

Universidade Federal de Goiás
Escola de Agronomia e Engenharia de Alimentos
Pós-graduação Mestrado em Agronegócio

Gestão de recursos humanos no agronegócio.

Orientador: Professor Doutor: Tasso Leite.

Aluno: Walter Sales da Silva.

Ensaio apresentado, para
avaliação na disciplina de
Formação Histórica do
Agronegócio no Brasil para
obtenção do título de mestre, em
gestão do agronegócio, área de
concentração: Análise de custos e
rentabilidade no agronegócio.

Goiânia

2007

TITULO: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO AGRONEGÓCIO.

Resumo.

Apresenta-se uma breve elucidação da construção do conceito de agronegócio no Brasil, por meio dos principais autores nos livros didáticos do tema. Oferecer-se um sucinto comentário sobre a teoria de gestão de recursos humanos. Para concluir que a gestão dos recursos humanos no agronegócio pode favorecer para diminuir os riscos do fator de produção mão de obra e com isso pode aumentar os rendimentos do capital investido no agronegócio.

Palavras Chaves: Agronegócio e gestão de recursos humanos.

Abstract.

One brief briefing of the construction of the concept of agronegócio in Brazil is presented, by means of the main authors in didactic books of the subject. to offer a brief commentary on the theory of management of human resources. To conclude that the management of the human resources in the agronegócio can favor to diminish the risk of the production factor hand of workmanship and with this it can increase the incomes of the capital invested in the agronegócio.

Key words: Agronegócio and management of human resources.

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

1 – INTRODUÇÃO.

Se pudéssemos saber, em primeiro lugar, em que ponto nos encontramos, e até que ponto avançaremos, estaríamos em melhores condições para julgar o que fazer e como fazê-lo.
ABRAHAM LINCOLN.

A concorrência está âmo do sucesso ou fracasso das firmas. O que não é diferente no agronegócio, e adequação das atividades que podem contribuir para seu desempenho, como a inovação, uma cultura coesa ou uma boa prática de uma técnica de gestão. Porém, o que dá certo para as empresas urbanas pode não ser apropriado para as empresas do elo agrícola da cadeia (firmas rurais) do agronegócio, porque o seu produto é diferenciado e possuir peculiaridades próprias.

A estratégia competitiva: é a busca de uma posição de concorrente favorável em um elo da cadeia no agronegócio, o estrado fundamental é onde ocorre a concorrência. A estratégia competitiva visa a estabelecer uma posição lucrativa e sustentável contra as forças que determinam a concorrência. As pessoas são o fator de produção mais importante, neste processo de competição e a gestão dos recursos humanos no agronegócio é peça fundamental para a empresa consiga sucesso em qualquer elo da cadeia do agronegócio. E o problema da investigação é qual a importância da gestão de recursos humanos no agronegócio?

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

1.1 – OBJETIVO.

Compreender os conceitos básicos do agronegócio, as teorias de gestão de recursos humanos.

1.2 – JUSTIFICATIVA.

Ora, uma das preocupações permanentes que motivam a pesquisa científica é de caráter prático: conhecer as coisas, os fatos, os acontecimentos e fenômenos, para tentar estabelecer uma previsão do rumo dos acontecimentos que cercam o homem e controlá-los. Com esse controle pode o homem melhorar sua posição em face ao mundo e criar, através do uso da tecnologia, condições melhores para vida humana.

As atividades econômicas, tecnológicas, políticas e sociais, ligadas à produção, à transformação, à distribuição e ao consumo de produtos de origem vegetal e animal, têm merecido, ao longo do tempo, atenção destacada das comunidades acadêmicas, governamental e empresarial. Por essa razão, estudar as relações humanas no agronegócio pode ser importante, para compreender os mecanismos de geração de valor e de distribuições desse valor entre os agentes que o produzem.

1.3 - METODOLOGIA.

Utiliza-se a metodologia da pesquisa bibliográfica para compreender o estado da arte sobre o agronegócio no Brasil. Esse artigo

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

está estruturado em duas partes a primeira apresenta-se um o quadro teórico sobre agronegócio. A segunda, o uma explanação sobre a gestão de pessoas e o agronegócio e conclui-se o mesmo.

2 - FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

Uma explicação é sempre algo incompleto: sempre podemos suscitar um outro porquê. E esse novo por que talvez leve a uma nova teoria, que não só explique, mas também corrija a anterior (POPPER)

Pretende-se analisar neste texto a natureza dos conceitos sobre agronegócio, como surgem, quais seus objetivos, suas características, funções e os elementos da gestão de recurso humanos.

2.1 – Aspectos conceituais iniciais sobre agronegócio.

Creio que o chamado método da ciência consiste neste tipo de critica. As teorias científicas se distinguem dos mitos simplesmente porque podem ser criticadas e porque estão abertas á modificação á luz das criticas. Não podem nem ser verificadas e nem probabilizadas. POPPER.

Primeiro busca-se investigar alguns conceitos e abordagens teóricas a respeito do que seja agronegócio. Os conceitos de base utilizados pela literatura do agronegócio são importantes para que o leitor possa compreender melhor o que seja agronegócio e o contextualizar a importância da gestão de pessoas no agronegócio. Os conceitos e definições apresentados serão ilustrados com informações empíricas da realidade da empresa relacionando-se com a gestão dos recursos humanos das empresas.

A atividade agropecuária, do contexto até idos do final do século XX. Poderia ser explicada como auto-suficiente. Mas, foram perdendo-se a sua auto-suficiência; passara-se a depender cada vez mais de insumos e serviços; especializara-se em determinadas atividades e passou-se a gerar excedente de consumo assim, abastecendo-se os mercados mais distantes.

Desta forma, a explicação clássica de setores, primário, secundário e terciário passou a não explicar mais as atividades agropecuárias porque cada segmento da produção possuía funções próprias e formava-se um elo produtivo. Dentro deste complexo sistema produtivo houve a necessidade de outro conceito para explicar esta nova realidade produtiva do setor agrícola.

De acordo com, (ARAUJO, 2003, p. 16)

Foi analisando esse processo complexo que dois autores (John Davis e Ray Goldeberg), professores da Universidade Harvard, nos Estados Unidos da América, em 1957, lançaram um conceito para entender a nova realidade da agricultura criando o termo agribusiness de definindo – o como: “o conjunto de todas as operações e transações envolvidas desde a fabricação dos insumos agropecuários, das operações de produção nas unidades agropecuárias, até o processamento e distribuição e consumo dos produtos agropecuários in natura ou industrializados”

O conceito de agronegócio é uma tradução do termo em inglês agribusiness. Conceito proposto inicialmente por Davis e Goldberg por em 1957 com objetivo de “contribuir para o estudo das atividades ligadas aos sistemas produtivos de base agropecuária, por intermédio da introdução

de conceitos que podem ser considerados originais na teoria dos sistemas” (BATALHA, 2005, p. 10)

Conforme (GOLDBERG Apud ZYLBERSTAJN 2000, p. 5)

Agronegócio é:

Um sistema de commodities engloba todos os atores envolvidos com a produção, processamento e distribuição de um produto. Tal sistema inclui o mercado de insumos agrícolas, a produção agrícola, operações de estocagem, processamento, atacado e varejo, demarcando um fluxo que vai dos insumos até o consumidor final. O conceito engloba todas as instituições que afetam a coordenação dos estágios sucessivos do fluxo de produtos, tais como as instituições governamentais, mercados futuros e associações de comércio.

O conceito de agronegócio procura guardar a mesma categorização proposta em 1957 por John Davis e Ray Goldberg para o conceito de Agribusiness (Davis&Goldberg,1957), o qual soma às operações de produção e distribuição de suprimentos agrícolas, as atividades de produção nas unidades agrícolas, o armazenamento, processamento e distribuição dos produtos agrícolas e itens produzidos a partir deles.

Desta forma, na contemporaneidade, o conceito de agronegócio vem explicar a nova gestão agropecuária em uma fazenda e apresenta uma configuração diferente da era clássica da economia. Na atualidade são um agregado de contratos e agentes articulados, com insumos, revendas, prestadores de serviços, técnicos, comercializadores e outros. “A fazenda fica cada vez mais enxuta, eficiente e empresarial. Mudam o perfil e a imagem do fazendeiro, para muito melhor para um moderno

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

empresário” (NEVES, 2006, p. 4). Porém, há arranjos produtivos que essa relação não é possível e neste existe uma nova forma de empregá-los no agronegócio por meio de uma coordenação multilateral.

Uma síntese completa, bem feita deste modelo de coordenação multilateral foi construída na tese de doutorado de Tasso de Sousa Leite a respeito deste novo cenário econômico em que o agronegócio não é somente um agregado de contratos e agentes articulados. Constituindo-se uma crítica a visão clássica de agronegócio como somente um agregado de elos de uma cadeia de produção por contratos.

Conforme, (LEITE 2004, p. 73)

De acordo com Teece et al. (1998) a visão ‘contratual’ sugere uma concepção da firma como “quase-mercado”, enquanto a VBR enfatiza que as firmas se distinguem precisamente pela sua capacidade de organizar atividades a partir de uma lógica própria, diferente daquela dos mercados. Para os autores, a especificidade das firmas reside em suas competências/capacidades, que são suas formas próprias de organizar e executar as atividades que não são passíveis de coordenação pelos mecanismos de preços. Portanto, devido à sua natureza (e por definição) as competências/capacidades não podem ser obtidas ou agrupadas através de mecanismos contratuais ou de mercado. Os autores acrescentam ainda que contratos sugerem uma série de relações bilaterais com um coordenador central. A visão da firma que eles defendem supõe que “organização ocorre de forma multilateral, com padrões de comportamento e aprendizado sendo orquestrados de uma forma muito mais descentralizada” (Teece et al., 1998:269).

Dessa forma, o Brasil obtém safras recordes em seus principais cultivos e criações. O saldo comercial do agronegócio é positivo de acordo com as estatísticas do setor. Esse cenário é resultado da combinação de uma série de fatores positivos e dos investimentos contínuos em pesquisa e desenvolvimento tecnológico nas áreas de

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

insumos máquinas e equipamentos. Com uma aplicação de um padrão mais elevado na gestão econômica do campo com maior competência. Para manter essa tendência de avanços constantes, há muitos desafios a serem transpostos um deles é a gestão de recurso humana para o agronegócio brasileiro.

Conforme, (MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA – MCT, 2002, p. 11)

A título de exemplo e de acordo com relatório do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), um investimento de R\$ 1 milhão na agropecuária cria 182 vagas no mercado de trabalho (estima-se que o agronegócio brasileiro seja responsável pelo emprego de aproximadamente 38 milhões de pessoas, ou seja, a maior parte da População Economicamente Ativa (PEA) do Brasil). Na construção civil, que é tida como um dos maiores setores de geração de empregos urbanos são criados 48 postos de trabalho para a mesma quantia investida. Ou seja, o agronegócio produz quase quatro vezes mais postos de trabalho do que a construção civil.

Uma atividade que gera tantos empregos deve ter uma política de gestão de recursos humanos para promover o desenvolvimento das atividades desse setor.

2.2 O que vem a ser gestão de recursos humanos.

Até o século XIX, praticamente não havia contrato entre o conhecimento e a ação. O conhecimento atendia ao intelecto a ação a baseava-se em experiência e nas habilidades dela resultantes. Até a segunda metade do século XIX, a toda a tecnologia estava separada da ciência e era adquirida por meio do aprendizado prático. Portanto, a busca do conhecimento dissociados de aplicação. Ambos foram organizados por temas, isto é, segundo o que parecia ser a lógica do próprio conhecimento. As faculdades e os departamentos das universidades, títulos acadêmicos, especializações e, na verdade baseado, para a usar a linguagem dos especialistas em organizações, no produto, e não no mercado ou no uso final. PETER DRUCKER.

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

Não existem dúvidas de que a filosofia, ciência e tecnologia tiveram um papel de catalisador das transformações na sociedade nos séculos XIX e XX. Porém, neste último século, com o aumento exponencial das descobertas a respeito do conhecimento e de sua aplicação em casos concretos, a perspectiva é que essa influência seja ainda mais marcante neste século XXI. Na área das ciências humanas, por exemplo, o capital intelectual será tema de fundamental para responder, com efetividade, às demandas da sociedade e dos governos de Estados, seja na produção, inovação no modo de produzir e no aprofundamento dos conhecimentos, na qualificação de profissionais aptos a gerar e a utilizar as novas tecnologias, e no emprego de modernas metodologias de gestão. Dessa forma o maior capital das empresas são os seus recursos humanos.

As empresas dependem de pessoas para dirigi-las e controlá-las e para fazê-las operar e funcionar. Não existem organizações comerciais sem pessoas. Toda empresa é constituída por pessoas e delas depende para seu sucesso ou fracasso. A investigação de como gerir o fator de produção mão de obra constitui uma ferramenta básica para o sucesso da empresa.

À medida que as empresas do agronegócio passam a desempenhar papel cada vez mais expressivo na sociedade, aumentam as possibilidades de distúrbios e desequilíbrios no ambiente em que operam. Em virtude, de que uma parcela das pessoas que trabalham no

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

agronegócio, representa mais do que apenas um salário no final do mês. Em alguns casos a sua própria vida devido à cultura da que existe na relação de produção entre a terra, tecnologia e trabalho humano, constituindo um trabalhador a típico em relação ao operário industrial. Dessa maneira, sendo, uma parcela dos mesmos muito diferentes do que na indústria.

Segundo (AMORIM, 2006, p. 23)

O trabalho representa muito as pessoas hoje e sempre. Ele faz parte dos seus desejos, sonhos e realizações. Mas pode fazer parte também das frustrações e inquietações. É necessário que as empresas consigam realizar os sonhos dos seus funcionários para, assim, realizar os seus também. Não é verdade que as pessoas só trabalham porque precisam de dinheiro. Elas o fazem por isso e por muitas outras razões que as organizações podem favorecer para elas e alcancem. Assim, terão pessoas trabalhado mais satisfeitas e até felizes com realizações, status, relacionamentos, crescimento pessoal e profissional etc.

O que vem a ser gestão de recursos humanos? Não existe uma única forma e melhor de gestão de recursos humanos em um negócio. O critério para determinar se uma estrutura de gestão é apropriada depende de cada organização e deve ser baseado na extensão em que esta estruturada a empresa. Para facilitar o alcance dos objetivos desejados pela empresa. Há teorias de formas e atividades que devem ser desenvolvidas para que a gestão de pessoas tenha uma forma eficiente para os modelos de empresas já testado que pode ser adequado para a realidade ou não em questão.

A gestão de recursos humanos deve-se para (LACOMBE, 2005, p. 158)

Selecionar, formar, integrar e aperfeiçoar um grupo de pessoas para trabalhar numa empresa como uma verdadeira equipe, com objetivos definidos, fazendo com que cada membro conheça seu papel, coopere com os demais e vista a camisa para produzir resultados e a responsabilidade mais importante dos administradores. O trabalho de formar, integrar, conduzir e aperfeiçoar uma equipe pode levar vários anos e não há seguro contra perda desse importante ativo.

As pessoas constituem o principal ativo da empresa. Daí, a necessidade de tornar as empresas do agronegócio mais conscientes e atentas para seus empregados.

Os objetivos da gestão de recursos humanos são variados e deve contribuir para a eficiência da empresa através dos seguintes meios “**1** ajudar a organização alcançar seus objetivos e realizar sua missão. **2** proporcionar competitividade a organização. **3** proporcionar a organização pessoas bem treinadas e bem motivadas. **4** aumentar a auto estima e a satisfação das pessoas no trabalho. **5** desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho. e **6** administrar e impulsionar a mudança.” (CHIAVENATO 2004, p. 11). Grifo meu.

Não há modelos de gestão de recurso humanos como há modelos de mercados tipo de concorrência perfeita em economia os modelos de transação de custo da nova economia institucional NEI. Para a gestão de recurso humano a uma abordagem holística contingencial ao ambiente e o agronegócio necessita construir dentro das sua peculiaridades um forma

que melhor apropria a sua realidade e cada empresa observe a sua necessidade específica e construa o seu modelo de gestão de recurso humanos.

Para (CHIVIANATO, 2004, p. 130)

Não há leis ou princípios universais para administração dos recursos humanos. A administração de recursos humanos é contingencial, ou seja, depende da tecnologia empregada pela organização, das políticas e diretrizes vigentes, da filosofia administrativa preponderante, da concepção existente na organização acerca do homem e de sua natureza e, sobretudo, da qualidade dos recursos humanos disponíveis.

Mesmo não havendo princípios ou leis para o tipo de profissional o agronegócio requer. Há especulações do tipo ideal de profissional. O professor Mauro Lopes, apresenta segundo ele um tipo de profissional que terá demanda no agronegócio brasileiro. Veja o depoimento do mesmo à (REVISTA AVICULTURA INDUSTRIAL, 2007, p. 1)

As empresas estão procurando aqueles profissionais que se disponham a `desaprender` tudo aquilo que ele acha que sabe para mudar os velhos paradigmas e modelos mentais", resume o economista, professor e coordenador do curso de MBA (Master Business Administration) em Agribusiness, da Fundação Getúlio Vargas, Mauro Lopes. "O profissional bem-sucedido no agronegócio brasileiro precisa dominar a tecnologia da produção e ir além: conhecer o mercado, ser capaz de realizar análises de risco financeiro, ter conhecimentos em recursos humanos, meio ambiente, comercialização interna e externa, logística e dominar um segundo, ou até um terceiro idioma, como o inglês e o espanhol".

Dentro deste contexto a gestão de recursos humanos e o desenvolvimento das pessoas, em um ambiente altamente competitivo como o que está inserido o agronegócio, têm sido apontados como um dos mais sérios desafios das empresas do setor. No âmbito da Administração

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

de Recursos Humanos esse complexo quadro de gestão de recursos humanos deve-se leva as empresas e seus gestores a repensar a forma de sua administração de pessoas, assim, moldando um novo modelo de gestão recursos humanos se definido o mesmo por razões estratégicas e não somente, desenvolvimentista. Assim, construindo um novo modelo de gestão de pessoas em oposição ao modelo clássico praticado que se caracteriza predominantemente, burocrático e disciplinador. Esse novo quadro econômico requer que o fator de produção seja gerido sob novas estratégias de gestão.

Segundo (PAIM, 2003, p. 2)

A competitividade pressupõe uma mão-de-obra altamente qualificada e apta para absorver novas tecnologias. Os novos tempos exigem comprometimento e motivação elevada. É dentro desse contexto que uma gestão de recursos humanos atualizada deve aportar uma contribuição significativa, para que a empresa alcance seus objetivos maiores, dentro do conceito de crescimento e perenidade nos negócios, lembrando que resultados são obtidos através de pessoas. Partindo-se, então, da importância atribuída, na atualidade, aos recursos humanos como fator competitivo e tendo em vista o processo de transformação atravessado pela função de Recursos Humanos, torna-se relevante estudar as especificidades dessa problemática no setor do agronegócio, tendo em vista a relevância desse setor no contexto regional.

A pesquisa bibliografia para esse artigo permite caracterizar que a gestão dos recursos humanos adotados pelas as empresas podem apresentar alguns de seus possíveis efeitos sobre sua dinâmica interna e externa da firma, tendo em vista a importante influência dos recursos humanos na contemporaneidade, no que se refere ao desempenho econômico das empresas do setor agrícola.

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

Conforme (LIMA, 1994, p. 8)

As organizações brasileiras passaram a buscar a solução dessas questões naquilo que se convencionou chamar de modelo japonês, cujos princípios podem ser resumidos em: estabilidade no emprego, salário acima da média do mercado, grande investimento na formação de empregados e na inovação tecnológica, maior polivalência dos trabalhadores, busca de adesão do sindicato aos objetivos da empresa, criação de um “mercado interno”, isto é, elaboração de um plano de carreira que permite à ascensão funcional, incentivo à participação dos empregados nas decisões relativas ao seu setor de trabalho, maior autonomia e maior controle do processo de trabalho por parte dos trabalhadores e redução dos níveis hierárquicos e fragmentação da empresa em pequenas unidades com a finalidade de facilitar seu controle.

A no país, vários estágios de administração a respeito da gestão de recursos humanos e cada empresa está em um estágio e suas peculiaridades determinam as suas estratégia de gestão (a empresas com o modelo de gestão japonês e há empresas ainda com trabalho escravo, ou seja, há uma heterogeneidade de formas de gestão não podem definir o padrão de gestão de recursos humanos no país). Dessa forma, algumas empresas parecem se dar conta dessas questões ligadas a gestão dos recursos humanos, dessa maneira, algumas iniciaram um processo de implementação de algumas mudanças, por exemplo: programa de participação em resultados, programas de qualidade de vida para seus funcionários, melhor sistematização da área de Recursos Humanos.

Então se observa a necessidade de um maior desenvolvimento da função de Recursos Humanos no contexto do agronegócio,

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

especialmente, no que se implica às técnicas de gestão inovadoras. O tema de gestão de recursos humanos requer mais pesquisas específicas para o agronegócio.

3 – CONCLUSÃO.

O futuro de seu negócio está nas mãos dos seus empregados.
AKIO MORITA.

É preciso considera que, embora as pessoas são um fator de produção e necessita-se administra-las pelas firmas como seus recursos humanos, não se pode perder de vista que os mesmos são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida, que têm outros vínculos além daqueles que mantêm com seus empregos e que seus objetivos nunca coincidem integralmente com os da empresa, ainda que possam ser e ter muitos pontos coincidentes.

Portanto, um programa de gestão de recursos humanos incidir no planejamento, organização, desenvolvimento, coordenação e controle de técnicas capazes de originar o desempenho eficiente do pessoal empregado na empresa e, ao mesmo tempo, a firma constitui o meio que permite as pessoas que com ela trabalhar alcançarem os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o da empresa. E que faça a ponte entre os interesses pessoais de cada membro da empresa possa se a próxima do objetivo da firma que é permanecer no mercado gerando lucros para os proprietários do capital que constitui a firma.

Desta forma, os gestores de agronegócio devem conhecer as peculiaridades técnicas do setor. Deve entender a cultura do arranjo produtivos que estão inseridos, e para a gestão melhor necessita-se de sabe o que deve ser feito e como podem conseguir dos seus colaboradores, dentro dos padrões da ética e justiça. Por que essa gestão de pessoal pode ser a formular o sucesso ou fracasso do empreendimento no agronegócio.

A gestão de recursos humanos pode dar resultados satisfatórios para os gestores, empregados e donos do capital. Em razão, de diminuïrem os riscos do capital em uma atividade na qual o risco faz parte da mesma. Se diminuir o risco do fator de produção mão de obra, satisfaz o investidor e os empreendedores. Assim, aumenta-se os rendimentos. Sendo a função dos gestores proporcionar um risco menor atividade.

Assim, penso que respondi a pergunta do inicio do texto. E o problema da investigação: Qual a importância da gestão de recursos humanos no agronegócio? Para proporcionar uma melhor administração das questões ligada à mão de obra e para diminuir o risco que a mesma podem proporcionar rendimentos do setor ligado ao agronegócio. Com essa reflexão sobre pensamento estratégico gerencial da gestão de recursos humanos no agronegócio. Conclui-se que se deve ampliar e aprofundar os estudos sobre a capacidade dessas organizações manterem competitivas. Em virtude, da sua gestão de pessoal. Assim, aprimorando-se suas políticas e estratégias gerenciais.

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com

4 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIA.

AVICULTURA INDUSTRIAL E QUALIDADE. **Qual o perfil do novo profissional do agronegócio?**

<http://www.aviculturaindustrial.com.br/site/home.asp> acessado, em 29 de junho de 2007.

AMORIM, Tânia N. Org. CALLADO, C. Antônio. **Agronegócio**. São Paulo, Atlas, 2006.

ARAUJO, Massilon J. **Fundamentos de agronegócios** São Paulo: Atlas, 2003.

BATALHA, M. Otavio, org. **Gestão do agronegócio – textos selecionados**. São Carlos: EdUFSCar, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.

_____. **Recurso humanos: o capital humano das organizações**. Atlas 2004.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA – MCT- Diretrizes **Estratégicas para o Fundo Setorial de Agronegócio** - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos Ciência, Tecnologia e Inovação 2002
www.mct.gov.br em acessado em 01 de julho de 2007.

NEVES, Marcos Fava. **Agronegócio do Brasil**. São Paulo. Saraiva 2006.

LACOMBE, F. J. Masset, **Recurso humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva 2005.

LEITE, Tasso de Sousa. **Encontro Produtivo e Ancoragem Territorial: Coordenação e Relações Firma-Território em Arranjos Produtivos Agroindustriais**. Seropédica, Rio de Janeiro. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Instituto de Ciências Humanas e Sociais. 2004. N° de folhas: 216 Orientadora: Profa. Dra. Ana Célia Castro.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Novas Políticas de Recursos Humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho**. Revista de Administração, São Paulo, v. 34, n.3, mai./jun. 1994.

PAIM, Tatim Carvalho Denise, OLTRAMARI, Poletto Andréa e BECK, Germano Nelson. **Estratégia de gestão do recursos humanos em empresas de agronegócio do planalto médio do Rio Grande do Sul**. Passo Fundo - RS – Brasil, 2003.

PAIM, Tatim Carvalho Denise, **As políticas de recursos humanos e repercussões psicossociais no ser humano trabalhador**. Florianópolis, 1999. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro sócio-econômico, Universidade Federal de Santa Catarina.

ZYLBERSTAJN DECIO & MARCOS FAVA NEVES. Org. **Economia e gestão dos negócios agroalimentares**. São Paulo. Pioneira, 2000.

Walter Sales da Silva Mestrando em Agronegócio UFG 2007. E-mail: waltsales@gmail.com