

GESTÃO DE PESSOAS NO AGRONEGÓCIO: UMA VISÃO DOS COLABORADORES A RESPEITO DO SETOR

Nayara Carolaine Oliveira dos Santos¹

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo, avaliar as maiores dificuldades encontradas pelos profissionais do agronegócio em processos administrativos e sua visão a respeito do setor. O mesmo foi realizado através de uma pesquisa de campo e o tema embasado em pesquisas bibliográficas. Através desta pesquisa pode-se perceber que uma das preocupações que crescem ao longo dos anos nos setores do agronegócio, se refere às novas habilidades que os profissionais precisam aprender a lidar; uma delas são os processos administrativos e burocráticos do dia a dia.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de Pessoas no Agronegócio; Processos Administrativos e Burocráticos; Motivação.

ABSTRACT: This article aimed to assess the greatest difficulties encountered by agribusiness professionals in administrative processes and their view of the sector. The same was done through field research and the theme based on bibliographic research. Through this research it can be seen that one of the concerns that have grown over the years in the agribusiness sectors, refers to new skills that professionals need to learn to deal with; one of them is the day-to-day administrative and bureaucratic processes.

KEYWORDS: People Management in Agribusiness; Administrative and Bureaucratic Processes; Motivation.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade a gestão de pessoas no agronegócio tem sido uma etapa fundamental para o processo produtivo e tem total relação com o sucesso de qualquer iniciativa dentro da organização. De acordo com Chiavenato (2008, p. 9) “a gestão de pessoas é um conjunto integrado de atividades, que tem como objetivo agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas no sentido de proporcionar competências e competitividades na organização”. Desta forma é importante que as organizações se atentem nos diversos benefícios que a uma boa gestão oferece.

O presente estudo de pesquisa teve como objetivo geral avaliar e demonstrar por meio de pesquisa, como funciona a gestão de pessoas em organizações do ramo do agronegócio. Apesar deste aspecto ser de grande importância são poucos os estudos que se aprofundam na composição da força do agronegócio.

Neste sentido, o objetivo específico deste relatório está pautado em avaliar as maiores dificuldades encontradas pelos profissionais do agronegócio em processos administrativos e os impactos que isto gera no dia a dia da organização. O agronegócio tem sido bem explorado nos últimos anos e podemos dizer que o mercado de trabalho sofreu uma consensual queda que consiste em fatores como a própria modernização e a conseqüente demanda por mão de obra qualificada.

¹ Discente do curso de Administração do UNIPAM.

Justificou-se a escolha deste tema por analisar um dos principais desafios encontrados em profissionais do agronegócio. Pode-se identificar tendências das novas gerações reproduzirem rotinas de trabalho que sempre foram feitas sem analisar a necessidade de mudança. Neste estudo iremos perceber que as organizações necessitam não só de pessoas com talento, mas também com aptidões técnicas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A presente pesquisa busca esclarecer as principais dificuldades encontradas pelos profissionais do agronegócio no departamento de gestão de pessoas, fornecendo informações importantes para o embasamento do presente trabalho. Para domínio do tema são estudadas as principais referências na área de gestão de pessoas, motivação e liderança no agronegócio.

2.1 AGRONEGÓCIO E SUA EVOLUÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Para definirmos o que é o agronegócio e sua evolução ao longo dos tempos, observamos que seu conceito é muito mais antigo do que imaginamos. Segundo Davis e Goldberg (1957, p. 135) “o agronegócio é a soma das operações de produção e a distribuição de suprimentos agrícolas, das operações de produção da fazenda, do armazenamento, processamento e distribuição dos produtos ali cultivados e itens produzidos através deles”. Este conceito busca englobar os vínculos do setor agrícola, fazendo uma análise de dentro para fora. Do rural para o urbano, trazendo uma visão de interdependência entre os meios.

Levando o processo evolutivo ao cenário brasileiro, começamos a dar um significado ao século XVI, onde as ocupações eram apoiadas na adoção de terras por intermédio de sesmarias, monocultura de cana-de-açúcar e de um regime escravocrata que foi responsável pela expansão do latifúndio. Antes do desenvolvimento deste sistema, já havia se implantado no País a primeira atividade econômica de extração do pau-brasil. A extinção deste bem, nos trouxe o início das lavouras canavieiras, que durante este período serviu como apoio para a economia brasileira. (MDIC, 2007).

Após alguns anos de evolução, iniciamos ciclos agroindustriais, onde Batalha (2013, p. 10) define os mesmos em seis conjuntos: “agricultura, pecuária e pesca; indústrias agroalimentares; distribuição agrícola e alimentar; comércio internacional; consumidor; indústrias e serviços de apoio”. Desta forma podemos analisar que quando se fala em agronegócio não devemos associar apenas a produção in natura, mas também em segmentos produtivos abrangentes onde se tem uma produção intensiva sendo utilizado várias tecnologias e biotecnologias para o alcance dos altos níveis de produtividade. Para isso é necessário que alguém ou empresa forneça conhecimentos específicos para o fornecimento e execução de tais elementos.

Por fim, podemos dizer que o mercado de trabalho no agronegócio é de grande valor para a economia do País, sendo responsável por mais de 20% do PIB brasileiro. Podemos dizer também que seu lugar de destaque se deve ao grau de importância para as pessoas, trazendo benefícios para o País, sendo capaz de garantir o

sustento alimentar e sua manutenção, além disso o mesmo contribui para o aumento da exportação e da economia do país que o executa.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A importância das pessoas nas organizações só começou a ser discutida no Brasil em meados da década de 1960 com a criação da Associação Brasileira de Administração de Pessoal, onde este órgão se tornou uma das principais referências da gestão de pessoas no País. A relevância do gerenciamento dos recursos humanos se tornou primordial para uma alocação eficaz entre máquinas e pessoas nos processos produtivos. Esta iniciativa trouxe para as organizações uma nova visão de valorização ao treinamento e desenvolvimento, cargos e benefícios financeiros (GIL, 2019). Com o passar dos anos a área de gestão de pessoas foi evoluindo e encontrando novas formas de se relacionar com outros setores da organização de forma proeminente.

Na atualidade torna-se necessário observar que a gestão de pessoas tem um papel estratégico relevante, ultrapassando a tradicional função de suporte e compondo uma capacidade organizacional efetiva, uma vez que as pessoas fazem parte do capital intelectual de uma organização. Para Barbieri (2014, p. 23) “o capital intelectual é a soma de todos os conhecimentos acumulados por uma empresa, que dizem respeito a pessoas, metodologias, [...] e relacionamentos”. Sendo assim as pessoas se tornam as principais protagonistas no alcance de resultados, por serem produtoras de conhecimento e competências organizacionais.

Partindo para um contexto agroindustrial, uma das preocupações que crescem ao longo dos anos se refere às novas habilidades que os profissionais do agronegócio precisam aprender a lidar, uma delas é a tecnologia, a gestão de recursos e as práticas financeiras. Tais conhecimentos e habilidades resultam do conhecimento adquirido pelos trabalhadores em sua trajetória. Para Tibério (2012, p. 153) “o desenvolvimento profissional dos trabalhadores rurais não acompanhou as transformações e as defasagens entre a demanda dos cargos e o perfil dos empregados”. Sendo assim, devemos nos atentar na obrigatoriedade de profissionais qualificados para compor o quadro funcional de uma organização.

Por fim, as pessoas de uma organização são responsáveis pela utilização otimizada da tecnologia na condução dos processos e na transformação de insumos em produtos ou serviços que atendam às estratégias do negócio, tornando-se tornando uma das partes essenciais no alcance dos objetivos.

2.3 MOTIVAÇÃO HUMANA

Nas últimas décadas a psicologia trouxe aos gestores respostas para certos questionamentos sobre o trabalho humano e o que o motiva. Sabemos que manter colaboradores motivados e satisfeitos não é uma tarefa fácil, os mesmos têm crenças, culturas, valores e comportamentos diferentes que podem ser decorrentes de fatores culturais e socioeconômicos. O ser humano é motivado por forças internas, que são influenciadas por estímulos externos.

Podemos dizer que quando um trabalhador está motivado internamente o mesmo se torna cada dia mais produtivo para o externo (organização). A motivação no trabalho representa para uma pessoa, o desejo de se alcançar determinado objetivo, ou seja, representa onde o colaborador, descarrega sua energia física e intelectual, estabelecendo uma relação de troca, que proporciona ao colaborador desempenhar suas tarefas, no sentido de atingir suas metas individuais e manter-se motivado (BERGAMINI, 2007). Sendo assim, o processo responsável pelo estímulo no comportamento do ser humano está diretamente ligado ao atingimento de seus objetivos de forma satisfatória.

Os gestores devem estar cada dia mais preocupados com o quesito motivação do colaborador. A busca por manter um trabalhador satisfeito e exercendo suas funções de forma a trazer rendimento para a organização são processos que demandam tempo e colaboração. A procura pelo bem-estar do ser humano muitas vezes vai além da remuneração, existem fatores como as relações interpessoais, o ambiente de trabalho e sua relação com os demais colaboradores, são alguns dos estímulos que podem motivar os funcionários dentro de uma organização. O autor Maximiliano (2002, p. 275) nos diz que:

A palavra motivação é usada com diferentes significados. Pode-se falar em motivação para estudar, ganhar dinheiro, viajar e até mesmo para não fazer nada. A palavra motivação indica as causas ou motivos que produzem determinado comportamento, seja ele qual for. A motivação é a energia ou força que movimenta o comportamento e que tem três propriedades, a direção, intensidade e permanência.

A partir destes conceitos podemos observar que a produtividade organizacional é resultado do comportamento dos colaboradores e motivá-los é fundamental para atingir objetivos e metas de uma organização. Para Minicucci (2005, p. 215) “motivação é a força que impulsiona o indivíduo para um objetivo. Essas forças podem ser positivas ou negativas, sendo que as positivas iniciam e mantêm a motivação do comportamento e as negativas afastam a pessoa do objetivo”. Com este conceito é possível observar que a motivação constitui um importante campo do conhecimento e da explicação do comportamento humano.

Neste contexto as empresas fazem parte de um processo fundamental da motivação, sendo responsáveis pela interação dos colaboradores com o ambiente externo visando o crescimento de ambos, fazendo com que o ambiente seja favorável e mútuo. A motivação é a única capaz de fazer com que a organização se mantenha ativa em meio a competitividade, pois colaboradores motivados são suficientemente capazes de produzir mais e atingir os objetivos organizacionais.

2.4 LIDERANÇA NO AGRONEGÓCIO

A liderança tem papel primordial em qualquer tipo de organização. Em especial quando falamos do agronegócio e de sua constante expansão no País, se torna cada dia mais necessário que esse crescimento siga acontecendo de forma sustentável.

Podemos dizer que a cada dia se torna mais fundamental que tenhamos líderes capazes de enfrentar novos desafios. Algumas pessoas nascem com este perfil, mas alguns acabam adquirindo ao longo de suas experiências.

Liderar é indispensável em todas as funções de uma empresa, os administradores precisam conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas. Segundo Hunter (2004) liderança é a habilidade de influenciar pessoas a trabalharem de forma a alcançar certos objetivos como um bem comum. Desta forma podemos dizer que o líder deve estar focado em estratégias comuns aos integrantes de uma organização, a fim de alcançar suas metas de forma eficaz. Neste sentido, para que todos conheçam os objetivos organizacionais e que se tenha uma liderança eficiente, se torna necessário não desperdiçar os esforços dos colaboradores por não saber como melhor empregá-los e consequentemente não atingir as metas de forma desejada.

Líderes podem desempenhar diferentes estilos de liderança que incidem nas habilidades que ele tem com os seus liderados. Existem três estilos básicos de liderança, como a autocrática, democrática e liberal. Para Araújo (2006, p. 341) estes três estilos se definem da seguinte forma:

Autoritário ou autocrático: o líder tem um comportamento regido pela tradição, não costuma ouvir e atender as reivindicações de seus seguidores.

Democrático ou participativo: neste estilo, ao contrário do autocrático, o enfoque são as relações humanas e não a produção. Por conta disso, os objetivos e as estratégias são definidos tanto pelo líder, quanto pelos colaboradores, de uma maneira totalmente democrática.

Liberal: é conhecido como os chamados líderes de rédea solta, contudo esta liberdade oferecida por estas pessoas pode passar a impressão de que a liderança não existe, pois não há um foco como nos estilos democrático e autocrático.

Portanto, o líder é responsável pelo sucesso e fracasso de uma organização. Cabe ao líder conduzir a sua equipe para o alcance dos resultados. O líder deve motivar e influenciar as outras pessoas de forma positiva e ética. Sendo assim os gestores de hoje devem possuir competências de líder e principalmente ter a capacidade de resolver problemas de forma assertiva que é um dos grandes diferenciais em qualquer setor.

3 METODOLOGIA

Para a obtenção dos dados a caráter teórico este estudo teve como base pesquisas bibliográficas. Além da pesquisa bibliográfica outro método realizado foi a pesquisa de campo onde a mesma se trata de um modelo em que o autor mantém contato direto com o tema estudado.

Diante disso quanto aos fins de pesquisa foi descritiva, utilizando características de determinada população e identificando relações entre as variáveis gestão de pessoas e o agronegócio. Desta forma o presente relatório tem como abordagens de pesquisa qualitativa e quantitativa por serem realizados métodos e

técnicas estatísticas na elaboração dos dados obtidos de forma a identificar quais são as práticas utilizadas pela gestão de pessoas no agronegócio. A análise e o tratamento dos dados por se tratar de uma abordagem quali-quantitativa, foram apresentados através de uma análise de discurso e por meio de gráficos e quadros neste relatório, onde ocorrerá suas interpretações para a conclusão do estudo.

A técnica utilizada para coleta de dados nesta pesquisa foi por meio de questionário previamente estruturado, sendo denominado com amostra não probabilística. Sendo assim, o presente estudo foi realizado em organizações que atuam no setor do agronegócio, localizadas na cidade de Patos de Minas – MG. Neste estudo, a amostra foi composta por 31 colaboradores de organizações distintas, selecionadas de forma não probabilística por conveniência no mês set. 2020.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentadas as análises e resultados da presente pesquisa, realizada em organizações do agronegócio na cidade de Patos de Minas – MG. Os dados foram coletados através de um questionário semiestruturado online, no período de 23 set. 2020 a 30 set. 2020.

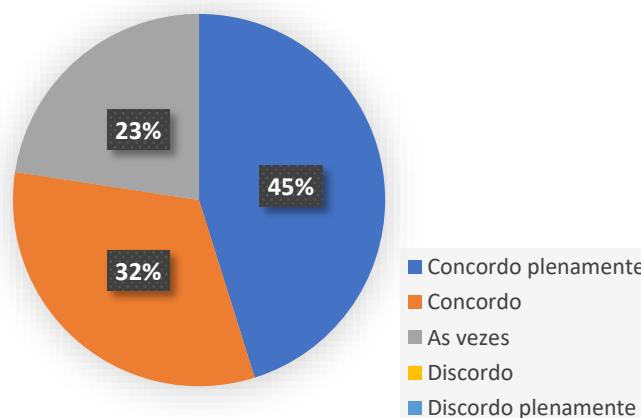
4.1 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO A GESTÃO DE PESSOAS

Nesta seção, iremos identificar a percepção dos colaboradores quanto a gestão de pessoas na organização onde trabalham.

4.1.1. Pontos positivos nas estratégias de gestão

Ao analisarmos a sentença “consigo visualizar pontos positivos nas estratégias de gestão que me deixa motivado”, verificamos que 45%(14) concordam plenamente, 32%(10) concordam e 23%(7) dos sujeitos participantes algumas vezes conseguem visualizar pontos positivos nas estratégias de gestão da organização que os deixam motivados.

Gráfico 1: Pontos positivos nas estratégias de gestão



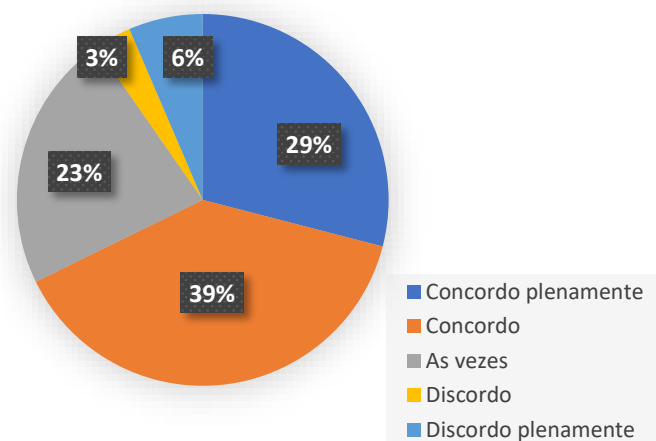
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

Segundo Hunter (2004) liderança é a habilidade de influenciar pessoas a trabalharem de forma a alcançar certos objetivos como um bem comum. Desta forma podemos dizer que o responsável pela gestão deve estar focado em estratégias comuns aos integrantes de uma organização, a fim de alcançar suas metas e mantê-los motivados de forma eficaz.

4.1.2 Abertura para os colaboradores darem sugestões

Diante da sentença, “meus gestores dão abertura para que os colaboradores e membros da equipe possam dar sugestões”, obtivemos que 29% (9) concordam plenamente, 39% (12) concordam, 26% (7) algumas vezes sim, 3% (1) discordam e 6%(2) discordam plenamente que seus gestores dão abertura para que eles tragam melhorias para os processos internos.

Gráfico 2: Abertura para os colaboradores darem sugestões



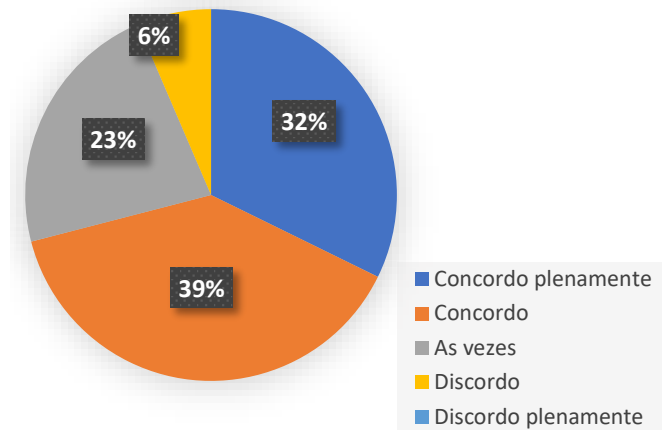
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020

Para Vergara (2000) o líder deve ser capaz de ouvir, demonstrar entusiasmo com novas metas, compartilhar de objetivos, reconhecer os talentos de sua equipe, visualizar o sucesso, contribuir para a formação de valores e crenças e compartilhar das tecnologias e estratégias sendo receptivos às novas ideias. Sendo assim, vimos que a maioria dos gestores dão abertura para que os colaboradores possam dar sugestões e ideias de como melhorar os processos internos da organização.

4.1.3 Realização profissional

Ao analisarmos o gráfico 13 por meio da sentença, “me sinto realizado profissionalmente, tenho paixão no que faço e percebo que a empresa onde trabalho tem grande parcela nesta realização”, obtivemos que 32%(10) concordam plenamente, 39%(12) concordam, 23%(7) as vezes concordam e 6%(2) discordam que sua realização profissional tem a ver com a organização.

Gráfico 3: Realização profissional



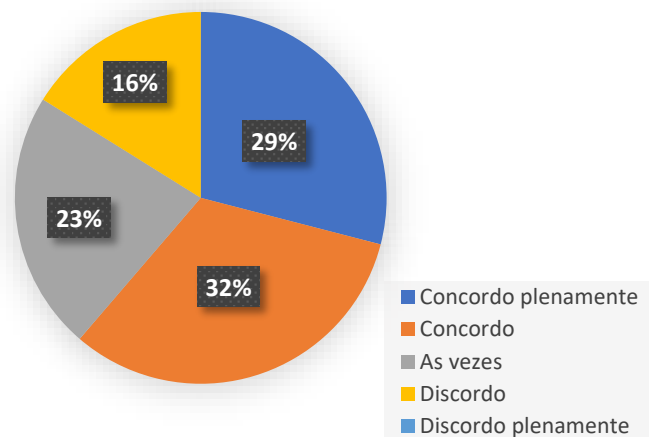
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Para o autor Hunther (2004) é identificado que o trabalho em si, é um fator extremamente importante para a saúde de muitas pessoas, promovendo a realização do sujeito em seus vários níveis. O autor ainda nos diz que a organização tem um grande papel nas realizações profissionais dos indivíduos, pelo fato de promover a ele uma nova condição de experiência profissional.

4.1.4 Reconhecimento e valorização do colaborador

Ao verificarmos o gráfico abaixo, obtivemos as respostas da seguinte sentença: “me sinto reconhecido e valorizado pelos meus gestores”, onde verificamos que 29%(9) concordam plenamente, 32%(10) concordam, 23%(7) às vezes se sentem valorizado e 16%(5) discordam que os líderes da organização não trabalham para que os colaboradores se sintam reconhecidos e valorizados.

Gráfico 4: Reconhecimento e valorização do colaborador



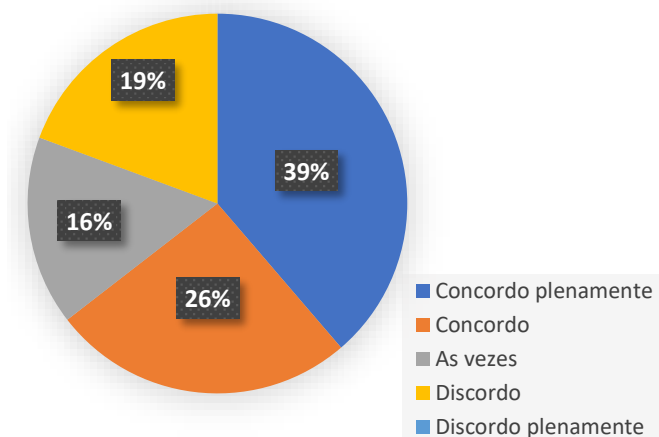
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Para Maximiliano (2002), os gestores devem estar cada dia mais preocupados com o quesito motivação do colaborador. A procura pelo bem-estar do ser humano muita das vezes vai além da remuneração, existem fatores como as relações interpessoais, o ambiente de trabalho e sua relação com os demais colaboradores, são alguns dos estímulos que podem motivar os funcionários dentro de uma organização fazendo com que se sintam reconhecidos e valorizados.

4.1.5 Crescimento e motivação do colaborador

A partir do gráfico 15 analisamos a sentença: “a empresa onde trabalho me proporciona crescimento e isto me deixa motivado”, onde 39%(12) disseram que concordam plenamente com a sentença, 26%(8) concordam, 16%(5) disseram que às vezes e 19%(6) discordam que a organização onde trabalha lhe proporciona crescimento.

Gráfico 5: Crescimento e motivação do colaborador



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

A partir do gráfico acima podemos dizer que a motivação está vinculada a interação do indivíduo com a situação que ele se encontra e seu nível pode variar de pessoa para pessoa. Sendo assim, a vontade do indivíduo de desempenhar altos níveis de esforços em função de uma determinada meta organizacional está condicionada à capacidade de satisfazer suas necessidades individuais, dando à organização o papel de proporcionar ao colaborador crescimento profissional (CHIAVENATO, 2004).

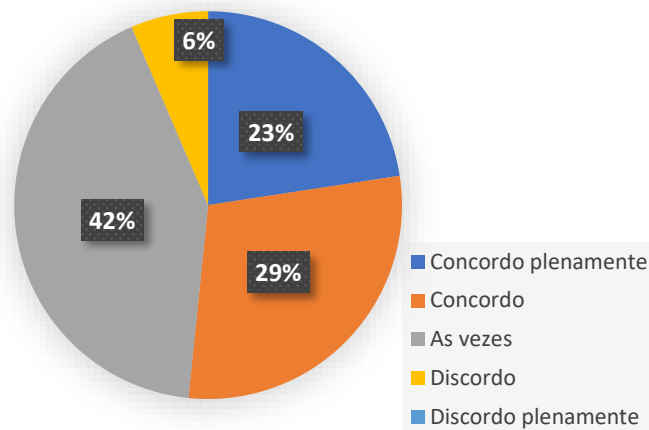
4.2 PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES QUANTO AO DIA A DIA E TAREFAS DESEMPENHADAS NO TRABALHO

Nesta seção serão identificadas as percepções dos sujeitos participantes com relação ao dia a dia e as tarefas desempenhadas no trabalho.

4.2.1 Dificuldades do dia a dia

Ao serem questionados sobre suas dificuldades no dia a dia de trabalho, obtivemos que 23%(7) concordam plenamente, 29%(9) concordam, 42%(13) acreditam que algumas vezes e 6%(2) dos participantes discordam que as dificuldades diárias encontradas estão relacionadas a processos administrativos/burocráticos.

Gráfico 6: Dificuldades do dia a dia



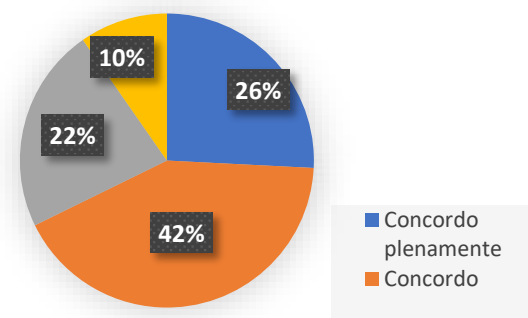
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

De acordo com Maximiliano (1995) é através da visão dos colaboradores com os sentimentos sobre a organização que é possível perceber se eles estão motivados ou se demonstram de maneira positiva ou negativa sua satisfação no trabalho, afetando no seu interesse e rendimento nas tarefas desempenhadas no dia a dia na empresa.

4.2.2 Processos burocráticos

Ao verificarmos a sentença: “vejo que os processos internos são muito burocráticos e que precisam ser melhorados”, analisamos que 26%(8) concordam plenamente, 42%(13) concordam, 22%(7) às vezes concordam e 10%(3) discordam a respeito dos procedimentos internos dificultarem o dia de trabalho.

Gráfico 7: Processos burocráticos



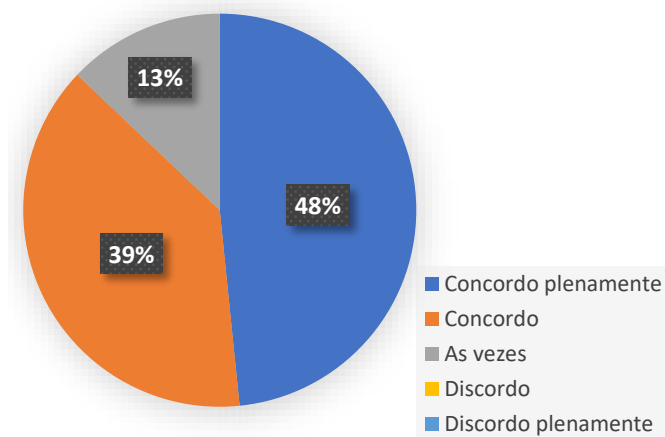
Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Segundo Maximiano (2018) os processos das organizações formais determinam papéis e processos limitados aos colaboradores, dando pouca autonomia para que desenvolvam com praticidade as atividades destinadas ao cargo em que ocupa, tendo como parâmetro competências pouco definidas. Desta forma, as organizações burocráticas tornam-se contingentes de pessoas cujo talentos não são utilizados de forma eficiente.

4.2.3 Tarefas e responsabilidades

Ao observamos o gráfico 18, através da afirmação: “vejo que as tarefas e responsabilidades a mim delegadas são feitas com eficácia e assertividade de acordo com minhas aptidões técnicas”, temos que 48%(15) concordam plenamente, 39%(12) concordam e 13%(4) algumas vezes concordam que as atividades desempenhadas dentro da organização estão de acordo com seus conhecimentos técnicos.

Gráfico 8: Tarefas e responsabilidades



Fonte: Dados da Pesquisa, 2020.

Desta forma, temos que segundo Curvello (2012) a empresa deve orientar seus funcionários para determinadas ações, motivando, conscientizando, ensinando, além de ouvi-los. Com isso, a empresa precisa coordenar melhorando e aprimorando o ambiente interno, para ter uma boa comunicação, buscando assertividade nas tarefas e responsabilidades delegadas aos colaboradores.

4.2.4 Dificuldades do dia a dia

Ao analisarmos as respostas mais relevantes apresentadas pelos sujeitos participantes a respeito da questão, “o que torna seu trabalho cansativo?”, obtivemos 26 respostas.

A partir das mesmas, foi possível apontar que 74%(20) dos participantes creditam que o que torna seu trabalho cansativo são os processos internos relacionados a tarefas administrativas/burocráticas. Neste sentido o participante P31 em sua

resposta confirma o exposto: “A necessidade de refazer trabalhos que deveriam ser melhor planejados e menos burocráticos” (Participante P31).

Em concordância o participante P8, diz: “Temos muitas cobranças do administrativo que considero desnecessárias com relação a relatórios, a burocracia e a demora na resolução de problemas simples. E acaba que a rotina se torna repetitiva e o dia a dia cansativo” (Participante P8).

O restante dos 26%(6) dos participantes não encontram dificuldades nos processos desempenhados no dia a dia e ainda afirmam que quando se faz o que gosta, o trabalho se torna prazeroso. Desta forma o participante P15, nos diz: “Penso que o cansaço é normal, porém é muito gratificante ter a oportunidades de participar de um mercado tão grandioso como é o agro e poder crescer junto com a empresa” (Participante P15).

Concordando com o participante anterior, o participante P25 afirma: “Não acho meu trabalho cansativo. Amo o que faço e isso me traz retornos pessoais e profissionais” (Participante P25).

Diante do exposto, podemos dizer que a motivação no trabalho representa para uma pessoa, o desejo de se alcançar determinado objetivo, ou seja, representa onde o colaborador, descarrega sua energia física e intelectual, estabelecendo uma relação de troca, que proporciona ao colaborador desempenhar suas tarefas, no sentido de atingir suas metas individuais e manter-se motivado (BERGAMINI, 2007).

4.3.5 Sugestões

Nesta seção foi solicitado que os participantes deixassem sugestão de como o trabalho administrativo no agronegócio pode ser melhorado, obtendo 23 respostas. Diante disso, o participante P30 nos afirma que: “Fazer com que haja sempre uma interação efetiva de setores: operacionais e administrativos de forma que todos os profissionais envolvidos conheçam os ambientes de trabalho” (Participante P30).

Já o participante P13 nos enfatiza que: “O trabalho administrativo pode ser melhorado por meio de suportes de trabalhos, na questão da motivação do colaborador e na diminuição dos processos burocráticos” (Participante P13).

Concordando com os sujeitos anteriores, o participante P19 afirma: “O processo pode ser melhorado diminuindo a burocracia no sistema administrativo no agronegócio, dando mais foco na tecnologia e mais suporte aos colaboradores que trabalham na realidade do campo” (Participante P19).

Para Oliveira (2017, p. 160) “os processos de gestão de pessoas são prover, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas dentro das organizações”. Neste contexto, podemos definir a gestão de pessoas como desenvolvimento, direcionamento e administração dos recursos humanos no ambiente organizacional, podendo ser observado as diferenças desta gestão em diversos contextos. Podemos dizer ainda que os setores de uma organização devem estar diretamente ligados ao fator humano, visto que esta é uma das partes mais importantes de um negócio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo geral avaliar e demonstrar por meio de pesquisa, como funciona a gestão de pessoas em organizações do ramo do agronegócio. Diante disto, o objetivo específico foi pautado em avaliar as maiores dificuldades encontradas pelos profissionais do agronegócio em processos administrativos/burocráticos e os impactos que isso gera no dia a dia da organização.

Dada a grande importância da gestão de pessoas para as organizações do ramo, vimos que são poucos os estudos que se aprofundam no tema. Desta forma, conforme foi evidenciado na seção anterior, o empenho de um colaborador em determinada tarefa não depende apenas do treinamento ou da capacitação que ele recebeu para realizar determinado serviço. Para que ele tenha um bom desenvolvimento nas tarefas do dia a dia é necessário que o mesmo esteja disposto e se sinta motivado para realizar da melhor maneira possível.

Foi possível perceber que grande parte dos colaboradores se encontram realizados e valorizados profissionalmente, mas se mostram desmotivados com relação a alguns processos internos da organização onde trabalha. Sabemos que a motivação no trabalho representa para um indivíduo, o desejo de se alcançar determinado objetivo, ou seja, representa onde o colaborador, descarrega sua energia, construindo uma relação de troca, que proporciona ao colaborador desempenhar suas tarefas de forma eficiente e eficaz.

O presente estudo contém informações relevantes para os alunos do curso de Administração e Gestão de Pessoas, pois expõem dados que viabilizem um melhor entendimento na maneira de gerir uma parte essencial de um negócio: as pessoas. O mesmo também é de grande importância para acadêmicos das áreas afins, pois aprofundou-se no assunto liderança, satisfação e motivação, assim trazendo um maior conhecimento sobre o tema abordado. Sugere-se futuras pesquisas em que se possa aprofundar no assunto tratado em uma única empresa, podendo encontrar assim opiniões de um setor específico e não de forma abrangente.

Portanto, conclui-se que devemos reconhecer que as pessoas têm um grande papel como parceiras no desenvolvimento organizacional, pois são elas que executam e controlam os processos. Desta forma, os profissionais do agronegócio precisam entender que os processos administrativos não foram criados com o intuito de desmotivá-los ou dificultar as tarefas desempenhadas no dia a dia e sim, agir em prol do atingimento e alcance dos objetivos da organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico:** elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de metodologia científica:** um guia para a produção de conhecimento científico. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia científica.** São Paulo: Cengage, 2016.

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BALSADI, Otavio Valentim; DEL GROSSI, Mauro Eduardo. **Trabalho e emprego na agricultura brasileira: um olhar para o período 2004-2014**. 2014. Disponível em: <https://seer.sede.embrapa.br/index.php/RPA/article/view/1204>. Acesso em 4 abr. 2020.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2014.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: conceitos básicos e aplicações**. São Paulo: Atlas, 2016.

BATALHA, Mario Otavio. **Gestão Agroindustrial**. 3. ed. São Paulo: Atlas 2013. v. 1.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BERNARDINHO. **Transformando Suor em Ouro**. Rio de Janeiro: Sextante, 2011.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **PIB do agronegócio brasileiro de 1996 a 2017**. 2017. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/pib-do-agronegocio-brasileiro.aspx>. Acesso em: 4 abril 2020.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **Número de ocupados no agro é o maior desde 2016**. 2016. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/MERCADODETRABALHO_CEPEA\(1\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/MERCADODETRABALHO_CEPEA(1).pdf). Acesso em: 4 abr. 2020.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **Mulheres no agronegócio**. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro>. Acessado em: 03 out. 2020.

CEPEA. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada. **Atividades agrícolas e não agrícolas por residentes rurais e urbanos: o emprego rural não agrícola e o papel da agroindústria**. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_atividades%20agricolas\(1\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_atividades%20agricolas(1).pdf). Acessado em 04 out. 2020

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Makron Books, McGraw-Hill, 1993.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação interna e cultura organizacional**. São Paulo: Casa das Musas, 2012.

DAVIS, John H; GOLDBERG, Ray Allan. **A concept of agribusiness**. Boston: Harvard University. 1957.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HUNTER, James C. **O Monge e o executivo**: uma história sobre a essência da liderança. Tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. 30. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATIAS, Pereira, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MAXIMIANO, Antonio Cezar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana a revolução digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MDIC. Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços. **O setor de agronegócio no Brasil**: histórico e evolução do agronegócio brasileiro. Disponível em: http://www.mdic.gov.br/sistemas_web/renai/public/arquivo/arq1273158100.pdf. Acesso em: 05 abril 2020.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Gestão estratégica de recursos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: Sagra, 2017.

PNAD, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. 2015. **2. Levantamentos domiciliares Brasil. 3. Indicadores sociais - Brasil. 4. Brasil - População - Estatística. I. IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 10 out. 2020

ROBBINS, S. P. *et al.* **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2011

TIBERIO, Marco Antonio. **Agroperformace**: um método de planejamento e gestão estratégica para empreendimentos agro visando alta performance. São Paulo: Atlas, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.