustrial que a implementação desses critérios adquire um significado ainda maior.

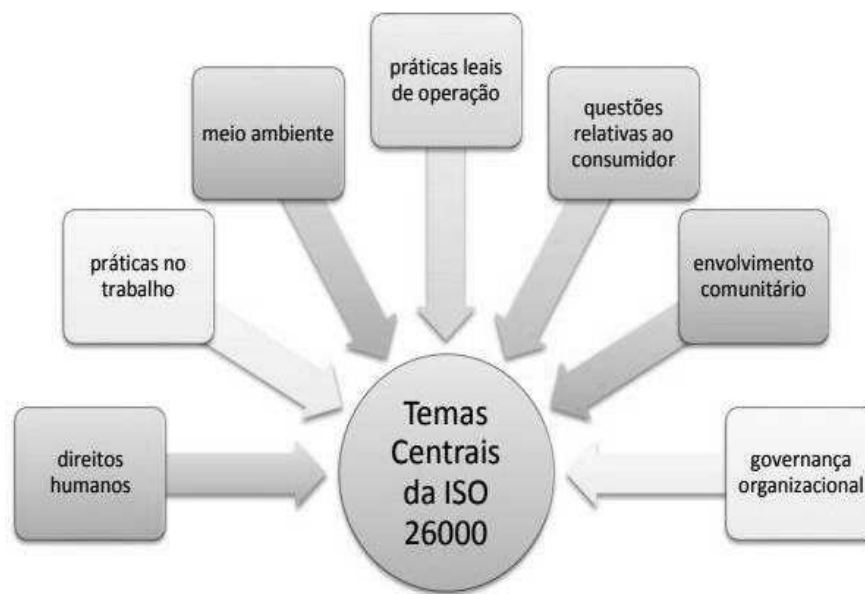
Embora a agricultura seja um dos principais responsáveis pelos desafios ambientais, também é vital para assegurar a segurança alimentar mundial e manter milhões de postos de trabalho ao redor do globo. Conforme consumidores, investidores e autoridades reguladoras exigem uma maior responsabilidade social e ambiental das empresas, o setor agroindustrial precisa se ajustar e progredir. Práticas de agricultura sustentável, consideração aos direitos dos trabalhadores do campo e gestão transparente são essenciais não só para a continuidade das empresas agrícolas, mas também para o seu sucesso a longo prazo (Neto, 2023).

E nesse parâmetro que se enquadra a *Internacional Organization for Standardization* (ISO) 26000 que traz as diretrizes sobre Responsabilidade Social das organizações. De acordo com a ISO 26000, a responsabilidade social reflete o desejo e a intenção das organizações de integrar considerações socioambientais em seus processos de tomada de decisão, além de se responsabilizar pelos impactos que essas decisões e atividades podem ter na sociedade e no meio ambiente. Isso envolve um comportamento ético e transparente, que promove o desenvolvimento sustentável, respeita as legislações vigentes e está alinhado com as normas internacionais de conduta. Além disso, é fundamental que a responsabilidade social esteja incorporada em toda a organização, sendo praticada nas relações interpessoais e considerando os interesses de todas as partes envolvidas (IMETRO, 2010).

2.4 NORMAS ORIENTATIVAS

A ISO 26000 é uma norma internacional que orienta organizações quanto à adoção de práticas de responsabilidade social alinhadas aos princípios do desenvolvimento sustentável. Embora não seja certificável, ela oferece diretrizes valiosas para que empresas incorporem valores éticos e socialmente responsáveis em suas operações diárias. Siteware (2024), a norma está fundamentada em sete princípios essenciais: prestação de contas, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, legalidade, conformidade com normas internacionais de conduta e respeito aos direitos humanos, conforme apresentado na figura 1.

Figura 1. Temas Centrais da ISO 26000



Fonte: Biazini Filho, 2014.

Esses princípios promovem uma gestão organizacional mais ética e sustentável, fortalecendo o relacionamento com *stakeholders* (Partes interessadas) e contribuindo para a imagem positiva da instituição. Além disso, a ISO 26000 está em consonância com importantes documentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), garantindo uma abordagem global e padronizada para a responsabilidade social (PGBR, 2023).

A norma também estrutura suas diretrizes em torno de sete temas centrais: governança organizacional, direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, questões relativas ao consumidor e envolvimento e desenvolvimento comunitário. Cada um desses temas oferece uma base para que as empresas avaliem e aperfeiçoem continuamente suas ações em prol da sustentabilidade e da justiça social. Segundo Qualyteam (2023), a implementação da ISO 26000 permite que as organizações desenvolvam políticas mais responsáveis, minimizem impactos negativos e aumentem sua competitividade no mercado. Além disso, ela incentiva a inovação e a criação de valor compartilhado, promovendo um ambiente corporativo mais justo, inclusivo e transparente. Em suma, a ISO 26000 se apresenta como uma ferramenta estratégica para a integração da responsabilidade social nas decisões empresariais, contribuindo para um desenvolvimento mais equilibrado entre objetivos econômicos, sociais e ambientais.

A responsabilidade social empresarial, segundo o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), compreende um conjunto de práticas voltadas para o desenvolvimento sustentável e o bem-estar social, alinhando-se às diretrizes da ISO 26000 e à norma ABNT NBR 16001 (INMETRO, 2021). Tais práticas devem integrar o sistema de gestão das organizações, priorizando a ética, a transparência e a equidade nos relacionamentos com todas as partes interessadas, incluindo colaboradores, consumidores, fornecedores, governo e comunidades locais.

Empresas como o Google representam modelos avançados de responsabilidade social, priorizando a saúde integral de seus colaboradores. A empresa oferece infraestrutura voltada ao bem-estar físico e mental, incluindo academias, alimentação saudável, ambientes colaborativos e programas de saúde emocional e financeira. De forma semelhante, o restaurante Kin, nos Estados Unidos, atua sob um modelo cooperativo, oferecendo benefícios como seguro de saúde e férias remuneradas, promovendo um ambiente colaborativo e

sustentável. Os resultados positivos dessas práticas incluem alta retenção de talentos, satisfação dos clientes e reconhecimento institucional, como o Prêmio James Beard. Tais experiências comprovam que o investimento no bem-estar dos funcionários fortalece a sustentabilidade e o sucesso organizacional a longo prazo.

De acordo com informações oficiais, a legislação inicial do Brasil foi estabelecida em 1934, sob a presidência de Getúlio Vargas. Desde então, os trabalhadores começaram a ter garantidos seus direitos fundamentais, incluindo o salário-mínimo, uma carga horária de 8 horas diárias, férias e a liberdade de se organizar em sindicatos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi aprovada em 1943, reuniu esses direitos básicos em um único texto, que continua em vigor até hoje.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os direitos dos empregados diferem conforme a nação e as normas trabalhistas específicas de cada lugar, mas costumam englobar aspectos como o salário-mínimo, jornadas de trabalho estabelecidas, vantagens como férias pagas e licenças por doença, segurança no ambiente de trabalho, e proteção contra discriminação e assédio, entre outros. É fundamental que os empregadores honrem e assegurem esses direitos a fim de promover um ambiente laboral justo e igualitário (FUNDACENTRO,2024).

As imagens obtidas durante a inspeção mensal evidenciam o estado precário dos alojamentos destinados aos trabalhadores rurais em uma propriedade agrícola, situação que infelizmente reflete a realidade de diversas regiões do Brasil. Observa-se o uso de camas improvisadas com pedaços de madeira e colchões em más condições, muitas vezes diretamente no chão ou apoiados de forma instável. A mobília é escassa ou inadequada, e há ausência de itens básicos como armários individuais e ventilação eficiente. Roupas e objetos pessoais ficam expostos por falta de estrutura apropriada para sua guarda, comprometendo não apenas o conforto, mas também a organização e higiene dos espaços conforme mostrado nas imagens 1 e 2.

Imagem 1: Área de armários pessoais



Fonte: Fotos tiradas pelos autores na visita a propriedade, (2024).

Imagem 2: Quartos dos alojamentos, na propriedade rural



Fonte: Fotos tiradas pelos autores na visita a propriedade, (2024).

Essa realidade caracteriza o descumprimento de diversos itens exigidos pela NR 31.24 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura) última atualização ocorreu em 21 de março de 2024, por meio da Portaria MTE nº 342, que introduziu alterações significativas, incluindo a regulamentação do direito de recusa do trabalhador em situações de risco iminente à sua saúde ou segurança, ela também estabelece critérios mínimos para os alojamentos em áreas rurais. Entre os principais requisitos, destaca-se a obrigatoriedade de camas individuais com colchões certificados pelo INMETRO, espaço mínimo por trabalhador, armários para objetos pessoais e condições estruturais que assegurem a higiene, segurança e bem-estar dos colaboradores. A negligência na oferta de tais condições compromete diretamente a dignidade humana e representa um entrave ao desenvolvimento de uma cultura de responsabilidade social no meio rural.

Além dos alojamentos, outro ponto crítico levantado pela inspeção técnica refere-se aos locais destinados ao abastecimento de máquinas e ao armazenamento de embalagens vazias de defensivos agrícolas conforme apontado na imagem 3 abaixo. Frequentemente, esses locais se encontram desorganizados, sem sinalização, com risco de contaminação do solo e sem qualquer medida de contenção para derramamentos.

Imagem 3: local de abastecimento dos automatizadores e guarda das embalagens vazias.



Fonte: Fotos tiradas pelos autores na visita a propriedade, (2024).

De acordo com a NR 31.8 (Ergonomia) e a NR 31.12 (Segurança no Trabalho em Máquinas, Equipamentos e Implementos), é fundamental que tais áreas sejam devidamente isoladas, sinalizadas e mantidas limpas, com estrutura adequada para evitar impactos ambientais e proteger a saúde dos trabalhadores.

A responsabilidade social das propriedades agrícolas deve ir além do cumprimento legal. Oferecer condições mínimas de moradia, higiene e segurança não é apenas uma exigência normativa, mas um compromisso ético com o ser humano que exerce sua atividade laboral no campo. Investir na qualidade de vida dos trabalhadores rurais é uma forma concreta de valorizar o trabalho, reduzir riscos de acidentes, aumentar a produtividade e fortalecer a imagem social da propriedade. A construção de um ambiente rural mais justo e digno passa, necessariamente, pela adoção de práticas responsáveis e pela fiscalização contínua do cumprimento das normas estabelecidas.

A NR-31.8 aborda a aplicação de princípios ergonômicos no ambiente de trabalho rural, com o objetivo de adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Entre as práticas recomendadas, estão a organização do trabalho, a oferta de ferramentas adequadas e a implementação de pausas para descanso, visando melhorar o conforto e a segurança durante as atividades laborais (SENAR, 2024).

Por sua vez, a NR-31.12 trata da segurança no trabalho com máquinas, equipamentos e implementos agrícolas. Ela define requisitos essenciais para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, tanto os que operam diretamente os equipamentos quanto os que interagem indiretamente com eles. A norma enfatiza a instalação de dispositivos de segurança, a realização de manutenções periódicas e a capacitação contínua dos trabalhadores para prevenir acidentes (AREASEG, 2024).

A responsabilidade social das propriedades agrícolas deve ir além do cumprimento legal. Oferecer condições mínimas de moradia, higiene e segurança não é apenas uma exigência normativa, mas um compromisso ético com o ser humano que exerce sua atividade laboral no campo. Investir na qualidade de vida dos trabalhadores rurais é uma forma concreta de valorizar o trabalho, reduzir riscos de acidentes, aumentar a produtividade e fortalecer a imagem social da propriedade. A construção de um ambiente rural mais justo e digno passa, necessariamente, pela adoção de práticas responsáveis e pela fiscalização contínua do cumprimento das normas estabelecidas.

3.1 APOIO À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS COLABORADORES

O Tema saúde mental é muito utilizado em palestras corporativas, a saúde mental no ambiente de trabalho refere-se ao bem estar psicológico dos colaboradores, sendo fortemente influenciada pelas condições e pelo ambiente laboral. Campo de conhecimento que abrange a prevenção de transtornos mentais, o gerenciamento do estresse relacionado ao trabalho e a construção de uma cultura organizacional que valoriza e apoia a saúde mental de todos.

A saúde mental positiva é essencial para garantir tanto a produtividade quanto a satisfação no trabalho, permitindo que os colaboradores alcancem todo o seu potencial, enfrentem os desafios profissionais com resiliência e contribuam efetivamente para os objetivos da equipe e da organização (SPC BRASIL, 2024). O investimento em ações voltadas para a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem como objetivo promover o bem-estar, o engajamento e o desempenho sustentável dos colaboradores dentro da organização. Entretanto, é alarmante que o estresse profissional e o *burnout* persistam como questões globais, afetando diretamente a saúde dos indivíduos e a qualidade dos serviços e produtos disponibilizados à população (Demo; Paschoal, 2023).

De acordo com (Demo; Paschoal, 2023) e possível que a organização adote dez práticas que tornaram a integração do QVT mais eficaz sendo elas reconhecer sua cultura organizacional, fazer um diagnóstico do ambiente laboral, estabelecer os fundamentos

normativos e os princípios que compõem o QVT, definir indicadores de avaliação, identificar os motivos que levam ao bem-estar/ mal-estar, estabelecer boas práticas de manejo de estresse, organizar uma equipe multiprofissional para cuidar da qualidade de vida no trabalho, enfatizar a gestão participativa e fortalecer sua rede.

3.2 CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O aperfeiçoamento profissional, também chamado de desenvolvimento contínuo, consiste em um processo permanente de aquisição de novas capacidades, conhecimentos e atitudes que capacitam os colaboradores a exercerem suas funções com mais eficiência dentro das organizações. Essa evolução contempla tanto habilidades técnicas quanto comportamentais e é indispensável para suprir as exigências do mercado atual e os objetivos estratégicos das empresas (PROFPLAY, 2023).

Dentro desse cenário, o treinamento vocacional se destaca como uma etapa fundamental desse processo, sendo uma trajetória constante de qualificação voltada ao fortalecimento de competências específicas. Ele busca alinhar o perfil dos trabalhadores às expectativas do ambiente profissional, promovendo não só o domínio técnico, mas também posturas e comportamentos que impulsionam o desempenho e o desenvolvimento pessoal (BUSINESS RESEARCH INSIGHTS, 2023).

O clima emocional dentro das corporações influencia diretamente os resultados obtidos pelas equipes. Colaboradores que se sentem desmotivados ou emocionalmente sobrecarregados podem ter sua produtividade, capacidade de inovação e eficiência na resolução de problemas comprometidas (RH PRA VOCÊ, 2023). Por essa razão, mesmo diante de estratégias bem estruturadas e ideias criativas, a ausência de programas eficazes de capacitação pode provocar estagnação dos times e gerar obstáculos significativos em diversas áreas do negócio (FLASH, 2023).

3.3 DESAFIOS E OPORTUNIDADES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO AGRONEGÓCIO

A adoção de práticas de responsabilidade social no agronegócio pode enfrentar desafios relacionados à resistência à mudança (Garcia, 2018), à falta de recursos (Martins, 2020) e à dificuldade de implementação em áreas remotas (Silva, 2021). No entanto, essas práticas trazem oportunidades de fortalecimento da marca (Kotler e Keller, 2016), fidelização de colaboradores (Malhotra, 2019) e a criação de um ambiente mais sustentável e ético (Porter e Kramer, 2011).

Com base na percepção e estudos dos autores acima focando nas informações de funcionários e colaboradores, pode-se dizer que a implementação de práticas de responsabilidade social no setor do agronegócio frequentemente encontra obstáculos ligados à relutância em adotar mudanças, como mencionado por Garcia (2018).

Essa resistência pode estar enraizada em diversos fatores, como o medo de custos iniciais elevados, a falta de conhecimento sobre os benefícios a longo prazo ou até mesmo o apego a métodos tradicionais. No entanto, superar esses desafios é essencial para alinhar o agronegócio às demandas da sociedade atual, que valoriza não apenas a eficiência econômica, mas também o impacto ambiental e social das atividades produtivas. Adotar tais práticas pode, além disso, promover vantagem competitiva e fortalecer a imagem corporativa do setor.

Martins (2020) aponta que a ausência de recursos representa um obstáculo significativo em muitas situações, especialmente na implementação de projetos ou iniciativas.

Essa limitação pode dificultar a inovação e o avanço, seja no setor público, privado ou no âmbito social. Muitas vezes, a falta de recursos não se restringe ao aspecto financeiro, mas

também engloba insuficiência de pessoal capacitado, acesso a tecnologias adequadas ou apoio estrutural. Superar esse desafio demanda criatividade, planejamento estratégico e parcerias que viabilizem o uso mais eficiente dos recursos disponíveis. Silva (2021) destaca que implementar iniciativas em regiões distantes enfrenta desafios substanciais devido às características específicas dessas áreas.

A dificuldade pode se manifestar em vários aspectos, como a infraestrutura limitada, o acesso restrito a recursos e serviços ou até mesmo a distância de centros urbanos. Isso exige soluções criativas e adaptações às condições locais. No entanto, superar esses obstáculos pode gerar impactos positivos duradouros, tanto para as comunidades remotas quanto para os envolvidos no projeto, fortalecendo vínculos e promovendo o desenvolvimento sustentável.

Algumas estratégias que podem ser eficazes incluem:

Parcerias locais: Trabalhar em conjunto com líderes comunitários e organizações locais pode facilitar a implementação de soluções adaptadas às necessidades específicas da região.

Uso de tecnologias apropriadas: Ferramentas como energia solar, acesso via satélites e tecnologias móveis ajudam a superar desafios de infraestrutura.

Capacitação local: Ensinar e empoderar moradores para se tornarem agentes do próprio progresso pode aumentar a sustentabilidade das iniciativas.

Abordagens modulares ou escaláveis: Iniciar com projetos piloto menores e expandir gradualmente permite ajustar soluções às condições locais.

Alguns exemplos de iniciativas bem-sucedidas em áreas remotas:

Redes Comunitárias: No México, o projeto *Telecomunicações Indígenas Comunitárias* permitiu que comunidades indígenas criassem suas próprias redes móveis, oferecendo comunicação e internet em regiões onde grandes operadoras não chegam. No Brasil, a *Rede Conexão Comunidade* levou internet gratuita para moradores de favelas no Rio de Janeiro, promovendo inclusão digital.

Educação em Áreas Rurais: Programas que utilizam tecnologia para levar educação a áreas remotas, como o uso de tablets e aplicativos educacionais, têm transformado o acesso ao aprendizado em comunidades isoladas.

Saúde Móvel: Iniciativas como clínicas móveis ou telemedicina têm levado atendimento médico a regiões de difícil acesso, permitindo diagnósticos e tratamentos mais rápidos.

Com base em (Malhotra, 2019) aborda que a fidelização de colaboradores é fundamental para a estabilidade e o sucesso de uma organização, destacando estratégias que fomentam o comprometimento e a lealdade dos funcionários. Investir em iniciativas como reconhecimento pelo desempenho, planos de desenvolvimento de carreira e um ambiente de trabalho positivo pode trazer inúmeros benefícios. Colaboradores que se sentem valorizados tendem a permanecer mais tempo na empresa, contribuindo com maior produtividade e um senso de pertencimento. No entanto, é importante lembrar que cada indivíduo tem motivações únicas, o que exige abordagens personalizadas.

Nos dias atuais, uma das estratégias mais eficazes de fidelização de colaboradores é focar no bem-estar integral e na flexibilidade no ambiente de trabalho. Isso inclui promover equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferecer opções como trabalho híbrido ou remoto e implementar programas que priorizem a saúde mental e emocional dos funcionários. Além

disso, criar uma cultura de reconhecimento, onde esforços e conquistas sejam valorizados, continua sendo crucial. A transparência nas relações, oportunidades claras de crescimento e uma abordagem personalizada às necessidades de cada colaborador também se destacam como práticas essenciais. Essas estratégias refletem as mudanças no perfil das novas gerações no mercado de trabalho, que buscam não apenas estabilidade financeira, mas também propósito e qualidade de vida.

Comparando os desafios e benefícios, fica claro que as dificuldades estão muitas vezes relacionadas a fatores estruturais e culturais, como a relutância a mudanças e a falta de recursos. Contudo, os ganhos potenciais, como maior engajamento dos colaboradores e competitividade sustentável, compensam os esforços. Estratégias como a capacitação local, uso de tecnologias adequadas e promoção do bem-estar dos funcionários, conforme destacado por Malhotra (2019), são fundamentais para vencer barreiras e fidelizar talentos.

Embora a implementação de práticas de responsabilidade social exija planejamento cuidadoso e adaptação, elas são essenciais para atender às demandas atuais do mercado, promovendo desenvolvimento ético, sustentável e competitivo. Isso reforça a ideia de que investir nos colaboradores e no impacto positivo gera retornos significativos para o agronegócio.

De acordo com (Demo; Paschoal, 2023) é possível que a organização adote dez práticas que tornaram a integração do QVT mais eficaz sendo elas reconhecer sua cultura organizacional, fazer um diagnóstico do ambiente laboral, estabelecer os fundamentos normativos e os princípios que compõem o QVT, definir indicadores de avaliação, identificar os motivos que levam ao bem-estar/ mal-estar, estabelecer boas práticas de manejo de estresse, organizar uma equipe multiprofissional para cuidar da qualidade de vida no trabalho, enfatizar a gestão participativa e fortalecer sua rede.

4. CONCLUSÃO

A análise das condições de alojamento e infraestrutura nas propriedades rurais brasileiras revela um panorama crítico, caracterizado pela precariedade estrutural, ausência de saneamento básico, insuficiência de mobiliário adequado e exposição a riscos ocupacionais, como instalações elétricas irregulares. Essas situações configuram violações aos princípios da dignidade humana e do bem-estar social, além de contrariarem dispositivos legais previstos na NR-31, que estabelece critérios mínimos para assegurar saúde, segurança e conforto aos trabalhadores do campo.

Diante desse cenário, evidencia-se a importância da adoção de práticas de responsabilidade social empresarial como instrumento de transformação. Propriedades rurais, assim como empreendimentos urbanos, estão inseridas em um contexto que demanda ações socialmente responsáveis, sustentáveis e alinhadas a princípios éticos. A responsabilidade social, conforme orienta a ISO 26000, transcende a simples conformidade legal, assumindo caráter voluntário e estratégico para o fortalecimento institucional e a valorização do capital humano.

Investir na criação de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e dignos deve ser entendido como uma medida estratégica, e não apenas como um ônus operacional. A valorização dos colaboradores, por meio de estruturas adequadas, acesso à saúde, bem-estar e reconhecimento profissional, contribui significativamente para o aumento da produtividade, redução da rotatividade e fortalecimento da imagem organizacional, especialmente diante das exigências contemporâneas associadas aos critérios ESG (ambiental, social e governança).

Apesar dos desafios enfrentados pelo setor como limitações logísticas, barreiras culturais e restrições orçamentárias, é possível avançar mediante estratégias adaptadas à

realidade local, incluindo parcerias regionais, adoção de tecnologias apropriadas, capacitação contínua e implementação gradual de projetos sociais. Iniciativas exitosas, nacionais e internacionais, demonstram que o investimento no bem-estar dos trabalhadores resulta em ganhos significativos em engajamento, retenção de talentos e competitividade.

Conclui-se, portanto, que a responsabilidade social no agronegócio representa não apenas uma exigência legal, mas também uma oportunidade concreta de inovação e crescimento sustentável. O futuro do setor depende da capacidade de integrar respeito aos direitos humanos, proteção ambiental e excelência na gestão operacional, promovendo um modelo mais humano, ético e eficiente.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AREASEG. NR-31.12 - SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS E IMPLEMENTOS. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.AREASEG.COM.BR](https://www.areaseg.com.br). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

MODESTO, MARCELO. BENEFÍCIOS GERAIS PARA O PRODUTOR RURAL E AGRICULTOR FAMILIAR. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://SEBRAE.COM.BR/SITES/PORTALSEBRAE/UPS/AP/ARTIGOS/BENEFICIOS-DA-LEI-GERAL-PARA-O-PRODUTOR-RURAL-E-AGRICULTORFAMILIAR-F141285D4994F510VGNVCM1000004C00210ARCRD](https://sebrae.com.br/sites/portalsebrae/ufs/ap/artigos/beneficios-da-lei-geral-para-o-produtor-rural-e-agricultor-familiar-f141285d4994f510vgnvcm1000004c00210arcrd). ACESSO EM: 4 NOV. 2024.

BLAZINI FILHO, A. RESPONSABILIDADE SOCIAL: FUNDAMENTOS E GESTÃO. SÃO PAULO: ATLAS, 2014.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. CARTILHA DO PRODUTOR RURAL. PORTO ALEGRE: TRT4, 2024. EDIÇÃO Nº 4.

BUSINESS RESEARCH INSIGHTS. RELATÓRIO DE MERCADO DE TREINAMENTO VOCACIONAL. 2023. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.BUSINESSRESEARCHINSIGHTS.COM/PT/MARKET-REPORTS/VOCATIONAL-TRAINING-MARKET-118069](https://www.businessresearchinsights.com/pt/market-reports/vocational-training-market-118069). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

CHIAVENATO, IDALBERTO. INTRODUÇÃO À TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO: UMA VISÃO ABRANGENTE DA MODERNA ADMINISTRAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES. 6. ED. RIO DE JANEIRO: ELSEVIER, 2003.

CORTELLA, MARIO SERGIO. QUAL É A TUA OBRA? INQUIETAÇÕES PROPOSITIVAS SOBRE GESTÃO, LIDERANÇA E ÉTICA. PETRÓPOLIS: VOZES, 2009.

DEMO, GISELA; PASCHOAL, TATIANE. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DICAS PARA PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS EFETIVAS. 2023. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/SERV](https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/laboragov/curadoria-tematica/qualidade-de-vida-no-trabalho-qvt) IDOR/PT-BR/ASSUNTOS/LABORAGOV/CURADORIA-TEMATICA/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO-QVT. ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

DIREITOS DOS TRABALHADORES SÃO FUNDAMENTAIS PARA GARANTIR UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL. 2024. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/FUNDACENTRO/PT-BR/COMUNICACAO/NOTICIAS/NOTICIAS/2024/MAIO/DIREITOS-DOS-TRABALHADORES-SAO-FUNDAMENTAIS-PARA-GARANTIR-UM-AMBIENTE-LABORAL-SAUDAVEL](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/maio/direitos-dos-trabalhadores-sao-fundamentais-para-garantir-um-ambiente-laboral-saudavel). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

DRUCKER, PETER F. MANAGEMENT: TASKS, RESPONSIBILITIES, PRACTICES. NEW YORK: HARPER & ROW, 1973.

FUNDACENTRO. DIREITOS DOS TRABALHADORES SÃO FUNDAMENTAIS PARA GARANTIR UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/FUNDACENTRO/PT-BR/COMUNICACAO/NOTICIAS/NOTICIAS/2024/MAIO/DIREITOS-DOS-TRABALHADORES-SAO-FUNDAMENTAIS-PARA-GARANTIR-UM-AMBIENTE-LABORAL-SAUDAVEL](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2024/maio/direitos-dos-trabalhadores-sao-fundamentais-para-garantir-um-ambiente-laboral-saudavel). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

FUNDACENTRO. PORTAL GOV.BR. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/FUNDACENTRO/PT-BR](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

FUNDACENTRO. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO, GESTÃO E SAÚDE DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/FUNDACENTRO/PT-BR/CENTRAIS-DE-CONTEUDO/PESQUISA-INTERVENCAO/ORGANIZACAO-DO-TRABALHO-GESTAO-E-SAUDE-DOS-TRABALHADORES-E-TRABALHADORAS](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/centrais-de-conteudo/pesquisa-intervencao/organizacao-do-trabalho-gestao-e-saude-dos-trabalhadores-e-trabalhadoras). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

FUNDACENTRO. SOB HERANÇA DE RETROCESSOS, BRASIL ENFRENTA "EPIDEMIA DE ADOECIMENTO MENTAL" NO TRABALHO, APONTA FUNDACENTRO. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.BRASILDEFATO.COM.BR/2025/04/28/SOB-HERANCA-DE-RETROCESSOS-BRASIL-ENFRENTA-EPIDEMIA-DE-ADOECIMENTO-MENTAL-NO-TRABALHO-APONTA-FUNDACENTRO/](https://www.brasildefato.com.br/2025/04/28/sob-heranca-de-retrocessos-brasil-enfrenta-epidemia-de-adoecimento-mental-no-trabalho-aponta-fundacentro/). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

FLASH. BAIXA PRODUTIVIDADE: O QUE CAUSA E COMO EVITAR. 2023. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://FLASHAPP.COM.BR/BLOG/TREINAMENTO-E-DESENVOLVIMENTO/BAIXA-PRODUTIVIDADE-CAUSAS](https://flashapp.com.br/blog/treinamento-e-desenvolvimento/baixa-produtividade-causas). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

FLEURY, SONIA; GRUPO DE PESQUISA “FUTUROS DA PROTEÇÃO SOCIAL” DO CENTRO DE ESTUDOS ESTRATÉGICOS DA FIOCRUZ. A IRRESPONSABILIDADE DO PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. ABRASCO, 15 MAIO 2021. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://ABRASCO.ORG.BR/A-IRRESPONSABILIDADE-DO-PROGRAMA-DE-RESPONSABILIDADE-SOCIAL](https://abrasco.org.br/a-irresponsabilidade-do-programa-de-responsabilidade-social). ACESSO EM: 22 ABR. 2025.

FRIEDMAN, MILTON. THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS IS TO INCREASE ITS PROFITS. *THE NEW YORK TIMES MAGAZINE*, 13 SET. 1970.

GARCIA, A. DESAFIOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO AGRONEGÓCIO. *REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL*, V. 14, N. 2, P. 45–60, 2018.

KOTLER, PHILIP; KELLER, KEVIN LANE. MARKETING MANAGEMENT. NEW YORK: PEARSON, 2016.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. FUNDAMENTOS DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. 9. ED. SÃO PAULO: ATLAS, 2020. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://DOCENTE.IFRN.EDU.BR/OLIVIANETA/DISCIP LINAS/COPY_OF_HISTORIA-I/HISTORIA-II/CHINA-E-INDIA/VIEW](https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view)

MALHOTRA, N. ESTRATÉGIAS DE FIDELIZAÇÃO DE COLABORADORES EM TEMPOS MODERNOS. *REVISTA GESTÃO E NEGÓCIOS*, SÃO PAULO, 2019.

MALHOTRA, NARESH K. MARKETING RESEARCH: AN APPLIED ORIENTATION. NEW YORK: PEARSON, 2019.

MARTINS, F. RECURSOS E SUSTENTABILIDADE NO AGRONEGÓCIO. *JOURNAL OF AGRIBUSINESS*, V. 36, N. 1, P. 22–35, 2020.

MELLO, MORELLE MAYKON MONTEIRO. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA EM UMA PROPRIEDADE DO AGRONEGÓCIO. 2022. 121 F. DISSERTAÇÃO (MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO) – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ, CASCAVEL, 2022.

MINAYO, M. C. S. PESQUISA SOCIAL: TEORIA, MÉTODO E CRIATIVIDADE. 36. ED. PETRÓPOLIS: VOZES, 2022. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WP.UFPEL.EDU.BR/FRANCISCOVARGAS/FILES/2012/11/PESQUISA-SOCIAL.PDF](https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

MINAYO, MARIA CECÍLIA DE SOUZA. O DESAFIO DO CONHECIMENTO: PESQUISA QUALITATIVA EM SAÚDE. 15. ED. SÃO PAULO: HUCITEC, 2022.

NETO, N. ESG NO AGRONEGÓCIO: O QUE É E QUAL A IMPORTÂNCIA. 2025. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.SIAGRI.COM.BR/ESG-NO-AGRONEGOCIO/](https://www.siaagri.com.br/esg-no-agronegocio/). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

PORTELLA, KAREN; ASCOM. TRABALHADORES RURAIS: SAIBA QUAIS SÃO AS CARACTERÍSTICAS E DIREITOS. 2024. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/INSS/PT-BR/NOTICIAS/TRABALHADORES-RURAIS-SAIBA-QUAIS-SAO-AS-CARACTERISTICAS-E-DIREITOS](https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/trabalhadores-rurais-saiba-quaais-sao-as-caracteristicas-e-direitos). ACESSO EM: 5 NOV. 2024.

PORTER, MICHAEL E.; KRAMER, MARK R. CREATING SHARED VALUE. *HARVARD BUSINESS REVIEW*, V. 89, N. 1-2, P. 62–77, 2011.

PROFPLAY. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: O QUE É E QUAL SUA IMPORTÂNCIA? 2023. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://PROFPLAY.COM.BR/CAPACITACAO-PROFISSIONAL-O-QUE-E-E-QUAL-SUA-IMPORTANCIA](https://profplay.com.br/capacitacao-profissional-o-que-e-e-qual-sua-importancia). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

DINIZ, GUSTAVO SAAD. PRODUTOR RURAL. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://ENCICLOPEDIAJURIDICA.PUCSP.BR/VERBETE/211/EDICAO-1/PRODUTOR-RURAL](https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/211/edicao-1/produtor-rural). ACESSO EM: 5 NOV. 2024.

INMETRO. RESPONSABILIDADE SOCIAL. DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.INMETRO.GOV.BR/QUALIDADE/RESPONSABILIDADE_SOCIAL/ISO26000.ASP](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/ISO26000.asp). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

RH PRA VOCÊ. SENTIMENTOS EMOCIONAIS DESTRUTIVOS NO TRABALHO: VOCÊ CONHECE OS IMPACTOS? 2023. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://RHPRAVOCE.COM.BR/COLAB/SENTIMENTOS-EMOCIONAIS-DESTRUTIVOS-NO-TRABALHO](https://rhpravoce.com.br/colab/sentimentos-emocionais-destrutivos-no-trabalho). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

ROHR, R. CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: IMPORTÂNCIA E POR QUE INVESTIR? 2025. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://MEREIO.COM/BLOG/CAPACITACAO-PROFISSIONAL/](https://mereio.com/blog/capacitacao-profissional/). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: ENTENDA A IMPORTÂNCIA DE UM AMBIENTE SAUDÁVEL. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.SPCBRASIL.ORG.BR/BLOG/SAUDE-MENTAL-NO-TRABALHO](https://www.spcbrasil.org.br/blog/saude-mental-no-trabalho). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

SENAR. NR-31.8 - ERGONOMIA. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.SENAR.ORG.BR](https://www.senar.org.br). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.

SILVA, MARIANA. A NOVA ERA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL: PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS E INCLUSIVAS. 2023.

SILVA, R. IMPLEMENTAÇÃO DE PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS EM REGIÕES REMOTAS. *ESTUDOS DE SUSTENTABILIDADE*, V. 10, N. 3, P. 78–90, 2021.

SOUZA, L. M.; PEREIRA, A. R. RESPONSABILIDADE SOCIAL E SUSTENTABILIDADE NO AGRONEGÓCIO. SÃO PAULO: EDITORA XYZ, 2020.

SITEWARE. ISO 26000: O QUE É, PRINCÍPIOS, TEMAS E DIRETRIZES DA NORMA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. 2024. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.SITEWARE.COM.BR](https://www.siteware.com.br). ACESSO EM: 22 MAR. 2025.

QUALYTEAM. RESPONSABILIDADE SOCIAL E ISO 26000. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://QUALYTEAM.COM/PB/BLOG/RESPONSABILIDADE-SOCIAL-ISO-26000](https://qualyteam.com/pb/blog/responsabilidade-social-iso-26000). ACESSO EM: 13 MAIO 2025.