



MÍDIA SOCIAL E PROFISSIONAIS DO AGRONEGÓCIO NO BRASIL: O QUE ELES DISCUTEM?

SOCIAL MEDIA AND AGRIBUSINESS PROFESSIONALS IN BRAZIL: WHAT ARE THEY DISCUSSING?

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Erlaine Binotto, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil, erlainebinotto@ufgd.edu.br

Larissa Fantozzi, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil, larissafantozzi16@gmail.com

Camila Magalhães da Cunha, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil, camis.cunha@hotmail.com

Lidiane Parron Gonçalves, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil, lidianeparron@gmail.com

Bianca Tarifa Peixoto, Universidade Federal da Grande Dourados, Brasil, biancatpeixoto@gmail.com

Resumo

O objetivo foi analisar como os *blogs* retratam a temática perfil profissional para o agronegócio no Brasil. Trata-se de pesquisa qualitativa e descritiva utilizando blogs nacionais que abordam os requisitos para o profissional do agronegócio. Foram selecionados 12 *blogs* por meio de uma busca no *Google* utilizando as palavras-chave “*blog*”, “perfil profissional no agronegócio”, “perfil profissional” e “perfil profissional no agronegócio em *blog*”. Foram identificadas as principais questões abordadas nos blogs em relação aos requisitos do profissional, conhecimento e competências e a gestão de pessoas. Os principais agentes responsáveis pela disseminação dessas informações e as interações presentes entre eles. Os conteúdos foram analisados por meio da codificação indutiva e o software ATLAS.ti para organização e gerenciamento dos dados. Os dados dos *blogs* revelaram que os profissionais necessitam de características específicas para uma gestão eficiente, muitas vezes adquiridas ao longo de suas trajetórias profissionais. Além do conhecimento técnico, é importante que possuam conhecimentos multidisciplinares, habilidades de negociação, visão estratégica, capacidade analítica, entre outros aspectos. No que diz respeito ao conhecimento e competência, é essencial que os profissionais compreendam a cadeia de valor, sejam adaptáveis, tenham habilidades em questões culturais, relações interpessoais e técnicas, bem como competência em gestão, organização, mecânica e reparação. Constatou-se que os profissionais precisam ser flexíveis diante das mudanças e adquirir conhecimentos de diversas áreas para incorporar as inovações tecnológicas em seu contexto. Sugere-se, que sejam realizados novos estudos sobre o papel das mídias sociais no aprimoramento do perfil desses profissionais.

Palavras-chave: competência; conhecimento multidisciplinar; habilidades.

Abstract

The objective was to analyze how blogs portray the professional profile theme for agribusiness in Brazil. The qualitative and descriptive research focused on national blogs that address the requirements for the agribusiness professional. Twelve blogs were selected through a Google search using the keywords “blog”, “professional profile in agribusiness”, “professional profile” and “professional profile in agribusiness in blog”. The main issues addressed in the blogs was the professional requirements, knowledge and competences and management resources.

The contents of the blogs were analyzed using inductive coding and the ATLAS.ti software was used to organize and manage the data. Data from the blogs revealed that professionals need specific characteristics for efficient management, often acquired throughout their professional careers. In addition to technical knowledge, it is important that they have multidisciplinary knowledge, negotiation skills, strategic vision, analytical capacity, among other aspects. With regard to knowledge and competence, it is essential that professionals understand the value chain, are adaptable, have skills in cultural issues, interpersonal and technical relations, as well as competence in management, organization, mechanics and repair. It was found that professionals need to be flexible in the face of changes and acquire knowledge in different areas to incorporate technological innovations in their context. Further studies can be carried out on the role of social media in improving the profile of these professionals.

Keywords: competence; multidisciplinary knowledge; skills.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças no mundo do trabalho, impulsionadas pelo desenvolvimento tecnológico, da imprevisibilidade dos problemas nas empresas e da consequente adoção de novos modelos de gestão, levam os gestores a repensar os critérios de seleção e desenvolvimento de profissionais (Assunção & Goulart, 2016). As empresas estão cada vez mais adotando tecnologias inovadoras para otimizar processos, melhorar a produtividade e criar oportunidades de negócios. A transformação digital tornou-se uma prioridade nas agendas corporativas nos últimos anos, demonstrando que a adaptação às novas tecnologias é essencial para se manter competitivo no mercado atual (Schlochauer, 2021).

Esse contexto, é marcado pela imprevisibilidade e instabilidade, demandando uma revisão das competências necessárias para os profissionais do futuro. O sistema de qualificação profissional, que foi bem-adaptado às organizações estáveis e orientadas ao modelo taylorista, revela-se limitado para atender às demandas das organizações mais flexíveis. Consequentemente, à medida que as empresas passam por mudanças, o que foi ensinado anteriormente perde sua aplicabilidade e o sistema de qualificação demonstra suas limitações. As competências são adquiridas ao longo do tempo e construídas à medida que os profissionais enfrentam diferentes situações, complementando os conhecimentos teóricos (Assunção & Goulart, 2016).

O setor agronegócio tem sido foco de atenção nos últimos anos considerando sua importância econômica, social e ambiental. Essa relevância contribui para o aumento de oportunidades de trabalho neste setor. Além disso, o envelhecimento da população, bem como a migração contínua das pessoas das áreas rurais para as áreas urbanas e a escassez de mão de obra chamam a atenção de pesquisadores (Pivoto et al., 2018). Essa limitação de conhecimento e qualificação impede que os agricultores possam usufruir dos benefícios proporcionados pelas inovações tecnológicas no setor do agronegócio. Desse modo, surge a demanda por novos perfis de trabalhadores, mais qualificados e com maior flexibilidade para exercer novas funções (Balsadi & Grossi, 2016; Tian et al., 2020).

Em uma pesquisa mais recente, verificou-se que, na contratação de novos profissionais, os atributos pessoais continuam sendo mais importantes do que os atributos profissionais. As características pessoais mais citadas são proatividade, disponibilidade, facilidade de relacionamento e comunicação, e disciplina, comprometimento e dedicação (Garcia et al., 2021).

É possível adquirir essas habilidades para o agronegócio por meio de experiências profissionais e educação (Cavicchi & Vagnoni, 2018). A educação tem um efeito positivo na adoção de tecnologias, portanto, é necessário fornecer treinamento adequado aos recursos humanos no agronegócio brasileiro (Alvarez & Nuthall, 2006; Carrer, Souza Filho & Batalha, 2017). No

entanto, há uma assimetria e um desencontro entre a formação e as competências exigidas pelas empresas, especialmente nas áreas tecnológicas (Karolczak, 2017).

O crescimento das redes sociais altera o modo das pessoas se comunicarem, trocar ideias, e disseminar informação. Enquanto estas novas ferramentas de comunicação criam grandes oportunidades, elas podem, também, causar algumas consequências para os indivíduos e apresentam muitos desafios para as empresas (Costa, Carvalho & Montardo, 2010).

A partir do momento em que as empresas tomarem consciência do real potencial dessas novas alternativas de comunicação, poderão detectar, antecipar, prevenir e resolver possíveis crises (Madeira & Gallucci, 2009). Um ponto forte das mídias sociais digitais, e que as tornam mais vantajosas do que a mídia tradicional, é que elas agregam dados de quem as usam, ou seja, dos consumidores. Ao usarem as mídias sociais, os consumidores compartilham seus dados, e esses dados podem ser usados para descobrir seus perfis e assim obter suas opiniões e possíveis compras futuras (Santos et al., 2019). Para o mesmo autor o marketing digital é uma vantagem para as empresas, já que na internet o contato com o cliente é mais fácil, rápido e personalizável.

Diante dos elementos apresentados, a questão a ser respondida é: quais são os requisitos destacados nos *blogs* sobre os perfis profissionais para atuarem no agronegócio? O objetivo geral foi analisar como os *blogs* retratam a temática perfil profissional para o agronegócio no Brasil. E especificamente identificar as principais questões abordadas nos *blogs* sobre os requisitos profissionais; identificar os principais agentes responsáveis pela disseminação das informações sobre requisitos profissionais em *blogs*; e, verificar relações a partir das interações nos *blogs*.

A justificativa do estudo se apoia no desejo das organizações em manter-se em vantagem no mercado competitivo, estão cientes que a maior necessidade é obter talentos e valorizar as competências humanas (Frate & Silva, 2017). Esta pesquisa trata como o perfil do profissional é relatado no agronegócio nos *blogs*. A temática tem como principais características o que um profissional necessita ter e adquirir para ocupar espaços no mercado de trabalho rural, as habilidades que precisa desenvolver para ser um bom gestor/líder e os desafios encontrados na gestão da empresa rural. Temáticas abordadas nos *blogs* analisados. Dessa forma, pode trazer subsídios em relação à formação dos profissionais nas para instituições de ensino, organizações e empresas.

2. METODOLOGIA

O estudo adotou uma abordagem qualitativa, com caráter descritivo e exploratório. As pesquisas descritivas visam descrever características de uma determinada população ou fenômeno, enquanto as pesquisas exploratórias visam obter familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito ou desenvolvendo hipóteses (Gil, 2019).

Os dados foram coletados a partir dos conteúdos dos *blogs* que tratam do perfil profissional no agronegócio, com foco nas características necessárias para atuar nessa área. Foram realizadas pesquisas utilizando o *Google* e o *Google Advance*, com critérios específicos de filtragem, como a seleção de cinco estados brasileiros (Mato Grosso, Paraná, São Paulo, Minas Gerais, São Paulo) e palavras-chave relacionadas ao tema, “*blogs*”, “perfil profissional”, “agronegócio”, “perfil profissional em *blogs*”, “perfil profissional no agronegócio” e “perfil profissional em mídias sociais”.

Os resultados das pesquisas no *Google* e o *Google Advance* variaram em quantidade, sendo posteriormente adotadas definições adicionais para direcionar a pesquisa. Então, realizou-se uma segunda pesquisa, especificamente no *Google Advance*, utilizando as palavras-chave: “Perfil profissional em mídias sociais”, “*blogs*”, “Perfil profissional”, “Agronegócio”, “perfil

profissional em *blogs*”, também sendo filtrado por sites ou domínio (*blog*) e região (Brasil). Com isso, foram encontrados alguns resultados, sendo o menor oito e o maior 45, em pesquisas distintas usando esse mesmo critério.

Nova discussão e análise foi realizada e decidiu-se por uma terceira pesquisa. Nesta, foi pesquisado diretamente no *Google* utilizando o termo “Perfil profissional no agronegócio em *blog*” e em sites vinculados ao agronegócio nacional usando o termo “Perfil profissional”. Assim, a pesquisa teve melhores direcionamentos. Os critérios adotados foram: ter na URL o termo *blog*, estar no período de 2015 a 2021 e classificados em ordem de relevância. Sendo assim, foram encontrados 15 *blogs*, com um total de 21 resultados de conteúdo. O *blog* Embrapa e Canal rural com um total de três resultados não atingiu os critérios de inclusão, devido seu período de publicação e os *blogs* Agropos, Fundação Roge, Redeagro e Agrosolutions com um total de cinco resultados, não apresentava data de publicação do conteúdo. Estes também não atenderam aos critérios de inclusão. Assim, a análise tomou como referência 13 resultados atendendo aos requisitos.

Em relação à pesquisa três foram alterados alguns critérios de inclusão, como o período de publicação, alterado para 2011 - 2021. Também, optou-se por incluir as publicações com indícios de conteúdos atuais, como o *blog* Canal rural, Redeagro e Agrosolutions. Com isso, um total de 17 resultados foram encontrados. Para confirmar os resultados, uma nova pesquisa foi realizada utilizando os mesmos critérios e os resultados encontrados foram os mesmos. No Quadro 1 estão listados todos os *blogs* e matérias que foram utilizados para a análise e sua ordem de inserção do ATLAS.ti.

DOCUMENTO	BLOG	TÍTULO
D1	Aegro-Lavoura	Como fazer a gestão de pessoas no agronegócio?
D2	RedeAgro 2	Liderança no campo: características essenciais para gestores e gestoras no agronegócio
D3	Agro mulher	Desenvolvimento de carreira: como a mulher do agro pode superar desafios no setor?
D4	Agronegócio em foco	Os 4 maiores desafios da gestão de pessoas no meio rural.
D5	Agrosolutions	A Nova Safra Do Agronegócio: Os Jovens No Campo
D6	Broto	6 dicas para escolher uma mão de obra qualificada no setor agro.
D7	Ceem	Profissionais do agronegócio: saiba como se destacar nesse mercado
D8	De olho no campo 2	Mercado do agro está aquecido para executivos.
D9	De olho no campo 1	Profissional digital do atual século precisa ser digital
D10	Educapoint 2	9 habilidades essenciais que todo profissional do agro deve ter.
D11	Jacto 1	Produtor rural no Brasil: conheça o perfil e prepare-se para o futuro
D12	Jacto 2	6 Habilidades que um bom agricultor deve desenvolver
D13	Educapoint 1	"Quem produz leite na fazenda são os funcionários": entenda a importância do recrutamento.
D14	Syngenta 1	Os novos profissionais da agricultura 4.0
D15	Syngenta 2	Setor de agronegócio atrai profissionais de outras áreas
D16	Canal Rural	Perfil dos novos líderes do agronegócio exige mais do que conhecimento técnico da produção
D17	RedeAgro 1	Profissional ideal: quais características definem um colaborador de destaque no agronegócio?

Quadro 1 - Relação dos *blogs* utilizados para análise dos dados.

A ferramenta de apoio para a análise dos dados foi o software para pesquisa qualitativa ATLAS.ti. O *software* foi utilizado para melhor organização e gerenciamento dos dados da pesquisa. O ATLAS.ti, foi desenvolvido por Thomas Muhr no final da década de oitenta e lançado no mercado pela empresa “*Scientific Software Development*” (Godoi et al. 2006; San Martín, 2014). Os 17 resultados encontrados foram inseridos no *software* e analisados por meio da codificação indutiva. A codificação consiste em atribuir significados a trechos importantes

do texto. O método de codificação utilizado foi o indutivo, onde o pesquisador não possui uma “lista prévia” de códigos, esses emergem dos dados (Saldaña, 2016). Os códigos são os conceitos gerados pelas interpretações do pesquisador (Bandeira-De-Mello & Cunha, 2003; Friese, 2017). O processo de codificação não é estruturado, estático ou rígido, mas sim, um processo dinâmico e fluido (Strauss & Corbin, 2008).

As informações coletadas nos *blogs* foram tratadas e apresentadas por meio de tópicos, abordando o requisitos do profissional, conhecimentos e competências, e gestão de pessoas. Além disso, figuras elaboradas com a ferramenta *Google* Desenhos foram utilizadas para facilitar o entendimento dos leitores.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os dados encontrados nos *blogs* indicaram que os profissionais devem possuir certas características para uma gestão eficaz, muitas vezes adquiridas ao longo de suas trajetórias profissionais.

3.1. REQUISITOS DO PROFISSIONAL

Nesta seção, são discutidas as características que um profissional deve possuir ou desenvolver para uma gestão eficiente da empresa, bem como suas competências e aplicação prática. Destacam-se fatores como conhecimento multidisciplinar, habilidades de liderança, criatividade, capacidade de negociação e visão estratégica (Figura 1). Conforme os *blogs* analisados, há uma variedade de requisitos que um profissional deve ter ou buscar adquirir. Os conteúdos dos *blogs* indicam que os profissionais no contexto atual têm maior facilidade de desenvolvimento, por estarem imersos em um mundo globalizado, apoiado por tecnologia que impulsiona processos de inovação e modernização, exigido uma qualificação mais elevada. No entanto, alguns profissionais podem ficar desatualizados no ambiente de trabalho devido à falta de flexibilidade e compreensão do novo contexto.



Figura 1 - Requisitos do Profissional
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

As empresas contemporâneas estão em busca de profissionais adaptáveis às mudanças, capazes de assumir responsabilidades e propor soluções, executando suas atividades com excelência. Ter um perfil empreendedor não se limita apenas àqueles que pretendem abrir seu próprio negócio, mas também se aplica aos colaboradores em uma empresa. O empreendedor é um indivíduo motivado pela autorrealização, que assume responsabilidades e realiza ações para

alcançar seus objetivos (Frate & Silva, 2017).

Na Figura 1, destacam-se alguns requisitos profissionais, como conhecimento multidisciplinar e habilidade de negociação. Pode-se estabelecer uma relação entre o conhecimento e competência, e em seguida, relacioná-lo à comunicação, pois para uma negociação eficaz, um gestor precisa ter uma boa habilidade de comunicação, tanto internamente quanto externamente em sua empresa. como pode ser observado nas citações dos blogs Aegro-Lavoura (D1) e Ceem (D7).

Se a comunicação não ocorrer ou for mal feita entre os envolvidos nas atividades agrícolas pode gerar muitos problemas na empresa como a não execução de trabalho ou realização incorreta, trazendo prejuízos (Citação D1:18).

ter colaboradores que saibam se comunicar em diferentes situações é fundamental para uma empresa se manter e progredir no mercado competitivo atual. Como é necessário transmitir informações para produtores e parceiros, o profissional da área deve conseguir transmitir mensagens claras (Citação D7:16).

3.2 CONHECIMENTO E COMPETÊNCIAS

Relacionado ao tópico anterior sobre os requisitos profissionais, é fundamental que o profissional possua conhecimentos e competências multidisciplinares para melhor gestão de sua empresa rural. Os conteúdos dos *blogs* evidenciaram que ter um conhecimento abrangente é essencial para os indivíduos que estão ingressando no mercado de trabalho. Assim, algumas características que os novos profissionais precisam adquirir influem adaptabilidade, resiliência, conhecimento da cadeia de valor, competência cultural, interpessoal e técnica, entre outras. Essas características são importantes para o desenvolvimento da gestão e a interação entre as pessoas, tornando o trabalho em equipe menos desafiador e contribuindo para a eficiência da empresa.

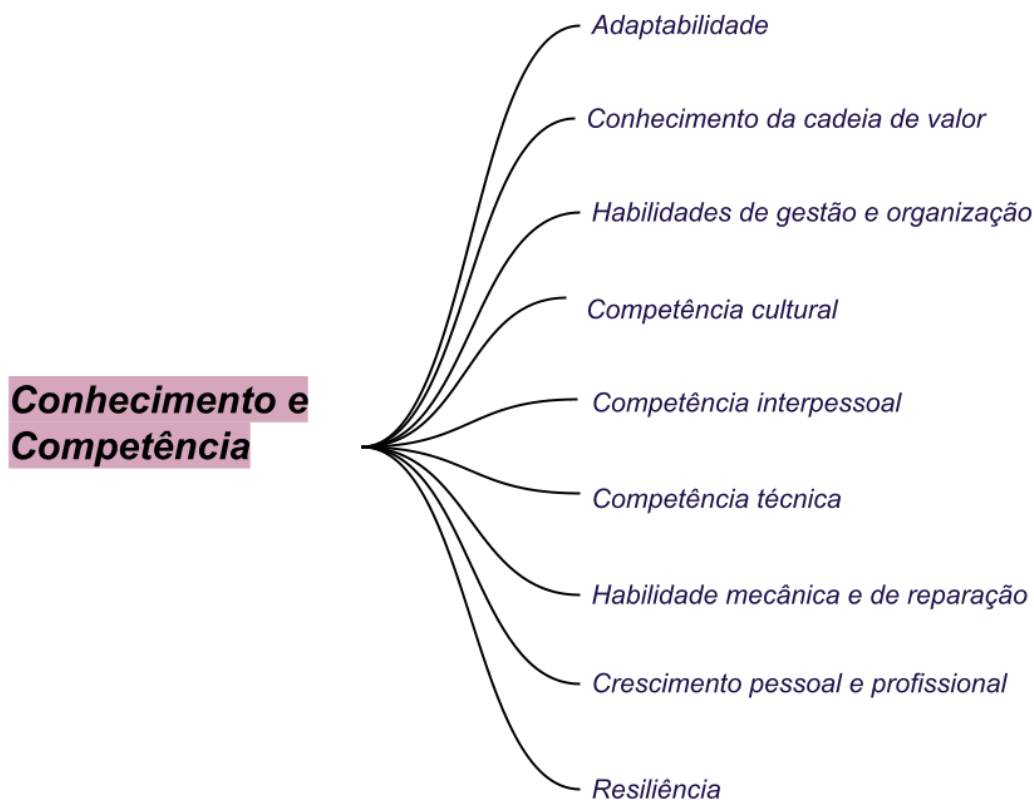


Figura 2 - Conhecimento e competência
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados apresentados na Figura 2 destacam a importância da capacidade gerencial do agricultor no aproveitamento das vantagens competitivas e no aumento da produtividade por meio do conhecimento tecnológico. O processo de aprendizado, por meio da experimentação, está diretamente relacionado à absorção de novos conhecimentos. Embora haja um esforço teórico para explicar e desenvolver modelos de gestão do conhecimento, é fundamental ressaltar que o conhecimento é efetivo quando é aplicado de maneira estratégica nos negócios e quando ocorre a adoção da inovação nos serviços e produtos (Freire, Santos & Costa, 2016).

3.3 GESTÃO DE PESSOAS

Neste tópico, são apresentados aspectos importantes relacionados aos temas anteriores. A gestão de pessoas está interligada com todas as áreas de uma empresa, auxiliando na comunicação, desenvolvimento e interação pessoal e produtiva. O trabalho em equipe é o foco do perfil profissional, a ausência dessa característica pode dificultar o desenvolvimento organizacional. Portanto, algumas características da gestão de pessoas e dos gestores são: habilidade de planejamento, relacionamento, comunicação, inovação, habilidade para criar estratégias, motivação, liderança, entre outras.



Figura 3 - Gestão de pessoas.
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Figura 3 ilustra a gestão como uma estratégia que contribui para o aumento dos lucros dos proprietários ou sócios da empresa. A gestão de pessoas tem a função de treinar e capacitar os recursos humanos para alcançar os objetivos estabelecidos em termos de prazos e metas. Nesse sentido, é necessário atrair profissionais qualificados e investir em seu desenvolvimento, motivando-os a desempenhar suas funções de maneira eficaz. O desempenho eficiente da gestão de pessoas é fundamental para o setor do agronegócio. A adoção de técnicas adequadas visa capacitar os profissionais para atenderem às demandas do setor em todos os aspectos. Isso inclui o aprimoramento do conhecimento, a melhoria da comunicação e a criação de condições de trabalho adequadas para a implementação e utilização da tecnologia (Barros & Martiniuk,

2006). Nos *blogs* analisados, é possível identificar diversos agentes que ressaltam os requisitos necessário para o profissional do agronegócio, tais como associações, profissionais e empresas de consultoria, pesquisadores, entre outros.

Conforme a análise realizada, os profissionais do agronegócio também devem ter habilidades de escuta para compreender as necessidades de seus fornecedores e consumidores, garantindo assim que todas as demandas e metas sejam atendidas. Essa abordagem contribui para estabelecer relacionamentos comerciais duradouros, promovendo a longevidade da empresa (*Blog Educapoint*).

A comunicação é benéfico para o ambiente interno da empresa rural, e é essencial adotar práticas inovadoras nesse aspecto. Por exemplo, uma avaliação de desempenho individual dos profissionais, por meio de *feedback*, é recomendada para identificar pontos fortes e áreas de melhoria. Essa abordagem aprimora o processo produtivo, garante maior eficiência e resultados positivos (*Blog Aegro-Lavoura*). Com base nas informações apresentadas, fica evidente que um profissional que atua na área de gestão precisa adquirir conhecimentos e competências relevantes antes ou durante o processo de gestão. Isso está em consonância com o conceito de “conhecimento multidisciplinar” mencionado anteriormente.

Ao observar a Figura 2, podemos identificar os requisitos necessários para um gestor/líder se destacar na condução eficiente de uma empresa ou no início de uma carreira de gestão. A imagem destaca características que abrangem todas as áreas da organização, evidenciando que o gestor deve possuir um conhecimento abrangente da cadeia produtiva, compreendendo como suas ações podem impactar a empresa como um todo.

Relacionando-se com a Figura 2, no *blog* Agronegócio em Foco (D4), é mencionada a necessidade de uma mudança de mentalidade para adotar um novo modelo de gestão, que envolva maior engajamento, comunicação e participação dos profissionais. O gestor no setor rural deve conseguir lidar com pessoas de diferentes gerações, com necessidades e níveis de maturidade profissional diversos, exigindo um acompanhamento personalizado e adaptado a cada indivíduo (Citação 8).

O texto evidencia a importância dos profissionais se adaptarem ao ambiente em que estão inseridos, assim como a necessidade de moldar o ambiente conforme as demandas e inovações. Esse contexto está relacionado à questão da sucessão familiar, especialmente em empresas rurais, onde ocorrem conflitos ao passar o cargo de gestor para a próxima geração. A inserção de inovações e modernização no agronegócio demanda uma revisão do antigo modelo de gestão.

Nesse sentido, o *blog* Agrosolutions (D5) destaca informações relevantes, como a diminuição da idade média dos produtores rurais, impulsionada pela maior participação dos jovens no setor. Atualmente, a idade média é de cerca de 46,5 anos, representando uma redução de 3,1%. Embora a maioria (96%) dos produtores seja do sexo masculino, houve um aumento significativo da participação das mulheres no gerenciamento das propriedades, estando presentes em aproximadamente 1/3 delas. Essa participação é considerada vital ou muito importante por 81% dos entrevistados (Citação 3).

A atração dos jovens pelo setor rural é impulsionada pelas inovações tecnológicas presentes nesse ambiente. Isso traz uma nova perspectiva para as atividades rurais, porém também pode gerar conflitos com os gestores mais antigos. É importante destacar que o choque de gerações pode ter aspectos negativos, mas também possibilita uma combinação ideal entre o conhecimento prático e a experiência dos mais velhos, aliados ao olhar inovador e prático dos mais jovens. Essa combinação contribui para a utilização e implementação das tecnologias de forma mais eficiente e contínua (Citação D5:9).

A sucessão familiar no negócio agrícola apresenta tanto aspectos positivos quanto negativos. Em muitos casos, a sucessão pode ser comprometida devido ao desinteresse dos herdeiros em

assumir os negócios familiares. Além disso, há outros fatores que afetam o trabalho no campo, sendo a escassez de mão de obra qualificada na zona rural o principal deles. O êxodo rural, é a migração da população do interior para as grandes cidades em busca de melhores condições de vida, é um dos motivos para essa escassez (*Blog Jacto*). Mesmo entre aqueles que permanecem, é difícil encontrar profissionais qualificados para operar máquinas sofisticadas e lidar com as novas tecnologias cada vez mais presentes no agronegócio (*Blog Jacto*).

Além disso, muitas vezes há insegurança ou desinteresse do sucessor em assumir o controle do negócio, ou os sucessores não se sentem preparados para assumir todas as responsabilidades inerentes à gestão do negócio (*Blog Agrosolutions*). De acordo com dados do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, 84% dos estabelecimentos rurais são de base familiar, gerando uma receita de US \$55,2 bilhões, superando, países como Rússia e Turquia. O aumento na demanda por produtos agroecológicos tem contribuído para o crescimento desse percentual (*Blog Jacto*).

Na Figura 3, são apresentados critérios de gestão de pessoas e as competências que um gestor precisa adquirir para gerenciar sua empresa eficientemente. Embora a capacitação técnica seja importante, é preciso conhecer a si, seus desejos e objetivos. Ter clareza sobre o seu potencial e habilidades é o primeiro passo para realizar um trabalho coerente e profissional. É necessário desenvolver habilidades, trabalhar em pontos de melhoria e fortalecer as áreas em que se destaca, para a equipe estar alinhada com as metas e objetivos profissionais (*Blog Agro Mulher*).

Essas habilidades precisam ser desenvolvidas para impactar diretamente na produtividade da propriedade e, conseqüentemente, na lucratividade do negócio. Investir no crescimento pessoal e profissional pode definir o futuro da empresa rural, independentemente de seu porte (*Blog Jacto*).

Além disso, é desafiador encontrar trabalhadores qualificados no campo, e é essencial profissionalizar aqueles que já estão na empresa. No entanto, escolher os cursos e treinamentos adequados pode ser um desafio para o gestor. Uma abordagem eficaz é realizar um pequeno questionário com os profissionais, perguntando quais cursos eles gostariam de fazer para aprimorar suas habilidades. Com as respostas, é possível determinar quais treinamentos serão realizados e estabelecer um cronograma para sua implementação. É importante ressaltar que a capacitação deve ser realizada independentemente do tamanho da propriedade (*Blog Agro Lavoura*).

Alguns gestores ainda têm a mentalidade de que é melhor não investir no treinamento e desenvolvimento de seus profissionais, considerando o risco de perdê-los para a concorrência em um futuro próximo. A maior perda para qualquer negócio é ter pessoas com pouco conhecimento e baixo desempenho atuando em suas equipes (*Blog Agronegócio em Foco/ Pioneer*).

No contexto do agronegócio moderno, o treinamento e capacitação da equipe são indispensáveis em praticamente todos os aspectos, desde a operação de *softwares* de gestão até o preparo do solo para o plantio. É essencial que o agronegócio conte com profissionais bem treinados, pois a tecnologia desempenha um papel cada vez mais importante no setor. Portanto, a capacitação e o treinamento são fundamentais para formar mão de obra qualificada. Quanto mais fácil for o aprendizado de novas tecnologias, mais fácil será preparar bons profissionais para atender às demandas da agricultura moderna (*Blog Broto*).

Um dos desafios da gestão de pessoas no agronegócio é a falta de liderança. O *blog* Agro Lavoura destaca que a gestão de pessoas é a parte mais difícil do trabalho gerencial. As empresas buscam líderes com experiência, histórico de resultados financeiros positivos, conhecimento abrangente em áreas como vendas, marketing e finanças, habilidade para gerenciar equipes e coragem para implementar mudanças mesmo quando tudo está indo bem.

No setor agrícola, é fundamental também ter conhecimentos sobre clima, pragas, doenças, câmbio e preços das commodities (*Blog De Olho no Campo*).

A tecnologia está dominando todos os setores do mercado, inclusive o agronegócio. Conforme mencionado no *blog* Agronegócio em Foco/ Pioneer, muitas propriedades e grupos agrícolas estão adotando sistemas digitais de gestão. As AgTechs, empresas de tecnologia especializadas em atender o agronegócio, oferecem soluções por meio de *softwares*, aplicativos e dispositivos conectados que monitoram e controlam todas as atividades produtivas de uma propriedade, aumentando a eficiência operacional, a produtividade e a rentabilidade do negócio. Esses avanços tecnológicos incluem máquinas inteligentes, tratores semiautomáticos operados por GPS, drones para análise de falhas e indicadores vegetativos, além de sistemas de gestão financeira e controle de estoque, entre outros (*Blog Agrosolutions*).

A rápida evolução tecnológica e o crescimento acelerado do setor agrícola têm gerado demandas por novos perfis profissionais. Ser responsável, ágil e eficiente não são mais diferenciais, mas requisitos básicos. Para se destacar em um dos segmentos econômicos mais importantes do Brasil e do mundo, é necessário ir além do comum (*Blog Agro*).

O planejamento é fundamental em todas as atividades, incluindo a gestão de pessoas (*Blog Agro Lavoura*). Além da capacitação e do desenvolvimento pessoal, é preciso ter clareza sobre objetivos e metas para um planejamento coerente com a realidade. É necessário identificar aquilo que nos motiva, onde gostamos de estar e qual área desperta nosso interesse. A partir dessa compreensão, é possível traçar metas alcançáveis e mensuráveis para direcionar nosso caminho em busca de nossos sonhos. Sonhos sem planejamento dificilmente se tornam realidade. É preciso decidir, deixar claro, planejar e agir para transformar nossos sonhos em planos concretos, com metas bem definidas (*Blog Agro Mulher*).

4. CONCLUSÕES

Foi realizado um estudo para analisar como os *blogs* abordam os requisitos necessários para o profissional do agronegócio no Brasil. A coleta de informações nessas mídias permitiu a construção de figuras representativas do tema discutido pelos blogs. O estudo evidenciou que os profissionais do agronegócio precisam possuir conhecimentos não apenas em sua área de atuação específica, mas também em todas as áreas que compõem a empresa rural, demonstrando a importância do conhecimento multidisciplinar para uma gestão eficiente.

Nesse contexto, é preciso que os profissionais desenvolvam essas competências antes de ingressar no mercado de trabalho ou ao longo de suas carreiras. Esse diferencial é essencial devido ao mundo globalizado em que vivemos, com acesso constante a informações e inovações. Um profissional meramente técnico pode não ser capaz de atender às demandas das organizações. No agronegócio, o conhecimento em tecnologia se tornou um dos requisitos mais buscados pelos gestores.

O conteúdo dos *blogs* revelou que os profissionais do agronegócio enfrentam dificuldades em adotar treinamentos e capacitações em suas organizações, o que pode resultar em um desenvolvimento mais lento e até mesmo em uma má gestão. Isso ocorre principalmente quando os patriarcas têm dificuldade em transferir o cargo para os filhos ou para gestores contratados. No mundo globalizado, os empresários rurais precisam se adaptar e ser flexíveis diante das inovações e modernizações. Com o aumento acelerado das inovações no meio rural, os profissionais devem evoluir e continuar se adaptando às novas tecnologias e modernizações.

Durante a pesquisa foram identificadas algumas limitações, como a dificuldade em estabelecer critérios para a busca de dados, datas, *blogs* e fontes. Também houve desafios na análise dos dados e na separação dos tópicos relacionados ao agronegócio, devido à amplitude das discussões. Essas decisões podem ter provocado algum tipo de restrição nos resultados. O estudo foi dividido em três tópicos principais: Requisitos do Profissional, Conhecimento e

Competências, e Gestão de Pessoas. Essa divisão permitiu abordar de forma abrangente os aspectos relacionados aos requisitos do profissional e do gestor, bem como os conhecimentos e competências importantes para a atuação no agronegócio.

Sugere-se que novos estudos sejam realizados utilizando mídias sociais como fonte de pesquisa. Além disso, é recomendado enfatizar não apenas o que um profissional do agronegócio deve possuir ou adquirir, mas também fornecer direcionamentos sobre como e onde a empresa pode buscar treinamentos para capacitar seus profissionais, além de auxiliar os gestores a compartilhar seus conhecimentos e experiências de gestão com os novos líderes.

REFERÊNCIAS

- Alvarez, J., Nuthall, P. (2006). Adoption of computer based information systems: The case of dairy farmers in Canterbury, NZ, and Florida, Uruguay. *Computers and Electronics in Agriculture*, v. 50, n. 1, p. 48–60.
- Assunção, Y. B., Goulart, I. B. (2016). Professional training or competencies for the future?. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 175–207.
- Balsadi, O. V., Grossi, M. E. D. (2016). Trabalho e emprego na agricultura brasileira: um olhar para o período 2004-2014. *Revista de Política Agrícola*, v. 25, n. 4, p. 82–96.
- Bandeira-De-Mello, R., Cunha, C. J. C. de A. (2003). Operacionalizando o método da grounded theory nas pesquisas em estratégia: técnicas e procedimentos de análise com apoio do software Atlas/ti. In: 3Es, 1., 2003, Curitiba. *Anais...* Curitiba: Anpad.
- Barros, F. R. C., Martiniuk, V. C. (2006). Gestão de Pessoas no Agronegócio. Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT. *Revista científica eletrônica de ciências aplicadas da FAIT*. n.1.
- Blog Agro-Lavoura (2021, outubro 21). Como fazer a gestão de pessoas no agronegócio? [Blog]. Recuperado de <https://blog.agro.com.br/gestao-de-pessoas-no-agronegocio/>.
- Blog Agromulher (2021, outubro 9). Desenvolvimento de carreira: como a mulher do agro pode superar desafios no setor? [Blog]. Recuperado de <https://portal.agromulher.com.br/desenvolvimento-de-carreira-como-a-mulher-do-agro-pode-superar-desafios-no-setor/>.
- Blog Agronegócio em foco/Pioneer (2021, outubro 19). Os 4 maiores desafios da gestão de pessoas no meio rural. [Blog]. Recuperado de <https://www.pioneersementes.com.br/blog/182/os-4-maiores-desafios-da-gestao-de-pessoas-no-meio-rural>.
- Blog Agrosolutions (2022, fevereiro 9). A Nova Safra Do Agronegócio: Os Jovens No Campo. [Blog]. Recuperado de <https://www.agrosolutions.agr.br/blog/assunto/A-nova-safra-do-agroneg%C3%B3cio%3A--Os-jovens-no-campo>.
- Blog Broto (2022, fevereiro 9). 6 dicas para escolher uma mão de obra qualificada no setor agro. [Blog] Recuperado de <https://blog.broto.com.br/mao-de-obra-qualificada/>.
- Blog Canal Rural (2021, outubro 19). Perfil dos novos líderes do agronegócio exige mais do que conhecimento técnico da produção. [Blog]. Recuperado de <https://www.canalrural.com.br/noticias/perfil-dos-novos-lideres-agronegocio-exige-mais-que-conhecimento-tecnico-producao-25437/>.
- Blog Ceem (2021, novembro 25). Profissionais do agronegócio: saiba como se destacar nesse mercado. [Blog]. Recuperado de <https://blog.ceem.com.br/profissionais-do-agronegocio-saiba-como-se-destacar-nesse-mercado/>
- Blog de Olho no Campo (2021, outubro 19). Profissional digital do atual século precisa ser digital. [Blog]. Recuperado de <http://www.deolhonocampo.com.br/2015/06/profissional-do-atual-seculo-precisa.html>.
- Blog de Olho no Campo (2021, outubro 19). Mercado do agro está aquecido para executivos. [Blog]. Recuperado de <http://www.deolhonocampo.com.br/2015/07/mercado-agro-ceos-aquecido-altos-executivos.html>.

- Blog Educapoint (2021, novembro 25). 9 habilidades essenciais que todo profissional do agro deve ter. [Blog]. Recuperado de <https://www.educapoint.com.br/blog/desenvolvimento/9-habilidades-essenciais-agro/>.
- Blog Educapoint (2021, novembro 25). "Quem produz leite na fazenda são os funcionários": entenda a importância do recrutamento. [Blog]. Recuperado de <https://www.educapoint.com.br/blog/gerenciais/importancia-recrutamento-funcionarios-fazenda/>.
- Blog Jacto (2021, outubro 21). 6 Habilidades que um bom agricultor deve desenvolver. [Blog]. Recuperado de <https://blog.jacto.com.br/habilidades-agricultor/>.
- Blog Jacto (2021, outubro 21). Produtor rural no Brasil: conheça o perfil e prepare-se para o futuro. [Blog]. Recuperado de <https://blog.jacto.com.br/produtor-rural-no-brasil-conheca-o-perfil-e-prepare-se-para-o-futuro/>.
- Blog Rede Agro (2022, fevereiro 9). Profissional ideal: quais características definem um colaborador de destaque no agronegócio? [Blog]. Recuperado de <https://www.redeagro.agr.br/profissional-ideal-quais-caracteristicas-definem-um-colaborador-de-destaque-no-agronegocio/>.
- Blog Rede Agro (2022, fevereiro 9). Liderança no campo: características essenciais para gestores e gestoras no agronegócio. ? [Blog]. Recuperado de <https://www.redeagro.agr.br/lideranca-no-campo-caracteristicas-essenciais-para-gestores-e-gestoras-no-agronegocio/>.
- Blog Syngenta Digital (2021, novembro 25). Os novos profissionais da agricultura 4.0. [Blog]. Recuperado de <https://blog.syngentadigital.ag/os-novos-profissionais-da-agricultura-4-0/#:~:text=Este%20novo%20perfil%20vem%20para,para%20a%20tomada%20de%20decis%C3%B5es%2C>
- Blog Syngenta Digital (2021, novembro 21). Setor de agronegócio atrai profissionais de outras áreas. [Blog]. Recuperado de <https://blog.syngentadigital.ag/setor-de-agronegocio-atrai-profissionais-de-outras-areas/>.
- Carrer, M. J., Souza Filho, H. M., Batalha, M. O. (2017). Factors influencing the adoption of Farm Management Information Systems (FMIS) by Brazilian citrus farmers. *Computers and Electronics in Agriculture*, v. 138, p. 11–19.
- Cavicchi, C., Vagnoni, E. (2018). Intellectual capital in support of farm businesses' strategic management: a case study. *Journal of Intellectual Capital*, v. 19, n. 4, p. 629–711.
- Costa, C. D., Carvalho, C.S., Montardo, S.(2010). Redes Sociais como ferramenta de gestão de relacionamento entre empresa e cliente/consumidor do ramo alimentício. In: XI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul–Intercom. Novo Hamburgo-RS. *Anais...* São Paulo: Intercom.
- Freire, J. R. S.; Santos, I. C. D.; Costa, F. P. (2016) Competências inovativas e a acumulação do conhecimento: um estudo de caso em uma inovação tecnológica da pecuária de corte. *Revista De Carreiras e Pessoas*, v. 6, n. 1.
- Frate, F., Silva, T.L. (2017). Exigência do novo perfil profissional nas corporações: O intra-empendedor. *South American Development Society Journal*, v. 3, n. 09, p. 126.
- Friese, S. (2017). *ATLAS. ti 9 Windows - User Manual*. Berlim: ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH.
- Garcia, C. A. S. C., Barbosa, A. A., Mayens, M. C., Matos, A. D. C., Corrêa, M. N.(2021). O que o mercado agropecuário espera de um recém-formado?. *Science and Animal Health*, v. 9, n. 3, p. 216–229.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. Rio de Janeiro: Atlas.
- Godoi, C. K., Bandeira-De-Mello, R., Silva, A.B. (2006). *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Karolczak, Maria Eloisa.(2017). *Recursos humanos capacitados nas áreas de ciências, tecnologia, engenharia, matemática e afins: uma análise na ótica da teoria do capital humano no contexto brasileiro*. 2017. 146 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.
- Madeira, C. G., & Gallucci, L. (2009). Mídias sociais, redes sociais e sua importância para as empresas no início

- do século XXI. In Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação (Vol. 32).
- Pivoto, D., Waquil, P. D., Talamini, E., Finocchio, C. P. S., Dalla Corte, V. F., Mores, G. V. (2018). Scientific development of smart farming technologies and their application in Brazil. *Information Processing in Agriculture*, v. 5, n. 1, p. 21–32.
- Saldaña, J. (2016). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. 3. ed. [S. l.]: SAGE Publications Ltd.
- San Martín Cantero, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista electrónica de investigación educativa*, Ensenada v. 16, n. 1, p. 104-122.
- Schlochauer, C. (2021) *Lifelong learners—o poder do aprendizado contínuo: aprenda a aprender e mantenha-se relevante em um mundo repleto de mudanças*. 1ª Edição. São Paulo: Editora Gente.
- Santos, R. A. et al. (2019). Marketing Digital Cooperativista: Uma pesquisa exploratória sobre o uso das mídias sociais digitais nas maiores e melhores cooperativas do Agronegócio Brasileiro. *Caderno Profissional de Marketing-UNIMEP*, v. 7, n. 3, p. 38-59.
- Strauss, A., Corbin, J. (2008). *Pesquisa Qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. 2a ed. Porto Alegre: Artmed.
- Tian, H., Wang, T., Liu, Y., Qiao, X., Li, Y. (2020). Computer vision technology in agricultural automation —A review. *Information Processing in Agriculture*, v. 7, n. 1, p. 1–19.