

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONEGÓCIOS**

**UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL
PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO**

Camila Magalhães da Cunha

**DOURADOS-MS
2023**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONEGÓCIOS**

**UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL
PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Agronegócios da Universidade Federal da Grande Dourados – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, para obtenção do Título de Doutora em Agronegócios.

Linha de pesquisa: Gestão do agronegócio.

Discente: Camila Magalhães da Cunha

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto

Coorientador: Prof. Dr. Rodrigo Garófallo Garcia

UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO

Camila Magalhães da Cunha

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Agronegócios da Universidade Federal da Grande Dourados – Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia, para obtenção do Título de Doutora em Agronegócios.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto

Coorientador: Prof. Dr. Rodrigo Garófallo Garcia

Prof. Dr. João Augusto Rossi Borges

Membro interno – Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD

Prof. Dr. Cristiano José Castro de Almeida Cunha

Membro externo – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC

Prof.^a Dr.^a Irenilza de Alencar Nääs

Membro externo – Universidade Paulista – UNIP

Prof.^a Dr.^a Rosani Marisa Spanevello

Membro externo – Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

DOURADOS, MS, 25 de agosto de 2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

Da Cunha, Camila Magalhães

UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL
PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO [recurso eletrônico] / Camila Magalhães
Cunha. -- 2023.

Arquivo em formato pdf.

Orientadora: Erlaine Binotto.

Coorientador: Rodrigo Garófallo Garcia.

Tese (Doutorado em Agronegócios)-Universidade Federal da Grande Dourados, 2023.

Disponível no Repositório Institucional da UFGD em:

<https://portal.ufgd.edu.br/setor/biblioteca/repositorio>

1. aprendizagem contínuo. 2. gestão do agronegócio. 3. Grounded Theory. I. Binotto, Erlaine. II. Garcia, Rodrigo Garófallo. III. Título.

Logotipo elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

©Direitos reservados. Permitido a reprodução parcial desde que citada a fonte.



ATA DA DEFESA DE TESE DE DOUTORADO APRESENTADA POR CAMILA MAGALHÃES DA CUNHA, ALUNA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM AGRONEGÓCIOS, ÁREA DE CONCENTRAÇÃO "AGRONEGÓCIOS E SUSTENTABILIDADE".

Aos vinte e cinco dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, às treze horas e trinta minutos, em sessão pública, realizou-se na Universidade Federal da Grande Dourados, a Defesa de Tese de Doutorado intitulada **"UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO"**, apresentada pela doutoranda Camila Magalhães da Cunha, do Programa de Pós-graduação em Agronegócios, à Banca Examinadora constituída pelos membros: Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto/UFGD (presidente/orientadora), Prof. Dr. Joao Augusto Rossi Borges/UFGD (membro titular interno), Prof.^a Dr.^a Rosani Marisa Spanevello/UFSM (membro titular externo), Prof. Dr. Cristiano José Castro de Almeida Cunha/UFSC (membro titular externo), Prof.^a Dr.^a Irenilza de Alencar Naas/UNIP (membro titular externo). Iniciados os trabalhos, a presidência deu a conhecer à candidata e aos integrantes da banca as normas a serem observadas na apresentação da Tese. Após a candidata ter apresentado a sua Tese, os componentes da Banca Examinadora fizeram suas arguições. Terminada a Defesa, a Banca Examinadora, em sessão secreta, passou aos trabalhos de julgamento, tendo sido a candidata considerada **Aprovada**. A Presidente da Banca atesta a participação dos membros que estiveram presentes de forma remota, conforme declarações anexas. Nada mais havendo a tratar, lavrou-se a presente ata, que vai assinada pelos membros da Comissão Examinadora.

Dourados/MS, 25 de agosto de 2023.

Documento assinado digitalmente
gov.br ERLAINE BINOTTO
Data: 25/08/2023 08:34:30-0300
Verifique em <https://validar.ti.gov.br>

Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto
Presidente/orientadora

Prof. Dr. Joao Augusto Rossi Borges
Membro Titular Interno
(Participação Remota)

Prof.^a Dr.^a Rosani Marisa Spanevello
Membro Titular Externo
(Participação Remota)

Prof. Dr. Cristiano José Castro de Almeida
Cunha
Membro Titular Externo
(Participação Remota)

Prof.^a Dr.^a Irenilza de Alencar Naas
Membro Titular Externo
(Participação Remota)

(PARA USO EXCLUSIVO DA PROPP)

ATA HOMOLOGADA EM: ____/____/____, PELA PROPP/ UFGD.



Programa de Pós-Graduação em Agronegócios
Área de Concentração: Agronegócios e Sustentabilidade
Linha de Pesquisa: GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS

**DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO À DISTÂNCIA - SÍNCRONA - EM BANCA DE DEFESA DE DOUTORADO /
UFGD**

Às 13h30 do dia 25/08/2023, participei de forma síncrona com os demais membros que assinam a ata física deste ato público, da banca de Defesa da Tese de Doutorado da candidata Camila Magalhães da Cunha, do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios.

Considerando o trabalho avaliado, as arguições de todos os membros da banca e as respostas dadas pela candidata, formalizo para fins de registro, por meio deste, minha decisão de que a candidata pode ser considerada aprovada.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente
gov.br JOAO AUGUSTO ROSSI BORGES
Data: 25/08/2023 14:41:01-0360
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Joao Augusto Rossi Borges
Fundação Universidade Federal da Grande Dourados



Programa de Pós-Graduação em Agronegócios
Área de Concentração: Agronegócios e Sustentabilidade
Linha de Pesquisa: GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS

**DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO À DISTÂNCIA - SÍNCRONA - EM BANCA DE DEFESA DE DOUTORADO /
UFGD**

Às 13h30 do dia 25/08/2023, participei de forma síncrona com os demais membros que assinam a ata física deste ato público, da banca de Defesa da Tese de Doutorado da candidata Camilla Magalhães da Cunha, do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios.

Considerando o trabalho avaliado, as arguições de todos os membros da banca e as respostas dadas pela candidata, formalizo para fins de registro, por meio deste, minha decisão de que a candidata pode ser considerada aprovada.

Atenciosamente,



Documento assinado digitalmente
Cristiano Jose Castro de Almeida Cunha
Data: 25/08/2023 10:21:44-0300
CPF: ***.043.736-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Cristiano José Castro de Almeida Cunha
Universidade Federal de Santa Catarina



Programa de Pós-Graduação em Agronegócios
Área de Concentração: Agronegócios e Sustentabilidade
Linha de Pesquisa: GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS

**DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO À DISTÂNCIA - SÍNCRONA - EM BANCA DE DEFESA DE DOUTORADO /
UFGD**

Às 13h30 do dia 25/08/2023, participei de forma síncrona com os demais membros que assinam a ata física deste ato público, da banca de Defesa da Tese de Doutorado da candidata Camila Magalhães da Cunha, do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios.

Considerando o trabalho avaliado, as arguições de todos os membros da banca e as respostas dadas pela candidata, formalizo para fins de registro, por meio deste, minha decisão de que a candidata pode ser considerada **Aprovada**.

Atenciosamente,



Documento assinado digitalmente
IRENILZA DE ALENCAR NAAS
Data: 27/08/2023 16:56:11 -0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Irenilza de Alencar Naas
Universidade Paulista



Ministério da Educação
Universidade Federal da Grande Dourados
PROPP - Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa

Programa de Pós-Graduação em Agronegócios
Área de Concentração: Agronegócios e Sustentabilidade
Linha de Pesquisa: GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS

**DECLARAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO À DISTÂNCIA - SÍNCRONA - EM BANCA DE DEFESA DE
DOUTORADO / UFGD**

Às 13h30 do dia 25/08/2023, participei de forma síncrona com os demais membros que assinam a ata física deste ato público, da banca de Defesa da Tese de Doutorado da candidata Camila Magalhães da Cunha, do Programa de Pós-Graduação em Agronegócios.

Considerando o trabalho avaliado, as arguições de todos os membros da banca e as respostas dadas pela candidata, formalizo para fins de registro, por meio deste, minha decisão de que a candidata pode ser considerada APROVADA.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente
 ROSANI MARISA SPANEVELLO
Data: 28/08/2023 09:29:55 -0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Rosani Marisa Spanevello
Universidade Federal de Santa Maria

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder saúde, força e determinação ao longo desta jornada acadêmica.

Aos meus pais, José Gilberto da Cunha e Vanusa Saturnino Magalhães da Cunha, pelo apoio e compreensão. Suas palavras de incentivo e o suporte emocional permitiram superar os desafios e alcançar esse objetivo.

Ao meu esposo, André, por estar ao meu lado, compartilhando as alegrias e os desafios dessa jornada. Obrigada pela paciência e por tornar essa caminhada mais leve.

À minha orientadora, professora Erlaine Binotto, por sua dedicação e empatia ao longo do processo de pesquisa. Agradeço por cada orientação, pois foram fundamentais para o desenvolvimento e conclusão do trabalho. E por compartilhar seu conhecimento, um privilégio ter a oportunidade de aprender contigo.

Ao meu coorientador, professor Rodrigo Garófallo Garcia, pelo acompanhamento, suporte e contribuições para o desenvolvimento da pesquisa. Agradeço o aprendizado e tempo dedicado às discussões.

Aos professores do Programa de Pós-graduação em Agronegócios da UFGD, pelos ensinamentos que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Aos membros da banca avaliadora, pelo aceite em participar e contribuir com este trabalho.

Ao Instituto Federal de Mato Grosso do Sul, pela concessão de afastamento integral para fins de estudo durante o doutorado.

Aos grupos de pesquisa Organizações, Pessoas e Ambiente e *Grounded Theory*, coordenado pela professora Erlaine Binotto, pelas discussões e ensinamentos a cada encontro.

As colegas, Fernanda, Lidiane e Noellen, pela colaboração, motivação, apoio e troca de ideias ao longo deste trabalho. Vocês foram essenciais para o andamento e conclusão da pesquisa.

Aos pesquisadores, Paulo, Maricel e Victor, suas contribuições e sugestões foram fundamentais para o desenvolvimento desta tese.

Aos participantes da pesquisa que dedicaram seu tempo e compartilharam suas experiências e perspectivas durante as entrevistas. Sem a colaboração de vocês, este estudo não seria possível.

À CAPES, ao CNPq e à FUNDECT pelo apoio financeiro, imprescindível para a realização de pesquisas no programa de Pós-graduação em Agronegócios.

Por fim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para o desenvolvimento desta tese. Muito Obrigada!!!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICA	19
1.2 OBJETIVOS	21
1.2.1 Geral	21
1.2.2 Específicos	21
1.3 JUSTIFICATIVA	22
1.4 ORGANIZAÇÃO DA TESE	24
2. REVISÃO DA LITERATURA	25
2.1 O MUNDO DO TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO AGRONEGÓCIO.....	25
2.2 EVIDÊNCIAS DO PERFIL PROFISSIONAL PARA O AGRONEGÓCIO	28
2.3 A CARREIRA PROFISSIONAL.....	32
2.4 REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL E O USO DA <i>GROUND</i> <i>ED THEORY</i> NO AGRONEGÓCIO	33
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	38
3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA: ESCOLHA DO MÉTODO <i>GROUND</i> <i>ED THEORY</i>	38
3.2 O MÉTODO <i>GROUND</i> <i>ED THEORY</i>	39
3.2.1 Teoria substantiva vs. Teoria formal	44
3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	45
3.3.1 Coleta e Seleção dos Dados.....	45
3.3.2 Análise dos Dados	48
3.3.3 Validação e Avaliação da Teoria Substantiva.....	51
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	53
4.1 REQUISITOS DAS VAGAS DISPONÍVEIS NO LINKEDIN.....	53

4.2 DECISÕES TOMADAS E OS CAMINHOS PERCORRIDOS PELOS PROFISSIONAIS	57
4.3 O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL	61
4.3.2 Ações-interações	70
4.3.3 Consequências/Resultados.....	77
4.4 ESQUEMA TEÓRICO, HIPÓTESE FUNDAMENTAL E PROPOSIÇÕES RELACIONAIS.....	78
4.4.1 Hipótese fundamental e proposições relacionais	82
4.5 RETORNO À LITERATURA.....	100
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
5.1 IMPLICAÇÕES DA PESQUISA	115
5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES FUTURAS.....	117
5.3 EXPERIÊNCIA PESSOAL COM O DOUTORADO	118
REFERÊNCIAS.....	121
APÊNDICE A – Artigos utilizados na revisão integrativa.....	138
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre Esclarecido para entrevistados	140
APÊNDICE C - Roteiro Entrevista com Profissionais	141
APÊNDICE D - Roteiro Entrevista com Profissionais da Área de Recursos Humanos.....	143
APÊNDICE E - Roteiro Entrevista com Coordenadores de Curso de Graduação e Pós-Graduação.....	145
APÊNDICE F – Diagrama Primeiro Ciclo de Análise	147
APÊNDICE G - Diagrama Segundo Ciclo de Análise.....	148
APÊNDICE H - Diagrama Terceiro Ciclo de Análise (I).....	149
APÊNDICE I - Diagrama Terceiro Ciclo de Análise (II)	150
APÊNDICE J – Exemplo de Memorando.....	151
APÊNDICE K – Primeiro quadro com a síntese dos dados	152

APÊNDICE L - Categorias, Propriedades, Dimensões e Fundamentação nos Dados	153
APÊNDICE M – Termo de Validação da Teoria	156
APÊNDICE N – Protocolo da revisão integrativa	158

UMA TEORIA SUBSTANTIVA DO PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL PARA ATUAR NO AGRONEGÓCIO

RESUMO: Os avanços tecnológicos têm promovido mudanças no mercado de trabalho, exigindo novas habilidades aos profissionais. Além dos conhecimentos técnicos avançados e específicos da agricultura, os empregadores têm se tornado cada vez mais exigentes em relação às características profissionais e pessoais dos contratados. Diante do exposto, o objetivo deste estudo é desenvolver uma teoria substantiva do processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. Para isso, foram identificados os requisitos exigidos aos profissionais por meio da análise de anúncios de vagas no LinkedIn e obtida a perspectiva dos profissionais que atuam em diferentes setores do agronegócio, profissionais de RH e coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em Agronegócios, por meio de entrevistas. Cabe ressaltar, que alguns dos profissionais entrevistados estavam cursando pós-graduação. O termo “construção” está relacionado à aquisição e ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessários para a atuação no agronegócio. Os procedimentos metodológicos da *Grounded Theory* foram utilizados para desenvolver a teoria substantiva. Nesse sentido, foram identificados os requisitos demandados aos profissionais nos anúncios das vagas disponibilizadas no LinkedIn. A descrição da trajetória dos diferentes profissionais entrevistados foi fundamental para o desenvolvimento das categorias que compõe o esquema teórico da teoria substantiva. As cinco categorias desenvolvidas correspondem aos fatores externos, fatores motivacionais, desafios, planejamento de carreira e a categoria central aprendizado contínuo. Essas categorias estão fundamentadas nos dados empíricos e relacionam-se ao processo de construção do perfil profissional. Ao retornar à literatura, observou-se que grande parte dos resultados da tese está convergente com a literatura, alguns elementos ampliam a compreensão acerca do processo de construção do perfil profissional. Dentre esses elementos, estão os fatores externos relacionados às oportunidades de trabalho, importantes para aquisição de experiência profissional e, conseqüentemente, no desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades, pois o mercado de trabalho também atua como um agente formador. As áreas com oportunidades de trabalho promissoras no agronegócio estão relacionadas à sustentabilidade ambiental, e podem ser desafiadoras aos profissionais. Os desafios profissionais e a familiaridade com a área de atuação, também são elementos não discutidos na literatura, considerando a busca e filtros estabelecidos. A pesquisa destaca a importância das relações sociais e da experiência profissional no processo de construção do perfil profissional. Proporciona *insights* para os profissionais planejarem suas carreiras no agronegócio, bem como para as instituições de ensino e organizações. Nesse sentido, as organizações podem colaborar com as instituições de ensino, por meio de programas de parceria, oferta de palestras, *workshops* para a comunidade acadêmica e programas de capacitação e treinamento de curto prazo. A pesquisa demonstra que o aprendizado contínuo é uma parte essencial do processo de construção do perfil profissional, permitindo que os indivíduos se adaptem às demandas de um setor em constante transformação. Os resultados podem orientar os profissionais em relação às áreas de conhecimento e habilidades prioritárias a serem desenvolvidas, considerando as demandas identificadas no estudo. Além disso, amplia a utilização da GT, especialmente a abordagem Straussiana, ao detalhar o processo de construção da teoria substantiva, organização e apresentação dos resultados, visando colaborar com outros pesquisadores interessados nesse método.

Palavras-chave: aprendizado contínuo; gestão do agronegócio; *Grounded Theory*;

SUBSTANTIAL THEORY OF THE PROFESSIONAL PROFILE CONSTRUCTION PROCESS TO WORK IN AGRIBUSINESS

ABSTRACT – Technological advancements have brought changes to the job market, demanding new skills from professionals. In addition to advanced technical knowledge specific to agriculture, employers have become increasingly demanding regarding the professional and personal characteristics of their hires. Therefore, the aim of this study is to develop a substantive theory of the process of constructing a professional profile to work in agribusiness. To achieve this, the requirements demanded of professionals were identified through the analysis of job postings on LinkedIn, and the perspective of professionals working in different agribusiness sectors, HR professionals, and coordinators of undergraduate and graduate courses in Agribusiness was obtained through interviews. It is worth noting that some interviewed professionals were pursuing postgraduate studies. The term “construction” refers to the acquisition and development of knowledge and skills necessary for working in agribusiness. Grounded Theory methodological procedures were used to develop the substantive theory. In this context, the requirements demanded of professionals in the job postings on LinkedIn were identified. The description of the trajectory of the different interviewed professionals was fundamental for the development of the categories that make up the theoretical scheme of the substantive theory. The five developed categories correspond to external factors, motivational factors, challenges, career planning, and the central category of continuous learning. These categories are based on empirical data and relate to the process of constructing the professional profile. Returning to the literature, it was observed that a significant part of the thesis results converges with the literature, and some elements expand the understanding of the process of constructing the professional profile. Among these elements are the external factors related to job opportunities, important for acquiring professional experience and, consequently, the development of new knowledge and skills, as the job market *also* acts as a formative agent. Areas with promising job opportunities in agribusiness are related to environmental sustainability and can be challenging for professionals. Professional challenges and familiarity with the field of work are also elements not discussed in the literature, considering the established search and filters. The research highlights the importance of social relationships and professional experience in the process of constructing the professional profile. It provides insights for professionals to plan their careers in agribusiness, as well as for educational institutions and organizations. In this regard, organizations can collaborate with educational institutions through partnership programs, offering lectures, workshops for the academic community, and short-term training and development programs. The research demonstrates that continuous learning is an essential part of the process of constructing the professional profile, enabling individuals to adapt to the demands of a constantly changing sector. The results can guide professionals in relation to the priority areas of knowledge and skills to be developed, considering the demands identified in the study. Additionally, it expands the use of GT, especially the Straussian approach, by detailing the process of constructing the substantive theory, organizing, and presenting the results, aiming to collaborate with other researchers interested in this method.

Keywords: continuous learning; agribusiness management; Grounded Theory.

LISTAS DE ABREVIATURAS

CEPEA	Centro De Estudos Avançados Em Economia Aplicada
DPC	Desenvolvimento Profissional Contínuo
EUA	Estados Unidos
FAO	<i>Food and Agriculture Organization</i>
GT	<i>Grounded Theory</i>
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JCR	<i>Journal Citation Reports</i>
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MBA	<i>Master of Business Administration</i>
NFPA	Nova Formação Profissional Agrícola
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PAC	Política Agrícola Comum
PIB	Produto Interno Bruto
PRISMA	<i>Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-analyses</i>
RH	Recursos Humanos
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SJR	<i>Scimago Journal & Country Rank</i>
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UE	União Europeia
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFJ	Universidade Federal de Jataí
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
WoS	<i>Web of Science</i>

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução da sociedade e da indústria.....	26
Figura 2 - Áreas temáticas abordadas nos estudos com Grounded Theory.	34
Figura 3 – Classificação das pesquisas interpretativas.....	38
Figura 4 - O processo da Grounded Theory, segundo Tarozzi (2011).	41
Figura 5 - Processo de coleta e análise dos dados.....	42
Figura 6 – Fonte de dados primários e secundários.	45
Figura 7 - Requisitos profissionais das vagas disponibilizadas no LinkedIn.	56
Figura 8 - Diagrama da análise de dados primários e secundários.....	60
Figura 9 - Categoria Fatores Externos, propriedades e dimensões.	64
Figura 10 - Categoria Fatores Motivacionais, propriedades e dimensões.....	65
Figura 11 - Categoria Desafios, propriedades e dimensões.	67
Figura 12 - Categoria Planejamento de Carreira, propriedades e dimensões.....	68
Figura 13 - Categoria central aprendizado contínuo, subcategorias, propriedades e dimensões.....	71
Figura 14 - Esquema teórico da categoria central e as interações com as demais categorias.....	78
Figura 15 - Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e aprendizado contínuo.....	84
Figura 16 - Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e desafios.	87
Figura 17 - Diagrama de Sankey das categorias desafios e aprendizado contínuo..	89
Figura 18 - Diagrama de Sankey das categorias planejamento de carreira e aprendizado contínuo.....	91
Figura 19 - Diagrama de Sankey das categorias fatores motivacionais e aprendizado contínuo.....	93
Figura 20 - Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e planejamento de carreira.	96
Figura 21- Diagrama de Sankey das categorias desafios e planejamento de carreira.	98
Figura 22 - Componentes do paradigma da teoria substantiva.....	99
Figura 23 - Fluxograma com as diferentes fases da revisão.....	102
Figura 24 - Teoria substantiva versus resultados da literatura.....	113

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Abordagens adotadas nos artigos para construção da teoria substantiva.	36
Quadro 2 – Caracterização, divisão dos informantes e tempo de entrevistas.	48
Quadro 3 - Categorias, propriedades e dimensões.	76
Quadro 4 - Hipótese fundamental da teoria.	82
Quadro 5 - Proposições relacionais do esquema teórico.	82
Quadro 6 – Possíveis configurações da proposição 1.	83
Quadro 7 - Possíveis configurações da proposição 2.	86
Quadro 8 - Possíveis configurações da proposição 3.	88
Quadro 9 - Possíveis configurações da proposição 4.	90
Quadro 10 - Possíveis configurações da proposição 5.	92
Quadro 11 - Possíveis configurações da proposição 6.	95
Quadro 12 - Possíveis configurações da proposição 7.	97
Quadro 13 - Artigos analisados na revisão.	102
Quadro 14 - Aproximação dos dados com a literatura.	111

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMÁTICA

O agronegócio é definido como um conjunto intersetorial da agricultura e os demais setores da economia, abrangendo as operações de produção, distribuição e processamento dos produtos agrícolas e de seus derivados (Davis; Goldberg, 1957). No Brasil, o agronegócio tem um papel relevante, contribuindo com 24,8% para o Produto Interno Bruto (PIB) (CEPEA, 2022).

O setor do agronegócio também se destaca pela geração de oportunidades de empregos e por contribuir para o desenvolvimento socioeconômico de diversas regiões. No Brasil, a população ocupada no agronegócio totalizou 19,07 milhões de pessoas, representando 20,33% do total de pessoas ocupadas no país (Barros *et al.*, 2022).

No entanto, observa-se uma diminuição no emprego agrícola tanto no Brasil como no mundo, possivelmente devido à modernização do setor e à necessidade de mão de obra cada vez mais qualificada (Balsadi; Grossi, 2016; Tian *et al.*, 2020; World Bank, 2022). A falta de conhecimento ou a baixa qualificação de trabalhadores tem sido um obstáculo para a adoção de tecnologias nos setores do agronegócio (Feyisa, 2020; Gao *et al.*, 2020; Kendall *et al.*, 2022; Pivoto *et al.*, 2018; Trivelli *et al.*, 2019).

Essa limitação de conhecimento e qualificação impede que os profissionais possam usufruir dos benefícios proporcionados pelas inovações tecnológicas em diversos setores. 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).

Além dos conhecimentos técnicos avançados e específicos da agricultura, os empregadores têm se tornado cada vez mais exigentes em relação às características profissionais e pessoais dos contratados, como habilidade de liderança, honestidade e confiabilidade (Smalley *et al.*, 2016), habilidades para solucionar os problemas profissionais (Balsadi; Grossi, 2016).

No que se refere ao processo de formação desses trabalhadores, durante a transição da faculdade para o ambiente profissional, os graduados enfrentam a necessidade de desenvolver habilidades que permitam a transferência de conhecimento para a prática profissional. Essas habilidades incluem a aprendizagem

contínua, exigindo motivação para buscar níveis mais profundos de aprendizado, habilidades de autogerenciamento e reflexão sobre competências. Além de adaptar-se às exigências do trabalho e da organização (Farias, 2016).

A disposição para aprender cria possibilidades ilimitadas de sucesso na carreira e aprender permanentemente é necessário para aproveitar as oportunidades em um mundo competitivo (Farias, 2016; Soffner, 2014). Sendo assim, a temática sobre o perfil profissional se mostra relevante para o mundo do trabalho e para as pesquisas acadêmicas. É importante compreender o caminho percorrido para construir um perfil profissional para atuar no agronegócio, um setor em constante mudança.

Nesta pesquisa, o termo “trajetória profissional” está relacionado ao caminho percorrido pelo profissional, que abrange todos os acontecimentos da vida profissional, e estão relacionados às experiências, situações e atividades desenvolvidas ao longo do percurso. Portanto, entender o referido caminho é essencial para identificar as condições e as estratégias utilizadas para a construção desse perfil profissional. Este, por sua vez, é compreendido como o conjunto desses elementos que envolvem a atuação desses profissionais no mercado de trabalho.

Diante disso, questiona-se: como ocorre o processo de construção de um perfil profissional para atuar no agronegócio? O termo “construção” está relacionado à aquisição e ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessários para a atuação nos diversos setores do agronegócio. Para responder essa pergunta, é preciso conhecer os requisitos exigidos aos profissionais do agronegócio e considerar a perspectiva dos envolvidos nesse processo.

No tocante aos requisitos exigidos, os dados foram coletados no LinkedIn, a maior rede profissional de negócios (LinkedIn, 2023). É considerada a melhor plataforma de rede social profissional para o recrutamento de trabalhadores (Brewer, 2018), tanto para as empresas em busca de candidatos quanto para os próprios candidatos que procuram oportunidades de emprego (Caers; Castelyns, 2011; Nikolaou, 2014; Peterson; Dover, 2014). O recrutamento *on-line* tem conectado empresas e potenciais candidatos a emprego, tornando-se um meio facilitador para que essas pessoas tenham acesso às vagas disponíveis (Silva; Silva; Martins, 2017).

Os denominados envolvidos nesta pesquisa são os profissionais de formação diversa que atuam no setor do agronegócio, profissionais que trabalham na área de Recursos Humanos (RH) e coordenadores de curso de graduação e pós-graduação do Agronegócio. Destaca-se que alguns dos profissionais pesquisados estavam

cursando uma pós-graduação. O método utilizado para compreender o processo de construção de um perfil profissional foi a *Grounded Theory* (GT). Por meio dos seus procedimentos sistemáticos, é possível desenvolver uma teoria substantiva fundamentada nos dados.

A teoria substantiva, conforme descrito por Strauss e Corbin (2008), é derivada de uma área substancial. Diferente das teorias formais, que possuem uma abrangência mais ampla e seus conceitos podem ser aplicados a um mesmo fenômeno em diferentes contextos e situações, a teoria substantiva é caracterizada por sua especificidade e aplicabilidade em um determinado grupo ou situação (Bandeira-de-Mello, 2002; Glaser; Strauss, 1967; Goulding, 2002). Tal teoria pode ser uma ferramenta valiosa para entender e explicar um fenômeno particular.

O método permite utilizar diferentes fontes de dados para a construção da teoria substantiva, sendo importante a triangulação dos dados para aprimorar a qualidade da teoria gerada. A escolha da abordagem Straussiana (Strauss; Corbin, 2008) do método da GT se justifica pela sua estruturação das etapas de análise, que proporcionam apoio ao pesquisador no processo de interpretação e operacionalização do método, além da possibilidade de integração com as mídias sociais (Halaweh, 2018; Klassen *et al.*, 2018; Lopez-Rodriguez; Diz-Comesaña, 2016; Myneni; Cobb; Cohen, 2016; O'Connor *et al.*, 2020; Xu *et al.*, 2020).

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Desenvolver uma teoria substantiva do processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio.

1.2.2 Específicos

- Identificar os requisitos demandados no LinkedIn para os profissionais do agronegócio;
- descrever as decisões tomadas e os caminhos percorridos pelos profissionais do agronegócio;

- apresentar as condições e estratégias utilizadas pelos profissionais na construção do perfil para atuar no agronegócio;
- demonstrar as interações e as consequências do processo central, relacionando-os com o esquema teórico desenvolvido.

1.3 JUSTIFICATIVA

O agronegócio desempenha um papel fundamental no contexto da Agenda 2030, estabelecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) para promover o desenvolvimento sustentável em escala global. Por meio do uso de tecnologias avançadas e práticas agrícolas responsáveis, o agronegócio pode contribuir para o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente em relação à erradicação da fome (ODS 2), assegurar a educação de qualidade (ODS 4), promover o crescimento econômico e emprego pleno (ODS 8) e a industrialização inovadora e sustentável (ODS 9) (ONU, 2020b).

As discussões sobre o perfil profissional para atuar no setor do agronegócio podem contribuir no campo prático para a formação de uma mão de obra mais qualificada e preparada para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades desse setor. Também poderá auxiliar os futuros profissionais a planejarem suas carreiras, estimulando a formação e a preparação para o mercado de trabalho.

As instituições de ensino poderão ser beneficiadas ao identificar as lacunas existentes entre as habilidades e os conhecimentos dos profissionais que atuam no agronegócio e as demandas atuais do setor. Com isso, poderão desenvolver programas de capacitação e treinamento que preencham tais lacunas. No contexto da administração pública, o estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas que incentivem a formação e a capacitação dos profissionais para atuarem no setor, promovendo o desenvolvimento econômico e social do país.

O resultado da pesquisa é a teoria substantiva que compreende uma realidade particular, relacionada a um determinado grupo de pessoas, e, portanto, é válida apenas para o contexto estudado (Creswell, 2014). A tese está inserida na área de concentração Agronegócio e Sustentabilidade, na linha de pesquisa denominada Gestão do Agronegócio, que visa desenvolver estudos interdisciplinares que abordem temas relacionados à gestão das organizações do agronegócio, incluindo suas estratégias, cadeias produtivas, seus aglomerados industriais e a formação de

arranjos produtivos locais. Além disso, são considerados aspectos como custos e questões tributárias, *marketing* e comercialização, bem como novas formas ou alternativas de produção visando aprimorar os processos produtivos.

A tese se destaca ao propor uma teoria substantiva que aborda o processo de construção do perfil profissional para atuar no setor do agronegócio. Estudos prévios foram desenvolvidos a fim de identificar as características necessárias para os profissionais que se dedicam a essa área (Litzenberg; Schneider, 1987; Ray; Winzerling; Staten, 2017; Richter *et al.*, 2018; Soullignac *et al.*, 2012). Essas pesquisas não abordaram de que forma os profissionais adquirem tais características. Portanto, a tese visa preencher essa lacuna ao investigar esse fenômeno.

Para conhecer os trabalhos sobre a temática, realizou-se uma investigação no Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), *Web of Science* e Scopus. No Catálogo da Capes, o termo de busca foi “perfil profissional”, agronegócio OR rural. Considerou-se apenas teses, no período de 2018 a 2023 e da área de Ciências Sociais Aplicadas, resultando em 223 estudos. Após a leitura dos títulos e resumos, identificou-se três teses que abordaram a temática sobre perfil profissional.

Corsino (2021) propôs a elaboração de um instrumento científico qualitativo para promover a autoanálise do perfil empreendedor por gestores de empreendimentos de turismo. Souza (2022) buscou compreender a relevância conferida à sustentabilidade ambiental na condução da formação acadêmica e profissional dos discentes dos cursos de graduação e pós-graduação em Ciências Agrárias da UFG e UFJ.

Favorini (2019) analisou o processo de formação e institucionalização do profissional de RH que atua em empresas no Brasil e a constituição de sua identidade profissional. Embora esses estudos tenham abordado questões relacionadas ao perfil profissional, eles não discutiram diretamente os temas tratados nesta tese, que se concentra no processo de construção do perfil profissional no setor do agronegócio.

A investigação nas bases de dados *Web of Science* e Scopus foi utilizada para a revisão integrativa sobre a temática e o protocolo encontra-se no Apêndice N. Os resultados da análise revelaram uma escassez de pesquisas que adotam o método da GT no contexto do perfil profissional. Um dos estudos é sobre a carreira dos agentes de extensão, e o outro sobre mulheres agricultoras. Em um dos artigos os autores destacam a abordagem clássica e Straussiana, porém não deixam claro como

foi utilizada. No outro artigo, a GT foi empregada como uma ferramenta para análise dos dados, com a utilização de dois modelos prévios para a compreensão dos dados. Essa lacuna na literatura ressalta a escassez de pesquisas nessa área. Os trabalhos identificados serão apresentados na seção 2.4 de revisão integrativa sobre o perfil profissional para atuar no setor do agronegócio e o método *Grounded Theory*.

1.4 ORGANIZAÇÃO DA TESE

Após este primeiro capítulo, que apresenta a contextualização e problemática da pesquisa, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e as contribuições esperadas, o segundo capítulo discorrerá sobre a revisão da literatura, que aborda tópicos sobre as transformações no mundo do trabalho, as evidências relacionadas ao perfil e à carreira profissional, além da revisão integrativa do tema.

Por sua vez, os procedimentos metodológicos serão detalhados no terceiro capítulo. No quarto capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa, que incluem as categorias, propriedades e dimensões que compõem a teoria substantiva. Além disso, será mostrada a teoria substantiva desenvolvida e o retorno à literatura. Por fim, no quinto capítulo, as considerações finais, as contribuições da pesquisa e as principais limitações e sugestões para estudos futuros.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, serão abordados os temas relacionados às mudanças que vem ocorrendo no mundo do trabalho com o surgimento de novas tecnologias, as evidências do perfil profissional requerido nesse cenário, bem como aspectos da carreira profissional. E a revisão integrativa sobre a temática em estudo.

2.1 O MUNDO DO TRABALHO E AS TRANSFORMAÇÕES NO AGRONEGÓCIO

Mundo do trabalho é definido como:

conjunto de fatores que engloba e coloca em relação à atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas que regulam tais relações, os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho se desenvolva, as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas nesse processo dialético e dinâmico de atividade (Figaro, 2008, p. 92).

É um mundo que passa a existir a partir da atividade humana de trabalho, e ocupa um lugar importante na sociedade. O mundo do trabalho é uma categoria mais ampla que possibilita agregar conceitos como trabalho, mercado de trabalho, vínculo empregatício, relações de trabalho, salário e legislação trabalhista, entre outros (Figaro, 2008).

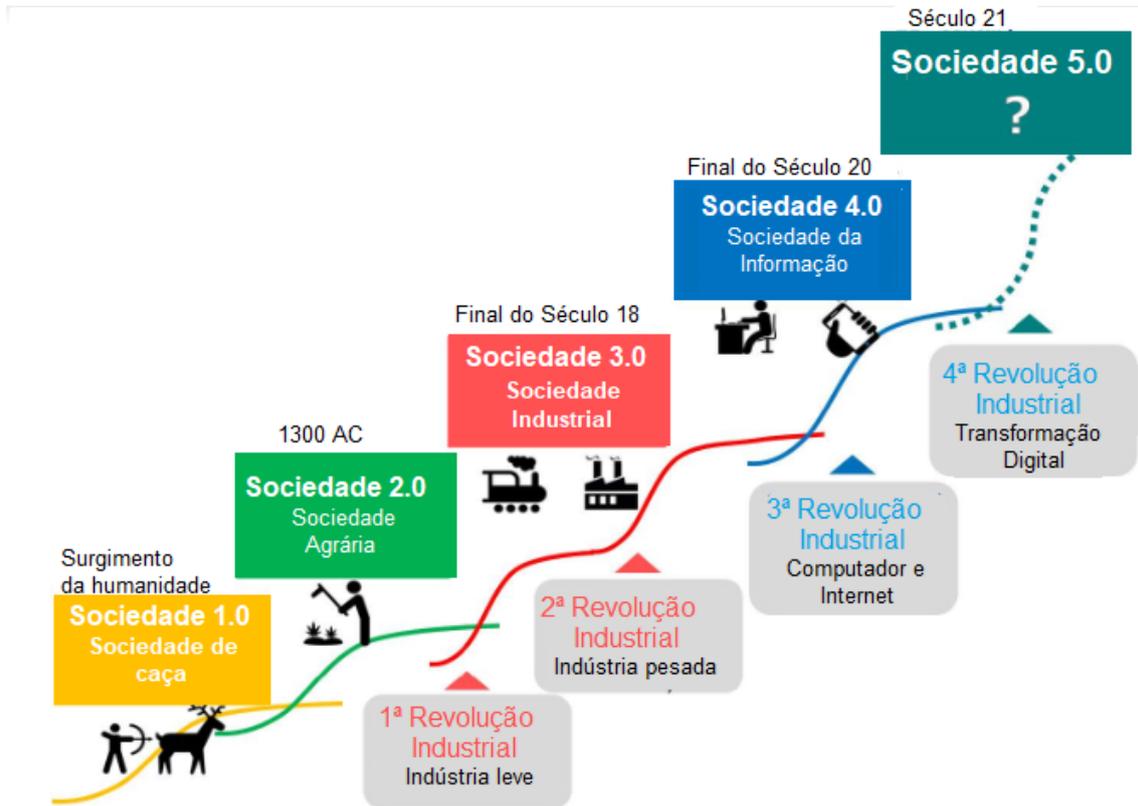
Neste tópico apresenta-se um breve histórico das principais transformações da humanidade. A primeira mudança ocorreu aproximadamente há 10.000 anos, com a domesticação dos animais, marcando o surgimento da agricultura tradicional. Nesse período, ocorreu a transição da atividade de caça e coleta para a prática agrícola, caracterizada pelo trabalho manual intenso e baixa produtividade (Schwab, 2016).

As próximas mudanças ocorreram durante revoluções industriais. A primeira revolução industrial (1760 – 1840) deu início a produção mecânica. A segunda (1850 – 1940) foi marcada pelo surgimento da energia elétrica e produção em massa. A terceira (1960 – 1990), também denominada de revolução digital ou do computador, foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, computação pessoal e da internet (Schwab, 2016).

A quarta revolução, não se restringe a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas, é muito mais ampla e consiste na fusão dessas tecnologias do mundo

físico, digital e biológico (Schwab, 2016). Todas essas revoluções proporcionaram mudanças significativas para a sociedade e indústria (Figura 1), que evoluíram de sociedade da caça (1.0) a sociedade 5.0.

Figura 1 – Evolução da sociedade e da indústria



Fonte: Nakanishi e Kitano (2018, p. 2).

Os quatro momentos que sucederam à Sociedade 5.0 foram:

- Sociedade de caça (1.0): Surgimento da humanidade, seres humanos eram coletores-caçadores;
- Sociedade agrária (2.0): Marcado pelo desenvolvimento de técnicas de cultivo de alimentos;
- Sociedade industrial (3.0): Surgimento dos motores a vapor resultou na revolução industrial, no aumento na produção de bens de consumo;
- Sociedade da informação (4.0): Marcado pelo avanço da tecnologia, o mundo ficou digital.

A sociedade 5.0, conceito criado no Japão em 2016, representa uma evolução da indústria 4.0, onde as tecnologias não são apenas usadas para fins industriais, mas também para melhorar a vida das pessoas (Nakanishi; Kitano, 2018). Essas

transformações têm impactos no mundo do trabalho, impulsionados pela chamada transformação digital.

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).

A relevância desse tema é reconhecida internacionalmente. Em janeiro de 2016, o Fórum Econômico Mundial reuniu mais de quarenta chefes de Estado, 2.500 líderes de empresas e representantes da sociedade civil de todo o mundo para discutir a Quarta Revolução Industrial. Esse encontro evidencia a importância e o impacto que a revolução industrial tem sobre a economia global e a sociedade (Schlochauer, 2021).

As discussões sobre o crescimento da tecnologia não são recentes. Segundo Schmidt e Cohen (2013), o avanço tecnológico acelerado está promovendo mudanças globais e a adoção de tecnologias tem proporcionado mudanças em todos os setores da sociedade. Nesse contexto, muitas instituições precisarão se adaptar, sob o risco de se tornarem irrelevantes para a sociedade moderna.

Na área da computação, esses avanços permitiram a criação de ambientes inteligentes. Os sistemas de informação e comunicação estão presentes no nosso cotidiano, gerando uma imensa quantidade de dados que demandam armazenamento, processamento e apresentação de forma transparente e compreensível (Gubbi *et al.*, 2013).

Na agricultura, esses avanços têm o potencial de torná-la mais sustentável e eficiente (Clercq; Vats; Biel, 2018; Klerkx; Rose, 2020). A automação agrícola tem sido uma solução para os desafios da produção, ao mesmo tempo, em que acompanha as exigências do mercado, como a demanda por alimentos com menor uso de herbicidas e pesticidas (King, 2017). Além disso, a automação agrícola promove benefícios sociais, como maior segurança alimentar, e benefícios ambientais, como terras mais produtivas e uso mais eficiente dos insumos (Rose; Chilvers, 2018).

Segundo o Banco Mundial (2020), o desenvolvimento agrícola é uma das ferramentas mais poderosas para erradicar a pobreza extrema, promover a prosperidade e alimentar a população. Conforme o relatório das Nações Unidas, espera-se que a população mundial aumente em aproximadamente 2 bilhões de

peças nos próximos 30 anos, passando dos atuais 7,7 bilhões para 9,7 bilhões até 2050 (ONU, 2020a).

A produção agrícola convencional tem sido criticada por proporcionar soluções insustentáveis ao meio ambiente, e a expansão de áreas cultiváveis não é considerada uma solução viável (FAO, 2016). Portanto, as soluções inovadoras e sustentáveis para as atividades agrícolas surgiram para desenvolver novas formas de produção de alimentos (Spanaki *et al.*, 2021). Estas podem proporcionar o aumento de produtividade devido aos fertilizantes, agroquímicos, novos cultivares, melhoramento genético e utilização de equipamentos com maior capacidade operacional (Pivoto *et al.*, 2019).

Novas práticas foram introduzidas, e houve o aumento do uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC) (Walter *et al.*, 2017), Internet das Coisas (Boursianis *et al.*, 2020), *Big Data* (Kamilaris; Kartakoullis; Prenafeta-Boldú, 2017), inteligência artificial (IA), veículos robóticos autônomos foram desenvolvidos para o setor proporcionando melhorias técnicas na produção agrícola (Boursianis *et al.*, 2020; Walter *et al.*, 2017; Zhai *et al.*, 2020).

A aceleração das inovações tem como consequência a demanda por novas competências para profissionais do agronegócio (Tian *et al.*, 2020). Além disso, a identificação e compreensão das habilidades necessárias podem auxiliar as pessoas a contribuir para a inovação e o progresso da sociedade (OECD, 2014). Essas habilidades necessárias podem evoluir e/ou variar em um ambiente em constante mudança (Noel; Qenani, 2013).

2.2 EVIDÊNCIAS DO PERFIL PROFISSIONAL PARA O AGRONEGÓCIO

A digitalização no setor do agronegócio está cada vez mais presente, surgindo a necessidade de profissionais com novas habilidades e cada vez mais qualificados para gerir o setor (Assunção, 2016; Rinaldi, 2007; Rinaldi; Batalha; Moura, 2007; Rinaldi; Batalha; Mulder, 2008). 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).

As habilidades podem ser (1) cognitivas, geralmente adquiridas por meio da educação formal (Neisser *et al.*, 1996; Noel; Qenani, 2013); (2) habilidades socioemocionais ou não cognitivas, definida como um conjunto de habilidades que

permitem aos indivíduos navegar eficazmente em situações interpessoais e sociais, como trabalho em equipe, iniciativa, confiança (Guerra; Modecki; Cunningham, 2014); e/ou (3) habilidades técnicas, que estão associadas ao conhecimento específico necessário para exercer uma determinada profissão (Cunningham; Villaseñor, 2016).

No século XXI, um conjunto de competências e habilidades técnicas e não técnicas são desejáveis aos profissionais, tais como tecnologia da informação, ciência da computação, robótica e habilidade de automação, enquadrando-se nas competências e habilidades técnicas. As habilidades não técnicas incluem resolução de problemas, criatividade, tomada de decisão e adaptabilidade (Janis; Alias, 2017).

Em um estudo realizado na década de 1980, empregadores do agronegócio norte-americanos relatavam que as habilidades interpessoais e de comunicação eram consideradas as mais importantes (Litzenberg; Schneider, 1987). Na categoria interpessoal, destacaram-se a automotivação, uma atitude de trabalho positiva e altos padrões morais/éticos. Na categoria comunicação, as habilidades de ouvir e seguir instruções, fornecer instruções claras e concisas e expressar ideias criativas verbalmente foram as mais valorizadas (Litzenberg; Schneider, 1987).

Com a transição de um ambiente agrícola subsidiado para um ambiente orientado pelo mercado, o papel empreendedor do agricultor tornou-se mais relevante, exigindo o desenvolvimento de habilidades empresariais e de gestão. Isso inclui competências como planejamento estratégico, gestão de recursos humanos, capacidade de cooperação e *networking*, utilização de tecnologia da informação, *marketing* e habilidades de vendas, bem como experiência em competências técnicas (McElwee; Anderson; Vesala, 2006).

Outras características empreendedoras necessárias aos agricultores são as habilidades de resolução de problemas e de tomada de decisão para atender ao contexto dinâmico caracterizado pela evolução tecnológica (McElwee, 2006). Funcionários de uma empresa agrícola relataram possuir competências que contribuem para a vantagem competitiva da empresa, tais como lidar com tecnologia da informação e comunicação (TIC), interpretar novos regulamentos, conhecimento do solo, utilizar inovações, flexibilidade organizacional e habilidades de tomada de decisão e resolução de problemas (Cavicchi; Vagnoni, 2018).

Em uma pesquisa sobre as habilidades desejadas pelos empregadores para profissionais de fitopatologia dos Estados Unidos (EUA), foram destacadas as habilidades sociais, como trabalho em equipe, gestão do tempo, consciência

multicultural, pensamento crítico e adaptabilidade. No que diz respeito às deficiências observadas nas habilidades dos recém-graduados, os empregadores destacaram lacunas na capacidade de comunicação, mais precisamente no domínio da escrita (incluindo gramática e ortografia, organização e manutenção de registros). Além disso, também foram mencionadas deficiências em habilidades relacionadas ao trabalho, como ética, foco e interesse, bem como na disposição e capacidade de aprendizado (Richter *et al.*, 2018).

Na área de empréstimo agrícola dos EUA, as habilidades sociais de comunicação oral e trabalho em equipe foram as mais valorizadas, enquanto o conhecimento financeiro foi o menos valorizado dentre as habilidades sociais citadas (Hanson; Wachenheim, 2020). No que diz respeito às capacidades de inovação e as características necessárias para os agricultores alcançarem o sucesso, destaca-se o desenvolvimento constante de habilidades cognitivas e profissionais, a utilização de informações recentes que sejam relevantes para as circunstâncias individuais do agricultor, boas condições de maquinários e edificações, e a cooperação com outros na cadeia de abastecimento (Mc Fadden; Gorman, 2016).

Para os profissionais da área de Agricultura e Ciências da Vida da Universidade do Arizona, as habilidades consideradas importantes são a comunicação (escrita, habilidades verbais, busca de emprego), pensamento crítico/solução de problemas (resolução de problemas), liderança/gerência (autogestão, profissionalismo, trabalho em equipe e colaboração) (Ray; Winzerling; Staten, 2017).

Os conhecimentos e habilidades utilizados pelos agricultores franceses no exercício da atividade agrícola abrangem habilidades interpessoais e interação com outros profissionais, conhecimentos relacionados à observação de culturas, manutenção e operação de máquinas agrícolas, utilização de ferramentas de tecnologia da informação e habilidades comerciais (Soulignac *et al.*, 2012).

Na Armênia, foram identificadas as sete categorias mais importantes para o setor do agronegócio, que incluem as qualidades pessoais, habilidades de comunicação, experiências gerais de ensino superior, competência em negócios e economia, emprego e experiência de trabalho, competências em informação quantitativa e gestão de computadores, e por último, competências técnicas (Urutyán; Litzenberg, 2010).

No Brasil, pesquisas sobre o perfil profissional demandado por empresas do setor agrícola vêm sendo estudado há algum tempo. Batalha *et al.* (2005) identificaram

as habilidades e conhecimentos considerados mais importantes. Constataram que habilidades como flexibilidade, iniciativa, capacidade para a tomada de decisão, negociação, trabalho em grupo e alto padrão ético são valorizadas, assim como as habilidades relacionadas à capacidade de expressão e interação/relacionamento. Por outro lado, as habilidades e conhecimentos técnicos foram considerados secundários em comparação com as qualidades pessoais e a capacidade de comunicação.

No Rio Grande do Sul, o agronegócio vem mudando de uma atividade econômica familiar para um perfil empresarial, exigindo um novo perfil profissional. Esse novo perfil está evoluindo de meramente técnico para um perfil voltado para a área de gestão (Ereno; Biazotto, 2011). Também é necessário que o profissional apresente uma visão estratégica das diferentes atividades econômicas, incluindo a transformação de matérias-primas agrícolas em diversos produtos (Begniz; Estivalete; Silva, 2007).

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; de 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).

As instituições de ensino, em conjunto com empregadores, precisam repensar como formar profissionais para um mercado de trabalho tão dinâmico. Isso envolve o ensino de habilidades especializadas e sociais, bem como o desenvolvimento de habilidades pessoais, como vendas, trabalho em equipe e liderança (Advisory Council on Economic Growth, 2017; Van Es; Woodard, 2017).

O desenvolvimento dessas habilidades não está restrito ao contexto escolar, podem ser desenvolvidas e/ou melhoradas também no ambiente familiar, na comunidade e no ambiente de trabalho (Fórum Internacional, 2014). As empresas e organizações também podem auxiliar no treinamento e qualificação dos

trabalhadores, contribuindo para a formação educacional desses profissionais (Gondim *et al.*, 2001).

2.3 A CARREIRA PROFISSIONAL

A palavra carreira é derivada do latim *carraria*, que significa caminho para carros. O significado original da palavra dá a ideia de caminho, estrada por onde se passa os carros e está implícito o sentido de percurso. A noção de carreira é relativamente nova, aparecendo no decorrer do século XIX (Chanlat, 1995). Segundo Arthur, Hall e Lawrence (1989 *apud* Oliveira; Celano, 2021) carreira é definida como uma sequência de experiências profissionais ao longo da vida. Esse conceito de carreira traz uma visão de construção de perfil tratada nesta tese.

Toda carreira está inserida em um contexto social e organizacional e há interação entre indivíduo e sociedade (Dutra *et al.*, 2009). As condições econômicas e o ambiente social tendem a influenciar a carreira profissional, desde escolhas e caminhos a serem seguidos até fracassos e sucessos obtidos (Oliveira; Celano, 2021).

As mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, conforme já mencionado, impactaram também nos modelos de carreira. Até 1970, o modelo de carreira era o tradicional, embora esse modelo ainda seja encontrado em algumas organizações (Chanlat, 1995; Oliveira; Celano, 2021). O modelo tradicional é caracterizado principalmente pela estabilidade ofertada pelas organizações e a progressão linear vertical (Chanlat, 1995).

A partir de 1970, surge outro modelo devido às mudanças que aconteceram na sociedade. O conceito de carreira proteana foi desenvolvido por Douglas T. Hall em 1976 (Hall, 2004). Essa carreira é dirigida pelo indivíduo, não pela organização, e é constantemente reinventada conforme o indivíduo e o ambiente se transformam (Hall, 1996).

A partir da década de 1990, as características da carreira proteana ganharam maior representatividade. Nesse período de incertezas nos mercados, as promessas de segurança e emprego de longo prazo não podiam mais ser garantidas aos profissionais (Neves; Trevisa; João, 2013). Essas mudanças no ambiente de trabalho trouxeram consequências como a demissão em massa de trabalhadores, fenômeno conhecido como *downsizing* (Oliveira; Celano, 2021). As características da carreira

proteana incluem o gerenciamento pelo próprio indivíduo, a definição de sucesso com base em critérios próprios, onde se prioriza valores pessoais, estabelecendo metas e objetivos individuais, e a busca constantes por aprendizado (Hall, 1996).

Para os indivíduos conseguirem aprender com suas experiências e adquirir novas competências de forma independente, é essencial o desenvolvimento de duas “metacompetências” de carreira: adaptabilidade e autoconsciência (Hall, 2004). Estas competências são necessárias para aprender a aprender, pois o mundo está em constante mudança (Hall, 1996). Segundo o autor, se a pessoa tem alta adaptabilidade e baixa autoconsciência, isso é reatividade ou comportamento “camaleão”; a pessoa não está seguindo seu próprio caminho, mas de outra pessoa. A combinação oposta, alta autoconsciência com baixa adaptabilidade, pode ser um exemplo de paralisia por autoanálise, onde a pessoa está evitando agir.

Outro modelo é o conceito de carreira sem fronteiras, que “transcende as fronteiras de uma única organização” (Oliveira; Celano, 2021, p. 27). O autor principal do conceito é Michael B. Arthur juntamente com Denise M. Rousseau, que em 1996 publicaram o livro “*The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*” (Inkson, 2009).

As características nesse tipo de carreira é que o indivíduo assume o protagonismo na gestão de sua carreira, que tende a se desenvolver em um número maior de organizações (Arthur; Rousseau, 1996 *apud* Oliveira; Celano, 2021). Além disso, o desenvolvimento profissional ocorre por meio do aprendizado coletivo e da construção de redes de relacionamento (Dutra, 2009).

2.4 REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE O PERFIL DO PROFISSIONAL E O USO DA *GROUNDDED THEORY* NO AGRONEGÓCIO

A temática sobre o perfil profissional se mostra cada vez mais importante para o atual mercado de trabalho, bem como nas pesquisas acadêmicas. É fundamental identificar as demandas por profissionais para atuar no agronegócio em constante mudança. Esse tema é abordado de diferentes formas e com diferentes métodos. Para elaboração da presente revisão integrativa, foi realizada a busca nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, conforme protocolo (Apêndice N).

Neste estudo o foco foi o uso do método *Grounded Theory*. Desde a primeira publicação da GT 55 anos se passaram e o método ainda recebe críticas e muitas

vezes é mal compreendido. Muitos artigos que a utilizam acabam fazendo associações com outras técnicas ou não seguem todas as etapas previstas pelo método como, por exemplo, utilizando-o apenas como um método de coleta de dados ou de análise de dados (Hopfer; Maciel-Lima, 2008).

A *Grounded theory* é uma abordagem flexível que pode ser aplicada a diferentes temas de estudo. É também um método rigoroso que pode ser usado para criar teorias sobre fenômenos sociais. A *Grounded Theory* é um método de pesquisa que envolve a coleta e análise de dados para desenvolver teorias sobre um determinado tema ou fenômeno. A metodologia baseia-se nos dados coletado na investigação e não em ideias ou hipóteses pré-concebidas. Essa abordagem permite que os pesquisadores desenvolvam teorias baseadas nas experiências e perspectivas reais das pessoas que estão sendo estudadas.

A análise qualitativa das publicações foi realizada para verificar como o método da GT é utilizado nas pesquisas e quais as áreas temáticas e abordagens adotadas no método. Os 30 artigos foram utilizados para a leitura dos objetivos e metodologia (Apêndice A). No decorrer da análise, diversos temas foram encontrados (Figura 2). Dois artigos enfatizaram os profissionais do agronegócio em seus estudos. Os demais 28 estudos não tinham essa ênfase direta, embora utilizassem a GT em seus estudos.

Figura 2 – Áreas temáticas abordadas nos estudos com *Grounded Theory*



Fonte: Elaborada pela autora.

A discussão inicia com os dois artigos e na sequência o método abordado nos demais artigos. Arnold e Place (2010) investigaram as influências que afetaram as decisões de contratação de agentes de extensão e Zimu-Biyela (2021) a importância do acesso à informação para melhorar as atividades agrícolas.

Zimu-Biyela (2021) relata que baixos níveis de educação e alfabetização são vistos como fatores limitantes para as mulheres agricultoras poderem acessar as informações importantes e necessárias para melhorar suas atividades agrícolas, impedindo a progressão agricultura de subsistência para a agricultura comercial. Esses baixos níveis de educação resultam em acesso limitado ou inexistente a informações e inovações agrícolas (Zimu-Biyela, 2021).

Arnold e Place (2010) estudaram os fatores que influenciam na decisão dos agentes agrícolas em ingressar na carreira de extensão. Os fatores mais influentes relatados pelos autores foram: experiência acadêmica; conhecimento em extensão; formação; adequação do cargo aos interesses pessoais e profissionais; contatos pessoais; atendimento a comunidade; e expectativa de trabalho.

Considerando a lacuna encontrada de poucos estudos sobre a temática perfil profissional, iniciou-se a análise das principais abordagens adotadas pelos autores e como elas tem sido utilizada, as principais abordagens da GT são: Clássica de Glaser e Strauss (1967); Straussiana de Strauss e Corbin (2008); e a construtivista de Charmaz (2006). A abordagem adotada por Zimu-Biyela (2021) foi a construtivista da socióloga Kath Charmaz. O estudo utilizou a GT como uma ferramenta para análise dos dados. Modelos teóricos prévios foram utilizados para compreender os resultados.

Arnold e Place (2010) utilizaram a abordagem Straussiana de Strauss e Corbin (1998) como procedimento primário de análise dos dados. Os pesquisadores não deixam claro qual a abordagem utilizada, pois não detalham qual foi o procedimento primário de análise e, posteriormente, citam que a abordagem clássica de Glaser e Strauss (1967) “[...] foi utilizada nas interpretações das respostas dos participantes apoiadas com citações diretas e utilizadas para construir uma teoria fundamentada representativa dos códigos seletivos” (Arnold; Place, 2010, p.2).

Em relação ao método nos demais artigos (28), as diferentes abordagens foram utilizadas, mas poucos (7) utilizaram a GT como uma abordagem metodológica para a construção de uma teoria substantiva (Ashkar-Ahangarkolae; Mohammadi; Hosseini, 2019; Clay *et al.*, 2016; Farmar-Bowers; Lane, 2009; Gholamrezai; Aliabadi;

Ataei, 2021; Linville *et al.*, 2020; Parak *et al.*, 2022; Varmazyari *et al.*, 2022). No Quadro 1 são apresentadas as abordagens adotadas pelos estudos.

Quadro 1 – Abordagens adotadas nos artigos para construção da teoria substantiva

Título/ autores	Abordagem
<i>Theoretical extension education modeling of citrus culture development in Iran citrus pole</i> (Ashkar-Ahangarkolae; Mohammadi; Hosseini, 2019)	Autores que não são clássicos do método. Marshall e Rossman (2016)
<i>There are risks to be taken and some just push it too far how farmers perceive quadbike incident risk</i> (Clay <i>et al.</i> , 2016)	Construtivista Charmaz (2006)
<i>Understanding farmers strategic decisionmaking processes and the implications for biodiversity conservation policy</i> (Farmar-Bowers; Lane, 2009)	Straussiana Strauss e Corbin (2008)
<i>Recognizing dimensions of sustainability entrepreneurship among local producers of agricultural inputs</i> (Gholamrezai; Aliabadi; Ataei, 2021)	Straussiana Corbin e Strauss (2014)
<i>Latinx immigrant farmworker community health promotion a needs assessment</i> (Linville <i>et al.</i> , 2020)	Construtivista Charmaz (2006)
<i>Designing a model via grounded theory to reduce agricultural work injury among orchardists in ilam province</i> (Parak <i>et al.</i> , 2022)	Straussiana Strauss e Corbin (1998)
<i>Ecolodge entrepreneurship in emerging markets a new typology of entrepreneurs the case of Iran</i> (Varmazyari <i>et al.</i> , 2022)	Straussiana Strauss e Corbin (1990)

Fonte: Elaborado pela autora.

Outros não deixam claro qual abordagem foi adotada como uma ferramenta para o processo de codificação dos dados (Anzoise; Slanzi; Poli, 2020; Djenontin; Meadow, 2018; Hohl *et al.*, 2014; Kipling *et al.*, 2019; Kopinak; Soriano Miras, 2013; Moya *et al.*, 2020; Nystad; Spein; Ingstad, 2014; Raymond-Flesch *et al.*, 2017) ou não citam os autores do método (Alikarami *et al.*, 2020; Orozco, 2021).

Há trabalhos que adotaram a abordagem clássica como uma ferramenta para o processo de codificação (Jiang; Chen; Wang, 2020; Ritter *et al.*, 2016), e apresentaram os resultados como um modelo básico e não como uma teoria substantiva (Reed; Claunch, 2002) e associado a outras análises qualitativas, como o estudo de caso (Wen *et al.*, 2022).

A abordagem Straussiana também foi utilizada como ferramenta de codificação. Os pesquisadores avaliaram os dados codificados em relação a informações contextuais obtidas de ambas as entrevistas e revisão da literatura, e avaliaram como os dados se encaixavam em marcos teóricos (Kelley *et al.*, 2020), ou associado a outras análises qualitativas (Aggarwal; Srivastava, 2016) e resultados sendo apresentados como um modelo conceitual (Ramezani; Papzan, 2021).

A abordagem construtivista também foi utilizada para análise dos dados (Nystad *et al.*, 2017; Zimu-Biyela, 2021). Em quatro artigos o método foi demonstrado

utilizando autores que não clássicos para a GT, os autores mencionados nos artigos incluem Lingard, Albert e Levinson (2008), Marshall e Rossman (2016), Heacock e Hollander (2011) e Al-Najar, Ushijima e Funamizu, (2013).

Os resultados da análise dos estudos que adotam o método da GT e perfil profissional mostraram poucos estudos nessa área, sendo um sobre carreira dos agentes de extensão, e o outro sobre mulheres agricultoras. Em um dos artigos os autores destacam a abordagem clássica e Straussiana, porém não deixam claro como foi utilizado. No outro artigo, a GT foi utilizada como uma ferramenta para análise dos dados e com dois modelos prévios para a compreensão dos dados. Ficou evidente que estudos dessa natureza carecem de maior aprofundamento e poderão produzir importantes resultados para a compreensão da temática sobre o perfil profissional.

Em relação ao método abordado nos 30 artigos, a maioria utiliza a GT como um suporte para a análise do conteúdo dos dados, por meio dos diferentes tipos de codificação. Outros até citam a utilização do método, no entanto, não fazem menção a nenhum autor da GT, podendo revelar uma possível fragilidade metodológica desses artigos ou um conhecimento superficial do método.

Uma limitação do estudo está relacionada aos termos de busca, que por serem associados a um método específico, restringiu a temática sobre o perfil profissional para atuar no agronegócio. Quanto ao método é preciso incentivar a sua utilização nas pesquisas para que alunos e pesquisadores o apliquem seguindo todo o rigor metodológico das diferentes abordagens. Como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se uma análise mais detalhada dos estudos sobre perfil profissional no agronegócio, com ênfase nos métodos adotados tanto qualitativos como quantitativos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

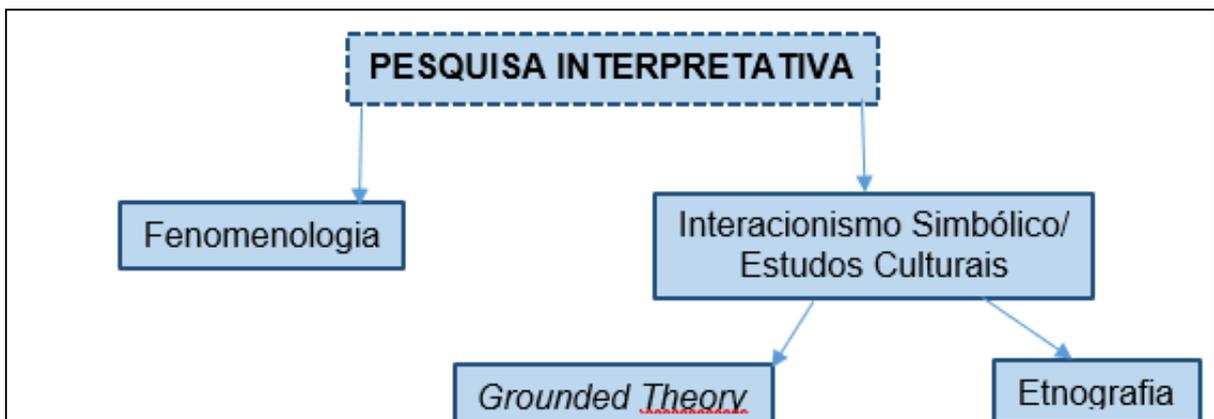
No presente capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados na realização da pesquisa, os quais englobam a abordagem adotada, o método GT, e o processo de coleta e análise dos dados.

3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA: ESCOLHA DO MÉTODO *GROUNDNED THEORY*

Segundo Burrell e Morgan (1979), pesquisadores em ciências sociais abordam os métodos por pressupostos de natureza ontológica (refere-se à essência do fenômeno sob investigação), epistemológica (fundamentos do conhecimento) e natureza humana (relacionamento entre os seres humanos e o ambiente). Os autores abordam quatro paradigmas para analisar a teoria social: humanista radical, funcionalista, estruturalista radical e interpretativo.

O paradigma interpretativo abordado neste estudo é orientado pela tentativa de compreender o mundo social a partir da perspectiva das pessoas envolvidas nos processos (Burrell; Morgan, 1979). A Figura 3 apresenta o esquema que classifica as pesquisas interpretativas, segundo Lowenberg (1993).

Figura 3 – Classificação das pesquisas interpretativas



Fonte: Adaptada de Lowenberg (1993).

A escolha da GT se mostra apropriada ao propósito do trabalho que compreenderá qual o processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. É interpretativa, pois os pesquisadores procuram entender ou interpretar

os fenômenos em relação aos significados que as pessoas envolvidas a eles conferem (Filippin, 2012).

Nesta classificação a GT está localizada como uma variante no interacionismo simbólico (Cassiani; Caliri; Pelá, 1996). O princípio básico do interacionismo simbólico é que os humanos passam a compreender as definições sociais coletivas por meio do processo de socialização (Goulding, 2002).

A interação se torna simbólica quando os indivíduos interpretam e definem objetos conforme suas ações ou de terceiros, e agem ou reagem com base nos significados atribuídos (Chamberlain-Salaun; Mills; Usher, 2013; Goulding, 2002). Esses significados evoluem da interação social, sendo em si simbólica devido às interpretações associadas às várias formas de comunicação, como gestos e o significado dos objetos (Goulding, 2002). A obtenção dos dados ocorre pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, para entender o fenômeno segundo a perspectiva dos participantes da situação em estudo.

3.2 O MÉTODO *GROUNDING THEORY*

Primeiramente será realizada uma breve contextualização histórica da GT e as principais escolas existentes. O processo metodológico foi desenvolvido por Barney Glaser e Anselm Strauss na década de 1960, sociólogos com tradições filosóficas e de pesquisa diferentes (Strauss; Corbin, 2008). A partir dos estudos sobre mortes em ambientes hospitalares, em 1967 publicaram o livro *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research* (Glaser; Strauss, 1967).

Os precursores do método seguiram caminhos diferentes, Glaser se manteve fiel às raízes que fundamentaram a criação do método e Strauss desenvolveu novos procedimentos de análise juntamente com Juliet Corbin. Em 1990 publicaram o livro *Basics of Qualitative Research*, ponto crucial da ruptura entre Glaser e Strauss (Strauss; Corbin, 1998). Outros autores surgiram a partir da década de 1990 e, segundo Glaser (2014), são mais de 100 tipos de GT. No entanto, as principais abordagens da GT são: a GT clássica ou Glaseriana (Glaser, 2004); a Straussiana (Strauss; Corbin, 2008); e a construtivista (Charmaz, 2009).

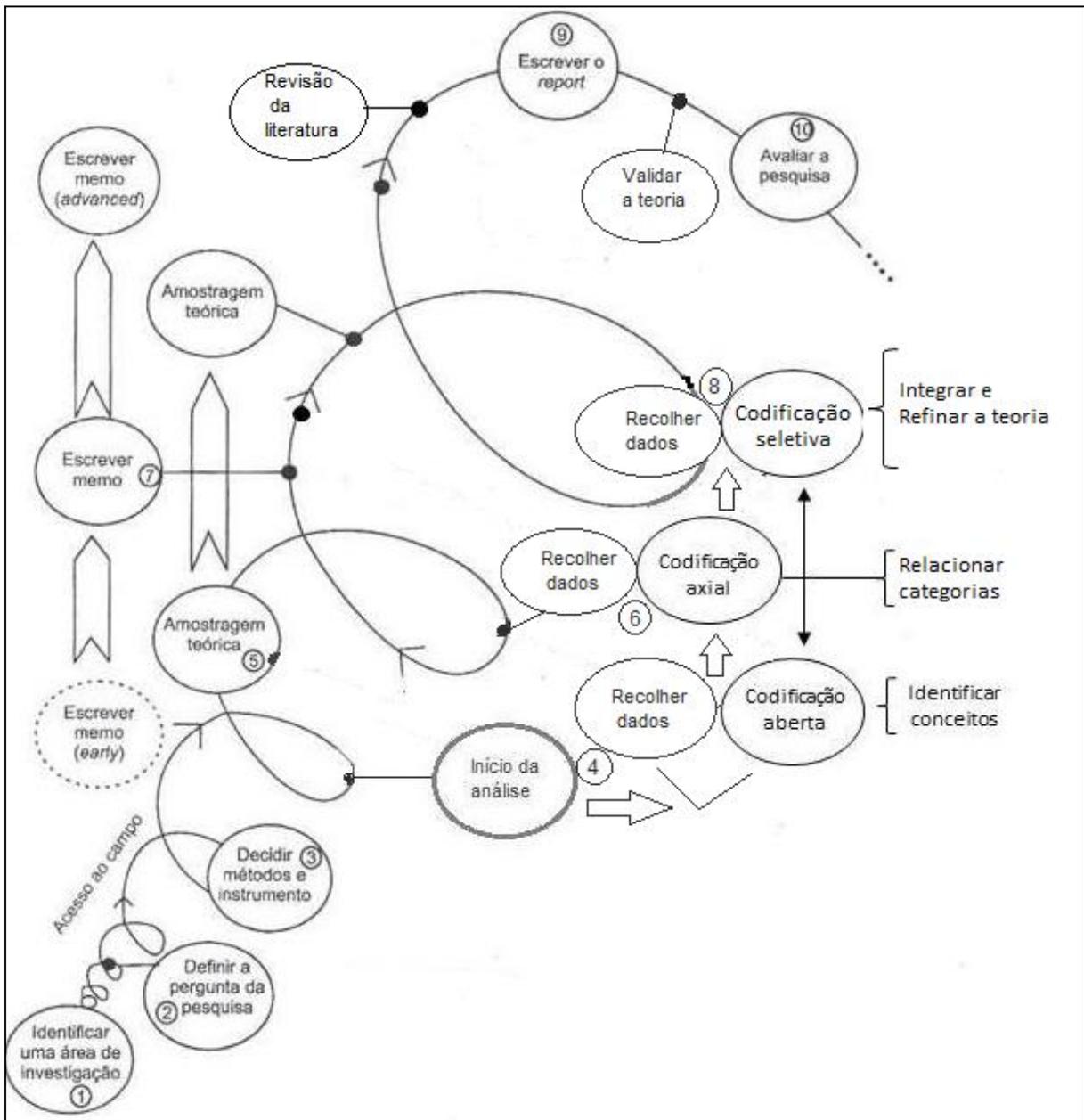
A escolha das abordagens pode ocorrer por “[...] razões pessoais, como o tipo de emergência dos dados, a autonomia, tipos de codificação e a não utilização de pré-conceitos, etc., mas a escolha é pessoal, nem melhor, nem pior” (Glaser, 2014). Nesta

tese foi utilizada a abordagem Straussiana, pelo método apresentar procedimentos, técnicas e uma formatação mais estruturada para a teoria a ser gerada (Strauss; Corbin, 2008). O objetivo da GT é a construção de uma teoria substantiva por meio de um conjunto de procedimentos sistemáticos.

A GT é um método abduutivo, uma combinação entre o trabalho indutivo e dedutivo. “Em poucas palavras, a inferência abduitiva implica a consideração de todas as explicações teóricas possíveis para os dados [...] e a busca de uma explicação mais plausível” (Charmaz, 2009, p. 144).

Os processos da GT consistem na ida do pesquisador a campo, coleta e análise dos dados até que a teoria seja saturada. Todas as etapas ocorrem circularmente, não necessariamente obedecendo essa ordem específica, o pesquisador pode retornar às etapas anteriores quantas vezes for preciso. A Figura 4 ilustra o processo da GT.

Figura 4 – O processo da *Grounded Theory*, segundo Tarozzi (2011)



Fonte: Tarozzi (2011, p. 60), revisada e adaptada com base em Strauss e Corbin (2008).

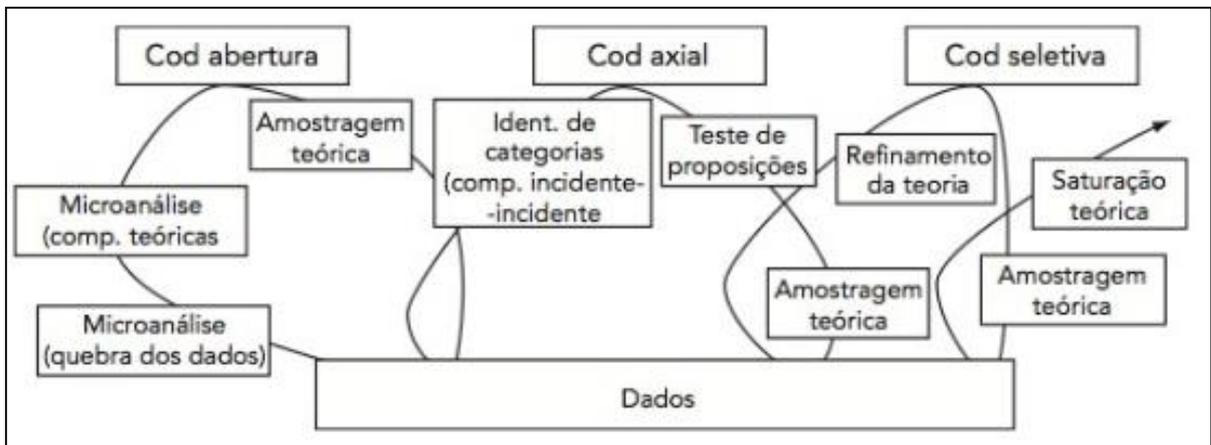
As etapas da pesquisa, conforme Tarozzi (2011), consistem em identificar a área de investigação, definir a pergunta da pesquisa, decidir os métodos e instrumentos, a coleta e análise de dados de forma simultânea, a amostragem teórica e a avaliação da pesquisa.

De acordo com Strauss e Corbin (2008), a análise dos dados não é um processo estruturado, estático ou rígido, mas de fluxo livre e criativo. O pesquisador se move entre os diferentes tipos de codificação, usando técnicas e procedimentos analíticos livremente. Nesse método há três tipos de codificação: a) aberta, b) axial e

c) seletiva. A codificação aberta é o processo analítico por meio do qual os conceitos (categorias) são identificados e suas propriedades e dimensões são descobertas nos dados (Strauss; Corbin, 2008, p. 103). Já a codificação axial é o processo de relacionar categorias às subcategorias, é chamado “axial” porque ocorre em torno do eixo de uma categoria, associando categorias ao nível de propriedades e dimensões (Strauss; Corbin, 2008, p.123). O intuito dessa codificação é agrupar categorias, se necessário (Halaweh, 2018), para gerar explicações mais precisas e completas sobre o fenômeno estudado (Strauss; Corbin, 2008).

Por seu turno, o processo de integrar e refinar a teoria é denominado codificação seletiva (Strauss; Corbin, 2008). Nessa etapa do método é preciso decidir a categoria central, aquela que representa o tema principal da pesquisa e, com isso, reunir outras categorias para formar um esquema teórico (Strauss; Corbin, 2008). A Figura 5 ilustra as três fases do processo de codificação: aberta, axial e seletiva, e a circularidade do processo de coleta e análise dos dados, que consiste nas idas e vindas do pesquisador a campo até que a saturação teórica seja atingida.

Figura 5 – Processo de coleta e análise dos dados



Fonte: Bandeira-de-Mello e Cunha (2011, p. 253).

No processo de construção da teoria duas operações são necessárias: formular perguntas e fazer comparações constantes. A formulação de perguntas é “[...] um mecanismo analítico usado para abrir a linha de investigação e dirigir a amostragem teórica [...]” (Strauss; Corbin, 2008, p. 79), e a comparação constante é utilizada “[...]”

para estimular o pensamento sobre propriedades¹ e dimensões²” (Strauss; Corbin, 2008, p. 79).

A comparação incidente por incidente permite identificar similaridades e diferenças e agrupá-las em uma categoria (Glaser; Strauss, 1967). Além de fazer comparações e formular perguntas, o pesquisador pode usar um conjunto de ferramentas analíticas para auxiliá-lo nesse processo, como: uso de questionamento, *flip-flop*, comparação sistemática e acenando a bandeira vermelha. Essas ferramentas analíticas têm o intuito de aumentar a sensibilidade, reconhecer possíveis tendências e superar algum bloqueio durante a análise (Strauss; Corbin, 2008). A utilização de questionamento melhora o desenvolvimento da teoria e pode auxiliar o pesquisador a superar o bloqueio inicial, também se aplica para as ideias poderem surgir ou melhorar a forma de olhar e compreender os dados (Strauss; Corbin, 2008).

Outra técnica é a *flip-flop*, na qual um conceito é invertido para a obtenção de uma perspectiva diferente sobre o fato ou a ação. Já a técnica de comparação sistemática consiste em comparar um incidente nos dados com outro, rememorado a partir de experiência ou da literatura, para sensibilizar o pesquisador em relação às propriedades e dimensões nos dados que podem ter sido negligenciadas (Strauss; Corbin, 2008).

Por fim, a técnica acenando a bandeira vermelha consiste em avaliar se o pesquisador não está interferindo na análise, e reconhecer essa interferência muitas vezes é difícil. Por isso, ao aceitar ou rejeitar determinada informação dos dados é necessário questionar o que está sendo dito realmente. Quando os termos “sempre” e “nunca” surgem, uma bandeira vermelha deve ser levantada mentalmente (Strauss; Corbin, 2008).

No decorrer do processo de codificação, ao encaminhar-se para o refinamento das categorias, pode ser que algumas informações sejam necessárias para complementar o esquema teórico, sendo preciso retornar ao campo para novas coletas de dados, é o que os autores denominam de amostragem teórica (Pinto; Santos, 2012).

¹ Propriedades são as características de uma categoria, a delimitação do que define e dá significado a essa categoria (Strauss; Corbin, 2008, p. 103).

² Dimensões são os âmbitos ao longo dos quais as propriedades de uma categoria variam, dando especificação à categoria e variação à teoria (Strauss; Corbin, 2008, p. 103).

A amostragem teórica consiste na “[...] escolha intencional, observações, situações, eventos ou sujeitos a serem entrevistados para desenvolver as categorias conceituais da teoria substantiva” (Bandeira-de-Mello; Cunha, 2011). Diferente da abordagem tradicional, não há um planejamento prévio, pois a escolha da amostra dependerá do andamento da construção da teoria resultante da coleta e análise de dados anteriores (Corbin; Strauss, 2015; Goulding, 2002; Strauss; Corbin, 2008).

A GT possui elementos metodológicos únicos, como a amostragem teórica e a análise comparativa constante. Diferente de outras estratégias de pesquisa, é necessário que a coleta e análise dos dados ocorra de forma simultânea. Devido a sua abordagem única, a GT é considerada complexa, e ainda mal compreendida, pela dificuldade em criar definições para explicar uma interação social (Brennand; Lima, 2020).

3.2.1 Teoria substantiva vs. Teoria formal

A teoria derivada do método da GT é substantiva, e Bandeira-de-Mello e Cunha (2011, p. 248) apresentam a seguinte definição:

Possui um escopo restrito: não é uma teoria formal, no sentido positivista de teoria, mas uma teoria substantiva. Uma das diferenças entre a teoria formal e a teoria substantiva é que, enquanto a primeira é mais geral e aplica-se a um espectro maior de disciplinas e problemas, a segunda é específica para determinado grupo ou situação e não visa generalizar além da área substantiva. Outra diferença: uma teoria substantiva explica uma “realidade”, tornada real pelos sujeitos, e não uma verdade desprovida de valor.

Portanto, a teoria substantiva é caracterizada por sua especificidade e se aplica a um determinado grupo ou situação, como o enfrentamento dos pais com um diagnóstico precoce de perda auditiva de seu filho, que produz uma teoria substantiva aplicável apenas nesse contexto específico (Glaser; Strauss, 1967), ou fisioterapeutas agindo como gestores de clínicas de fisioterapia (Bandeira-de-Mello; Cunha, 2011).

A evolução da teoria substantiva para a formal necessita de um estudo mais aprofundado, podendo a teoria substantiva ser a base para a teoria formal e o pesquisador deve concentrar-se em gerar apenas uma ou outra durante as suas investigações (Kenny; Fourie, 2015). As teorias formais são mais amplas, gerais, e os seus conceitos podem ser aplicados a um mesmo fenômeno ocorrido em contextos e

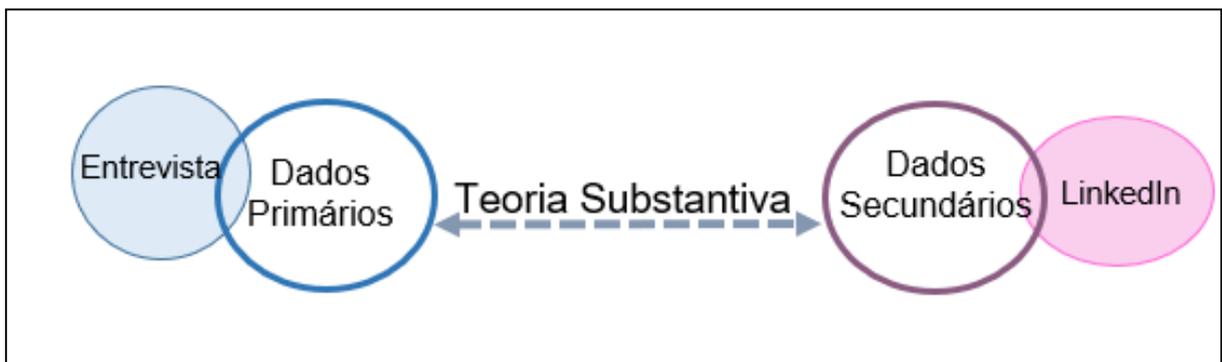
situações diferentes, ou seja, aplica-se a variados interesses, disciplinas e problemas (Glaser; Strauss, 1967; Goulding, 2002).

3.3 COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

3.3.1 Coleta e seleção dos dados

O método da GT permite utilizar diversas fontes de dados para a construção da teoria. Além disso, a triangulação dos dados é importante para aprimorar a qualidade da teoria gerada. A triangulação consiste em empregar múltiplas fontes de dados na busca por divergências que possam revelar “novos” entendimentos sobre o fenômeno estudado (Strauss; Corbin, 2008). Sendo assim, na Figura 6 são apresentadas as fontes de dados primários e secundários utilizados na pesquisa.

Figura 6 – Fonte de dados primários e secundários



Fonte: Elaborada pela autora.

A coleta de dados se iniciou com as informações das vagas de emprego no setor do agronegócio coletadas no LinkedIn, uma rede social de negócios. Ressalta-se que o modelo de utilização das mídias sociais para pesquisa é o observacional, pois o pesquisador não interage com os usuários, conforme proposto por Halaweh (2018), ao integrar mídia social e GT. Inicialmente foram realizados vários testes com diferentes termos de busca para verificar se as vagas estariam de acordo com o objetivo proposto.

Ao realizar a busca com os termos “produção de aves”, “produção de suínos”, “gestão de granjas”, “gerente de fazenda”, “produção agrícola” e “especialista agricultura”, as vagas que surgiram exigiam baixa qualificação (ensino fundamental).

Efetou-se o teste com o termo “*livestock*”, e retornaram poucos resultados, além de vagas confidenciais e de baixa qualificação.

No dia 21 de março 2022, a busca foi feita com o termo “*Agriculture Specialist*”, para contemplar empresas multinacionais, e o termo “pecuária”, pois os resultados obtidos foram considerados mais adequados ao interesse da tese. Os filtros aplicados em ambas as buscas foram: a) data do anúncio: último mês; b) nível de experiência: júnior, pleno, diretor e executivo; e c) tipo de vaga: integral.

Para as vagas de “*Agriculture Specialist*” foram encontrados 21 resultados: uma vaga era repetida e três não informavam os requisitos exigidos para a vaga, totalizando, então, 17 vagas para a análise. A pesquisa com o termo “pecuária” resultou em 52 vagas. As vagas desconsideradas foram: duas repetidas, um contrato temporário, oito que não eram adequadas ao interesse da tese (por exemplo: cozinheiro, técnico de segurança do trabalho e encarregado), e 11 que não informavam os requisitos exigidos para a vaga, totalizando 30 vagas para a análise.

Em relação à escolha dos dados primários (informantes), na GT existe uma diferença da abordagem tradicional. Não há um planejamento prévio para a coleta de dados, a amostragem se desenvolve durante o processo, denominada por Strauss e Corbin (2008) de amostragem teórica. O objetivo é maximizar as oportunidades de comparar fatos para determinar como uma categoria varia em termos de propriedades e dimensões, fundamental para exploração de novas áreas, permitindo ao pesquisador escolher caminhos de amostragem que geram maior retorno para sua teoria (Strauss; Corbin, 2008).

Inicialmente, houve a intenção de utilizar o método *snowball sampling* para atingir futuros respondentes. Para Biernacki e Waldorf (1981), por meio desse método a amostra é criada por pessoas que compartilham ou sabem de outras pessoas que auxiliem a responder às questões. No entanto, ao solicitar a indicação aos informantes de outros respondentes, eles se comprometiam em encaminhar o contato por *WhatsApp*, mas esses contatos não foram enviados. Sendo assim, todos os informantes foram escolhidos intencionalmente conforme as análises avançavam.

Essa escolha considerou a área de formação e atuação dos informantes. Profissionais que no momento da entrevista atuavam no setor do agronegócio (grupo A), profissionais que trabalhavam no setor de RH de empresas do agronegócio (grupo B) e coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em Agronegócios (grupo C). Destaca-se que alguns deles estavam cursando uma pós-graduação

(informantes 5, 6, 9 e 11), e isso objetivou melhor compreender o processo de construção do perfil. A diversidade de informantes foi fundamental para entender as perspectivas dos atores envolvidos nesse processo. Ressalta-se que a pesquisa com os coordenadores de curso teve como foco a compreensão da construção do perfil dos profissionais que estão em formação, e não no perfil de quem foi pesquisado.

O contato com os informantes ocorreu via e-mail e *WhatsApp*. Após o envio do convite para participar da pesquisa, houve a confirmação de horário e agendamento das entrevistas, que foram realizadas de forma *on-line* através do *Google Meet* (10 informantes), e com um deles a entrevista foi efetuada por ligação telefônica.

Primeiramente, um pré-teste foi feito com dois informantes e foi essencial para a identificação de possíveis ajustes a serem realizados nos roteiros de entrevista. O pré-teste foi importante para a pesquisadora analisar o conteúdo obtido com as perguntas realizadas, inicialmente com 13 perguntas. Nessa etapa foram inseridas algumas questões mais abertas aos roteiros iniciais, e outras foram excluídas por serem semelhantes, finalizando com 23 perguntas.

Antes das entrevistas, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B). Neste documento, o informante ficou ciente do objetivo da pesquisa, assegurando aos respondentes o anonimato das fontes, solicitou-se a autorização para gravação das entrevistas, sendo informado que elas seriam arquivadas com acesso restrito e sem identificação dos informantes (Brasil, 2018).

As entrevistas ocorreram entre 28 de maio de 2021 e 21 de dezembro de 2022: cinco delas foram feitas com os profissionais que atuam no setor do agronegócio (Apêndice C), três com os profissionais de RH (Apêndice D), e três com os coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em Agronegócios (Apêndice E), totalizando 11 entrevistas. A seleção desses informantes foi sugerida e analisada em conjunto com o grupo de pesquisa.

No Quadro 2 são apresentados os informantes da pesquisa. Para preservar as identidades, eles foram identificados em ordem numérica conforme o período de realização das entrevistas (Brasil, 2018).

Quadro 2 – Caracterização, divisão dos informantes e tempo de entrevistas

Informantes	Formação	Grupo	Tempo de entrevista
1	MBA em Agronegócios	B	26m 20s
2	Tecnólogo em Gestão de RH e Graduação Medicina Veterinária	B	33m 47s
3	Doutorado em Ciência Animal	A	45m 34s
4	Mestrado Zootecnia	A	1h 20m
5	Mestrado em Agronegócios	B	47m 14s
6	Especialização Gestão Organizacional e Pessoas	A	32m 23s
7	Graduação em Engenharia de Produção	A	28m 26s
8	Doutorado em Agronomia	C	49m 13s
9	Especialização em Identidade Empresarial	A	50m
10	Doutorado em Agronegócios	C	46m 18s
11	Mestrado em Agronegócios	C	59m 29s

Fonte: Elaborado pela autora.

As entrevistas no *Google Meet* foram gravadas mediante consentimento dos informantes. A entrevista realizada via ligação telefônica foi gravada utilizando o aplicativo *EXPAudioEdit*. Posteriormente, todas as entrevistas foram transcritas na íntegra por meio dos *softwares Transkriptor³ e Descript⁴*. Após a conclusão das transcrições, revisou-se cada uma delas para verificar o conteúdo, efetuar ajustes necessários e manter rigorosamente o conteúdo para posterior análise (Oliver; Serovich; Mason, 2005). É importante destacar que as transcrições e revisões das entrevistas foram feitas após cada entrevista.

3.3.2 Análise dos dados

A análise dos dados seguiu os procedimentos sistemáticos do método, que incluem os diferentes tipos de codificação: aberta, axial e seletiva (Strauss; Corbin, 2008). As análises foram organizadas em ciclos. No primeiro, observou-se as informações obtidas no LinkedIn e as primeiras quatro entrevistas. Em seguida, mais quatro entrevistas foram incorporadas à análise. Por fim, no último ciclo, as três entrevistas do grupo C foram analisadas.

Inicialmente, os dados secundários e a primeira entrevista foram analisados manualmente. Nesse processo, ficou evidente a necessidade de utilizar um *software* para controle e, principalmente, organização dos dados. Dessa forma, optou-se pelo

³ <https://www.transkriptor.com>

⁴ <https://www.descript.com>

ATLAS.ti. Cabe mencionar que o *software* não faz a análise qualitativa, e ele é utilizado para melhor organização e gerenciamento dos dados de pesquisa.

O ATLAS.ti, principal suporte para criação de teorias, foi desenvolvido por Thomas Muhr no final da década de 1980 e lançado no mercado pela empresa *Scientific Software Development* (Godoi; Bandeira-de-Mello; Silva, 2006; San Martín, 2014). O *software* garante uma maior confiabilidade dos resultados por meio da análise de dois relatórios: um com o histórico das análises e o outro que contém a descrição e os comentários dos elementos da teoria (Bandeira-de-Mello; Cunha, 2003).

Durante o processo de codificação é imprescindível questionar para obter respostas que ajudem a contextualizar um fenômeno. Ao responder as perguntas “[...] quem, quando, onde, por que, como e com que consequências, o pesquisador consegue relacionar estrutura com processo” (Strauss; Corbin, 2008, p. 127).

A estrutura ou as condições criam as circunstâncias nas quais problemas, questões, acontecimentos ou fatos de um fenômeno são situados ou surgem. O processo evidencia a ação/interação de pessoas, organizações e comunidades em resposta a certos problemas (Strauss; Corbin, 2008, p. 127).

As relações entre os acontecimentos nem sempre são explícitas, e essas associações podem ser muito sutis e implícitas. Uma das formas de organização das conexões é o paradigma. Esse esquema organizacional é composto por condições⁵, ações/interações⁶ e consequências⁷. As condições podem ser causais, interventoras e contextuais.

As condições causais geralmente representam um conjunto de fatos ou acontecimentos que influenciam os fenômenos. As interventoras são aquelas que alteram o impacto das condições causais nos fenômenos. As contextuais são os conjuntos específicos de condições (padrões de condições) que se cruzam dimensionalmente neste momento e local para criar o conjunto de circunstâncias ou problemas aos quais as pessoas respondem por meio de ações/interações (Strauss; Corbin, 2008, p. 131).

Identificar o que são condições causais, interventoras ou contextuais não é o mais relevante, pois o pesquisador deve focar nas relações complexas dos fatos

⁵ Condições: forma conceitual de agrupar respostas às questões por que, onde, de que forma e quando (Strauss; Corbin, 2008, p. 128).

⁶ Ações/interações: são respostas estratégicas ou rotineiras das pessoas ou grupos a questões, problemas, acontecimentos ou fatos. São representadas pelas questões quem e como (Strauss; Corbin, 2008, p. 128).

⁷ Consequências: são resultados das ações/interações (Strauss; Corbin, 2008, p. 128).

(condições) que levam a um determinado problema, onde as pessoas irão responder por meio das ações/interações (Strauss; Corbin, 2008).

No decorrer da análise muitos códigos foram criados, aproximadamente 254. Como citado por Friese (2017), o *software* não informa quando o item chamado “código” ou “nó” é bom e apropriado ou não. Não há luzes vermelhas quando se desenvolve muitos códigos, isto é, quando se caminha direto para o que chamamos de pântano de códigos. O *software* também não comunica quando o nível adequado de abstração é alcançado, quanto tempo um segmento codificado deve ter ou como rotular melhor um código. É possível aprender com o tempo, ganhando experiência própria, ou precisa de alguém que possa dar *feedback* e guia o pesquisador pelo processo.

Sendo assim, optou-se por executar o agrupamento de códigos, mas para melhor visualização e segurança, a planilha Gerenciador de Códigos foi exportada em *Excel* e os códigos foram agrupados e, ao mesmo tempo, diversos diagramas foram criados para facilitar o entendimento do fenômeno e a visualização do processo. Durante a análise, foram utilizados memorandos, que consistem em registros escritos pelo pesquisador ao longo do processo de análise. As anotações auxiliam na criação de um rótulo/ código e no armazenamento de informações para trabalhar os conceitos (Strauss; Corbin, 2008).

Outra estratégia empregada para armazenar informações foi a elaboração de diagramas: representações visuais que mostram as inter-relações entre os conceitos. Tanto os memorandos quanto os diagramas desempenham um papel significativo ao longo de todo o processo de análise dos dados e podem ser elaborados manualmente ou utilizando *softwares* (Strauss; Corbin, 2008). Os diagramas foram desenvolvidos com o auxílio do *software* Dia. As categorias emergiram dos dados, bem como suas propriedades e dimensões, que foram refinadas e integradas até a construção da teoria substantiva. Ao final, obteve-se a marcação de 674 citações e 43 códigos.

Nos Apêndices desta tese são apresentados os principais diagramas para ilustrar a evolução das análises (Apêndice F, G, H e I); um exemplo do primeiro memorando (Apêndice J) e o quadro com a síntese dos dados, com seus conceitos e sua fundamentação (Apêndice K e L), demonstrando o processo de análise e a comparação constante dos dados.

Segundo Strauss e Corbin (2008, p.157), a teoria substantiva emerge dos dados, “[...] mas no momento da integração, ela representa uma interpretação abstrata

desses dados brutos. Portanto, é importante determinar como a abstração se ajusta aos dados brutos e verificar se algo importante foi omitido do esquema teórico”.

3.3.3 Validação e avaliação da teoria substantiva

Para validar o esquema teórico, Strauss e Corbin (2008) sugerem visitar e comparar o esquema com os dados brutos, a fim de garantir que nenhum aspecto tenha sido deixado de fora no esquema teórico. Outra forma de validação da teoria substantiva é apresentar a interpretação realizada aos participantes da pesquisa ou outros pesquisadores, e solicitar que comentem como se ajusta a sua realidade (Baggio; Erdmann, 2011; Strauss; Corbin, 2008).

A interpretação não vai se ajustar a todos os aspectos de todos os casos, pois a teoria é uma redução dos dados, mas os participantes da pesquisa precisam ser capazes de se reconhecer na história e verificar se o esquema traz uma explicação razoável do que está acontecendo, ainda que nem todos os detalhes se apliquem a eles (Schroeder, 2009; Strauss; Corbin, 2008).

Nesta pesquisa, a validação seguiu as orientações apresentadas por Strauss e Corbin (2008) e foi realizada a cada etapa durante o processo de coleta e análise dos dados. As evoluções e descobertas foram compartilhadas com o grupo de pesquisadores (*Grounded Theory*) que possuía experiência com o método. Além disso, os resultados, resumidamente, foram encaminhados aos informantes, no mês de maio de 2023, para verificar se faziam sentido, considerando a sua realidade (Apêndice M). O retorno dos informantes demonstrou que a teoria desenvolvida fazia sentido para o fenômeno em estudo.

Do total de 11 informantes, sete retornaram confirmando as informações. Desses, um informante enfatizou a importância de um requisito em específico (relacionamento interpessoal) e como desenvolvê-lo (organizações como agente formador), informação que estava presente nos dados sendo detalhada na escrita dos resultados e na discussão da tese. Os demais informantes (seis) corroboraram os resultados e não realizaram mais contribuições. Quatro informantes não retornaram a validação.

A avaliação da pesquisa seguiu as orientações de Strauss e Corbin (2008), a amostragem original foi selecionada intencionalmente para compreender o processo na perspectiva dos seus envolvidos, como detalhado na subseção 3.3.1. Durante o

processo de codificação, foram identificadas cinco categorias e duas subcategorias, que serão apresentadas na seção 4.3, juntamente com as evidências fundamentadas nas declarações dos informantes.

A amostragem teórica se iniciou com todas as categorias e sofreu alterações ao longo das análises. A análise dos dados do LinkedIn e as quatro primeiras entrevistas resultaram em alguns conceitos preliminares. No segundo ciclo, cinco categorias tornaram-se mais densas e dois elementos precisavam ser desenvolvidos. No terceiro ciclo, após o refinamento da teoria, foram constituídas cinco categorias e duas subcategorias.

Durante todo o processo, as categorias se mostraram representativas dos dados, e suas denominações também foram alteradas. A evolução do processo de análise é detalhada na seção 4.2 e visualmente apresentada nos diagramas desenvolvidos em cada ciclo de análise (Apêndice F, G, H e I). Quanto à escolha da categoria básica (central), foi um processo gradual e desafiador, e as decisões tomadas são discutidas na subseção 4.3.2.

A teoria desenvolvida respeitou os critérios estabelecidos por Strauss e Corbin (2008) para avaliar a base empírica da pesquisa. Os conceitos foram gerados a partir da percepção dos envolvidos no processo, que incluem profissionais que atuam em diferentes setores do agronegócio, profissionais da área de RH e coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em Agronegócios (seção 4.3). Esses conceitos foram sistematicamente relacionados, conforme apresentado no Quadro 5 e na seção 4.4.

No decorrer da investigação, foram destacadas as mudanças que ocorreram ao longo do percurso profissional e nas ações dos indivíduos. Portanto, a teoria considera o processo, as ações/interações sob determinadas circunstâncias e seus respectivos resultados/consequências. No retorno à literatura, seção 4.5, os resultados teóricos podem contribuir para a literatura, aumentando sua validade, uma vez que muitos elementos da teoria substantiva convergem com os resultados de outras pesquisas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta a descrição dos requisitos identificados nas vagas divulgadas no LinkedIn, as decisões tomadas e o caminho percorrido pelos profissionais que atuam no agronegócio, as categorias e suas respectivas propriedades e dimensões, bem como a teoria substantiva desenvolvida, incluindo a hipótese fundamental e as proposições relacionais. A partir da consolidação da teoria substantiva, esta é comparada com a literatura.

4.1 REQUISITOS DAS VAGAS DISPONÍVEIS NO LINKEDIN

Nesta seção são descritos os requisitos identificados nos anúncios das vagas disponíveis no LinkedIn, a fim de atender ao primeiro objetivo específico da tese. É importante ressaltar que o LinkedIn é uma rede social profissional de domínio público e acesso aberto, e em nenhum momento houve contato com os usuários da rede. As vagas analisadas, nas quais foi possível constatar a região de atuação, estavam principalmente concentradas nas regiões Sudeste, Centro-Oeste e Sul.

O agronegócio está presente em todas as regiões do Brasil, por isso há demanda por mobilidade por parte dos profissionais. Essa necessidade foi identificada nos requisitos das vagas anunciadas, que exigiam disponibilidade para residir em fazendas, disposição para mudança e realização de viagens nacionais e internacionais. Estar disposto a mudar de localidade ou viajar a trabalho é um dos fatores que pode influenciar a inserção no mercado de trabalho, considerando que o agronegócio ainda possui forte presença em áreas do interior, onde frequentemente surgem mais oportunidades de emprego.

Em relação à jornada de trabalho, 10 vagas deixaram claro em suas descrições. Dessas, seis vagas exigiam a jornada de trabalho presencial, uma oferecia a flexibilidade híbrida, e três eram destinadas ao trabalho remoto (*home office*), sendo que duas delas forneciam auxílio para equipamento.

No que diz respeito aos requisitos de formação profissional, aproximadamente 72% das vagas exigiam o ensino superior, 22% o ensino técnico ou superior, e 6% o ensino técnico. As maiores exigências foram para os cursos de Agronomia, Administração, Engenharias e Técnico Agrícola. O termo “áreas afins” foi o segundo mais citado, ampliando as possibilidades de formação para atuar nos cargos. É

importante destacar que a maioria das vagas apresentava diversas opções de formação para a atuação no cargo.

Dentre os requisitos presentes nas vagas, destaca-se a exigência de experiência profissional, que não especificava claramente como a comprovação seria realizada. Apenas quatro vagas indicaram o tempo de experiência exigido, sendo que este estava relacionado ao cargo ou à posição de atuação, “[...] experiência 5 anos ou mais no cargo e/ou em posições similares” (Citação 1:125).

As demais características da experiência profissional estão associadas à área de gestão de pessoas/equipe, com ênfase no desenvolvimento e treinamento de pessoas. Quanto à experiência técnica, registrou-se habilidades específicas em determinadas culturas agrícolas e na agricultura de precisão, bem como o uso de ferramentas e *softwares* de trabalho.

Dentre as ferramentas e *softwares* de trabalho, estão: o Sistema TOTVS, programação VBA, programação Python e R, Java e/ou Node.js, Kafka, RabbitMQ, SQS, além de ferramentas de planejamento, como *Hexagon*, *Cognos PIMS* e *Power BI*. Para a área comercial, exige-se experiência em vendas, negociação com fornecedores, relacionamento com clientes e desenvolvimento e execução de campanhas. Alguns exemplos dessas características citadas nas vagas são:

Experiência significativa no desenvolvimento e execução de campanhas de lançamento de produtos novos e inovadores, incluindo estratégia, marketing de canal, publicidade e vendas e componentes relacionados. Experiência no desenvolvimento de distribuição comercial e modelos de vendas licenciados em categorias de soluções comerciais e/ou de consumo (diretas, licenciadas, distribuição, etc.). Histórico de construção e avanço com sucesso de um pipeline de desenvolvimento de negócios. Experiência comprovada na geração e gerenciamento de receitas e operações comerciais significativas ao nível nacional (Citação 1:130).

É perceptível que a educação formal é valorizada, especialmente o ensino superior, que corresponde ao maior percentual de exigência nas vagas analisadas. Além disso, em três vagas é solicitada a pós-graduação, sendo uma delas como requisito mínimo, e as outras duas como requisito diferencial. No entanto, é enfatizada a importância da experiência prática, bem como o domínio de ferramentas e *softwares* específicos para a atuação profissional, demonstrando sua relevância no contexto do mercado de trabalho.

Outros requisitos estão relacionados às habilidades tecnológicas, incluindo o conhecimento do Pacote *Office*, sistemas, aplicativos e *softwares*, familiaridade com

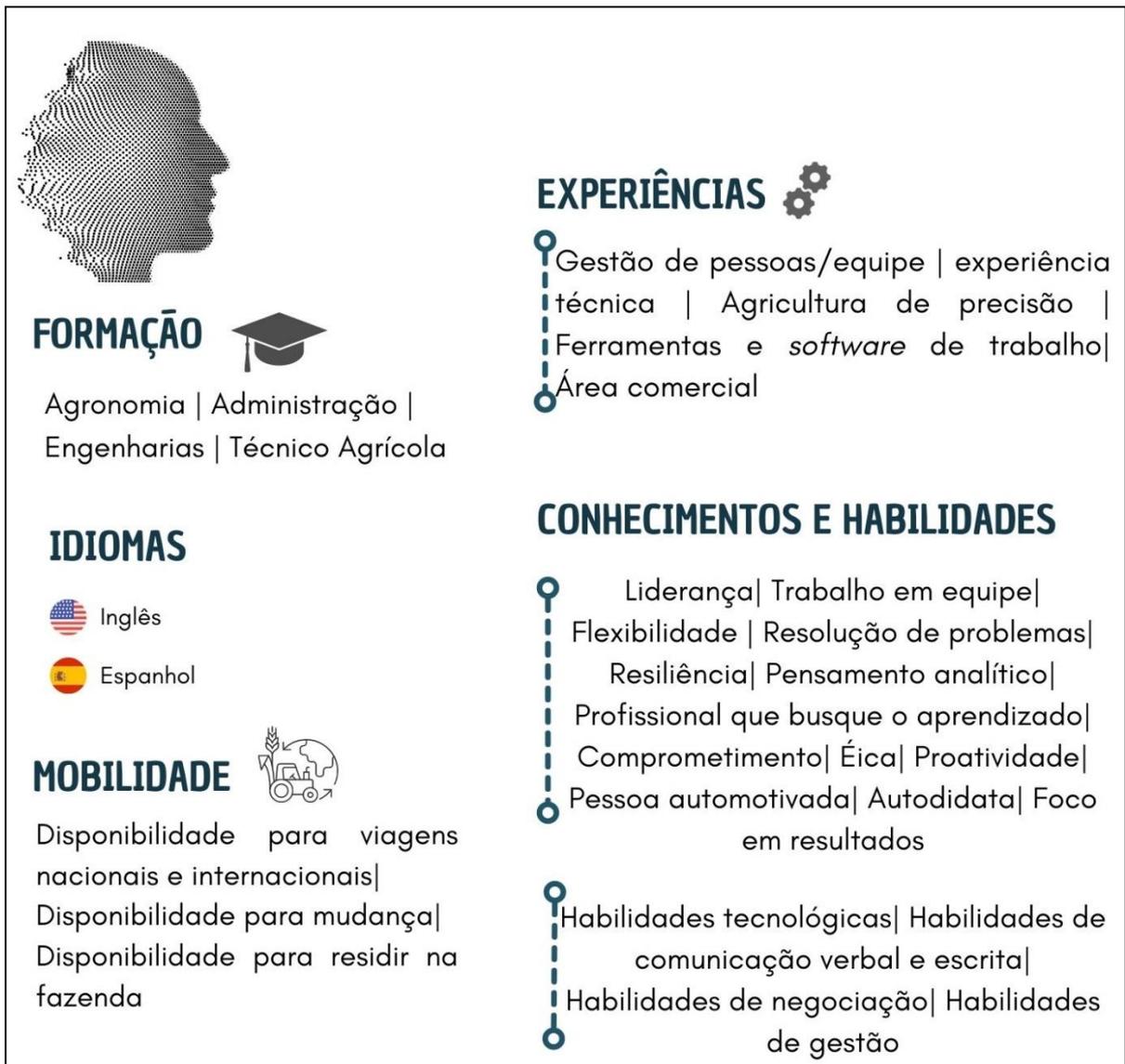
equipamentos agrícolas, programação e banco de dados, sendo este o requisito mais descrito nas vagas. Quanto ao nível exigido, varia de básico a avançado. A seguir, são apresentados alguns exemplos: “[...] conhecimentos em *Microsoft Power BI* intermediário; conhecimento SQL e bancos de dados relacionais intermediário; Domínio de *Excel* e *PowerPoint*; desejável conhecimento de *Python* [...]” (Citação 2:57); e “[...] ter conhecimento no Sistema *sankhya* será um diferencial; *Excel* intermediário [...]” (Citação 2:99).

As características apontadas nas vagas incluem liderança, trabalho em equipe, flexibilidade, resolução de problemas, resiliência, pensamento analítico, busca pelo aprendizado, comprometimento, ética, proatividade, automotivação, autodidatismo, mobilidade e foco em resultados. Ademais, foram enfatizadas as habilidades de comunicação verbal e escrita, negociação e gestão.

A exigência de conhecimento em língua estrangeira foi mostrada nas vagas anunciadas, evidenciando-se a língua inglesa como a mais citada. Em uma vaga, o espanhol apareceu como um requisito diferencial, enquanto em outra houve a exigência de ambos os idiomas. O nível de conhecimento exigido em língua estrangeira era avançado ou fluente, conforme a descrição das vagas. “Fluência em português e inglês, fala e escrita [...]” (Citação 1:55), “[...] inglês avançado/fluente para conversação é indispensável [...]” (Citação 2:94), “[...] idiomas: Inglês avançado (mandatório), espanhol será um Plus [...]” (Citação 1:23) e “[...] inglês e espanhol avançado [...]” (Citação 2:110).

Os requisitos profissionais das vagas divulgadas no LinkedIn, no período pesquisado, estão presentes na Figura 7.

Figura 7 – Requisitos profissionais das vagas disponibilizadas no LinkedIn



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os requisitos para um profissional atuar no setor do agronegócio estão associados a uma formação multidisciplinar, considerando que a maioria das vagas divulgadas no LinkedIn apresentavam diversas possibilidades de formação e não exigiam um curso técnico ou superior específico em agronegócios. É perceptível que o mundo do trabalho valoriza tanto a educação formal quanto as experiências profissionais e as características individuais dos profissionais.

4.2 DECISÕES TOMADAS E OS CAMINHOS PERCORRIDOS PELOS PROFISSIONAIS

Nesta seção serão descritas as decisões tomadas e os caminhos percorridos, a fim de atender ao segundo objetivo específico da tese. A descrição desempenha um papel fundamental no processo de teorização, ao sustentar o ordenamento conceitual, a base para a teoria substantiva (Strauss; Corbin, 2008). Segundo os autores, a descrição envolve o uso de palavras para transmitir imagens, cenários, cenas, experiências e emoções. Além disso, trata-se de uma narrativa contada a partir da perspectiva da pessoa que realiza a descrição.

O processo se inicia com a escolha da formação profissional, que pode ser tanto de nível técnico-profissional quanto superior. As razões para essa escolha são diversas e incluem a familiaridade com a área do curso de atuação profissional, familiaridade com as disciplinas que compõem a estrutura curricular desse curso, experiências prévias ainda na infância/juventude, frustração pela não aprovação no curso de interesse, falta de recursos financeiros, problemas pessoais que levaram ao adiamento do início do curso de graduação e a indicação de pessoas próximas ao seu convívio.

Esses fatores evidenciam que existem profissionais que fazem escolhas conscientes, alinhando seus interesses profissionais com os múltiplos conhecimentos e perspectivas que podem adquirir por meio do curso. “Entrei na faculdade com outro intuito, com o intuito mesmo mais puxado para parte de plantas mesmo” (Informante 3, citação 3:5).

Outros profissionais optam por um curso alternativo devido a interesses distintos que possuíam na época de realizar o vestibular, como mostra o seguinte relato:

[...] o meu pai queria que eu fizesse direito, ele queria que eu fosse delegada. Os meus professores do ensino médio queriam que eu fizesse Jornalismo, comunicação. E eu queria muito fazer Veterinária [...] e então um dia um colega chegou para mim e falou, por que você não faz Zootecnia? [...] eu já tinha prestado talvez uns dois ou nove vestibulares para Veterinária, ficava por muito pouco, o primeiro vestibular que prestei para Zootecnia passei, na verdade, eu passei na segunda chamada (Informante 4, citação 4:3).

Existem profissionais que optam por postergar o início do curso superior devido a questões pessoais de natureza familiar.

Tive nesse meio tempo, 2012, a separação dos meus pais, eles residiam [...], na propriedade [...]. Todo um processo fora, não tinha tempo e não tinha dinheiro, em resumo foi essa a minha demora para iniciar a faculdade (Informante 9, citação 10:30).

É perceptível que o processo de escolha profissional é um período de incertezas e, ao longo desse percurso, podem ocorrer mudanças até que a (re) descoberta profissional seja alcançada. Compreende-se que a (re) descoberta profissional é um processo que envolve o autoconhecimento e a tomada de decisões intencionais, que podem auxiliar no caminho a ser seguido profissionalmente.

Alguns indivíduos se descobrem profissionalmente antes mesmo de concluírem a formação, por intermédio de iniciativas pessoais que envolvem a participação em diversas atividades extracurriculares, a fim de vivenciar o ambiente acadêmico e ampliar seus conhecimentos da área profissional. Ao descobrir seu interesse profissional e a área de atuação desejada, uma das estratégias adotadas é prosseguir com os estudos em programas de pós-graduação. No entanto, para outros profissionais, a pós-graduação surge como uma oportunidade após enfrentarem desafios pessoais, sendo considerada uma forma de atualização para o retorno ao mercado de trabalho. “Eu não ficarei esse tempo parada e o mercado não vai me absorver agora, então optei por realizar um mestrado” (Informante 4, citação 4:49).

Boa parte das minhas iniciativas de estágios e monitorias foram mais dedicadas a produção animal. Acabei me envolvendo mais com essa área e me identificando ao longo do curso, que não era o meu objetivo inicial, mas acabou sendo. Então a partir da metade do curso eu já tinha certeza de que gostaria de focar a minha atuação profissional na produção animal (Informante 3, citação 3:7).

Na verdade, eu saí porque eu quis cuidar um pouco da minha família. Tive filho. Eles cresceram um pouquinho, [...] vou voltar para o mercado de trabalho. Como eu estava parada há muito tempo, preciso voltar a estudar para dar uma estimulada na cabeça, aí fiz uma Pós de Gestão Pública (Informante 5, citação 7:36).

Alguns deles também vivenciam um processo de redescoberta profissional durante o exercício de suas atividades profissionais, mesmo após anos de carreira. Eles buscam continuamente o aprendizado, inicialmente em cursos de curta duração e, posteriormente, por meio de uma nova graduação.

[...] recentemente, seis anos atrás, eu voltei a minha carreira para o desenvolvimento humano, desenvolvimento de pessoas. Inicialmente por cursos nessa área e a dois anos eu me formei em Tecnólogo de Gestão em Recursos Humano, é um curso superior [...] mais específico para gestão de pessoas/ gestão de RH (Informante 2, citação 2:1).

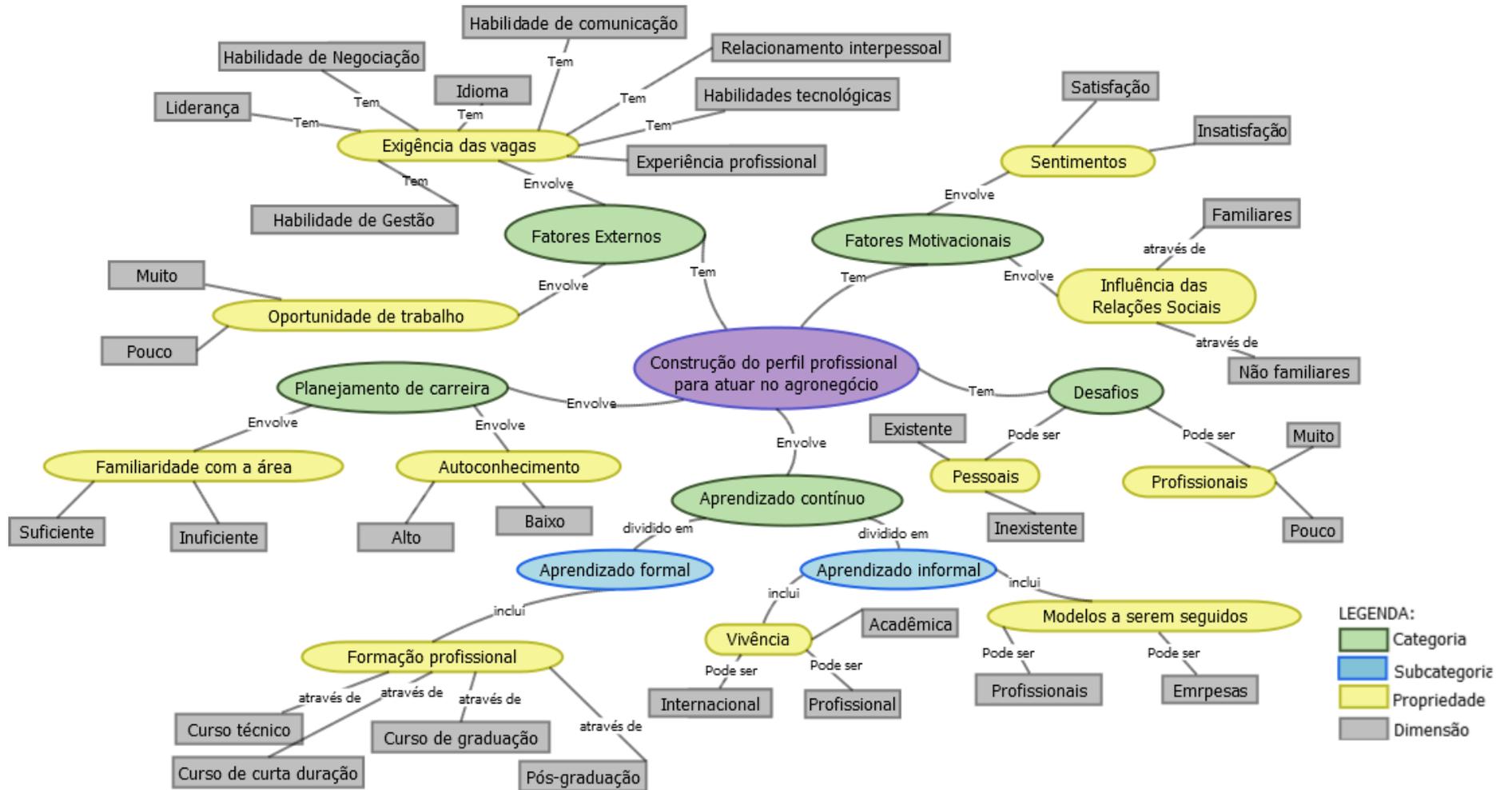
A qualificação é um processo contínuo da carreira profissional, seja antes ou durante o exercício das atividades profissionais. Essa busca é motivada pela necessidade de superar a falta de experiência, enfrentar os desafios da carreira e lidar com um mercado de trabalho cada vez mais exigente. “O aluno brasileiro tem que aprender a buscar por ciências, aprender a aprender. Precisaria de um conjunto de disciplinas muito liberais no sentido de dar ao aluno continuidade naquilo que ele gostaria de fazer” (Informante 8, citação 11:7).

Estude, não se contente com aquilo que a sua empresa faz, com o que a sua cidade faz, sempre busque o que há de melhor em qualquer lugar. Em qualquer função que você estiver e no agro tudo é muito novo, muito tecnológico, toda hora muda (Informante 5, citação 7:61).

A ausência de reconhecimento profissional, a sensação de injustiça durante o processo de promoção na carreira, a frustração decorrente de uma não aprovação em concurso público ou o desejo de crescer profissionalmente são condições que levaram os profissionais a tomarem decisões e buscarem novos caminhos. A descrição das decisões tomadas e os caminhos percorridos pelos profissionais constitui um processo dinâmico, os desafios são elementos dessa jornada, sendo essencial superá-los para o crescimento e desenvolvimento profissional.

Com o intuito de proporcionar uma representação visual mais clara dos aspectos identificados nas análises dos dados primários e secundários, foi elaborado um diagrama utilizando o *software* Dia como ferramenta de apoio (Figura 8). Os demais diagramas criados no decorrer das análises podem ser visualizados nos Apêndices F, G e H desta tese.

Figura 8 – Diagrama da análise de dados primários e secundários



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Enfatiza-se que antes do diagrama atual, outros diagramas foram elaborados. O primeiro foi desenvolvido com base nas quatro primeiras entrevistas, para fornecer uma visão geral das etapas da carreira dos profissionais, das questões envolvidas nesse processo e as decisões tomadas ao escolher um curso ou mudar de emprego. Concomitantemente, as tomadas de decisões e os caminhos percorridos foram descritos conforme apresentado nesta seção.

No decorrer das análises das entrevistas e ao retornar à pergunta de pesquisa, a pesquisadora realizou o seguinte questionamento: quais requisitos presentes nas vagas do LinkedIn estão sendo exigidos? O intuito foi de certa forma inverter o raciocínio para conseguir visualizar as condições e suas interações.

A partir dessa indagação, os dados foram organizados em categorias prévias. Para melhor compreensão e visualização da evolução do processo de análise, foi elaborado um quadro com essas categorias prévias, suas propriedades e dimensões (Apêndice K). Além disso, outros diagramas foram desenvolvidos no decorrer das análises (Apêndice H e I).

Conforme o processo de análise avançava, o quadro com a síntese dos dados foi apresentado à orientadora e a outros alunos de doutorado da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), orientados pela Prof.^a Erlaine, que também utilizavam o método. Durante as apresentações, foram realizadas alterações na categoria prévia denominada “Circunstâncias diversas”, devido a sua abrangência e falta de significado. Suas propriedades e dimensões foram incorporadas à nova propriedade intitulada “autoconhecimento”, resultando na categoria chamada “Fatores motivacionais”.

Esse processo de apresentações e discussões junto ao grupo de pesquisadores ocorreu até que as categorias estivessem bem desenvolvidas. Ressalta-se que as categorias não surgiram repentinamente, como se fosse um processo simples, mas sim como o resultado de um trabalho árduo de idas e vindas aos dados. A seguir, apresenta-se os resultados desse processo.

4.3 O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL

Nesta seção são apresentadas as categorias, suas propriedades e dimensões (ordenamento conceitual), para atender ao terceiro objetivo específico da tese, que consiste em mostrar as condições e estratégias utilizadas pelos profissionais na

construção do perfil para atuar no agronegócio. Esse processo de construção só foi possível devido ao compartilhamento das informações por parte dos informantes, além das reflexões e interações ocorridas no grupo de pesquisa da GT. Esse grupo é composto de pesquisadores experientes que adotaram o método em suas teses, além de alunos de doutorado da UFGD e UFMS que estão aplicando-o em suas respectivas pesquisas.

O ordenamento conceitual⁸ se refere à organização e classificação dos dados com base em um conjunto específico e seletivo de propriedades e suas respectivas dimensões (Strauss; Corbin, 2008). Em outras palavras, trata-se de uma abordagem para representar os dados conceitualmente.

Os resultados são apresentados sob a concepção de processo, conforme o modelo paradigmático desenvolvido por Strauss e Corbin (2008). Assim, inicialmente, são mostradas as categorias que representam as condições ou a estrutura. Em seguida, a categoria que constitui as ações/interações do processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio.

4.3.1 Condições

Nesta subseção são expostas as categorias que representam as motivações identificadas pelos indivíduos e que determinaram um conjunto de ação/interação.

Condições são conjuntos de fatos ou acontecimentos que criam situações, questões e problemas pertencentes a um fenômeno e, até certo ponto, explicam por que e como pessoas ou grupos respondem de determinadas maneiras (Strauss; Corbin, 2008, p. 130).

Diante disso, foram detectadas as condições do processo de construção do perfil profissional para o agronegócio, sendo os aspectos “fatores externos”, “fatores motivacionais”, “desafios” e “planejamento de carreira” considerados relevantes para a construção desse perfil.

A categoria “fatores externos” emergiu dos dados devido à influência de certos elementos na qualificação profissional, na escassez de profissionais para preencher as vagas disponíveis nos processos seletivos e na percepção dos informantes sobre

⁸ “A descrição também é básica para o que chamamos de ordenamento conceitual. Isso se refere a organização de dados em categorias discretas (e algumas vezes, classificação) segundo suas propriedades e dimensões e depois usando a descrição para elucidar essas categorias” (Strauss; Corbin, 2008, p. 32).

um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e em constante mudança. “[...] o mercado de trabalho além de estar mais acirrado, existe uma escassez de mão de obra para algumas vagas, postos de trabalho [...]” (Informante 1, citação 1:22).

[...] no agronegócio, o maquinário, *software* de máquina, drone, porque o mundo digital está crescendo cada vez mais. E ele te permite trabalhar em qualquer lugar, através do *home office*. [...] para eles repensarem alguns setores na área delas, tendenciando a ficar obsoleto, tentar buscar essas áreas que são a tendência do mundo, a tecnologia (Informante 6, citação 8:17).

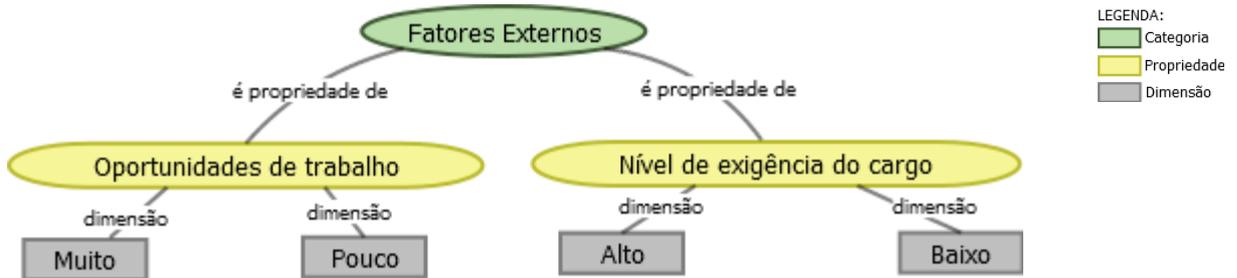
A categoria é definida como os requisitos exigidos em um mundo do trabalho cada vez mais dinâmico e as oportunidades de trabalho para os profissionais do agronegócio. Constatou-se por intermédio dos informantes que esses fatores são um estímulo para a busca de qualificação e para o alcance dos objetivos profissionais.

Para mim é o caminho a ser trilhado é o acesso à informação, o acesso à produção científica, estar sempre antenado com o que está acontecendo. Não ficar somente na grade curricular do curso, onde você aprende algo que já está estabelecido, onde você precisa aprender aquilo para poder ser aprovado em cada disciplina. Acredito que o aluno precisa ir além (Informante 11, citação 13:21).

Ele tem que estar sempre muito antenado as novidades da área, no agro, tem que estar sempre se atualizando, porque o mercado de trabalho é para o profissional que quer crescer, sair da zona de conforto e ser dinâmico. Não adianta ficar muito estagnado na sua área sem fazer curso, sem investir na sua profissão (Informante 6, citação 8:14).

Os informantes reconhecem que a atuação nesse setor requer o investimento em qualificação, sendo essa responsabilidade atribuída aos próprios profissionais. Essa percepção está alinhada com o modelo de carreira proteana, na qual a carreira profissional é dirigida pelo indivíduo, e não pela organização (Hall, 1996, 2004). Nessa categoria, “fatores externos”, há duas propriedades: “nível de exigência do cargo” e “oportunidades de trabalho”. A Figura 9 demonstra o resumo da categoria com suas propriedades e dimensões.

Figura 9 – Categoria Fatores Externos, propriedades e dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

A propriedade “nível de exigência do cargo” se refere aos conhecimentos e às habilidades necessários para ocupar um determinado cargo, conforme identificado nos anúncios de vagas disponíveis no LinkedIn e nas informações dos informantes. Essa propriedade apresentou uma variação que vai desde exigências altas até as mais baixas.

Tais exigências, como as relacionadas às habilidades tecnológicas que foram amplamente mencionadas nas vagas do LinkedIn, podem afetar o mercado de trabalho, resultando em escassez de profissionais qualificados. Diante disso, é necessário que os profissionais estejam preparados para lidar com essas mudanças, como destacado pelo informante 5:

Por exemplo, um homem que trabalha na fazenda, que antes não precisava ter ensino médio e fundamental, se escrevesse estava bom, hoje em dia não, porque a máquina é toda digital. Então, influenciou demais. E com isso trouxe uma escassez de mão de obra, porque as pessoas têm que saber operar a máquina, tem que estar disposto a isso, que não é todo mundo que está disposto, mas também tem que ter um conhecimento mínimo da parte digital para operar o gps, os sensores. Veio para inovar, para facilitar a vida dos empresários, mas complicou um pouco o perfil dos profissionais (Citação 7:47).

O “nível de exigência do cargo” pode influenciar os conhecimentos e as habilidades que os profissionais precisam adquirir ou desenvolver para atuar no setor. Na percepção dos profissionais da área de RH existe uma dificuldade para preencher esses postos de trabalho, pois, muitas vezes, contratam-se profissionais sem a experiência necessária, e estes são treinados para poderem operar os equipamentos agrícolas.

Outra propriedade que emergiu dos dados está relacionada às “oportunidades de trabalho” e possui variação de muito e pouco. As regiões do Brasil onde o agronegócio desempenha um papel de destaque, como o caso do estado de Mato

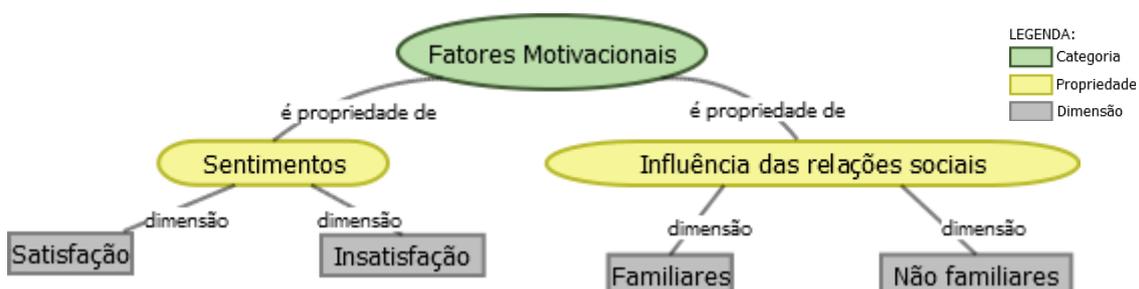
Grosso (MT), o maior produtor nacional de grãos, há uma demanda por profissionais em diversas áreas. Ao mesmo tempo, as empresas enfrentam dificuldades para preencher todas essas vagas disponíveis. Anúncios de empregos permanecem abertos por meses, devido à falta de profissionais qualificados e com as características necessárias para ocupar tais posições.

Além disso, há áreas de atuação no agronegócio que apresentam perspectivas promissoras e podem oferecer uma remuneração mais atrativa. Áreas como a sustentabilidade ambiental e a comercialização de créditos de carbono estão com uma demanda crescente, como observado pelo seguinte informante:

Acredito que ainda há um mercado considerável nessas outras áreas. [...] Então, para essas questões mais modernas, especialmente as relacionadas ao ambiente e à comercialização de créditos de carbono. Essa parte ambiental da sustentabilidade das empresas. [...]. Análise do ciclo de vida, é uma coisa de sustentabilidade, moderna, que as empresas precisam fazer hoje. Então, tem esses espaços, que na minha opinião, são mais promissores e pagam melhor (Informante 8, citação 11:37).

A categoria “fatores motivacionais” emergiu dos dados ao identificar os fatores que influenciaram na determinação dos informantes em promover mudanças ao longo de seu percurso profissional. Durante as entrevistas, um dos tópicos discutidos foi o histórico profissional, e dois aspectos se mostraram relevantes: os “sentimentos” e a “influência das relações sociais” (Figura 10).

Figura 10 – Categoria Fatores Motivacionais, propriedades e dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

Ao analisar as considerações dos informantes, o “sentimento” de “insatisfação” pode promover mudanças na carreira do profissional. Fatores como a frustração decorrente de reprovações em vestibulares ou em concurso público, a ausência de reconhecimento profissional ou a percepção de injustiça em relação à remuneração são elementos que motivam a tomada de decisão dos profissionais em buscar novas alternativas profissionais.

E eu queria muito fazer veterinária, então fiquei tentando veterinária, porque eu queria trabalhar com nutrição de ruminantes. [...] um dia um colega chegou para mim e falou: “por que você não faz zootecnia?” Aí perguntei: “mas o que é?” Foi aí que pesquisei, não tinha tanta informação como tem hoje (Informante 4, citação 4:62).

Na fase inicial para selecionar a profissão que irá seguir, a dificuldade em ser aprovado no vestibular leva muitos jovens a optarem por cursos que não eram sua primeira escolha. Nesse momento de incerteza e de decisão sobre qual caminho seguir, as “relações sociais” podem influenciar esse indivíduo, que pode variar entre influências de “familiares” e de “não familiares”.

Vale destacar que uma mesma resposta pode se enquadrar em diferentes propriedades, como o informante 4, enfatizando os dois aspectos da categoria “fatores motivacionais”, o “sentimento” da reprovação no vestibular e a “influência das relações sociais”.

O processo de tomar decisões sobre a carreira profissional é dinâmico, abrangendo desde as primeiras reflexões sobre a escolha do curso de formação até o momento da descoberta profissional. Essa descoberta pode não ser concluída até o final da graduação ou do ensino técnico, podendo ocorrer ao longo do percurso, um processo de idas e vindas cheio de reflexões. No momento inicial de decisão, os “familiares” exercem uma certa influência, como foi o caso do informante 11, ao selecionar o seu curso de graduação.

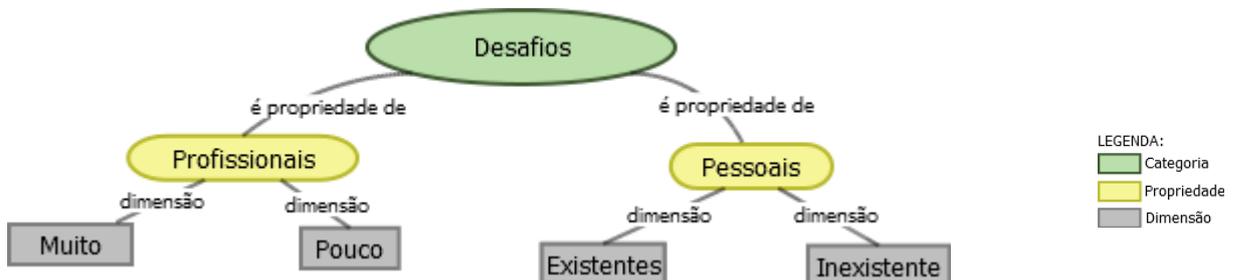
Então, na verdade, meu tio sempre trabalhou na empresa X [...] e eu fui criado praticamente pelo meu tio, então ele sempre falava “administração é uma área que abrange várias outras, você abre um leque muito grande, você pode trabalhar com qualquer coisa” (Citação 13:2).

As “relações sociais” também desempenham um papel de influência na inserção no mercado de trabalho, e os profissionais em início de carreira parecem não investir na construção dessa rede de contatos. Sendo a experiência profissional tão importante para o processo de construção do perfil profissional.

Eu mudaria o relacionamento com as pessoas. Aprendendo mais para o fim do doutorado que a rede de contatos, ela é importante, é muito mais importante do que a gente consegue mensurar, tanto com relações externas, quanto internas. [...] realmente é difícil você escolher um currículo aleatório no meio de duzentos e você não ter contato com a pessoa. A gente quando está na academia fica pensando, escolheram fulano porque ele já conhecia e realmente, quando você está dentro faz mais sentido. É muito difícil apostar em alguém, por mais que a pessoa seja boa, que você não conheça (Informante 3, citação 3:97).

Além dos “fatores externos” e “fatores motivacionais”, outra condicionante é representada pelos “desafios”. Essa categoria é definida como os desafios enfrentados ao longo do percurso profissional, que resultaram em necessidades de aprendizado para lidar com as situações pessoais e profissionais vivenciadas. As propriedades associadas a essa categoria são os desafios “profissionais” e “pessoais” (Figura 11).

Figura 11 – Categoria Desafios, propriedades e dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

A propriedade “profissionais” conta com uma variação que vai de muito a pouco. Essa variação está associada à percepção de diversos desafios no contexto profissional, tais como preconceito no ambiente de trabalho, falta de experiência com determinadas ferramentas ou *softwares*, volume e diversidade de tarefas, e interações interpessoais com a equipe. Esses aspectos influenciaram a busca por conhecimento, tanto em ambientes formais e institucionalizados quanto por meio de conteúdos disponíveis em plataformas digitais, como o YouTube⁹. “Apareceu uma ferramenta nova na Engenharia de Produção não sei utilizar, eu vejo vídeo no YouTube” (Informante 6, citação 8:21).

A propriedade “pessoais” pode variar entre existente ou inexistente. É importante ressaltar que a “existência” ou a “inexistência” de “desafios pessoais” está relacionada à percepção e aos relatos dos informantes. Os aspectos não mencionados por eles não implica, necessariamente, que esses profissionais não tenham enfrentado desafios pessoais ao longo do seu percurso profissional. Talvez não haja uma percepção clara da influência desses desafios em suas tomadas de

⁹ O YouTube, plataforma de compartilhamento de vídeo *on-line*, começou em 2005, e foi adquirido pelo Google em 2006. Até junho de 2020, a plataforma contava com mais de 2 bilhões de usuário ativos (Ribeiro *et al.*, 2020). No Brasil, em 2013, foi lançada a plataforma YouTube EDU, que oferece conteúdo educacional, resultado de uma cooperação técnica entre YouTube e UNESCO (Pires, 2013). O uso da tecnologia para fins educacionais não é novidade, e o YouTube tem se destacado como uma plataforma de aprendizagem informal (Maziriri; Gapa; Chuchu, 2020; Scolari, 2018).

decisão, e por isso são considerados “inexistentes”. “Vejo muitos alunos que sonham em fazer agronomia, porque eles veem para o agronegócio por que é uma mensalidade menor do que a do curso de agronomia” (Informante 11, citação 13:7).

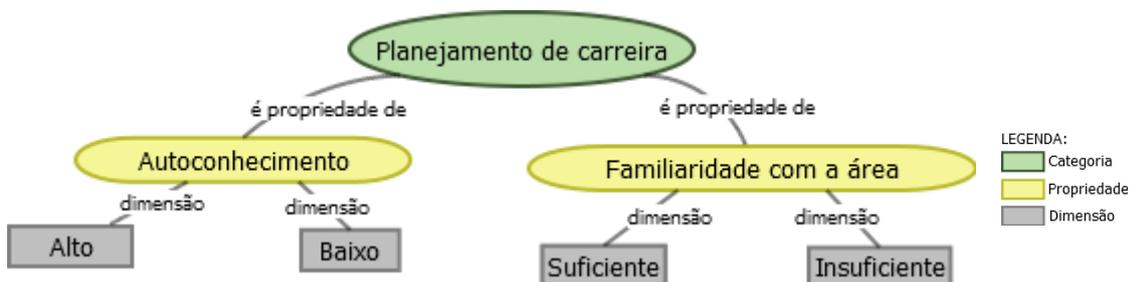
Eu gostaria de ter feito no início da minha carreira, quando sai da escola e eu queria ir para a faculdade, eu pensava em fazer nutrição, nada a ver outra área, outra realidade. Só que nutrição não tinha na minha cidade e não tinha em Universidade Pública. E eu não conseguia pagar o curso (Informante 5, citação 7:3).

Vim de uma família bastante humilde. A minha mãe sempre falou que estudar era a única maneira ter outro tipo de vida, de crescer. Então, eu sabia que eu tinha que estudar, para que, na verdade, naquela época eu nem sabia (Informante 5, citação 7:7).

Os “desafios pessoais existentes” influenciaram no processo de escolha dos profissionais. Nas declarações, observa-se que um dos desafios está relacionado à indisponibilidade de recursos financeiros, um fator limitante para cursar a graduação desejada. Essa percepção faz o jovem profissional optar por outra possibilidade de formação, uma vez que não fazer uma faculdade não foi uma alternativa cogitada nas declarações dos informantes.

Outra categoria que emergiu dos dados é “planejamento de carreira”, definida como o caminho a ser percorrido para o alcance dos objetivos profissionais. As propriedades identificadas são a “familiaridade com a área” e o “autoconhecimento” (Figura12).

Figura 12 – Categoria Planejamento de carreira, propriedades e dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

O “planejamento de carreira” serve como um direcionamento para a vida profissional e tem se tornado cada vez mais essencial para a inserção e permanência no mercado de trabalho. O número de oportunidades não é suficiente para atender toda mão de obra disponível no mercado, logo, a inserção profissional se torna um percurso complexo (Escandiussi Neto; Fuini, 2021). O informante a seguir destaca a

importância do “planejamento de carreira” desde a graduação e a adoção de uma postura protagonista para o alcance dos objetivos profissionais.

Por deficiência própria, na minha época de jovem profissional, o princípio de tudo se chama clareza de onde quero chegar, de quem quero ser, quando deixo a minha carreira por conta do, deixa a vida me levar, dar o que deu, seja o que Deus quiser. A chance de insucesso na minha carreira profissional é muito maior, mas custei a entender, aprendi isso com uns 10 anos de carreira (Informante 2, citação 2:16).

A “familiaridade com a área” é um fator determinante no momento da escolha profissional. Muitos deles buscam a educação formal considerando esse fator, que pode variar entre “suficiente” ou “insuficiente” para seguir o curso pretendido. Essa familiaridade ocorre ao longo das experiências vivenciadas na infância, estimulada pelo ambiente, atividades que despertaram interesse, vivências profissionais dos pais ou o interesse por disciplinas específicas importantes para o desenvolvimento do curso. “Eu estava no Ensino Médio, sempre tive aptidão em matemática, gostava e comecei a buscar opções essa área” (Informante 7, citação 9:1).

Eu sempre gostei muito de exatas, porque quando era pequena fiz kumon por sete anos, uma metodologia japonesa de ensino. Focado, no raciocínio rápido e lógico. Então, fiz o kumon de matemática, aprendi a amar a matemática. A partir daí eu tive a certeza que queria a engenharia, porém não sabia qual engenharia (Informante 6, citação 8:1).

Outro aspecto relevante da categoria “planejamento de carreira” se refere à propriedade “autoconhecimento”, que tem variação de “alto” e “baixo”. Para que o “planejamento de carreira” seja eficaz, é necessário buscar o “autoconhecimento”, compreendendo suas perspectivas, habilidades profissionais, e seus interesses. A busca por informações, o contato com outros profissionais, e as vivências ao longo dessa jornada auxiliam nesse processo. “Na época não tinha tanta certeza do que eu queria fazer da vida, mas eu poderia ter trabalhado mais esse lado” (Informante 3, citação 3:35).

Nunca fechar nenhuma porta e não perder nenhuma oportunidade, principalmente enquanto está se descobrindo. Por interesse, desde a graduação eu não era uma pessoa que tinha muito contato com a produção animal, a minha família, nunca trabalhou com isso. Entrei na graduação querendo uma coisa que hoje eu não faria, nem considero voltar para essa área. Até você se descobrir, experimentar um pouco de tudo que a universidade pode oferecer, vivenciar as experiências na totalidade, não só para cumprir o requisito da disciplina, procurar sempre muito estágio (Informante 3, citação 3:51).

A maioria dos profissionais no início de suas carreiras não possuem essa clareza, somente com a maturidade profissional percebem a necessidade do autoconhecimento para fazerem escolhas conscientes e gerenciarem suas carreiras. Um dos informantes, após anos de atuação profissional, revê suas escolhas e reconhece que se tivesse um maior nível de autoconhecimento, sua carreira profissional estaria em um nível mais elevado. Conforme enfatizado em sua declaração a seguir, ele ressalta a importância de olhar mais para dentro (autoconhecimento), e menos para fora (ambiente).

Então essa é primeira e principal dica que dou, começa a olhar para dentro de você e começa a construir sua carreira de dentro para fora e não de fora para dentro. Você que tomará as decisões e não porque o pai falou isso, ou porque a Camila está fazendo mestrado e eu sou amigo dela, também farei mestrado, ou porque a professora que dá aula de patologia e eu gosto da cor do cabelo dela eu também darei aula de patologia, não é por aí (Informante 2, citação 2:34).

As quatro categorias descritas até o momento abordam as respostas ao questionamento inicial sobre o porquê os profissionais precisam desenvolver esses requisitos e por qual razão eles fizeram determinadas escolhas profissionais. A próxima categoria (central) explicará como os profissionais aprenderam e desenvolveram os requisitos necessários para atuarem no agronegócio.

4.3.2 Ações-interações

Nesta subseção será apresentada a categoria central que representa o conjunto de ações/interações no processo de construção do perfil profissional, em resposta às condições da subseção anterior (4.3.1). Conforme Strauss e Corbin (2008), as ações/interações são respostas reais que indivíduos ou grupos fornecem diante de um conjunto de circunstâncias.

Durante o processo de análise, as principais ações realizadas pelos profissionais envolveram a busca pelo aprendizado em diferentes contextos, tanto em ambiente formal quanto o informal. Para isso, eles tiveram que fazer escolhas constantes para adquirirem conhecimento e se manterem atualizados, demonstrando interesse e aproveitando as oportunidades ao longo da carreira profissional. Essas ações são representadas pelas subcategorias da categoria central “aprendizado contínuo”, definida como a capacidade de adquirir constantemente conhecimentos e

habilidades necessários para a atuação profissional. As subcategorias identificadas são o “aprendizado formal” e o “aprendizado informal” (Figura 13).

Figura 13 – Categoria central aprendizado contínuo, subcategorias, propriedades e dimensões



Fonte: Elaborada pela autora.

O processo de identificação da categoria central é complexo, com uma série de idas e vindas aos dados, às apresentações e discussões com o grupo de pesquisadores que adotam o método. Inicialmente, a categoria central era composta por uma única propriedade. Após revisitar os dados e observar o consenso dos envolvidos nesse processo, percebeu-se que a construção do perfil profissional não se limitava à educação formal. O próprio mercado de trabalho atua como um agente formador, uma vez que muitos conhecimentos e habilidades são desenvolvidos por meio da atuação profissional e das oportunidades de carreira.

Assim, as subcategorias “aprendizado formal” e “aprendizado informal”, que anteriormente eram categorias separadas no esquema teórico, foram incorporadas à categoria central, enriquecendo a compreensão do processo de construção do perfil profissional.

A subcategoria “aprendizado formal” é definida como o processo de aquisição de conhecimentos em um ambiente educacional formal e institucionalizado, como universidades e institutos federais, resultando na obtenção de um diploma ou certificado de conclusão. A propriedade relacionada a essa subcategoria é a “formação profissional”, que possui variações como “curso técnico”, “curso de graduação”, “pós-graduação” e “curso de curta duração”.

A “formação profissional” representa o estágio inicial em que indivíduos buscam adquirir os conhecimentos necessários para sua futura atividade profissional. Nessa

fase de busca pela identificação com o tipo de trabalho a ser realizado no futuro e a escolha do curso superior, para muitos, é um momento de incertezas.

Buscar uma qualificação técnica por meio de “cursos técnicos” é uma alternativa para aquisição de conhecimentos para ingressar no mercado de trabalho. Essa etapa representa um período de experimentação, para identificar quais os próximos passos a serem seguidos ou evitados na carreira profissional.

Na época, quando fiz o técnico, eu não defini por uma graduação, o que eu queria fazer. E com o passar do tempo, observei que a maioria dos nossos colegas que fez o técnico, fazia agronomia. Realmente é um aprofundamento maior do curso técnico, ele vai mais no detalhe. Eu não via como uma área que eu me identificava (Informante 9, citação 10:25).

A segunda variação se refere aos “cursos de graduação” (nível superior) que, para muitos, é a etapa inicial da carreira. As indecisões ou circunstâncias diversas podem influenciar essa escolha. Alguns profissionais possuem um interesse efetivo pelo curso e pela profissão escolhida, enquanto outros optam por um curso alternativo, pois não consideraram a possibilidade de não cursar uma graduação.

A variação relacionada à “pós-graduação” envolve a realização de estudos em áreas específicas de formação ou em áreas correlatas. Isso é feito para eles se manterem atualizados e por considerarem um diferencial fundamental para a inserção e permanência no mercado de trabalho. “Acredito que a formação ela é essencial, tanto é, que terminei a graduação em julho, terminei essa pós e já estou cursando mais uma pós-graduação desde abril” (Informante 9, citação 10:39). “Com algumas especializações, porque eu só ser administrador, mas parei aqui também não é legal, ou tem que ter bastante experiência ou tem que ter um conhecimento, pelo menos de uma Pós” (Informante 5, citação 7:21).

Uma alternativa adicional para buscar qualificação e se preparar para o mercado de trabalho é por meio de “cursos de curta duração”. Essas necessidades podem surgir ao longo da carreira profissional devido à diversidade e demanda do trabalho, ou à medida que se adquire um maior nível de autoconhecimento. Muitos profissionais se (re) descobrem ao longo de suas carreiras e, inicialmente, optam por cursos para realizar transições. “Voltei a minha carreira para o desenvolvimento humano, desenvolvimento de pessoas, inicialmente por cursos nessa área” (Informante 2, citação 2:1). “Eu queria trabalhar com consultoria, e então fiz cursos,

que já tinha nesse meio tempo. Já haviam lançado empresas no mercado. Farei o curso e ficarei boa nisso” (Informante 4, citação 4:19).

As demandas do mercado de trabalho, os desafios enfrentados no exercício das atividades profissionais, a (re) descoberta profissional e a percepção da necessidade de um diferencial na formação são fatores motivadores para a busca contínua por aprendizado.

A subcategoria “aprendizado informal” é caracterizada pelos aprendizados adquiridos por meio de interações sociais e em contextos diversos, como no dia a dia do trabalho, atividades extracurriculares ou situações que surgem durante o exercício da profissão. As propriedades identificadas correspondem às “vivências” e aos “modelos a serem seguidos”.

A propriedade “vivências” possui as dimensões “internacional”, “acadêmica” e “profissionais”. Os dados evidenciaram que os profissionais adquirem conhecimentos e habilidades no decorrer de seu exercício profissional, no cotidiano do trabalho, principalmente ao manifestar interesse em se envolver nos demais projetos das organizações nas quais atuam, ao lidar com situações diversas que surgem no ambiente profissional e buscam maneiras de agir e refletir sobre elas. “Hoje o mercado de trabalho também te forma” (Informante 1, citação 1:34).

A gente vai evoluindo conforme as situações vão exigindo, até em um dos nossos *feedbacks*, [...] foi algo que avaliei e escutei do meu chefe, que eu não sou mais a mesma pessoa que entrou. Então a gente vai evoluindo (Informante 3, citação 3:81).

Por meio das “vivências profissionais” é possível adquirir prática, autoconhecimento e desenvolver conhecimentos e habilidades que contribuirão para a carreira profissional. Para os recém-formados, a melhor forma de adquirir prática e estabelecer uma rede de contatos é mediante estágios, considerados a primeira oportunidade profissional. “Teve uma oportunidade de estagiar, vou estagiar e nesse período tentarei me autoconhecer, para que eu já entre no mercado de trabalho mais preparado na parte comportamental” (Informante 1, citação 1:9). “Falo por experiência própria, estágio. Se eu tivesse a cabeça que tenho hoje, [...] na época da faculdade, eu teria feito muito mais estágio. E eu vejo, que isso é reflexo de quem quer seguir na carreira” (Informante 2, citação 2:14).

Outros profissionais relataram que o aprendizado ocorria por meio da interação com os colegas, ao buscar auxílio para a resolução de problemas, até mesmo no meio acadêmico, expondo suas dificuldades aos colegas de curso. Há um consenso entre os grupos A, B e C de informantes sobre a importância de vivenciar a academia abrangentemente, não se restringindo às obrigatoriedades básicas de cursar disciplinas e cumprir créditos. “Experimentar um pouco de tudo que a universidade pode oferecer, vivenciar as experiências na totalidade, não só para cumprir o requisito da disciplina” (Informante 3, citação 3:53).

Quando a gente fala em conhecimento, seja uma forma de terminar o ensino médio ou realizar uma graduação, pós-graduação. Não é simplesmente fazer, mas vivenciar de fato, entender, absorver e mudar o perfil das pessoas. [...] e não vale de nada se você não aproveitar os conhecimentos (Informante 1, citação 1:8).

Os alunos no Brasil, de maneira geral, não usam a universidade que tem disponível. O aluno vai para a aula e depois vai para casa. E tem toda uma universidade, deve ter mil e quinhentos, dois mil professores das outras áreas do conhecimento para conversar, para entender (Informante 8, citação 11:16).

Para a exigência do mercado de trabalho por profissionais que possuam o conhecimento de língua estrangeira, especificamente inglês e espanhol, eles buscam adquirir esse conhecimento por meio de cursos. No entanto, reconhecem que a vivência “internacional” é essencial para atingir a fluência e obter um diferencial em seus currículos, contribuindo para a sua formação profissional. “Estamos tendo cada vez mais doutores formados aqui, que não conhecem o mundo. Conhecem apenas nossas universidades, nossa realidade” (Informante 8, citação 11:24).

Está faltando a internacionalização. Porque desenvolver um estudo de caso no Brasil [...] é uma coisa. Agora sair, e fazer essa conexão do que temos aqui e ter essa experiência no exterior, e o idioma. Acredito não haver quem segure um egresso que tenha essa qualificação, que alie a experiência internacional, essa visão de mundo e domínio de idioma, e também as habilidades de relacionamento (Informante 10, citação 12:10).

Alguns deles mencionaram que adquiriram aprendizado ao observar empresas ou outros profissionais que serviam como modelos a serem seguidos. Isso permitiu-lhes aprender, observar e refletir sobre o que poderia ser alterado ou melhorado em sua própria atuação profissional. Em outro relato, uma alternativa foi modelar perfis de profissionais disponíveis no LinkedIn, analisando seu percurso, seus cursos, suas qualificações e experiências descritas em seus currículos. Eles destacaram a

importância de observar os colegas de trabalho durante o exercício de suas atividades profissionais.

Eu estava viajando para conhecer o trabalho da empresa, larguei tudo e fui. Gostei bastante da parte técnica, e realmente acrescentou bastante no meu *know-how*, mas a gestão de pessoas, o marketing, a prospecção, eram muito insuficientes (Informante 4, citação 4:60).

Eu sempre me espelhei muito em alguns perfis, em alguns cargos profissionais. [...] Nessa era mais digital, eu fuçava muito o LinkedIn, para ver a pessoa, ver a empresa que ela trabalha, observar a trajetória profissional que ela teve, os cursos que ela tem (Informante 6, citação 8:7).

Durante seus percursos profissionais, os informantes utilizaram diversos métodos e instituições para adquirir aprendizado, como cursos universitários e treinamentos. Os exemplos mencionados incluem universidades públicas e privadas e o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR). Outros participaram de eventos que contribuíram para o seu desenvolvimento profissional, motivados pela busca de atualizações. No entanto, essa participação precisa ser efetiva, incluindo a interação com os demais profissionais.

O meio digital também foi utilizado para obter informações e atualizações, assim como o aprendizado de ferramentas específicas, e por meio das plataformas de cursos (*e-learning*) disponibilizadas pelas organizações nas quais atuam. Outros citaram a possibilidade de realizar o curso de graduação a distância. A procura por conhecimento é essencial para adquirir e aprimorar os conhecimentos e as habilidades profissionais exigidos pelo mundo do trabalho. “Ele precisa aprender a aprender, aprender a ter julgamento correto das coisas, a julgar as coisas” (Informante 8, citação 11:34).

A importância da qualificação para a carreira que eles vão desenvolver, porque não basta, só fazer um curso de graduação, tem especialização, mestrado, doutorado, ou seja, a educação é continuada. Essa é uma questão importante (Informante 10, citação 12:18).

Devido ao avanço tecnológico e as sucessivas inovações no setor do agronegócio, os profissionais precisam se manter constantemente atualizados para permanecerem relevantes em suas áreas de atuação. Segundo a percepção dos respondentes da pesquisa, a aprendizagem é um processo contínuo que vai além da conclusão da graduação. É necessário praticar a aprendizagem contínua, requerendo

motivação e capacidade de autogerenciar suas necessidades de aprendizado (Farias, 2016).

As cinco categorias, “fatores externos”, “desafios”, “fatores motivacionais”, “planejamento de carreira”, e a categoria central, “aprendizado contínuo”, juntamente com suas respectivas propriedades e dimensões, evidenciadas a partir dos dados, explicam como ocorre o processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. No Quadro 3 estão sintetizadas todas as categorias, com suas propriedades e dimensões.

Quadro 3 – Categorias, propriedades e dimensões

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PROPRIEDADE	DIMENSÃO	
Fatores Externos		Nível de exigência do cargo	Alto	
			Baixo	
		Oportunidades de trabalho	Muito	
			Pouco	
Desafios		Profissionais	Muito	
			Pouco	
		Pessoais	Existente	
			Inexistente	
Fatores Motivacionais		Sentimentos	Satisfação	
			Insatisfação	
		Influências das Relações sociais	Familiares	
			Não familiares	
Planejamento de Carreira		Familiaridade com a área	Suficiente	
			Insuficiente	
		Autoconhecimento	Alto	
			Baixo	
Aprendizado Contínuo (Categoria Central)	Aprendizado Formal	Formação profissional	Curso técnico	
			Curso superior	
			Pós-graduação	
			Cursos de curta duração	
	Aprendizado Informal	Vivência	Internacional	
			Profissional	
			Modelos a serem seguidos	Acadêmica
				Empresas
		Profissionais		

Fonte: Elaborado pela autora.

Todas essas categorias, apresentadas nas subseções 4.3.1 e 4.3.2, constituem a estrutura condicional e as estratégias de ação/interação do processo de construção do perfil profissional, resultando nas consequências.

4.3.3 Consequências/resultados

As consequências do fenômeno investigado representam a última etapa do modelo paradigmático de Strauss e Corbin (2008), ou seja, são os resultados previstos ou reais do sistema de ação/interação. Essas consequências são identificadas por meio de questionamentos, como: “o que acontece com essas ações/interações?” No decorrer das análises dos dados primários e secundários, identificaram-se inúmeros requisitos necessários para a inserção e a permanência dos profissionais no mercado de trabalho.

Os relatos dos profissionais indicam que os conhecimentos e as habilidades demandados pelo mercado de trabalho podem ser desenvolvidos nas instituições de ensino. No entanto, há um consenso entre os envolvidos de que a conclusão de um curso técnico e/ou superior não é suficiente para ingressar e se manter no mercado de trabalho. Portanto, é necessário buscar oportunidades de aprendizado em diferentes contextos.

Sendo assim, os requisitos exigidos nas vagas ofertadas no LinkedIn, e a política de recrutamento e seleção das empresas, desempenham um papel direcionador nas ações dos profissionais. Por exemplo, caso o mercado demande a fluência da língua inglesa, é nessa direção que ele buscará a sua qualificação.

Multinacionais buscavam uma pessoa com uma vivência internacional, com cursos de outras línguas. Eu vendo tudo isso, terminei o curso de inglês, depois fui para o curso de espanhol, concluí o curso de espanhol. Fiz as duas provas de proficiência, tanto em inglês quanto em espanhol. Tive oportunidade de fazer intercâmbio. Fui atrás disso também. Porque vi que várias dessas pessoas que trabalham multinacionais, tinham intercâmbio (Informante 6, citação 8:9).

Portanto, a consequência das ações/interações é a formação dos conhecimentos e das habilidades para a inserção no mercado de trabalho, e para os que já estão atuando, permitindo que se mantenham atualizados e relevantes em um ambiente em constante transformação. Conforme relatado por um dos informantes, “Ninguém nunca estará completamente preparado para as vagas e os cargos, devemos estar preparados para aprender e evoluir constantemente” (Informante 7, citação 9:20).

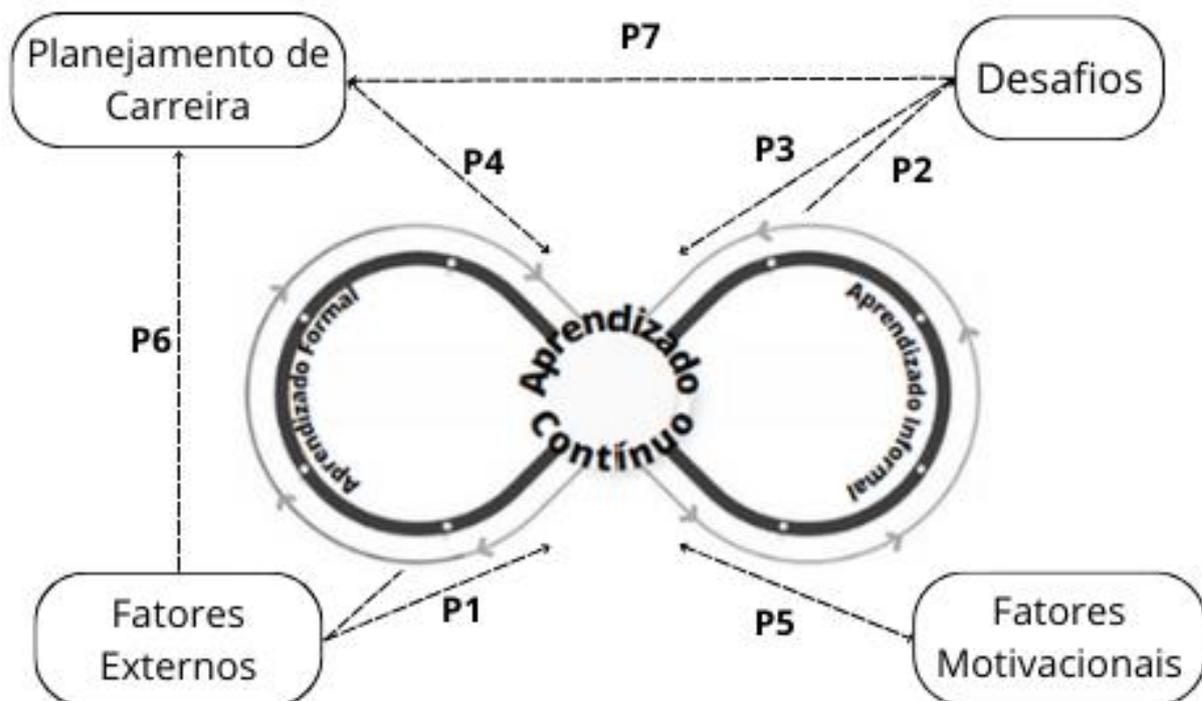
Além dos requisitos mencionados na seção 4.1, os informantes apontaram a existência de outros requisitos elementares, incluindo criatividade e inovação,

inteligência emocional, postura pessoal e profissional, relacionamento com a equipe e conhecimento interdisciplinar. A seguir será apresentado o esquema teórico com as relações das categorias, demonstrando a sua integração.

4.4 ESQUEMA TEÓRICO, HIPÓTESE FUNDAMENTAL E PROPOSIÇÕES RELACIONAIS

Para atender ao quarto objetivo específico da tese, nesta seção são discutidos o esquema teórico, a hipótese fundamental e as proposições relacionais, que visam expor as interações e as consequências do processo central, relacionando-as com o esquema teórico desenvolvido. Após evidenciadas as condições, as ações/interações e as consequências, busca-se ilustrar essas relações por meio do esquema teórico (Figura 14).

Figura 14 – Esquema teórico da categoria central e as interações com as demais categorias



Fonte: Elaborada pela autora.

O processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio é caracterizado pelo seu dinamismo. Por meio dos relatos dos informantes, foi possível identificar os fatores condicionantes e as interações necessárias para a formação dos

conhecimentos e das habilidades profissionais. Desse modo, a Figura 14 ilustra todas essas relações entre os condicionantes e as ações/interações, discutidos nas subseções anteriores.

A categoria central tem poder analítico, e pode surgir a partir da lista de categorias existentes (Strauss; Corbin, 2008), que aconteceu neste estudo. Strauss (1987) forneceu uma lista de critérios para a escolha da categoria central: 1) a categoria deve ser central, ou seja, todas as outras categorias importantes estão relacionadas a ela; 2) deve aparecer frequentemente nos dados, ou seja, em todos os casos, ou quase todos, há indicadores apontando para este conceito; 3) a explicação da relação das categorias é lógica e consistente; 4) o título da categoria central é abstrato o suficiente; 5) à medida que o conceito é refinado, a teoria ganhou mais profundidade e poder explanatório; e 6) o conceito pode explicar variações e o ponto principal da teoria substantiva. Esses critérios foram considerados ao selecionar e definir a categoria central neste estudo.

Assim, a categoria central que representa o fenômeno em estudo é o “aprendizado contínuo”, composto por duas subcategorias: “aprendizado formal” e “aprendizado informal”. Essas subcategorias refletem as estratégias utilizadas pelos profissionais com base nas condições relatadas, resultando em consequências/resultados.

Na percepção dos envolvidos, o aprendizado ocorre por meio da integração da teoria com a prática. Alguns relatam fragilidades no aprendizado formal, uma crítica que também é compartilhada por profissionais da área educacional. O informante 3 reconhece a falta de preparação prática durante sua formação acadêmica, que foi mencionada pelo coordenador do Curso de Agronegócio 11.

No relato do informante, observa-se que o aprendizado formal não proporcionou uma preparação adequada para a aplicação prática, como ocorre no contexto da organização. Muitos conhecimentos adquiridos durante a formação acadêmica não são diretamente aplicáveis no cotidiano profissional. Isso não significa que esses conhecimentos sejam inválidos, pois ainda é possível aproveitá-los. No entanto, há diferença em relação à formação adquirida por meio de estágios, por exemplo. Essa diferença está relacionada ao tipo de demanda, sendo menos científica e mais prática (Informante 3, citação 3:12).

Quanto à preparação dos alunos, o informante afirma que eles não saem completamente preparados, com todas as competências e habilidades necessárias.

Grande parte dessas habilidades será adquirida no mercado de trabalho, e os profissionais enfrentarão diversos desafios nesse processo. Por exemplo, um acadêmico pode estar trabalhando com a cadeia produtiva do mel durante sua formação acadêmica, mas, ao ingressar no mercado de trabalho, pode ser necessário lidar com outra cultura agrícola, o que exigirá sua capacidade de se adaptar e se reinventar (Informante 11, citação 13:11).

Segundo o informante, as críticas estão direcionadas principalmente à pós-graduação no Brasil, que, em sua visão, não é de boa qualidade, bem como ao comportamento dos próprios discentes. Ele ressalta a falta de formação sólida dos estudantes, necessária para resolver problemas e pensar no futuro. Muitos cursos se baseiam em disciplinas que oferecem conhecimentos desatualizados (Informante 8, citação 11:31).

Apesar das críticas, é importante reconhecer que os alunos têm a oportunidade de aprender e adquirir conhecimentos significativos se estiverem dispostos a se dedicar e colocar esforço em seus estudos. A capacidade de inovar e identificar oportunidades também pode ser desenvolvida durante o percurso acadêmico. Embora as universidades possam apresentar desafios e áreas a serem aprimoradas, é válido ressaltar que nem tudo está perdido e que existem oportunidades de crescimento e aprendizado para os alunos que buscam por elas (Informante 8, citação 11:36).

O informante também observa que os alunos brasileiros tendem a ser submissos e aceitam tudo sem questionar. Eles têm medo de expressar suas opiniões e dizer que determinadas disciplinas não correspondem aos níveis esperados de uma pós-graduação. O informante ressalta a importância de os discentes do agronegócio terem discernimento para identificar e exigir uma formação de qualidade, ou seja, serem mais críticos em relação à sua formação (Informante 8, citação 11:33).

Ademais, o informante destaca a importância de aproximar o conteúdo ministrado pelas instituições de ensino às demandas do mercado de trabalho, e de proporcionar oportunidades para o desenvolvimento prático dos alunos. Ele reconhece que essas são fragilidades que precisam ser enfrentadas. Para o informante, os cursos devem proporcionar uma maior interação dos estudantes com a realidade do mundo profissional, pois a experiência prática em uma empresa é completamente diferente. Ele acredita que essa necessidade se estende a todas as disciplinas, em diferentes cursos ao redor do mundo. Além disso, ele aponta a

importância de avançar significativamente nessa discussão e encontrar alternativas e meios para aproximar os alunos do mundo “real” (Informante 10, citação 12:13).

A procura por conhecimentos e habilidades necessários para a atuação profissional e para atender às exigências do mercado de trabalho atual é fundamental. Os relatos dos envolvidos citam a relevância de buscar aprendizado contínuo ao longo da carreira.

O profissional da área de RH, por sua vez, enfatiza que é preciso buscar o conhecimento para conhecer a si e aprimorar os atributos necessários (Informante 1, citação 1:13). Para o profissional do agronegócio, os profissionais do setor devem estar sempre atualizados e precisam buscar cursos para crescer profissionalmente, pois o mercado de trabalho é dinâmico e exige profissionais dinâmicos e dispostos a sair da zona de conforto (Informante 6, citação 8:14).

O informante compartilha a estratégia de procurar apoio e orientação de especialistas ao se deparar com um conhecimento desconhecido (Informante 9, citação 10:38). O informante menciona a necessidade de os alunos brasileiros aprenderem a buscar conhecimento e aprender a aprender, reconhecendo ser preciso ter uma base sólida para entender diferentes áreas (Informante 8, citação 11:7). Acrescenta que é necessário ter uma preparação básica para compreender diversos aspectos, pois o conhecimento atual exige uma compreensão interdisciplinar e a capacidade de aprender constantemente (Informante 8, citação 11:12).

Esses relatos evidenciam a importância de buscar conhecimento, estar atualizado, ter uma postura proativa e ter uma base sólida de conhecimentos para enfrentar os desafios profissionais, adaptar-se às mudanças e desenvolver-se profissionalmente. Sendo assim, o processo de construção do perfil profissional pode ser explicado pelas seguintes categorias: “fatores externos”; “desafios”; “fatores motivacionais”; “planejamento de carreira”; e, o “aprendizado contínuo”, que integra tanto o “aprendizado formal” quanto o “aprendizado informal”. Na percepção dos envolvidos, os conhecimentos e as habilidades podem ser desenvolvidos e adquiridos por meio da educação formal. No entanto, convém salientar que o mercado de trabalho, ou seja, as próprias organizações, também atuam como um agente formador nesse processo. As subcategorias pertencentes à categoria central retratam essa percepção.

O cenário atual, caracterizado por mudanças frequentes no mundo do trabalho devido ao avanço tecnológico e às inovações no setor do agronegócio, assim como

as regiões onde o setor é destaque, tem gerado novos desafios ao longo das carreiras profissionais, o que, por sua vez, impulsiona a busca por atualizações. Na próxima subseção será apresentada a hipótese fundamental e as proposições relacionais.

4.4.1 Hipótese fundamental e proposições relacionais

Após apresentar as categorias, suas propriedades e dimensões, e integrá-las ao esquema teórico, a teoria substantiva desenvolvida neste estudo propõe a seguinte hipótese fundamental (Quadro 4).

Quadro 4 – Hipótese fundamental da teoria

HIPÓTESE FUNDAMENTAL DA TEORIA SUBSTANTIVA	
O processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio ocorre por meio da busca do aprendizado contínuo , integrando o aprendizado formal e informal, e são influenciados pelos fatores externos, fatores motivacionais, planejamento de carreira e desafios vivenciados ao longo da trajetória profissional.	

Fonte: Elaborado pela autora.

Essa hipótese emergiu dos dados e estabeleceu relações entre a categoria central e as demais categorias. Os dados que mostram essas relações podem ser visualizados nas subseções 4.3.1, 4.3.2 e 4.3.3. As proposições a serem expostas evidenciam as relações entre as categorias identificadas nos dados.

Tais proposições relacionam estrutura e processo, importante para compreender o dinamismo dos fatos (Quadro 5). Para isso, é necessário responder alguns questionamentos, como: “quem, quando, como, onde”. A estrutura é revelada ao responder o “por que”, enquanto o processo visa compreender como os indivíduos respondem às ações e interações relacionadas a um evento específico (Strauss; Corbin, 2008).

Quadro 5 – Proposições relacionais do esquema teórico

Proposição	Relação entre as categorias
P1	O aprendizado contínuo pode ser influenciado pelos fatores externos .
P2	Os fatores externos podem influenciar os desafios .
P3	Os desafios podem influenciar e ser influenciado pelo aprendizado contínuo .
P4	O aprendizado contínuo pode influenciar e ser influenciado pelo planejamento de carreira .

Proposição	Relação entre as categorias
P5	O aprendizado contínuo pode ser influenciado pelos fatores motivacionais .
P6	Os fatores externos podem influenciar o planejamento de carreira .
P7	Os desafios podem influenciar o planejamento de carreira .

Fonte: Elaborado pela autora.

Com o intuito de proporcionar uma visualização mais clara das relações entre as categorias, foram desenvolvidos diagramas de Sankey para cada proposição relacional. A primeira proposição da teoria substantiva indica as condições que levam à procura pelo aprendizado contínuo, demonstrando o porquê as decisões foram realizadas pelos profissionais ao longo desse percurso.

P1 - O aprendizado contínuo pode ser influenciado pelos fatores externos

A formação de conhecimentos e habilidades necessários para o exercício profissional pode estar relacionada ao nível de exigência do cargo e às oportunidades de trabalho disponíveis. Dessa forma, os profissionais buscam o aprendizado, tanto de maneira formal quanto informal, com base nas demandas do mercado de trabalho, direcionando sua qualificação de acordo com tais requisitos. Além disso, há uma percepção de que o mercado está se tornando cada vez mais competitivo.

Considerando que as organizações também desempenham um papel formativo, estar disposto a mudanças geográficas pode aumentar as chances de inserção no mercado de trabalho. Além disso, essas vivências de trabalho também são exigidas pelas empresas. No Quadro 6 pode-se visualizar as possíveis configurações dessa proposição relacional.

Quadro 6 – Possíveis configurações da proposição 1

Possíveis configurações	Categorias				
	Aprendizado Contínuo			Fatores Externos	
	Subcategorias				
	Aprendizado Formal	Aprendizado Informal			
Formação Profissional	Vivências	Modelos a serem seguidos	Nível de exigência do cargo	Oportunidades de trabalho	
P1-C1	+	+	-	+	+
P1-C2	+ ou -	+ ou -	-	+ ou -	+ ou -
P1-C3	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

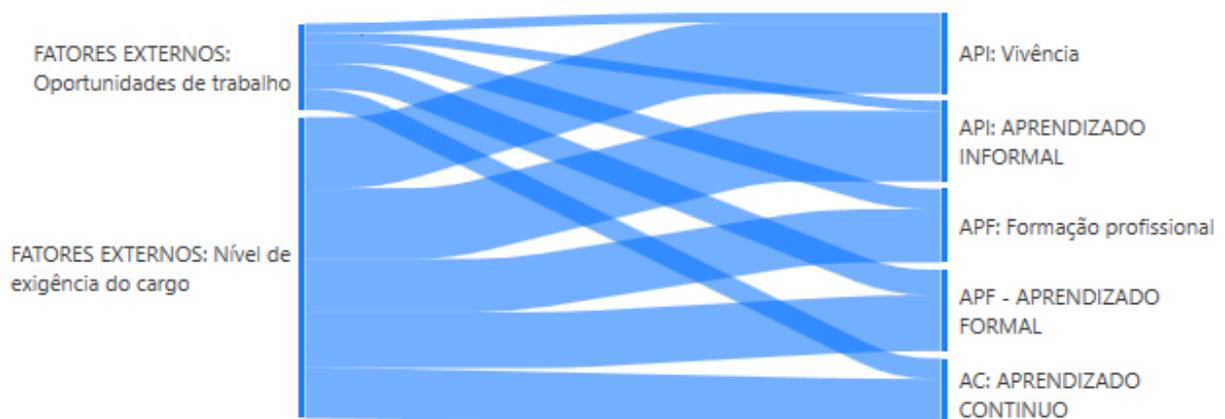
C1¹⁰ – Profissional aberto à mudança: quando um cargo apresenta um alto nível de exigência (+) e têm-se muitas oportunidades de trabalho (+), existe a possibilidade de que a busca por aprendizado seja estimulada, seja por meio de educação formal (+) ou experiências práticas (+). Essa busca pode levar à formação e ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessários para a atuação profissional.

C3 – Profissional resistente à mudança: por outro lado, quando os profissionais optam pela inação, ou seja, quando o nível de exigência do cargo (-) e as oportunidades de trabalho (-) não estimulam a busca por formação profissional (-) ou experiências práticas (-), é provável que não ocorra a formação e o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessários para a atuação profissional.

C2 – Cenários intermediários: qualquer uma das situações que mescle as dimensões relacionadas à categoria fatores externos (+ou.), possivelmente contribuirá para a busca pelo aprendizado, tanto formal quanto informal. Isso pode ocorrer por meio de formação profissional formal e institucionalizada, bem como por intermédio de vivências e modelos a serem seguidos. Quanto maior o número de dimensões positivas (alto/muito), mais próximo se estará do C1.

As relações entre as categorias “fatores externos” e a categoria central “aprendizado contínuo” podem ser visualizadas no diagrama de Sankey (Figura 15).

Figura 15 – Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e aprendizado contínuo



Fonte: Dados da pesquisa.

¹⁰ “C1” corresponde ao Cenário 1, enquanto “P1-C1” se refere ao Cenário 1 da proposição 1.

Considerando os cenários da proposição 1, são apresentadas as percepções dos envolvidos no processo de construção do perfil profissional, outras já foram mencionadas anteriormente. Segundo o relato do informante, os “fatores externos”, como o desenvolvimento tecnológico constante, influenciam nas necessidades de aprendizado dos profissionais do agronegócio.

Ao concluir minha formação técnica em 2009, reconheço que a base adquirida ainda é relevante e muitos conceitos continuam sendo aplicados. No entanto, é evidente que um excesso de informações, tanto em termos de produtos quanto de serviços, formas de aplicar ou conduzir uma cultura, mudaram 80/90%. Então, é fundamental estar constantemente focado no desenvolvimento de conhecimentos, não deixar a “coisa” acontecer e amanhã vejo como farei para me atualizar (Informante 9, citação 10:50).

Conforme a percepção dos informantes, é possível observar que alguns profissionais, especialmente os mais velhos, demonstram certa resistência em relação às tecnologias e manifestam um bloqueio diante das mudanças, como evidenciado a seguir.

Há pessoas que simplesmente pararam no tempo em que elas estavam. Não se abrem para aprender e conhecer. E acreditam que a tecnologia é prejudicial e que irá tirar as vagas de trabalho. Muitas pessoas infelizmente pensam assim, mas diante da atual evolução em que vivemos, não há outra possibilidade, senão conviver com a tecnologia, conhecer e dominá-la (Informante 9, citação 10:45).

Tem que ter um conhecimento mínimo da tecnologia digital para operar o GPS e sensores. As tecnologias vieram para inovar e facilitar a vida dos empresários, mas trouxe complexidade ao perfil dos profissionais. Porque as pessoas precisam se desenvolver. Porém, há um grupo mais velho que não estão dispostos a isso (Informante 5, citação 7:72).

Além disso, os requisitos anunciados nas vagas disponíveis no LinkedIn desempenham um papel significativo na orientação da qualificação dos profissionais. Por exemplo, a exigência da língua inglesa, os profissionais reconhecem a importância desse requisito e buscam se qualificar. No entanto, muitas organizações também demandam proficiência de um segundo idioma, trazendo novos desafios profissionais.

A seguir, a segunda proposição da teoria demonstra a relação entre os fatores externos e os desafios.

P2 - Os fatores externos podem influenciar os desafios

No Quadro 7 pode-se visualizar as possíveis configurações dessa proposição relacional.

Quadro 7 – Possíveis configurações da proposição 2

Possíveis configurações	Categorias			
	Fatores Externos		Desafios	
	Nível de exigência do cargo	Oportunidades de trabalho	Profissionais	Pessoais
P2-C1	+	+	+	+
P2-C2	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -
P2-C3	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

C1 – Profissional aberto à mudança: quando o cargo apresenta um alto nível de exigência (+) e existem mais oportunidades de trabalho (+), é provável surgir a percepção de desafios profissionais (+) e pessoais (+).

C3 – Profissional resistente à mudança: quando o cargo apresenta um baixo nível de exigência (-) e existem poucas oportunidades de trabalho (-), é provável que os desafios profissionais sejam reduzidos (-) e os desafios pessoais sejam inexistentes (-).

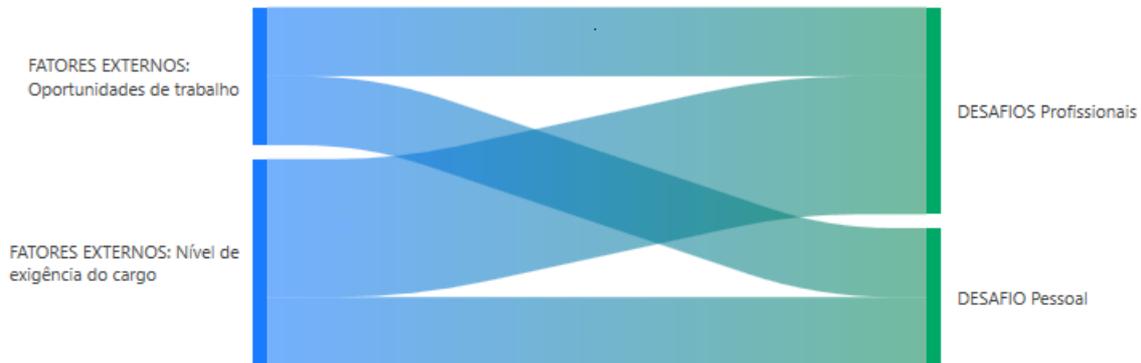
C2 – Cenários intermediários: qualquer outra situação que mescle as dimensões relacionadas à categoria fatores externos (+ou-) possivelmente contribuirá para a percepção dos desafios profissionais (+ou-) e pessoais (+ou-). Quanto maior o número de dimensões positivas (alto/muito), mais próximo se estará do C1.

Essa proposição é aderente aos dados, uma vez que o surgimento de novas tecnologias pode resultar na falta de experiência por parte dos profissionais. Além disso, à medida que as organizações demandam proficiência em língua inglesa e os profissionais a adquirem, o inglês deixa de ser um fator de diferenciação e o mercado passa a exigir um novo idioma.

Dessa forma, conforme os profissionais adquirem mais qualificações, as organizações passam a demandar novos requisitos para diferenciação, como o aprendizado de um novo idioma e a continuidade dos estudos por meio de programas

de pós-graduação. O diagrama de Sankey ilustra a relação entre as categorias “fatores externos” e “desafios” (Figura 16).

Figura 16 – Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e desafios



Fonte: Dados da pesquisa.

Essa constatação corrobora os próximos relatos. O informante afirma que existem ferramentas, como *Power bi* e CAD, que ele continua buscando dominar (Informante 7, citação 9:17). Ademais, ele acrescenta que o inglês é um requisito mínimo para cargos de gestão, e que as pessoas ao seu redor se comunicam em duas línguas, espanhol e inglês, durante as ligações. A habilidade de dialogar nessas línguas é essencial para tomar decisões, e lamenta que isso seja um pré-requisito atualmente (Informante 7, citação 9:15). Outro informante relata que já enfrentou situações em que surgiram desafios relacionados ao conhecimento técnico, e ele se viu diante de algo desconhecido e não sabia como lidar com a situação (Informante 6, citação 8:20).

Para o informante, novas áreas de atuação profissional, como a sustentabilidade ambiental, podem se tornar desafiadoras e necessitam de desenvolvimento no contexto brasileiro. Por exemplo, os dados ambientais, como o impacto das emissões de gases de efeito estufa da pecuária no Brasil, são provenientes do exterior e não refletem as especificidades de regiões como o Pampa e o Pantanal. Portanto, é importante reconhecer as oportunidades disponíveis nesses espaços. Todas essas iniciativas precisam ser construídas no Brasil, com uma abordagem mais inteligente e não apenas copiando o que é feito em outros países. A vida é complexa e exige que tenhamos um pensamento voltado para o futuro (Informante 8, citação 11:38).

No decorrer de suas carreiras, os profissionais se depararam com circunstâncias desafiadoras no exercício de suas atividades, impulsionando-os a adotar uma postura proativa para enfrentar e resolver as demandas do trabalho. A proposição 3 evidencia a atitude proativa em busca de aprendizado (Quadro 8).

P3 - Os desafios podem influenciar e ser influenciados pelo aprendizado contínuo

Quadro 8 – Possíveis configurações da proposição 3

Possíveis configurações	Categorias				
	Aprendizado Contínuo			Desafios	
	Subcategorias				
	Aprendizado Formal	Aprendizado Informal		Profissionais	Pessoais
	Formação Profissional	Vivências	Modelos a serem seguidos		
P3-C1	+	+	-	+	+
P3-C2	+ ou -	+ ou -	-	+ ou -	+ ou -
P3-C3	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

As possíveis configurações dessa proposição relacional são:

C1 – Profissional aberto à mudança: os desafios profissionais (+) e pessoais (+) percebidos ao longo da carreira profissional podem influenciar (ser influenciado) na busca pela formação profissional, tanto por meio de cursos de graduação (+), pós-graduação (+) ou cursos de curta duração (+) quanto por meio de interações sociais vivenciadas em ambientes diversos (+). Essa relação de influência mútua é evidenciada nessa proposição.

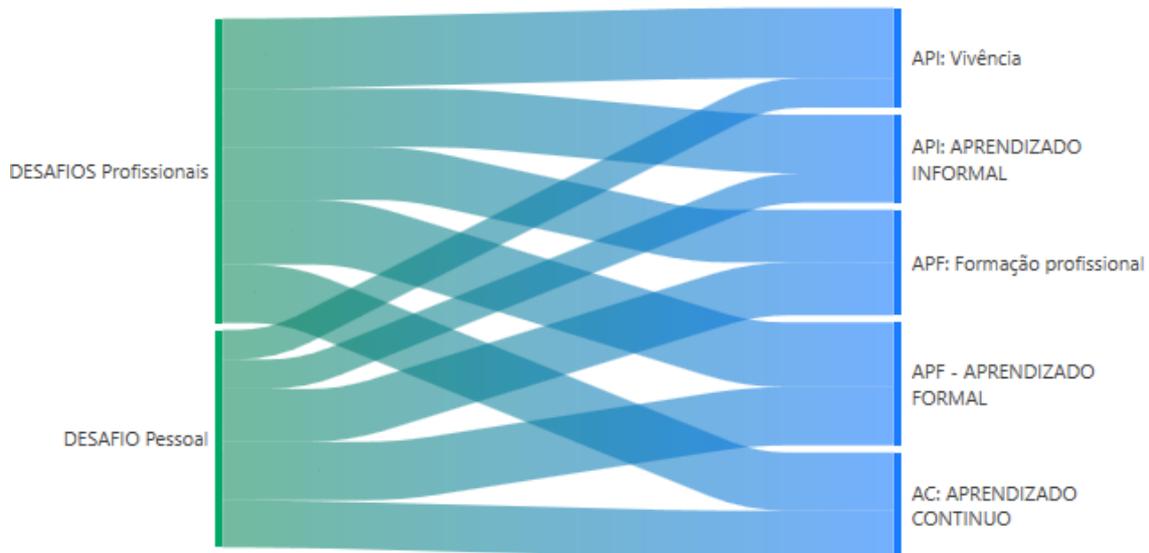
C3 – Profissional resistente à mudança: o contrário, a ausência de percepção dos desafios profissionais (-) e pessoais (-) vivenciados na carreira profissional, pode indicar uma falta de estímulo para a busca por formação profissional (-) ou interações sociais (-) em diversos contextos. Nesse sentido, a não percepção desses desafios pode não ser um fator motivador suficiente para impulsionar tais ações.

C2 – Cenários intermediários: configurações que combinem a percepção de desafios pessoais (+ou-) ou profissionais (+ou-) com as dimensões relacionadas à

categoria de aprendizado contínuo (+ou-) têm maior probabilidade de contribuir de maneira significativa para ambas as categorias. Em outras palavras, quanto mais próximas as dimensões estiverem da P3-C1, estarão mais próximas ao C1, que representa um profissional aberto à mudança.

O diagrama de Sankey ilustra a relação entre a categoria “desafios” e a categoria central “aprendizado contínuo” (Figura 17).

Figura 17 – Diagrama de Sankey das categorias desafios e aprendizado contínuo



Fonte: Dados da pesquisa.

Refletir sobre os desafios profissionais e pessoais vivenciados demonstram atitudes de um profissional aberto a mudanças. Segundo o informante, no ambiente profissional do agronegócio existe uma preferência por homens e, por isso, as mulheres precisam estar mais preparadas em termos de qualificação. “Tinham situações em que não tínhamos conhecimento, por exemplo, muita coisa nova para mim. Então tinha que ir em busca de muito conhecimento” (Informante 9, citação 10:48). “Meu primeiro choque aconteceu com o relacionamento interpessoal, [...] uma pessoa me confrontou desde o início. E eu corri para a academia, para a pós-graduação em gestão de pessoas” (Informante 6, citação 8:18).

Como mulher, é necessário ser mais cuidadosa possível. Você precisa ser muito boa, porque competirá com homens. É um setor que preferirá sempre os homens. Então, você precisa ser altamente qualificada e mostrar que consegue competir com eles e vencer. [...] Então ser ótima, estudar bastante e estar bem-preparada para a vaga (Informante 5, citação 7:60).

Tais percepções demonstram que a ação exercida pelos profissionais em buscar o aprendizado resulta na criação/desenvolvimento de conhecimentos e habilidades necessários para o exercício profissional. Por outro lado, a falta de ação dos profissionais provavelmente não resultará na aquisição de conhecimentos e habilidades.

O processo de construção do perfil profissional inclui o planejamento de carreira, aspecto abordado na proposição 4 (Quadro 9).

P4 - O aprendizado contínuo pode influenciar e ser influenciado pelo planejamento de carreira

Quadro 9 – Possíveis configurações da proposição 4

Possíveis configurações	Categorias				
	Aprendizado Contínuo			Planejamento de Carreira	
	Subcategorias				
	Aprendizado Formal	Aprendizado Informal			
	Formação Profissional	Vivências	Modelos a serem seguidos	Familiaridade com a área	Autoconhecimento
P4-C1	+	+	+	+	+
P4-C2	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -
P4-C3	-	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

O planejamento de carreira profissional requer um certo nível de autoconhecimento e responsabilidade em relação à carreira. Na visão dos profissionais, alcançar um maior nível de autoconhecimento exige a busca constante por conhecimento, a participação em atividades diversas e a habilidade de aproveitar as oportunidades oferecidas pela carreira, para descobrir-se profissionalmente.

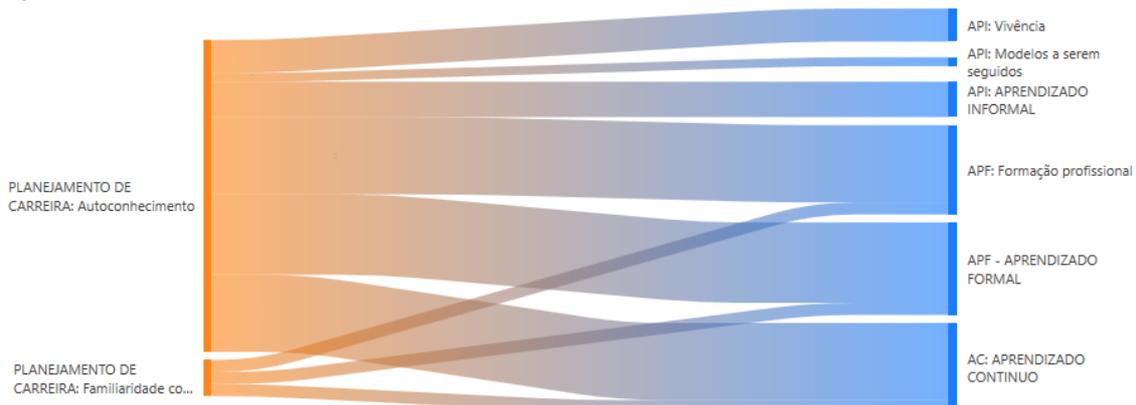
Segundo um dos informantes, buscar o conhecimento é fundamental para conhecer a si e aprimorar os atributos necessários ao desenvolvimento profissional (Informante 1, citação 1:27). O informante 2 relata que, se durante o período da faculdade soubesse que gostaria de atuar na área de gestão de pessoas no contexto do agronegócio, poderia estar em um nível mais elevado na sua carreira (Citação 2:32). O informante 3 destaca a importância de aproveitar todas as oportunidades

disponíveis para se descobrir como profissional. Após descobrir o caminho a ser seguido, é necessário focar intensamente nesse caminho e buscar ser sempre o melhor na área escolhida (Citação 3:78).

Os profissionais que possuem maior nível de autoconhecimento reconhecem suas necessidades de aprendizado, quais são seus interesses e desinteresses e, assim, agem de uma maneira mais consciente em busca de aprendizado. “Ter um foco é muito importante, eu gosto disso, eu sou bom nisso, eu quero chegar lá. E aí, encontrar as melhores maneiras de chegar ao seu destino, pois não se perde quem sabe para onde está indo” (Informante 7, citação 9:24).

O diagrama de Sankey ilustra a relação entre a categoria “planejamento de carreira” e a categoria central “aprendizado contínuo” (Figura 18).

Figura 18 – Diagrama de Sankey das categorias planejamento de carreira e aprendizado contínuo



Fonte: Dados da pesquisa.

A seguir, apresenta-se as descrições das possíveis configurações da proposição relacional 4.

C1 – Profissional aberto à mudança: quando ocorre a busca por formação profissional formal (+), possuem vivências em diversos contextos (+) e observam os modelos profissionais (+), ou empresariais (+), possivelmente contribuirá para alcançar um maior nível de autoconhecimento (+) e familiaridade com a área (+) de atuação. A situação inversa também pode ocorrer, ou seja, profissionais que possuem maior nível de autoconhecimento (+) e familiaridade com a área (+) e buscam continuamente o aprendizado (+).

C3 – Profissional resistente à mudança: o baixo nível de autoconhecimento (-) e familiaridade com área (-) possivelmente não influenciará a busca por

aprendizado (-). A situação inversa, a falta de iniciativa em buscar o conhecimento (-), e se envolver em novas situações, possivelmente não contribuirá para a aquisição de autoconhecimento. Em outras palavras, é a atitude proativa de buscar conhecimento e se envolver em diferentes experiências que favorece o desenvolvimento do autoconhecimento e a familiaridade com a área de atuação.

C2 – Cenários intermediários: qualquer outra situação que combine as dimensões relacionadas às categorias de planejamento de carreira (+ou-) e aprendizado contínuo (+ou-) terá uma maior probabilidade de se aproximar do cenário C1.

A quinta proposição da teoria substantiva identifica os fatores e as circunstâncias que influenciam a necessidade de aprimoramento e/ou atualização profissional (Quadro 10).

P5 O aprendizado contínuo pode ser influenciado pelos fatores motivacionais

Quadro 10 – Possíveis configurações da proposição 5

Possíveis configurações	Categorias				
	Aprendizado Contínuo			Fatores Motivacionais	
	Subcategorias				
	Aprendizado Formal	Aprendizado Informal			
	Formação Profissional	Vivências	Modelos a serem seguidos	Sentimentos	Influência das Relações Sociais
P5-C1	+	+	+	+	+ ou -
P5-C2	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -
P5-C3	+ ou -	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

As possíveis configurações dessa proposição relacional são:

C1 – Profissional aberto à mudança: quando a busca contínua de aprendizado, por meio da formação profissional (+), das vivências (+) e seguindo modelos profissionais (+), e/ou empresarias (+), é influenciada pelos sentimentos de insatisfação (+) e pelas relações sociais (+), é possível haver um estímulo para o desenvolvimento profissional. Esses elementos agem na motivação dos indivíduos em

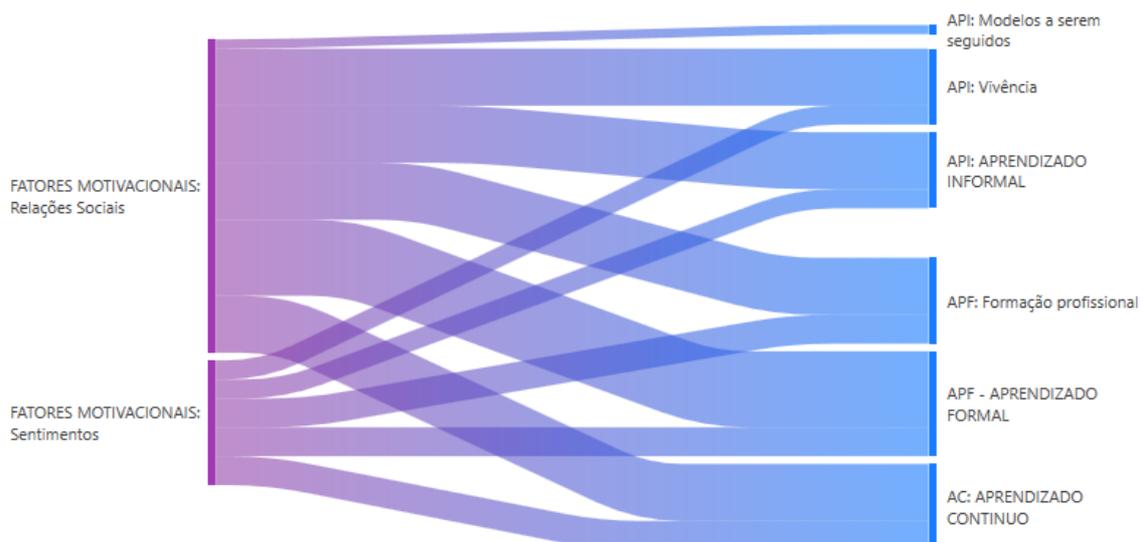
buscar novos conhecimentos e experiências, para alcançarem níveis mais elevados de satisfação na carreira.

C3 – Profissional resistente à mudança: quando a busca contínua de aprendizado, por meio da formação profissional (-), das vivências (-) e seguindo modelos profissionais e/ou empresarias (-) não é influenciada pelos sentimentos (-) e pelas relações sociais (-), é possível que não haja um estímulo para o desenvolvimento profissional. Nesse contexto, as relações sociais e o sentimento de satisfação com a carreira profissional podem resultar em uma menor motivação para buscar novos conhecimentos e experiências profissionais.

C2 – Cenários intermediários: qualquer outra situação que mescle as dimensões relacionadas à categoria fatores motivacionais (+ou-) possivelmente contribuirá para a busca contínua de aprendizado. Quanto maior o número de dimensões positivas, mais próximo se estará do C1. Em outras palavras, quanto mais elementos motivacionais favoráveis estiverem presentes, maior será o estímulo para buscar o aprendizado e adquirir novos conhecimentos.

A seguir, o diagrama de Sankey ilustra a relação entre a categoria “fatores motivacionais” e a categoria central “aprendizado contínuo” (Figura 19).

Figura 19 – Diagrama de Sankey das categorias fatores motivacionais e aprendizado contínuo



Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os cenários descritos na proposição relacional 5, são apresentadas as percepções dos informantes, demonstrando essa relação. A

ausência de reconhecimento profissional, as injustiças na carreira profissional e as frustrações vivenciadas são sentimentos que indicam insatisfação e podem influenciar as decisões dos profissionais. Segundo os informantes 5 e 11, a área em que atuam e o curso de formação profissional não recebem o devido valor. O informante menciona que a área de RH não é tão valorizada, o que o levou a buscar oportunidades em uma cidade maior. Em cidades menores, essa desvalorização é ainda mais presente, pois as empresas não consideram essa área como sendo de grande importância (Informante 5, citação 7:74).

Por outro lado, o informante destaca que sua formação profissional abriu muitas possibilidades em termos de disciplinas para lecionar. No entanto, ele também ressalta que essa versatilidade pode torná-lo um generalista ao invés de um especialista em uma área específica. Assim, optou por se dedicar ao agronegócio e buscar especialização em uma área de interesse, com o intuito de se tornar uma referência nesse campo. Após a conclusão de seu doutorado, ele planeja realizar um pós-doutorado focado especificamente nessa área de interesse, para se tornar uma autoridade no assunto (Informante 11, citação 13:18).

A partir da percepção do informante, é possível observar que os coordenadores de curso desempenham um papel fundamental ao selecionar os professores adequados para ministrar as disciplinas, valorizando aqueles que possuem vivência prática no campo profissional, e visam estimular os alunos a se manterem engajados no curso (Informante 10, citação 12:22).

Dessa forma, a atuação dos coordenadores na seleção de docentes com vivência profissional prática contribui para a criação de um ambiente de aprendizagem estimulante, que valoriza a relação entre teoria e prática (Citação 12:30). Essas percepções evidenciam os fatores motivacionais na busca por conhecimento e novas experiências profissionais.

A sexta proposição da teoria substantiva demonstra a relação entre os fatores externos e o planejamento de carreira dos profissionais para atuarem no setor do agronegócio (Quadro 11).

P6 – Os fatores externos podem influenciar o planejamento de carreira

Quadro 11 – Possíveis configurações da proposição 6

Possíveis configurações	Categorias			
	Fatores Externos		Planejamento de Carreira	
	Nível de exigência do cargo	Oportunidades de trabalho	Familiaridade com a área	Autoconhecimento
P6-C1	+	+	+	+
P6-C2	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -
P6-C3	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

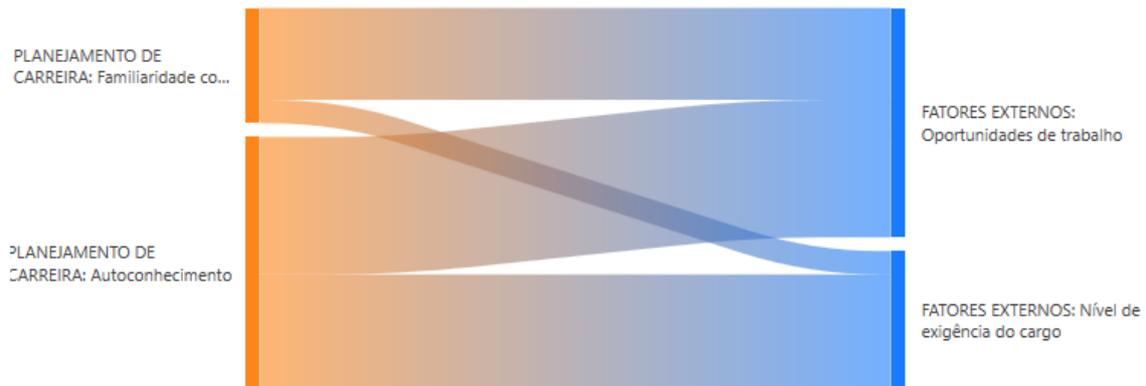
C1 – Profissional aberto à mudança: quando o cargo apresenta um alto nível de exigência (+) e existem mais oportunidades de trabalho (+), possivelmente contribuirá para o alcance de maior nível de autoconhecimento (+) e familiaridade com a área (+) de atuação. Esses fatores podem influenciar as decisões e estratégias relacionadas ao planejamento de carreira.

C3 – Profissional resistente à mudança: quando o cargo apresenta um baixo nível de exigência (-) e existem poucas oportunidades de trabalho (-) pode haver uma falta estímulo para adquirir autoconhecimento (-) e familiaridade com a área (-) de atuação. Nesse contexto, os profissionais podem não ser desafiados a refletir sobre seus pontos fortes e/ou fracos, e podem não perceber a necessidade de melhorar suas habilidades ou de buscar oportunidades de aprendizado.

C2 – Cenários intermediários: qualquer outra situação que combine as dimensões relacionadas às categorias fatores externos (+ou-) e planejamento de carreira (+ou-) terá uma maior probabilidade de se aproximar do cenário C1.

O diagrama de Sankey ilustra a relação entre a categoria “fatores externos” e a categoria “planejamento de carreira” (Figura 20).

Figura 20 – Diagrama de Sankey das categorias fatores externos e planejamento de carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

Os fatores externos podem influenciar as decisões e estratégias relacionadas ao planejamento de carreira. O nível de exigência do cargo, por exemplo, pode influenciar os objetivos profissionais. Quando um cargo específico requer determinados conhecimentos e habilidades, pode desenvolver a motivação dos profissionais a buscarem por qualificações ou adquirirem experiências profissionais para alcançar a posição desejada. Isso permite que eles realizem ajustes em suas estratégias de desenvolvimento profissional. Os profissionais podem fazer escolhas conscientes de cursos de graduação, pós-graduação ou cursos de curta duração que estejam alinhados com as necessidades identificadas no mercado de trabalho. É possível exemplificar tal relação a partir da percepção do informante.

Busquei constantemente oportunidades de aprendizado por meio de cursos. Durante minha primeira experiência profissional [...] tive a chance de conhecer muitas pessoas e trabalhar em uma multinacional, colaborando com alguns dos melhores profissionais de RH do Brasil. Nesse período, além de cursar uma pós-graduação, também busquei aprimorar minha formação por meio de cursos relacionados à área. Posteriormente, realizei um MBA em Gestão de Pessoas, o que me proporcionou um conhecimento mais sólido e me capacitou para atuar de forma mais eficiente nessa área (Informante 5, citação 7:11).

Quanto ao conhecimento das oportunidades de trabalho em diferentes regiões ou relacionadas à área de atuação profissional, por exemplo, podem influenciar as decisões de mobilidade. Os profissionais podem considerar a possibilidade de se mudar para áreas onde suas habilidades e seus conhecimentos sejam mais demandados. Portanto, os fatores externos podem influenciar a definição dessas metas profissionais, o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades e na tomada de decisões relacionadas à mobilidade.

A sétima proposição da teoria demonstra a relação entre os desafios e o planejamento de carreira dos profissionais (Quadro 12).

P7 – Os desafios podem influenciar o planejamento de carreira

Quadro 12 – Possíveis configurações da proposição 7

Possíveis configurações	Categorias			
	Desafios		Planejamento de Carreira	
	Profissionais	Pessoais	Familiaridade com a área	Autoconhecimento
P7-C1	+	+	+	+
P7-C2	+ ou -	+ ou -	+ ou -	+ ou -
P7-C3	-	-	-	-

Fonte: Elaborado pela autora.

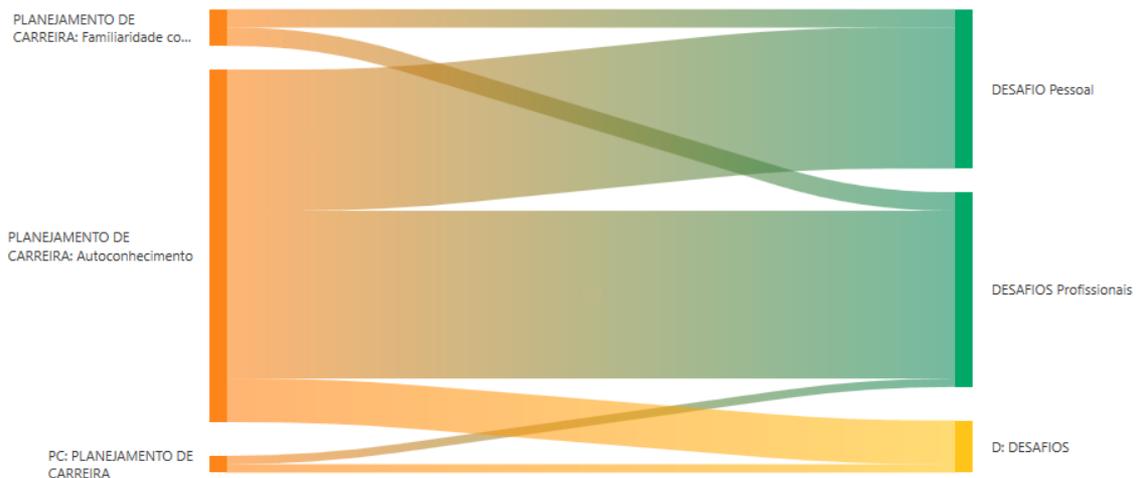
C1 – Profissional aberto à mudança: os desafios profissionais (+) e pessoais (+) percebidos ao longo da carreira profissional podem influenciar o autoconhecimento (+) e a familiaridade com a área de atuação (+) e, conseqüentemente, o planejamento de carreira.

C3 – Profissional resistente à mudança: o contrário, a ausência de percepção dos desafios profissionais (-) e pessoais (-) vivenciados na carreira profissional pode indicar uma falta de estímulo para a busca pelo autoconhecimento (-). Neste contexto, os profissionais podem não ser desafiados a refletir sobre suas habilidades e limitações, podendo resultar em estratégias de carreira menos conscientes.

C2 – Cenários intermediários: qualquer outra situação que combine as dimensões relacionadas às categorias desafios (+ou-) e planejamento de carreira (+ou-) terá uma maior probabilidade de se aproximar do cenário C1.

O diagrama de Sankey ilustra a relação entre a categoria “desafios” e a categoria “planejamento de carreira” (Figura 21).

Figura 21 – Diagrama de Sankey das categorias desafios e planejamento de carreira



Fonte: Dados da pesquisa.

Para superar os desafios que surgem no decorrer da carreira profissional, é preciso que o profissional reflita sobre as próprias habilidades e limitações. E essa autorreflexão pode proporcionar um maior nível de autoconhecimento, à medida que os profissionais identificam seus pontos fortes ou fracos.

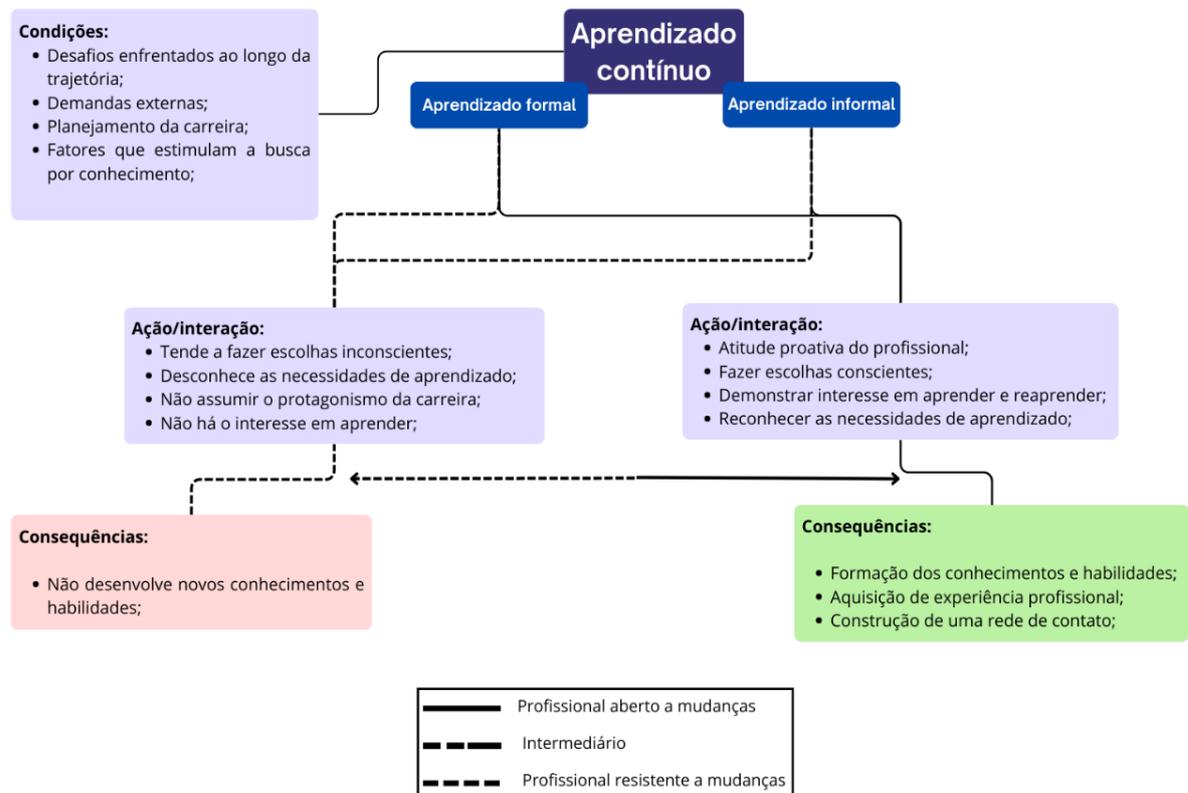
Atualmente, o mercado de trabalho também desempenha um papel na nossa formação. Por exemplo, se alguém tem dificuldade em trabalhar em equipe, é importante reconhecer essa dificuldade e buscar maneiras de melhorar. Isso envolve observar e identificar as ações e os gatilhos que podem afetar a habilidade de trabalhar em equipe (Informante 1, citação 1:7).

Alguns desafios pessoais podem alterar os interesses profissionais e podem considerar novas oportunidades em áreas que não eram o seu objetivo inicial. Um exemplo é a falta de recursos financeiros para cursar a formação desejada, e o profissional opta por um curso alternativo. Outro exemplo é a própria maternidade, que pode promover transformações na carreira. Por exemplo: optar por realizar uma pós-graduação ao compreender que o mercado de trabalho não a contrataria naquele momento, “[...] engravidei e não quis ficar esse tempo parada e o mercado não vai me absorver agora, então eu optei por fazer um mestrado [...]” (Informante 4, citação 4:49), ou realizar uma pausa na carreira para se dedicar integralmente à maternidade.

Na realidade, minha saída ocorreu por minha própria vontade, com o propósito de dedicar mais tempo à minha família. Com o crescimento deles, senti que as circunstâncias estavam mais propícias, o que me motivou a retornar ao mercado de trabalho (Informante 5, citação 7:12).

Com as proposições apresentadas, observou-se que os profissionais do agronegócio precisam adquirir um conjunto diverso de conhecimentos e habilidades, além dos conhecimentos técnicos e específicos de suas áreas de atuação. O desenvolvimento desses conhecimentos e habilidades ocorre em resposta aos desafios enfrentados ao longo de suas carreiras, das demandas externas que exigem novos conhecimentos, do planejamento de carreira e de diversos fatores que estimulam a busca contínua de aprendizado. A Figura 22 resume os componentes do paradigma da teoria substantiva.

Figura 22 – Componentes do paradigma da teoria substantiva



Fonte: Elaborada pela autora.

A forma que adquirem esses conhecimentos e habilidades depende da atitude do próprio profissional em relação ao interesse em aprender e adaptar-se. Os profissionais aprendem por meios diversos, como instituições de ensino, eventos e plataformas digitais, integrando aprendizados formais e informais. Nesse contexto, podem ser identificados os cenários no modelo proposto.

No primeiro cenário - **C1**, quando o profissional do agronegócio realiza escolhas conscientes, demonstra interesse em aprender, reconhece suas necessidades de desenvolver conhecimentos e habilidades e busca constantemente novos

aprendizados, tem-se um profissional aberto a mudanças. Este possui autonomia para aprender e desenvolver novos conhecimentos e habilidades, adaptando-se às demandas do mercado e às transformações da área.

No cenário oposto - **C3**, temos o profissional que tende a fazer escolhas inconscientes, desconhecendo suas necessidades de conhecimentos e habilidades, não possui uma postura proativa e não há o interesse em aprender. Este demonstra resistência a mudanças e, conseqüentemente, não se desenvolve em termos de conhecimentos e habilidades necessários para acompanhar as demandas do mercado e as evoluções do setor.

O cenário intermediário - **C2**, por sua vez, ilustra a transição ou a indecisão enfrentada pelo profissional em relação às suas escolhas e os direcionamentos futuros. Quando as condições promovem ações favoráveis, é provável que se desenvolvam conhecimentos e habilidades necessários para a atuação profissional.

Essa distinção entre os dois cenários evidencia a importância da atitude proativa do profissional em buscar constantemente o aprendizado, bem como a necessidade de estar aberto às mudanças e atualizações que ocorrem na área do agronegócio. O profissional que se mantém aberto a essas transformações tem maiores chances de se destacar e progredir em sua carreira.

4.5 RETORNO À LITERATURA

Nesta seção será apresentada a comparação da teoria substantiva com a literatura existente, uma etapa fundamental da GT.

Quando um investigador termina sua coleta e análise de dados, e está no estágio de redação, a literatura pode ser usada para confirmar resultados e, exatamente o contrário, os resultados podem ser usados para ilustrar onde a literatura é incorreta, excessivamente simplista ou explica o fenômeno apenas parcialmente. Trazer a literatura para a redação não apenas demonstra sentido acadêmico, mas também permite avaliar e refinar o conhecimento no campo (Strauss; Corbin, 2008, p. 61).

A comparação de conceitos, teorias ou hipóteses emergentes com a literatura existente é uma característica essencial da construção da teoria (Eisenhardt, 1989). Segundo Eisenhardt (1989), isso é relevante por duas razões: primeiro, a literatura convergente com a teoria substantiva contribui para aumentar a sua validade e a

confiabilidade. Em segundo lugar, a literatura divergente é uma oportunidade para explicar o fenômeno de outra forma, contribuindo para o avanço do conhecimento.

Assim, buscou-se identificar nos resultados obtidos o que há de novo e contribui para o avanço do conhecimento, em quais pontos a literatura é convergente ou divergente com a teoria substantiva. Para isso, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, utilizando como base a categoria central da teoria substantiva, aprendizado contínuo.

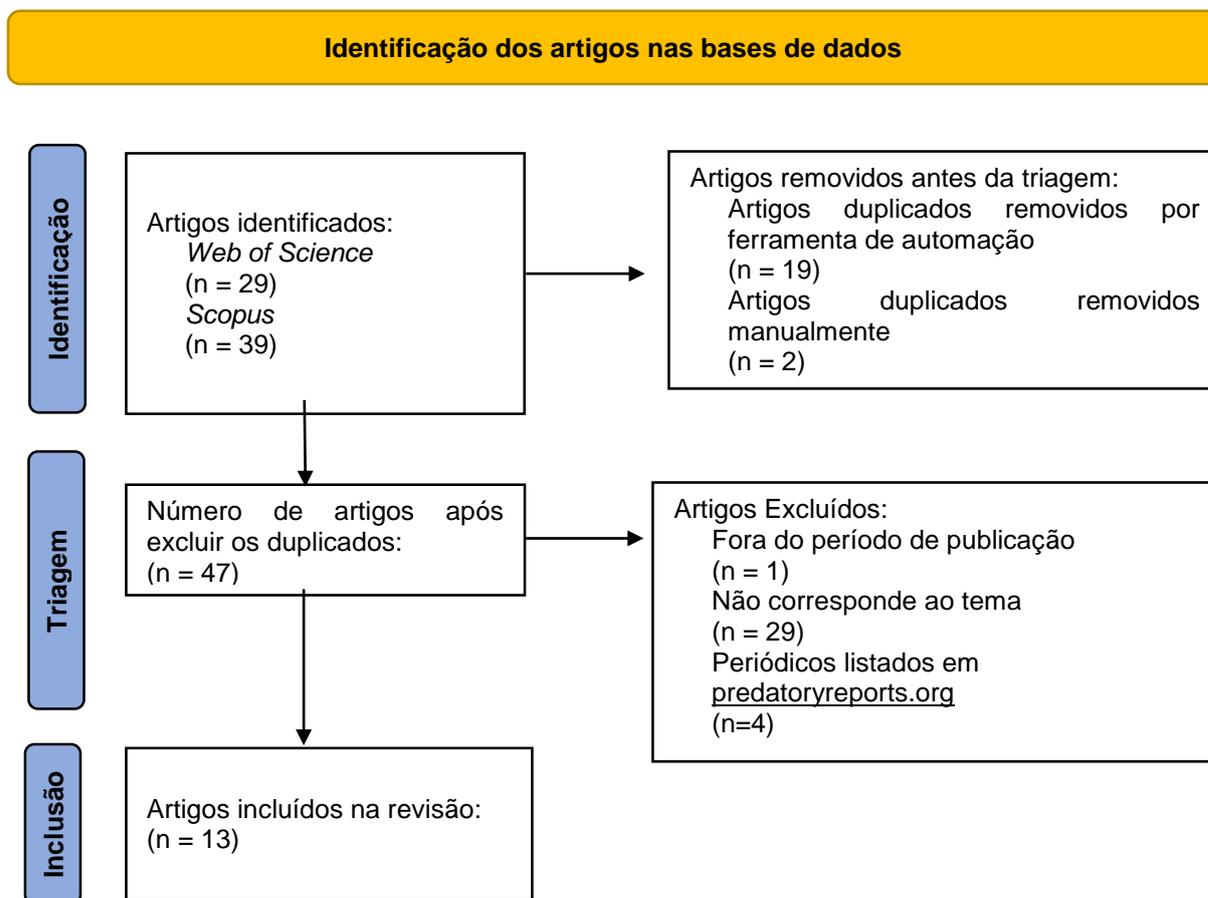
A pesquisa foi desenvolvida usando o protocolo de revisão sistemática PRISMA, que consiste em uma lista de verificação e um fluxograma. A fim de incentivar a sua divulgação, a mesma declaração, PRISMA 2020, foi publicada em diferentes periódicos (Page *et al.*, 2021a, 2021b, 2021c, 2021d).

A questão de pesquisa utilizada no retorno à literatura foi: como os elementos da teoria substantiva são abordados na literatura? As bases de dados foram a *Web of Science* (WoS) e *Scopus*. Os temas centrais foram: (“*lifelong learning*” OR “*continuous learning*”) AND (agri* OR agro*). A consulta aconteceu no dia 30 de março de 2023, no título, no resumo e nas palavras-chave. Ademais, o período de publicação delimitado compreendeu os últimos cinco anos (2018 - 2022). Utilizou-se o *software* RStudio para coletar e excluir artigos duplicados e importar dados oriundos do arquivo CSV com as principais informações dos artigos (autores, título, resumo, ano de publicação, tipo de documento e idioma).

Para a seleção dos artigos, foram estabelecidos alguns critérios, como: artigos disponíveis para *download*, artigos completos, e revisados por pares. Selecionamos apenas artigos nos idiomas inglês, espanhol e português. Os critérios de exclusão foram: artigos duplicados, ausência da abordagem do tema proposto, artigos não disponíveis para *download* e provenientes de editoras que seus periódicos estão listados¹¹ como supostamente predatórios. Para este último critério, também foram analisados os períodos entre submissão e publicação dos artigos menores que um mês. O fluxograma descreve as diferentes fases da revisão (Figura 23).

¹¹ predatoryreports.org

Figura 23 – Fluxograma com as diferentes fases da revisão



Fonte: <http://www.prisma-statement.org/>.

As buscas retornaram 68 artigos e, destes, 19 eram duplicados e foram excluídos pela ferramenta de automação, o *software* RStudio, e dois artigos duplicados foram excluídos após a importação do arquivo CSV. Após a leitura dos artigos, foram selecionados 13 trabalhos para a análise (Quadro 13).

Quadro 13 – Artigos analisados na revisão

Artigo	Título do artigo	Periódicos	Autor/ano
1	<i>Lifelong learning to empowerment: beyond formal education</i>	<i>Distance Education</i>	Carr et al. (2018)
2	<i>Human Capital and the CAP: The Case for Radical Policy Reform</i>	<i>Eurochoices</i>	Caskie (2018)
3	<i>Impacts of farmer field schools on productivity of vegetable farming in Indonesia</i>	<i>Natural Resources Forum</i>	Luther et al. (2018)
4	<i>The Role of the Higher Education in the Development of the Agriculture</i>	<i>International Journal of Information and Education Technology</i>	Kómíves et al. (2019)
5	<i>Perceptions of higher agricultural education toward sustainable agricultural development</i>	<i>Higher Education, Skills and Work-Based Learning</i>	Ortega-Dela (2019)

Artigo	Título do artigo	Periódicos	Autor/ano
6	<i>Enhancing attractiveness of secondary agricultural education in the czech republic</i>	<i>Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science</i>	Tomsikova, Hudeckoca e Tomsik (2019)
7	<i>Mathematics education for sustainable agriculture specialists</i>	<i>Agronomy Research</i>	Zeidmane e Rubina (2019)
8	<i>New Professional Farmers' Training (NPFT): A multivariate analysis of farmers' participation in lifelong learning in Shaanxi, China</i>	<i>International Review of Education</i>	Zhao et al. (2019)
9	<i>Transformative education in agroecology: student, teacher, and client involvement in colearning</i>	<i>International Journal of Agriculture and Natural Resources</i>	Francis et al. (2020)
10	<i>Education in agricultural entrepreneurship: training needs and learning practices</i>	<i>Education and Training</i>	Pliakoura, Beligiannis e Kontogeorgos (2020)
11	<i>Adult learning in the field of agriculture</i>	<i>Management Economic Engineering in Agriculture and Rural Development</i>	Rusu, Florian e Rosu (2020)
12	<i>Care in dairy farming with automatic milking systems, identified using na Activity Theory lens</i>	<i>Journal of Rural Studies</i>	Lundstrom e Lindblom (2021)
13	<i>Value chain partnerships and farmer entrepreneurship as balancing ecosystem services: Implications for agri-food systems resilience</i>	<i>Ecosystem Services</i>	Manyse e Dentoni (2021)

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação aos periódicos dos artigos analisados, segundo o *Journal Citation Reports* (JCR), uma base bibliométrica, quatro artigos foram publicados em periódicos classificados no primeiro quartil (Q1), um no segundo quartil (Q2), três no terceiro quartil (Q3), e dois no quarto quartil (Q4).

Três periódicos não foram encontrados na base JCR (artigos 4, 5 e 7) e, para esses artigos, utilizou-se a classificação da base *Scimago Journal & Country Rank* (SJR), sendo um artigo no segundo quartil (Q2), e dois no terceiro quartil (Q3). A seguir, serão apresentados cada um dos estudos confrontando os resultados da literatura com os resultados obtidos na teoria substantiva desenvolvida.

Luther et al. (2018) avaliaram o impacto das escolas de campo para agricultores na produtividade de hortaliças. As escolas de campo têm sido utilizadas como uma abordagem mais eficaz para a transferência de conhecimento aos agricultores. Os resultados apontaram que o conhecimento adquirido na escola de campo foi considerado útil e implementado, pelo menos parcialmente, pela maioria dos

participantes da escola. Houve o aumento da confiança dos participantes sobre os seus conhecimentos relacionados às práticas agrícolas em comparação com outros agricultores que não aderiram a uma escola de campo.

Os autores sugerem que as práticas de aprender fazendo, usadas e ensinadas na escola de campo, foram gradualmente adotadas, além do benefício adicional, o compartilhamento de conhecimento com outros agricultores. Corroborando parcialmente a teoria substantiva desenvolvida, o aprender fazendo e o compartilhamento de conhecimento foram destacados como uma dimensão, **profissional**, da propriedade “vivências” da subcategoria “aprendizado informal”, na qual os informantes relataram que os conhecimentos são adquiridos no dia a dia do trabalho, conforme as situações vão sendo vivenciadas e com as interações sociais no ambiente profissional.

Já Carr *et al.* (2018) discutem a relevância da aprendizagem ao longo da vida em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e enfatizam a necessidade de uma abordagem que combine educação formal, aprendizagem não formal e informal. Os resultados sustentam o argumento de que a aprendizagem ao longo da vida precisa ser percebida para além da educação formal e deve incorporar a aprendizagem formal, não formal e informal.

A teoria substantiva é convergente parcialmente com os resultados dos autores. Para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades, os profissionais precisam integrar o **aprendizado formal e informal**. A aprendizagem não é exclusiva das instituições de ensino, pois é preciso aprender em diferentes contextos, como no dia a dia do trabalho.

Kómíves *et al.* (2019) apresentaram uma visão geral sobre as mudanças do ensino superior agrícola, a fim de atender às expectativas de mudança do sistema agrícola global. Os autores relataram a importância da educação para atingir as metas de um mercado em constante mudança e a necessidade de especialistas que possuam conhecimentos reais em diversas áreas da agricultura e produção de alimentos, sendo a aprendizagem ao longo da vida um dos elementos mais relevantes da política educacional moderna.

A teoria substantiva ratifica em partes as afirmações dos autores, pois o **aprendizado formal** está presente como uma subcategoria do “aprendizado contínuo”. No entanto, esse aprendizado contínuo não está associado apenas às instituições de ensino.

Lundstrom e Lindblom (2021), por sua vez, investigaram as experiências e reflexões dos produtores suecos na produção de leite em relação ao uso de sistemas de ordenha automatizados. Devido à falta de mão de obra, dois agricultores voltaram a utilizar a ordenha mecanizada. Os resultados demonstram que os sistemas de ordenha automatizados exigem profissionais com maior competência e experiência, sendo esse um grande desafio para as fazendas que empregam esses sistemas.

Tais resultados confirmam parcialmente a teoria substantiva, pois as competências e experiências profissionais são abordadas na propriedade **nível de exigência do cargo**, que pode variar dimensionalmente em “alto” ou “baixo”. Os informantes dessa pesquisa também relataram os desafios em encontrar profissionais qualificados para determinadas vagas, e todas as vagas do LinkedIn exigem em seus requisitos a experiência profissional.

Outro aspecto que corrobora a teoria substantiva está relacionado à ação/interação denominada de **demonstrar o interesse**, que Lundstrom e Lindblom (2021) trouxeram como vontade de aprender, considerado o fator mais importante para se obter sucesso com o sistema de ordenha automatizado.

Pliakoura *et al.* (2020) pesquisaram as necessidades da educação para o empreendedorismo dos agricultores. Especificamente em seu estudo, eles definiram as técnicas que contribuiriam para a aprendizagem empreendedora dos agricultores. Os resultados indicam que a necessidade de educação afeta a população rural, pois apenas um terço dos participantes receberam formação para o empreendedorismo e mais da metade dos agricultores estaria disposta a pagar por um treinamento. Neste estudo, as necessidades educacionais destacadas pelos agricultores foram o conhecimento e as técnicas agrícolas, a comercialização de produtos e utilização de fontes de energia, os conhecimentos sobre macroambiente de suas propriedades (política agrícola futura, inovações, programas de investimento, subsídios, etc.), a segurança pessoal e proteção ambiental, e menor é o interesse demonstrado pelos agricultores pelo uso de tecnologias. Reconhecer essas necessidades educacionais indica que esses agricultores possuem **autoconhecimento**, aspecto abordado na propriedade da categoria “planejamento de carreira”.

Em relação às práticas e aos métodos de educação para o empreendedorismo, a prestação de serviços de consultoria por parte dos agricultores empresários ativos e as entrevistas com os agricultores empresários são considerados os métodos mais relevantes para os participantes. Aprender com os outros (por exemplo, empresários)

ou aprender pelo exemplo, corrobora parcialmente a teoria substantiva, aspecto identificado nas dimensões das propriedades “vivência” **profissional** (dimensão) e “modelos a serem seguidos” **profissionais** (dimensão).

Outro método classificado como essencial por parte dos participantes da pesquisa foi a participação em programas de intercâmbio de agricultores entre os estados-membros da União Europeia (UE) e a experiência de atividades específicas, abordadas na teoria substantiva como dimensões da propriedade “vivência”, que varia em **internacional (intercâmbio), profissional** e “acadêmica”. Embora a “acadêmica” não tenha sido identificada, os resultados são convergentes com a teoria substantiva.

Por seu turno, no estudo de Zhao *et al.* (2019) o objetivo foi analisar quatro fatores que influenciam a determinação dos trabalhadores rurais em seguir a Nova Formação Profissional Agrícola (NFPA). Identificar o grau de vontade de seguir um curso de formação é fundamental, pois este aspecto tem forte influência na qualidade da aprendizagem. Os resultados demonstram que a disposição dos trabalhadores agrícolas em se engajarem nesse treinamento é influenciada por diversos fatores, como: idade, profissão, renda familiar, treinamento anterior e percepção tecnológica.

Em relação à idade, pessoas de meia-idade (41 - 55 anos) permanecem no meio rural, consideram o trabalho agrícola uma importante fonte de renda e possuem uma maior experiência prática, auxiliando na compreensão dos conhecimentos fornecidos pela NFPA. E a variável profissão também influencia no interesse em se inscrever na NFPA, porque grupos que atuam na agricultura estão mais dispostos a participar. Grupos com renda familiar mais alta possuem maior interesse. A principal razão é que os grupos com renda familiar mais baixa estão preocupados com os custos do treinamento, fator essencial a ser considerado para participar ou não do treinamento.

Quanto à participação em treinamento anterior, é provável terem interesse, pois já experimentaram os benefícios de aplicar suas habilidades recém-adquiridas e, portanto, estão dispostos a continuar aprendendo por meio do NFPA. Do ponto de vista da percepção tecnológica, o fato dos agricultores estarem satisfeitos com suas habilidades atuais leva ao desinteresse por novas tecnologias. Portanto, a tecnologia não é um incentivo significativo que afeta sua vontade de receber o treinamento.

Os fatores mencionados pelos autores corroboram parcialmente os elementos da teoria substantiva. Especificamente na dimensão **satisfação** da propriedade “sentimentos” da categoria “fatores motivacionais”, que consiste em uma das

condições que levam à busca por aprendizado, assim como relatado no artigo, a **satisfação** proporcionou o desinteresse em receber o treinamento. A renda familiar é abordada na teoria substantiva como um “desafio” (categoria) **pessoal** (propriedade), no qual os profissionais com renda mais baixa deixaram de cursar seus cursos de interesse devido à indisponibilidade de recursos financeiros.

O trabalho de Francis *et al.* (2020) traz descrições de como implementar a aprendizagem participativa em um programa específico de mestrado, ao invés da aprendizagem tradicional passiva. Os autores apontam a importância de integrar os estudos e a experiência prática e, por esse motivo, os estudantes trabalham nas fazendas diretamente com os agricultores, caminham pelos campos e discutem objetivos, plantações, animais e práticas, desenvolvendo cenários para auxiliá-los na resolução dos problemas.

O envolvimento dos alunos e de outras pessoas se torna um processo de empoderamento de cada participante, para assumir a responsabilidade por sua educação e prepará-los para a aprendizagem ao longo da vida, com a motivação de ser um agente de mudança ativo e responsável. A categoria central “aprendizado contínuo” retrata a importância de integrar o aprendizado formal e informal, corroborando Francis *et al.* (2020), especificamente com as dimensões **pós-graduação e acadêmica** das propriedades “formação profissional” e “vivência”, respectivamente.

Para adquirir conhecimentos e habilidades para a atuação profissional, além da formação profissional (formal), a teoria substantiva evidencia que é necessário o envolvimento em outras atividades extraclasse, como a inserção em projetos de extensão, monitoria, empresas juniores e interação com os demais estudantes (vivência acadêmica).

Em outro estudo de natureza descritiva, Ortega-Dela Cruz (2019) determinou as percepções dos profissionais de educação agrícola, bem como dos discentes sobre os propósitos e resultados atuais do currículo do ensino superior agrícola. Houve concordância nas percepções de profissionais e estudantes de educação agrícola em relação aos resultados de aprendizagem pretendidos e esperados do currículo do curso, que visa desenvolver a compreensão científica do aluno sobre os aspectos teóricos e práticos da agricultura, além de desenvolver habilidades críticas, tomada de decisão, resolução de problemas, habilidades técnicas e de aprendizagem ao longo da vida, algumas *soft skills* como liderança, planejamento e gerenciamento.

O resultado descrito pelo autor corrobora parcialmente as consequências da teoria desenvolvida, que consiste no **desenvolvimento de conhecimentos e habilidades** necessários para a atuação profissional, que podem ser obtidos por meio da **graduação**, uma das dimensões da propriedade “formação profissional”. O sistema educacional austríaco, abordado no trabalho, é voltado para o aluno, com a oportunidade de desenvolver seu próprio programa de estudo baseado em seus interesses individuais. Portanto, depende do nível de responsabilidade do discente o quanto de progresso deseja realizar em sua área de estudos. Reconhecer os seus interesses individuais envolve o **autoconhecimento**, comprovando a propriedade da categoria “planejamento de carreira”.

O trabalho de Caskie (2018) discute o desenvolvimento do capital humano na Política Agrícola Comum (PAC), e argumenta que uma reforma é necessária, e as responsabilidades nacionais e da UE para a educação agrícola e a aprendizagem ao longo da vida do agricultor poderiam ser mais bem integradas. O autor descreve a falta de envolvimento dos agricultores na educação formal, pois a minoria possui formação formal, e muitos ainda dependem apenas da experiência prática. “Os futuros agricultores podem não considerar a educação uma preparação essencial para as demandas que serão impostas a eles no futuro, como novos requisitos de mercado ou impacto da inovação tecnológica” (Caskie, 2018, p. 31). No entanto, para um setor agrícola mais resiliente, sustentável e competitivo, é preciso promover a educação agrícola especializada.

O autor evidencia a importância de conhecimento, treinamento e desenvolvimento de habilidades para os agricultores. O conhecimento pode ser adquirido através da educação formal e do Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC), além da experiência prática.

É necessário um claro foco político na melhoria dos resultados educacionais e na promoção do desenvolvimento profissional contínuo para garantir que a indústria consiga explorar melhor o rápido avanço tecnológico, responder melhor aos requisitos regulatórios e atender melhor às demandas dos mercados emergentes (Caskie, 2018, p. 35).

No atual contexto europeu de aprendizagem ao longo da vida, Rusu, Florian e Rosu (2020) identificaram os pontos fortes e fracos na educação de adultos na área da agricultura. Conforme mencionado pelos autores, “É óbvio que a educação agrícola

formal, independentemente do nível e instituição envolvida, não é suficiente para sustentar um setor agrícola competitivo” (Rusu; Florian; Rosu, 2020, p. 445).

Esse aspecto de aprendizagem, para além do sistema formal, é representado na teoria substantiva pela categoria central **aprendizado contínuo** e suas respectivas subcategorias, **aprendizado formal e informal**. Os profissionais enfatizam a importância da experiência prática, vivência acadêmica e demonstrar-se proativo para a resolução de problemas que surgem no dia a dia do trabalho, corroborando Caskie (2018) e Rusu, Florian e Rosu (2020).

Em outro estudo, Zeidmane e Rubina (2019) identificaram a relevância do desenvolvimento de conhecimentos e habilidades em uma área específica, a matemática, para os especialistas em agricultura. Os conhecimentos e as habilidades em matemática básica, análise e interpretação estatística, métodos científicos, análise econômica são importantes para os especialistas em agricultura. A área que mais se beneficiou da matemática é a agricultura de precisão, e hoje em dia é cada vez mais utilizada pelos agricultores.

Na teoria substantiva desenvolvida, os conhecimentos e as habilidades matemáticas estão representados como habilidades tecnológicas, requisitos presentes nos anúncios das vagas do LinkedIn. Ao retornar nos dados coletados na plataforma, verificou-se que em três vagas há exigência de formação acadêmica em Engenharias, Matemática, Estatística e áreas afins, além de noções de cálculo, matemática e física. Em outras vagas havia a exigência de experiência com a agricultura de precisão, comprovando as ideias de Zeidmane e Rubina (2019).

Tomšíková, Hudečková e Tomšík (2019) trouxeram recomendações e ideias para aumentar a atratividade do ensino secundário agrícola na República Tcheca, como uma maior interligação de disciplinas de ensino específicas com a prática ou uma cooperação mais estreita dos atores no nível local. A agricultura europeia vem enfrentando uma série de desafios relacionados à utilização de conhecimentos, tecnologias e mudanças climáticas, e é necessário que as práticas agrícolas sejam desenvolvidas por profissionais devidamente formados. Para os autores,

A agricultura atualmente não é uma profissão prestigiada e cobiçada. É por isso, que aumentar a atratividade do ensino médio deve ser uma prioridade da sociedade, por afetar, em última análise, objetivos estratégicos como segurança alimentar e autossuficiência ou crescimento econômico sustentável (Tomšíková; Hudečková; Tomšík, 2019, p.136).

Os autores destacaram a importância do ensino secundário agrícola para o desenvolvimento de práticas agrícolas, sustentabilidade econômica, social e ambiental das áreas agrícolas. Como evidenciado na teoria substantiva, uma das formas de adquirir conhecimentos e habilidades para a atuação profissional em agronegócios é por meio do **ensino técnico**, uma das dimensões da propriedade “formação profissional”, mas foi ressaltado pelos informantes que apenas o “aprendizado formal” não é suficiente para desenvolver conhecimentos e habilidades.

No artigo conceitual de Manyise e Dentoni (2021) é realizado um estudo sobre como as parcerias na cadeia de valor¹² podem ser projetadas ou (re)organizadas para promover os processos de aprendizagem empreendedora dos pequenos produtores para apoiar sua capacidade de equilibrar as compensações ecológicas e socioeconômicas. Os resultados obtidos sugerem que o aprendizado empreendedor dos pequenos agricultores é mais eficaz quando agrupam mais recursos, tanto tangíveis (ativos financeiros ou físicos) quanto intangíveis (conhecimento ou informações de mercado) entre os parceiros.

Os pequenos agricultores são atores com recursos relativamente escassos na cadeia de valor. Assim, juntamente com os fluxos de conhecimento com outros parceiros, eles constroem mentalidades e comportamentos empreendedores por meio da experiência de acesso a recursos compartilhados.

Além disso, os resultados apontaram a relevância de equilibrar mecanismos formais e informais no compartilhamento de conhecimento entre os parceiros envolvidos. Os resultados dos autores estão em conformidade com a categoria central da teoria substantiva, a combinação do **aprendizado formal e informal** é fundamental para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades profissionais.

No Quadro 14 há uma síntese dos artigos da literatura analisada e a aproximação dos dados com os aspectos abordados na teoria substantiva desenvolvida.

¹² Parcerias da cadeia de valor referem-se a relacionamentos de longo prazo entre os atores que produzem, movimentam, processam e/ou comercializam bens, ou serviços dos agricultores aos consumidores (Trienekens, 2011).

Quadro 14 – Aproximação dos dados com a literatura

Modelo paradigmático	Categoria	Subcategoria	Propriedades	Autores/ ano
Condições	Fatores Externos	-	Nível de exigência do cargo	Lundstrom e Lindblom (2021); Zeidmane e Rubina (2019)
			Oportunidades de trabalho	
	Desafios	-	Profissionais	
			Pessoais	Zhao <i>et al.</i> (2019)
	Fatores Motivacionais	-	Sentimentos	Zhao <i>et al.</i> (2019)
			Influência das Relações Sociais	
	Planejamento de Carreira	-	Familiaridade com a área	Pliakoura <i>et al.</i> (2020); Ortega-Dela Cruz (2019)
			Autoconhecimento	
Ações/ interações	Aprendizado Contínuo	Aprendizado Formal	Formação Profissional	Carr <i>et al.</i> (2018); Luther <i>et al.</i> (2018); Kómíves <i>et al.</i> (2019); Pliakoura <i>et al.</i> (2020); Francis <i>et al.</i> (2020); Ortega-Dela Cruz (2019); Caskie (2018); Rusu, Florian e Rosu (2020); Tomšíková, Hudečková e Tomšík (2019); Manyise e Dentoni (2021)
		Aprendizado Informal	Vivências	
			Modelos a serem seguidos	
Consequências	-	-	-	Zeidmane e Rubina (2019); Ortega-Dela Cruz (2019); Pliakoura <i>et al.</i> (2020)

Fonte: Elaborado pela autora.

O retorno à literatura não identificou nenhum modelo que explicasse o fenômeno estudado por meio da integração conjunta de todas as categorias. Contudo, grande parte dos resultados da tese está convergente com a literatura, contribuindo para aumentar sua validade, de acordo com Eisenhardt (1989). Entretanto, diferentemente da literatura, em que os elementos das categorias foram tratados isoladamente, a GT possibilitou a construção de uma teoria substantiva por meio de

uma interpretação teórica do processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. Nessa teoria, as categorias, suas propriedades e dimensões foram integradas para explicar o fenômeno estudado.

O aprendizado contínuo ou aprendizagem ao longo da vida, conforme denominado na literatura, não é um fenômeno novo e vem sendo discutido na literatura há mais de 40 anos (Schlochauer; Leme, 2012). A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e o destaque dado à educação no ODS 4, que visa garantir uma educação inclusiva e de qualidade para todos, a literatura atual reforça a relevância da educação nesse setor em constante mudança.

Na perspectiva do ODS e de alguns autores, Kőmíves *et al.* (2019) e Tomšíková, Hudečková e Tomšík (2019), o aprendizado contínuo parece estar mais associado à educação formal e institucionalizada. Porém, o aprendizado contínuo, representado nesta tese, ocorre por meio da integração do aprendizado formal e institucionalizado e o aprendizado informal, representado pelas interações sociais por meio de prática profissional, vivência acadêmica e experiências internacionais. Além disso, enfatiza a responsabilidade individual dos profissionais em possuírem uma mentalidade proativa para se envolverem em novos desafios, buscarem novos conhecimentos e gerirem a sua carreira.

A Figura 24 apresenta o confronto entre os resultados da teoria substantiva e o retorno à literatura e demonstra os aspectos que convergem com a teoria substantiva, os elementos identificados em um único estudo que a teoria substantiva amplia a compreensão. Por fim, são mostrados os aspectos que não foram visualizados na literatura, que foram explorados pela teoria substantiva, trazendo contribuições para a área de estudo.

Figura 24 – Teoria substantiva *versus* resultados da literatura

Fonte: Elaborada pela autora.

Ao longo desta seção, observou-se que os elementos que emergiram nesta pesquisa estão presentes na literatura, conforme apresentado no Quadro 14. No entanto, cabe ressaltar que a teoria substantiva desenvolvida amplia a compreensão e integra esses aspectos abordados na literatura, ao esclarecer os elementos, os processos e as interações das categorias desenvolvidas. Além disso, a teoria também evidencia as interações entre esses elementos, os condicionantes e desafios percebidos pelos envolvidos no processo de construção do perfil profissional no setor do agronegócio e as consequências resultantes desse processo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente tese teve como objetivo desenvolver uma teoria substantiva sobre o processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. Para atender esse objetivo, foi adotado o método da GT e a análise de anúncios de vagas disponibilizadas no LinkedIn e 11 entrevistas com indivíduos envolvidos nesse processo. Os informantes são provenientes de três grupos: profissionais que atuam no setor, profissionais da área de RH e coordenadores de curso de graduação e pós-graduação em Agronegócios.

Dentre os requisitos identificados nas vagas anunciadas no LinkedIn, tem-se a formação profissional exigida, como os cursos de ensino técnico, graduação e pós-graduação. A experiência profissional com gestão de pessoas/equipe, ferramentas e *software* de trabalho, habilidades específicas em determinadas culturas e a agricultura de precisão, além da exigência de conhecimento em língua estrangeira, demanda por mobilidade por parte dos profissionais, e outras características individuais, como liderança, trabalho em equipe, flexibilidade, resolução de problemas e resiliência.

A descrição dos caminhos percorridos pelos profissionais foi uma etapa fundamental para o desenvolvimento das categorias que compõem o esquema teórico da teoria substantiva. Em seguida, as categorias, suas propriedades e dimensões foram apresentadas sob a concepção, conforme o modelo paradigmático da GT. As cinco categorias desenvolvidas correspondem aos “fatores externos”, “fatores motivacionais”, “desafios”, ao “planejamento de carreira” e “aprendizado contínuo”, atendendo ao terceiro objetivo específico.

Assim, demonstraram-se as interações e as consequências do processo central, relacionando-os com o esquema teórico desenvolvido. A teoria proposta explica que a construção do perfil profissional ocorre por meio da busca do aprendizado contínuo, integrando o aprendizado formal e informal, e as interações com as demais categorias desenvolvidas. Todos os objetivos contribuíram para propor uma teoria substantiva, limitando-se a um contexto específico.

A pesquisa contribuiu com elementos encontrados nos dados, mas que não foram identificados na literatura. Dentre esses elementos, estão os fatores externos relacionados às oportunidades de trabalho. Esses aspectos são importantes para a aquisição de experiência profissional e, conseqüentemente, no desenvolvimento de novos conhecimentos e habilidades, pois o mercado de trabalho também atua como

um agente formador. As áreas com oportunidades de trabalho promissoras no agronegócio estão relacionadas à sustentabilidade ambiental, e podem ser desafiadoras aos profissionais. Os desafios profissionais e a familiaridade com a área de atuação também são elementos não discutidos na literatura, considerando a busca e os filtros estabelecidos.

Os resultados evidenciaram a importância das relações sociais para inserção e permanência no mercado de trabalho, sendo a experiência profissional tão relevante para o processo de construção do perfil profissional, corroborando Arnold e Place (2010), estudo destacado na revisão integrativa apresentada na seção 2.4.

5.1 IMPLICAÇÕES DA PESQUISA

Os resultados da pesquisa têm implicações aos profissionais fornecendo *insights* que podem auxiliá-los no planejamento de suas carreiras para atuarem no agronegócio. É necessário reconhecer a importância da formação e atualização constantes para se destacar no setor. Diante da escassez de mão de obra qualificada para o agronegócio, os profissionais interessados em ingressar ou progredir nessa área precisam estar cientes da necessidade de investir em sua formação profissional. Isso inclui adquirir experiência prática, o domínio de idiomas e estar disposto a mudanças. Além disso, é essencial desenvolver características pessoais, como habilidades de liderança, trabalho em equipe, flexibilidade, resolução de problemas e resiliência.

A pesquisa demonstra que o aprendizado contínuo é uma parte essencial do processo de construção do perfil profissional, permitindo que os indivíduos se adaptem às demandas de um setor em constante transformação. Além disso, os resultados podem orientar os profissionais em relação às áreas de conhecimento e habilidades prioritárias a serem desenvolvidas, considerando as demandas identificadas no estudo.

O avanço da transformação digital no campo, juntamente com acordos internacionais e requisitos legais ambientais em crescimento, estão exercendo pressão sobre a produção de alimentos para adotar processos mais sustentáveis e integrados. Essas mudanças estão impulsionando a busca por soluções inovadoras que permitam conciliar o aumento da produção agrícola com a proteção do meio

ambiente e a garantia de práticas sustentáveis ao longo da cadeia produtiva. Essas áreas representam oportunidades promissoras para os futuros profissionais.

As descobertas desta pesquisa têm o potencial de influenciar não apenas os profissionais, mas também as instituições de ensino e os empregadores do setor do agronegócio. No entanto, é importante reconhecer que a adaptação das instituições de ensino a essas demandas é um desafio complexo que requer mais do que simples ajustes na estrutura curricular. A falta de habilidades básicas de escrita entre os alunos no ensino superior, por exemplo, é reflexo de problemas sistêmicos mais amplos da estrutura educacional.

Embora os cursos voltados para a formação de profissionais do agronegócio não atendam aos requisitos exigidos pelo mercado de trabalho atual, observa-se uma crescente preocupação e uma mudança de postura por parte dos coordenadores de cursos. Eles reconhecem as limitações dos currículos existentes e compreendem a necessidade de promover mudanças no perfil dos profissionais a serem formados. Isso inclui a aproximação entre o conteúdo ministrado em sala de aula e as experiências práticas. Esses desafios educacionais não são enfrentados apenas no Brasil, são também percebidos no contexto europeu, como destacado pelos autores Caskie (2018) e Rusu, Florian e Rosu (2020).

As organizações desempenham um papel importante no desenvolvimento dos estudantes, fornecendo oportunidades para aplicar o que aprenderam por meio de programas de estágio ou *trainee*, com bons supervisores, capazes de orientar e auxiliar os discentes em seu desenvolvimento profissional. Além disso, as organizações podem colaborar com as instituições de ensino por meio de programas de parceria, oferta de palestras e *workshops* para a comunidade acadêmica.

Os resultados da pesquisa também demonstraram que o diploma de graduação ou ensino técnico ainda é valorizado pelo mercado de trabalho, sendo um requisito básico para candidatos a empregos no agronegócio. Porém, os empregadores expressam a preocupação de que as instituições de ensino não estejam lidando com essas lacunas de habilidades, especialmente as denominadas *soft skills*. Diante disso, as organizações e instituições podem iniciar programas de capacitação e treinamento de curto prazo. Contudo, cabe ressaltar que o desenvolvimento dessas habilidades pode exigir um período prolongado para sua absorção pelos indivíduos.

Por fim, o método utilizado na pesquisa tem implicações significativas, por proporcionar uma nova perspectiva sobre temas conhecidos no campo prático e pode

ser aplicado para compreender o contexto de outros profissionais e de diferentes setores. Cabe evidenciar que o método GT é frequentemente mal compreendido e, portanto, sua adoção requer dedicação e conhecimento para atender a todos os requisitos estabelecidos pelos autores. Dessa forma, esta investigação amplia a utilização da GT, especialmente a abordagem Straussiana, ao detalhar o processo de construção da teoria substantiva, organização e apresentação dos resultados, visando colaborar com outros pesquisadores interessados nesse método.

5.2 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES FUTURAS

A teoria substantiva desenvolvida possui legitimidade devido ao rigoroso processo metodológico adotado, que envolveu a coleta e análise dos dados, utilizando variados critérios, como: comparação constante, etapas de codificação, elaboração de memorandos e busca pela saturação teórica. Essas etapas contribuíram para a confiabilidade e validade dos resultados obtidos. Entretanto, vale mencionar algumas limitações desta pesquisa.

Dentre os aspectos limitantes da pesquisa, destaca-se a falta de padronização das informações nos anúncios de vagas no LinkedIn, dificultando a coleta e análise de dados referentes à identificação dos requisitos demandados pelo mercado de trabalho. Embora o LinkedIn sugira que os anúncios contenham uma descrição detalhada da vaga, incluindo as competências necessárias, algumas organizações restringem as informações fornecidas. Esses aspectos dificultaram uma maior padronização na análise das informações e eventuais competências que não estão explicitadas nos anúncios, especialmente aquelas esperadas em fases posteriores do processo de recrutamento, e podem não ser identificadas.

Outro aspecto a ser considerado é o perfil da amostra, que embora tenha sido selecionada com um propósito específico de abranger indivíduos que tenham concluído o ensino técnico e/ou graduação, os informantes representam um recorte social específico. Isso é importante para pesquisas futuras: a inclusão de outros perfis de informantes, que pode enriquecer o entendimento do fenômeno. Por exemplo, profissionais que atuam no setor do agronegócio e possuem baixa escolaridade, estudantes de cursos técnicos e graduação, profissionais de órgãos governamentais e representantes de cooperativas agrícolas.

Outra possibilidade de estudo é avançar a partir desta e desenvolver pesquisas com profissionais da área educacional e empregadores do agronegócio, a fim de avaliar como conduzir as reformulações no ensino, até que ponto as instituições de ensino estão efetivamente promovendo mudanças, que vão além de uma reestruturação da grade curricular ou a inclusão de disciplinas, pois é necessário o comprometimento de todos e uma visão mais sistêmica. Além destas sugestões, outras pesquisas podem ser realizadas para complementar ou confrontar os resultados identificados nesta tese, utilizando outros métodos de pesquisa.

Alguns questionamentos poderão indicar caminhos e possibilidades para pesquisas futuras: como preparar o profissional para ingressar e se manter no setor do agronegócio? Quais estratégias as instituições de ensino podem adotar para aproximar o mundo do trabalho e a academia? Como a prática e a experiência profissionais podem ser entendidas e incorporadas no processo de formação?

5.3 EXPERIÊNCIA PESSOAL COM O DOUTORADO

O desejo de cursar o doutorado sempre esteve presente e, após alguns anos afastada da academia, tomei a decisão de participar do processo seletivo. Em 2019, iniciei minha jornada no programa de Doutorado em Agronegócios da UFGD. No decorrer desse período, por três anos, enfrentei o desafio de conciliar minhas responsabilidades profissionais no Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS) com as obrigações acadêmicas do doutorado. Foi desgastante e desafiador, mas, ao mesmo tempo, proporcionou muito aprendizado.

Inicialmente, meu objetivo era concluir todas as disciplinas obrigatórias no primeiro ano, a fim de me dedicar integralmente ao projeto de pesquisa. No entanto, essa meta foi frustrada devido a conflitos de horários que tornaram essa programação inviável. Concomitantemente, outro desafio foi a definição do tema de pesquisa, pois várias reuniões de orientação foram necessárias até chegarmos a uma escolha final. Com formação em Zootecnia e mestrado em Produção Animal, minha experiência prévia era com dados quantitativos. Portanto, a transição para a pesquisa qualitativa representou mais um desafio que tive que enfrentar e superar, o que só foi possível devido ao trabalho incrível dos meus orientadores e grupos de pesquisa.

A escolha do meu tema de pesquisa sempre teve como objetivo conciliá-lo com minha atuação profissional. Estou inserida no contexto educacional, como assistente

em administração no campus de Dourados do IFMS. Além disso, minha trajetória de vida sempre esteve relacionada com o agronegócio, sou filha e neta de produtores rurais, o que tornou a temática escolhida motivadora.

Com o tema definido, iniciamos o processo de elaboração do projeto de pesquisa. Uma das sugestões foi adotar a GT como procedimento metodológico. Decidi seguir essa recomendação e me dediquei a estudar e compreender esse método. Ao longo desse período, contamos com o apoio de pesquisadores que já utilizavam o método em suas pesquisas, desde a fase inicial até a final do trabalho.

Em 2020, com a pandemia da COVID-19, a proposta inicial do meu projeto era trabalhar exclusivamente com dados secundários. Confesso que me senti confortável com essa possibilidade, pois sou uma pessoa introspectiva e essa abordagem estava dentro da minha zona de conforto. Entretanto, à medida que o projeto avançava, ficou evidente que desenvolver uma teoria substantiva somente com dados secundários poderia se tornar inviável. Diante disso, incluímos as entrevistas com diferentes profissionais. Novamente, foi preciso superar desafios. Nas primeiras interações, o nervosismo e a ansiedade eram mais evidentes, mas com o tempo consegui aproveitar ao máximo esses momentos de troca com os meus informantes. Foi um período de grande aprendizado, e sou grata a cada profissional que compartilhou suas experiências com uma desconhecida.

No decorrer do doutorado, participei dos grupos de pesquisa coordenados pela Prof.^a Erlaine, *Grounded Theory* e Organização, Pessoas e Ambiente. Além disso, tive a oportunidade de acompanhar estudantes de iniciação científica, uma experiência enriquecedora. Também realizei a divulgação dos trabalhos desenvolvidos para a comunidade acadêmica. Participei de eventos acadêmicos, submetendo trabalhos e apresentando os resultados da minha tese, incluindo uma apresentação no consórcio doutoral e a palestra no *Workshop* da FACE. Também contribuí nas disciplinas da pós-graduação na UFGD e UFMS. Essas oportunidades não apenas me ajudaram a aprimorar minhas habilidades de comunicação, mas me permitiram receber *feedback* de colegas e especialistas da área.

As experiências vivenciadas ao longo do doutorado foram fundamentais para o meu crescimento profissional. Durante esse período, havia desafios a serem superados, ao mesmo tempo em que adquiri conhecimentos e habilidades que não apenas ampliaram minha compreensão na minha área de estudo, mas também me

capacitaram como pesquisadora. Agradeço a todos os aprendizados e oportunidades proporcionados pelo doutorado.

REFERÊNCIAS

- ADVISORY COUNCIL ON ECONOMIC GROWTH. **Learning Nation: Equipping Canada's workforce with skills for the future**. Ottawa, Ontario: Government of Canada, 2017. Disponível em: <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-eng.pdf>.
- AGGARWAL, Shikha; SRIVASTAVA, Manoj Kumar. Towards a grounded view of collaboration in Indian agri-food supply chains: A qualitative investigation. **British Food Journal**, [s. l.], v. 118, n. 5, p. 1085–1106, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/BFJ-08-2015-0274>.
- ALIKARAMI, Amin; BAGHER ARAYSEH, Mohammad; VEHEDI, Marjan; CHAHARSOGHI AMIN, Hamed. Providing a comprehensive model for improving employee productivity indicators in Agricultural Jihad Organization of Ilam province. **Nexo Revista Científica**, [s. l.], v. 33, p. 213–222, 2020. DOI: <https://doi.org/10.5377/nexo.v33i02.10763>.
- AL-NAJAR, Faten O.; USHIJIMA, Ken; FUNAMIZU, Naoyuki. The perception of the public participation approach applied to water management in Jordan. **Water Policy**, [s. l.], v. 15, n. 6, p. 1078–1093, 2013. DOI: <https://doi.org/10.2166/wp.2013.148>.
- ALVAREZ, Jorge; NUTHALL, Peter. Adoption of computer-based information systems: The case of dairy farmers in Canterbury, NZ, and Florida, Uruguay. **Computers and Electronics in Agriculture**, [s. l.], v. 50, n. 1, p. 48–60, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compag.2005.08.013>.
- ANZOISE, Valentina; SLANZI, Debora; POLI, Irene. Local stakeholders' narratives about large-scale urban development: The Zhejiang Hangzhou Future Sci-Tech City. **Urban Studies**, [s. l.], v. 57, n. 3, p. 655–671, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/0042098019828>.
- ARNOLD, Shannon; PLACE, Nick. What Influences Agents to Pursue a Career in Extension? **The Journal of Extension**, [s. l.], v. 48, n. 1, 2010. Disponível em: <https://tigerprints.clemson.edu/joe/vol48/iss1/9>.
- ASHKAR-AHANGARKOLAEI, Mohammad A; MOHAMMADI, Malek; HOSSEINI, Seyed M. Theoretical extension education modeling of citrus culture development in Iran citrus pole. **Bulgarian Journal of Agricultural Science**, [s. l.], v. 25, n. 4, p. 677–684, 2019.
- ASSUNÇÃO, Yluska Bampirra; GOULART, Iris Barbosa. Professional training or competencies for the future? **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 175–207, 2016. Disponível em: <https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/249>.
- BAGGIO, Maria Aparecida; ERDMANN, Alacoque Lorenzini. Teoria fundamentada nos dados ou Grounded Theory e o uso na investigação em Enfermagem no Brasil. **Referência - Revista de Enfermagem**, [s. l.], v. 3, n. 3, p. 177–188, 2011. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239962018>.

BALSADI, Otavio Valentim; GROSSI, Mauro Eduardo Del. Trabalho e emprego na agricultura brasileira: um olhar para o período 2004-2014. **Revista de Política Agrícola**, [s. l.], v. 25, n. 4, p. 82–96, 2016.

BANCO MUNDIAL. **Agricultura e Alimentação**. Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/overview>. Acesso em 25 jul 2020.

BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida. Grounded theory. *Em*: SILVA, Anielson Barbosa da; (org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2ªed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1–460. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502125018>. Acesso em 3 abr 2023.

BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida. 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, 2003.

BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo. **Uma teoria substantiva da adaptação estratégica a ambientes turbulento e com forte influência governamental: O caso das pequenas construtoras de edificações**. 2002. 387 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

BARROS, Geraldo Sant'Ana de Camargo; CASTRO, Nicole Rennó; MACHADO, Gabriel Costeira; ALMEIDA, Felipe Miranda de Souza; ALMEIDA, Alexandre Nunes. **Boletim mercado de trabalho do agronegócio brasileiro**. CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA (CEPEA). Piracicaba, n.1, 2020. Disponível em: https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Cepea_Mercado%20de%20Trabalho_3T2022.pdf. Acesso em 6 fev 2023.

BATALHA, Mario Otavio; MARCHESINI, Márcia Maria Penteado; RINALDI, Rúbia Nara; MOURA, Thaís Lacava. O agronegócio brasileiro e a relação entre o perfil do profissional demandado pelos segmentos agroindustriais e o ofertado pelas instituições de ensino superior. *Em*: 2005, Porto Alegre. **XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Porto Alegre: [s. n.], 2005. p. 5443–5450.

BEGNIS, Heron S M; ESTIVALETE, Vania de Fatima B.; SILVA, Tania Nunes. Formação e qualificação de capital humano para o desenvolvimento do agronegócio no Brasil. **Informe Gepec**, [s. l.], v. 11, n. 1, 2007.

BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological methods & research**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 141–163, 1981.

BOURSIANIS, Achilles D.; PAPADOPOULOU, Maria S.; DIAMANTOULAKIS, Panagiotis; LIOPA-TSAKALIDI, Aglaia; BAROUCHAS, Pantelis; SALAHAS, George; KARAGIANNIDIS, George; WAN, Shaohua; GOUDOS, Sotirios K. Internet of Things (IoT) and Agricultural Unmanned Aerial Vehicles (UAVs) in smart farming: A

comprehensive review. **Internet of Things**, [s. l.], v. 18, n. xxxx, p. 100187, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.iot.2020.100187>.

BRASIL. **Lei no 13.709, de 14 de agosto de 2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Presidência da República, [2018].

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm.

BRENNAND, Edna Gusmão de Goes; LIMA, Alberto José Ferreira. A contribuição de três tradições da teoria fundamentada para a pesquisa educacional. **Cadernos de Educação**, [s. l.], n. 64, p. 150–167, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/osoc/a/R4Mwn9wsHkPkbCdWDV5KrRJ/?lang=pt>. Acesso em 22 mar 2023.

BREWER, Steven W. Come for a job, stay for the socializing: gratifications received from LinkedIn usage. **Online Journal of Communication and Media Technologies**, [s. l.], v. 8, n. 4, p. 345–361, 2018. DOI:

<https://doi.org/10.12973/ojcm/3956>.

BURRELL, Gibson; MORGAN, Gareth. **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**. London: Aldershot, 1979.

CAERS, Ralf; CASTELYNS, Vanessa. LinkedIn and Facebook in Belgium: The influences and biases of social network sites in recruitment and selection procedures. **Social Science Computer Review**, [s. l.], v. 29, n. 4, p. 437–448, 2011. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0894439310386>.

CARR, A.; BALASUBRAMANIAN, K.; ATIENO, Rosemary; ONYANGO, James. Lifelong learning to empowerment: beyond formal education. **Distance Education**, [s. l.], v. 39, n. 1, p. 69–86, 2018. DOI:

<https://doi.org/10.1080/01587919.2017.1419819>.

CARRER, Marcelo José; DE SOUZA FILHO, Hildo Meirelles; BATALHA, Mário Otávio. Factors influencing the adoption of Farm Management Information Systems (FMIS) by Brazilian citrus farmers. **Computers and Electronics in Agriculture**, [s. l.], v. 138, p. 11–19, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.compag.2017.04.004>.

CASKIE, Paul. Human capital and the CAP: The case for radical policy reform. **EuroChoices**, v. 17, n. 3, p. 31-36, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/1746-692X.12205>.

CASSIANI, Silvia Helena de Bortoli; CALIRI, Maria Helena Larcher; PELÁ, Nilza Teresa Rotter. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. **Rev. latino-am. enfermagem**, [s. l.], v. 4, n. 3, p. 75–88, 1996.

CAVICCHI, Caterina; VAGNONI, Emidia. Intellectual capital in support of farm businesses' strategic management: a case study. **Journal of Intellectual Capital**, [s. l.], v. 19, n. 4, p. 629–711, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2017-0150>.

CEPEA. CENTRO DE ESTUDO AVANÇADOS EM ECONOMIA APLICADA. **PIB do Agronegócio**. 2022. Disponível em:

[https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/PIB-DO-AGRO-20.12\(1\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/PIB-DO-AGRO-20.12(1).pdf).

Acesso em: 6 fevereiro 2023.

CHAMBERLAIN-SALAUN, Jennifer; MILLS, Jane; USHER, Kim. Linking symbolic interactionism and grounded theory methods in a research design: From Corbin and Strauss' assumptions to action. **SAGE Open**, [s. l.], v. 3, n. 3, 2013. DOI:

<https://doi.org/10.1177/2158244013505757>.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 35, n. 6, p. 67–75, 1995.

CHARMAZ, Kathy; **A construção da teoria fundamentada: Guia Prático para Análise Qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

CHARMAZ, Kathy. **Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis**. London: Sage, 2006.

CLAY, Lynne; HAY-SMITH, Jean; TREHARNE, Gareth; MILOSAVLJEVIC, Stephan. “there are risks to be taken and some just push it too far”: How farmers perceive quad-bike incident risk. **Australian and New Zealand Journal of Public Health**, [s. l.], v. 40, n. 1, p. 55–61, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/1753-6405.12454>.

CLERCQ, Matthieu De; VATS, Anshu; BIEL, Alvaro. Agriculture 4.0: the Future of Farming Technology. **World Government Summit in collaboration with OliverWyman**, [s. l.], p. 11–13, 2018. Disponível em:

<https://www.worldgovernmentsummit.org/api/publications/document?id=95df8ac4-e97c-6578-b2f8-ff0000a7ddb6>.

CORBIN, Juliet; STRAUSS, Anselm. **Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing Grounded Theory**. California: SAGE, 2015.

CORSINO, Michelle Oliveira do Espírito Santo; **Proposição de um instrumento de autoanálise de perfil empreendedor para gestores de empreendimentos de turismo no espaço rural**. 2021. 1–237 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie_wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11117745. Acesso em 15 mai 2023.

CRESWELL, John W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. 3ªed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUNNINGHAM, Wendy V.; VILLASEÑOR, Paula. Employer voices, employer demands, and implications for public skills development policy connecting the labor and education sectors. **The World Bank Research Observer**, [s. l.], v. 31, n. 1, p. 102-134, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1093/wbro/lkv019>.

DAVIS, John H; GOLDBERG, Ray A. **A Concept of Agribusiness**. Boston: Harvard University, 1957.

DJENONTIN, Ida Nadia S.; MEADOW, Alison M. The art of co-production of knowledge in environmental sciences and management: lessons from international

practice. **Environmental Management**, [s. l.], v. 61, n. 6, p. 885–903, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00267-018-1028-3>.

DUTRA, Joel Souza; FÁTIMA, Elza; VELOSO, Rosa; FISCHER, André Luiz; NAKATA, Lina Eiko. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 55–70, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203014934008>.

EISENHARDT, Kathleen M. Building Theories from Case Study Research. **Source: The Academy of Management Review**, [s. l.], v. 14, n. 4, p. 532–550, 1989. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308385>.

ERENO, Cleomar; BIAZOTTO, Helena. **Perfil dos profissionais em agronegócio no Rio Grande do Sul**. In: Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas, 6., 2011, Franca.

ESCANDIUSSI NETO, Luiz; FUINI, Lucas Labigalini. **Guia de orientação profissional e gestão de carreira para o ingresso no mundo do trabalho**. 1ªed. Poços de Caldas: Instituto Federal do Sul de Minas Gerais, 2021.

FAO. FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION. **Commercial agriculture accounted for almost 70 percent of deforestation in Latin America**, 2016. Disponível em: <https://www.fao.org/americas/noticias/ver/en/c/425600/>. Acesso em 15 fev 2022.

FARIAS, Dorothy Marie Piques. **Employer and graduate perspectives of the essential professional skills needed for success in California agribusiness: Implications for undergraduate programs**. 2016. 1–186 f. Dissertation (Doctorate of Education) - California State Polytechnic University, Pomona, 2016.

FARMAR-BOWERS, Quentin; LANE, Ruth. Understanding farmers' strategic decision-making processes and the implications for biodiversity conservation policy. **Journal of Environmental Management**, [s. l.], v. 90, n. 2, p. 1135–1144, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2008.05.002>.

FEVORINI, Fabiana Bittencourt; **A institucionalização normativa do profissional de recursos humanos em empresas atuantes no Brasil**. 2019. 1–138 f. Tese (Doutorado em Ciências) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/vie wTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=8901236. Acesso em 15 mai 2023.

FEYISA, Bekele W. Determinants of agricultural technology adoption in Ethiopia: A meta-analysis. **Cogent Food and Agriculture**, [s. l.], v. 6, n. 1, p. 1–10, 2020. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311932.2020.1855817>. Acesso em: 28 maio 2023.

FIGARO, Roseli; O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, [s. l.], v. 5, n. 9, p. 90–100, 2008. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2008.138986>.

FILIPPIN, Marcelo. **Significados atribuídos ao conhecimento por executivos: uma teoria substantiva construída por meio da grounded theory**. 2012. 100 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual de Maringá Centro, Maringá, 2012.

FÓRUM INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS "Educar para as competências do século 21", 2014, São Paulo. **Comunicado de Imprensa**. Disponível em: <http://www.educacaoec21.org.br/foruminternacional2014/>.

FRANCIS, Charles A.; NICOLAYSEN, Anna Marie; LIEBLEIN, Geir; BRELAND, Tor Arvid. Transformative education in agroecology: student, teacher, and client involvement in colearning. **Ciencia e investigación agraria: revista latinoamericana de ciencias de la agricultura**, [s. l.], v. 47, n. 3, p. 280-294, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.7764/ijanr.v47i3.2262>.

FRIESE, Susanne. **ATLAS.ti 9 Windows - User Manual**. Berlim: ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH, 2017.

GAO, Yang; ZHAO, Duanyang; YU, Lili; YANG, Haoran. Influence of a new agricultural technology extension mode on farmers' technology adoption behavior in China. **Journal of Rural Studies**, [s. l.], v. 76, p. 173–183, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.04.016>.

GARCIA, Carla Augusta Sassi da Costa; BARBOSA, Antônio Amaral; MAYENS, Mariane Castro; MATOS, Adriane Dalla Costa; CORRÊA, Marcio Nunes. O que o mercado agropecuário espera de um recém-formado? **Science and Animal Health**, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 216–229, 2021. DOI: <https://doi.org/10.15210/sah.v9i3.22473>.

GHOLAMREZAI, Saeed; ALIABADI, Vahid; ATAELI, Pouria. Recognizing dimensions of sustainability entrepreneurship among local producers of agricultural inputs. **Journal of Environmental Planning and Management**, [s. l.], v. 64, n. 14, p. 2500–2531, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/09640568.2021.1875998>.

GLASER, Barney. Choosing Grounded Theory | Grounded Theory Review. **Grounded Theory Review**, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 4–19, 2014. Disponível em: <http://groundedtheoryreview.com/2014/12/19/choosing-grounded-theory/>.

GLASER, Barney G.; HOLTON, Judith. Remodeling Grounded Theory. **Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research**, [S. l.], v. 5, n. 2, 2004. DOI: 10.17169/fqs-5.2.607. Disponível em: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/607>.

GLASER, Barney G; STRAUSS, Anselm L. **The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research**. New Brunswick (USA) and London (UK): Aldine Transaction, 1967.

GODOI, Christiane Kleinübing; BANDEIRA-DE-MELLO, Rodrigo; SILVA, Anielson Barbosa da. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; ALMEIDA, Ánderson Bevilaqua; PENA, Ánderson Córdova; FILGUEIRAS, Júlio. Aconselhamento profissional a desempregados: relato de uma experiência de formação acadêmica para o psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 45–72, 2001. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200003&lng=pt&nrm=iso

GOULDING, Christina. **Grounded theory: A practical guide for management, business and market researchers**. London: Sage, 2002.

GUBBI, Jayavardhana; BUYYA, Rajkumar; MARUSIC, Slaven; PALANISWAMI, Marimuthu. Internet of Things (IoT): A vision, architectural elements, and future directions. **Future Generation Computer Systems**, [s. l.], v. 29, n. 7, p. 1645–1660, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.future.2013.01.010>.

GUERRA, Nancy; MODECKI, Kathryn; CUNNINGHAM, Wendy. Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market. **World Bank Policy Research Working Paper**, [s. l.], n. 7123, 2014. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2530772>.

HALAWEH, Mohanad. Integrating social media and grounded theory in a research methodology: A possible road map. **Business Information Review**, [s. l.], v. 35, n. 4, p. 157–164, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266382118809168>.

HALL, Douglas T; Protean Careers of the 21st Century. **Academy of Management Executive**, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 8–16, 1996. DOI: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>.

HALL, Douglas T; The protean career: A quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, [s. l.], v. 65, n. 1, p. 1–13, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>.

HANSON, Erik; WACHENHEIM, Cheryl Joy. Industry expectations for beginning agricultural lenders. **Agricultural Finance Review**, [s. l.], v. 80, n. 4, p. 549–562, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1108/AFR-07-2019-0081>.

HEACOCK, Erin; HOLLANDER, Justin. A grounded theory approach to development suitability analysis. **Landscape and Urban Planning**, [s. l.], v. 100, n. 1–2, p. 109–116, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2010.12.001>.

HOHL, Sarah D.; GONZALEZ, Claire; CAROSSO, Elizabeth; IBARRA, Genoveva; THOMPSON, Beti. “I Did It for Us and I Would Do It Again”: Perspectives of Rural Latinos on Providing Biospecimens for Research. **American journal of public health**, [s. l.], v. 104, p. 911–916, 2014. DOI: <https://doi.org/10.2105/AJPH.2013.301726>.

HOPFER, Katia Regina; MACIEL-LIMA, Sandra Mara. Grounded Theory: avaliação crítica do método nos estudos organizacionais. **Revista da FAE**, [s. l.], v. 11, p. 15–24, 2008. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/26>.

INKSON, Kerr. 'The Boundaryless Career', in Susan Cartwright, and Cary L. Cooper (eds), *The Oxford Handbook of Personnel Psychology* (2008; online edn, Oxford Academic, 2 Sept. 2009). DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199234738.003.0023>.

JANIS, Ilyana; ALIAS, Maizam. A systematic literature review: Human roles, competencies and skills in industry 4.0. **European Proceedings of Social and Behavioural Sciences**, [s. l.], v. 40, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2018.05.84>.

JIANG, Xiaoyu.; CHEN, Yangfen.; WANG, Lijuan. Can China's agricultural FDI in developing countries achieve a win-win goal? enlightenment from the literature. **Sustainability (Switzerland)**, [s. l.], v. 12, n. 1, p. 1–27, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11010041>.

KAMILARIS, Andreas; KARTAKOULLIS, Andreas; PRENAFETA-BOLDÚ, Francesc X. A review on the practice of big data analysis in agriculture. **Computers and Electronics in Agriculture**, [s. l.], v. 143, p. 23–37, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compag.2017.09.037>.

KAROLCZAK, Maria Eloisa. **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, 2017.

KELLEY, Rachel I.; IVEY, Susan L.; SILVER, Ken; HOLMES, Seth M. "If We Don't Produce, Bring Another:" Work Organization and Tomato Worker Health. **Journal of Agromedicine**, [s. l.], v. 25, n. 3, p. 286–301, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/1059924X.2020.1725698>.

KENDALL, Helen; CLARK, Beth; LI, Wenjing; JONES, Glyn D.; CHEN, Jing; TAYLOR, James; LI, Zhenhong; FREWER, Lynn J. Precision agriculture technology adoption: a qualitative study of small-scale commercial "family farms" located in the North China Plain. **Precision Agriculture**, [s. l.], v. 23, n. 1, p. 319–351, 2022. DOI: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11119-021-09839-2>.

KENNY, Méabh; FOURIE, Robert. Contrasting Classic, Straussian, and Constructivist Grounded Theory: Methodological and Philosophical Conflicts. **The Qualitative Report**, [s. l.], v. 20, n. 8, p. 1270–1289, 2015. Disponível em: <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol20/iss8/9>.

KING, Anthony. Technology: The Future of Agriculture. **Nature**, [s. l.], v. 544, p. 21–23, 2017.

KIPLING, Richard P.; TAFT, Helen E.; CHADWICK, David R.; STYLES, David; MOORBY, Jon. Implementation solutions for greenhouse gas mitigation measures in livestock agriculture: A framework for coherent strategy. **Environmental Science**

and Policy, [s. l.], v. 101, p. 232–244, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2019.08.015>.

KLASSEN, Karen Michelle; BORLEIS, Emily S.; BRENNAN, Linda; REID, Mike; MCCAFFREY, Tracy A.; LIM, Megan S.C. What people “like”: Analysis of social media strategies used by food industry brands, lifestyle brands, and health promotion organizations on Facebook and Instagram. **Journal of Medical Internet Research**, [s. l.], v. 20, n. 6, p. 1–9, 2018. DOI: <http://www.jmir.org/2018/6/e10227/>.

KLERKX, Laurens; ROSE, David. Dealing with the game-changing technologies of Agriculture 4.0: How do we manage diversity and responsibility in food system transition pathways? **Global Food Security**, v. 24, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2019.100347>.

KŐMÍVES Péter Miklós; PILISHEGYI Péter; NOVÁK Norbert; NAGY Adrián Szilárd; KÖRÖSPARTI Péter. The role of the higher education in the development of the agriculture. **International Journal of Information and Education Technology**, [s. l.], v. 9, n. 9, p. 607–612, 2019 DOI: <https://doi.org/10.18178/ijiet.2019.9.9.1275>.

KOPINAK, Kathryn; SORIANO MIRAS, Rosa Maria. Types of Migration Enabled by Maquiladoras in Baja California, Mexico: The Importance of Commuting. **Journal of Borderlands Studies**, [s. l.], v. 28, n. 1, p. 75–91, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1080/08865655.2012.751733>.

LINGARD, Lorelei; ALBERT, Mathieu; LEVINSON, Wendy. Qualitative research: Grounded theory, mixed methods, and action research. **BMJ**, [s. l.], v. 337, n. 7667, p. 459–461, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.39602.690162.47>.

LINKEDIN. **Sobre o LinkedIn**. 2023. Disponível em: <https://about.linkedin.com/pt-br?lr=1>. Acesso em: 5 março 2023.

LINVILLE, Deanna; MCCLURE, Heather; MARTINEZ, Charles; MENA Morales, Celeste. Latinx Immigrant Farmworker Community Health Promotion: A Needs Assessment. **Health Promotion Practice**, [s. l.], v. 21, n. 3, p. 372–382, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1177/1524839919869923>.

LITZENBERG, Kerry K.; SCHNEIDER, Vernon E. Competencies and Qualities of Agricultural Economics Graduates Sought by Agribusiness Employers. **American Journal of Agricultural Economics**, [s. l.], v. 69, n. 5, p. 1031–1036, 1987. DOI: <https://www.jstor.org/stable/1242255>.

LOPEZ-RODRIGUEZ, Nuria; DIZ-COMESAÑA, Eva. Toward a Taxonomy of Virtual Communities from a Value Cocreation Perspective. **Psychology & Marketing**, [s. l.], v. 33, n. 12, p. 1166–1173, 2016. Disponível em: <http://eprints.lancs.ac.uk/23431/>.

LOWENBERG, June S. Interpretive research methodology: Broadening the dialogue. **Advances in Nursing Science**, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 57–69, 1993.

LUNDSTROM, Christina; LINDBLOM, Jessica. Care in dairy farming with automatic milking systems, identified using an Activity Theory lens. **Journal of Rural Studies**, [s. l.], v. 87, p. 386–403, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.09.006>.

LUTHER, Gregory C.; MARIYONO, Joko; PURNAGUNAWAN, Raden M.; SATRIATNA, Bem; SIYARANAMUAL, Martin. "Impacts of Farmer Field Schools on Productivity of Vegetable Farming in Indonesia." **Natural Resources Forum**, [s. l.], v. 42, n. 2, p. 71–82, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/1477-8947.12144>.

MANYISE, Timothy; DENTONI, Domenico. Value chain partnerships and farmer entrepreneurship as balancing ecosystem services: Implications for agri-food systems resilience. **Ecosystem Services**, [s. l.], v. 49, p. 101279, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2021.101279>.

MARSHALL, Catherine; ROSSMAN, Gretchen B.; BLANCO, Gerardo L. **Designing qualitative research**. 6^aed. Los Angeles: Sage, 2016.

MAZIRIRI, Eugene Tafadzwa; GAPA, Parson; CHUCHU, Tinashe. Student perceptions towards the use of youtube as an educational tool for learning and tutorials. **International Journal of Instruction**, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 119–138, 2020. DOI: <https://doi.org/10.29333/iji.2020.1329a>.

MC FADDEN, Terence; GORMAN, Monica. Exploring the concept of farm household innovation capacity in relation to farm diversification in policy context. **Journal of Rural Studies**, [s. l.], v. 46, p. 60–70, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2016.05.006>.

MCELWEE, Gerard. Farmers as entrepreneurs: developing competitive skills. **Journal of Developmental Entrepreneurship**, [s. l.], v. 11, n. 03, p. 187–206, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1142/S1084946706000398>.

MCELWEE, Gerard; ANDERSON, Alistair; VESALA, Kari. The strategic farmer: a cheese producer with cold feet? **Journal of business strategy**, [s. l.], v. 27, n. 6, p. 65-72, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1108/02756660610710373>.

MOYA, Sebastián; TIRADO, Francisco; ESPLUGA, Josep; CIARAVINO, Giovanna; ARMENGOL, Ramon; DIÉGUEZ, Javier; YUS, Eduardo; BENAVIDES, Bibiana; CASAL, Jordi; ALLEPUZ, Alberto. Dairy farmers' decision-making to implement biosecurity measures: A study of psychosocial factors. **Transboundary and Emerging Diseases**, [s. l.], v. 67, n. 2, p. 698–710, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1111/tbed.13387>.

MYNENI, Sahiti; COBB, Nathan; COHEN, Trevor. In pursuit of theoretical ground in behavior change support systems: Analysis of peer-to-peer communication in a health-related online community. **Journal of Medical Internet Research**, [s. l.], v. 18, n. 2, 2016. Disponível em: <https://www.jmir.org/2016/2/e28/>.

NAKANISHI, Hiroaki; KITANO, Hiroaki. Society 5.0 Co-Creating The Future. **Policy Proposals Industrial Technology, Keidanren (Japan Business Federation)**, 2018.

NEISSER, Ulric; BOODOO, Gwyneth; BOUCHARD, Thomas J.; BOYKIN, A. Wade; BRODY, Nathan; CECI, Stephen. J.; HALPERN, Diane F.; LOEHLIN, John C.; PERLOFF, Robert; STERNBERG, Robert J; URBINA, Susana. Intelligence: Knowns

and Unknowns. **American Psychologist**, [s. l.], v. 51, n. 2, p. 77–101, 1996. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.2.77>.

NEVES, Mônica Maria; TREVISAN, Leonardo Nelmi; JOAO, Belmiro do Nascimento. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 13, n. 2, p. 217-232, ago. 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572013000200009&lng=pt&nrm=iso.

NIKOLAOU, Ioannis. Social networking web sites in job search and employee recruitment. **International Journal of Selection and Assessment**, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 179–189, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12067>.

NOEL, Jay; QENANI, Eivis. New age, new learners, new skills: What skills do agribusiness graduates need to succeed in the knowledge economy? **International Food and Agribusiness Management Review**, [s. l.], v. 16, n. 3, p. 17–36, 2013. Disponível em: <https://ageconsearch.umn.edu/record/156423>.

NYSTAD, Kristine; SPEIN, Anna Rita; BALTO, Asta Mitkija; INGSTAD, Benedicte. Ethnic identity negotiation among Sami youth living in a majority Sami community in Norway. **International Journal of Circumpolar Health**, [s. l.], v. 76, n. 1, p. 1–15, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1080/22423982.2017.1316939>.

NYSTAD, Kristine; SPEIN, Anna Rita; INGSTAD, Benedicte. Community resilience factors among indigenous Sámi adolescents: A qualitative study in Northern Norway. **Transcultural Psychiatry**, [s. l.], v. 51, n. 5, p. 651–672, 2014. Disponível em: <http://tps.sagepub.com/content/51/5/651>.

O'CONNOR, Karen; SARKER, Abeed; PERRONE, Jeanmarie; HERNANDEZ, Graciela Gonzalez. Promoting reproducible research for characterizing nonmedical use of medications through data annotation: Description of a twitter corpus and guidelines. **Journal of Medical Internet Research**, [s. l.], v. 22, n. 2, 2020. Disponível em: <https://www.jmir.org/2020/2/e15861/>.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Perspectivas da População Mundial 2019**. Disponível em: <https://population.un.org/wpp/>. Acesso em 25 jul 2020a.

ONU. Organização das Nações Unidas. **A Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. 2020b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods4/>. Acesso em 08 set. 2020.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa; CELANO, Ana. **Autoconhecimento e Trajetória Profissional**. 1ªed. Rio de Janeiro: FGV, 2021.

OLIVER, Daniel G; SEROVICH, Julianne M; MASON, Tina L. Constraints and Opportunities with Interview Transcription: Towards Reflection in Qualitative Research. **Social Forces**, [s. l.], v. 84, p. 1273–1289, 2005. Disponível em: <http://sf.oxfordjournals.org/>.

OROZCO, Napoleón V. Blanco; Selección de gasificador para la generación de energía eléctrica a pequeña escala empleando biomasa agrícola. **Nexo Revista**

Científica, [s. l.], v. 34, p. 616–624, 2021. Disponível em:
<https://camjol.info/index.php/NEXO/article/view/11547>.

ORTEGA-DELA CRUZ, Ruth. Perceptions of higher agricultural education toward sustainable agricultural development. **Higher Education, Skills and Work-Based Learning**, [s. l.], v. 10, n. 1, p. 187–202, 2019. DOI:
<https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0080>.

PAGE, Matthew J.; MOHER David; BOSSUYT Patrick M.; BOUTRON Isabelle; HOFFMANN Tammy C.; MULROW Cynthia D. *et al.* The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. **The BMJ**, [s. l.], v. 372, 2021a. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>.

PAGE, Matthew J.; MCKENZIE, Joanne E.; BOSSUYT, Patrick M.; BOUTRON, Isabelle; HOFFMANN, Tammy C.; MULROW, Cynthia D.; ... & MOHER, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. **International Journal of Surgery**, [s. l.], v. 88, 2021b. DOI:
<https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2021.105906>.

PAGE, Matthew J.; MCKENZIE, Joanne E.; BOSSUYT, Patrick M.; BOUTRON, Isabelle; HOFFMANN, Tammy C.; MULROW, Cynthia D., ... & MOHER, D. Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. **Journal of Clinical Epidemiology**, [s. l.], v. 134, p. 178–189, 2021c. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>.

PAGE, Matthew J.; MCKENZIE, Joanne E.; BOSSUYT, Patrick M. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **Systematic Reviews**, [s. l.], v. 10, n. 1, 2021d. DOI: <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>.

PARAK, Farideh; POURSAEED, Alireza; ESHRAGHI-SAMANI, Roya; CHAHARSOUGH-AMIN, Hamed. Designing a Model via Grounded Theory to Reduce Agricultural Work Injury among Orchardists in Ilam Province. **Journal of Agromedicine**, [s. l.], v. 27, n. 2, p. 207–216, 2022. DOI:
<https://doi.org/10.1080/1059924X.2021.1900971>.

PETERSON, Robert M.; DOVER, Howard F. Building Student Networks with LinkedIn: The Potential for Connections, Internships, and Jobs. **Marketing Education Review**, [s. l.], v. 24, n. 1, p. 15–20, 2014. DOI:
<https://doi.org/10.2753/MER1052-8008240102>.

PINTO, Marcelo de Rezende; SANTOS, Leonardo Lemos da Silveira. A Grounded Theory como abordagem metodológica: relatos de uma experiência de campo. **Organizações e Sociedade**, [s. l.], v. 19, n. 62, p. 417–436, 2012. DOI:
<https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000300003>.

PIRES, Fabiana; Google lança plataforma de educação Youtube EDU. **Época Negócios**, [s. l.], p. 1–9, 2013. Disponível em:
<https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2013/11/google-lanca-canal-de-educacao-youtube-edu.html>.

PIVOTO, Dieisson; BARHAM, Bradford; WAQUIL, Paulo Dabdab; FOGUESATTO, Cristian Rogério; DALLA CORTE, Vitor Francisco; Zhang, Debin; TALAMINI, Edson. Factors influencing the adoption of smart farming by Brazilian grain farmers.

International Food and Agribusiness Management Review, [s. l.], v. 22, n. 4, p. 571–588, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22434/IFAMR2018.0086>.

PIVOTO, Dieisson; WAQUIL, Paulo Dabdab; TALAMINI, Edson; FINOCCHIO, Caroline Pauletto Spanhol; DALLA CORTE, Vitor Francisco; MORES, Giana de Vargas. Scientific development of smart farming technologies and their application in Brazil. **Information Processing in Agriculture**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 21–32, 2018.

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.inpa.2017.12.002>.

PLIAKOURA, Alexandra; BELIGIANNIS, Grigorios; KONTOGEORGOS, Achilleas. Education in agricultural entrepreneurship: training needs and learning practices.

Education+ Training, [s. l.], v. 62, n. 7–8, p. 723–739, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1108/ET-04-2020-0095>.

RAMEZANI, Masoud; PAPZAN, Abdolhamid. Investigating the causes of entrepreneurs failure to start-up greenhouse business in Isfahan province, Iran.

Journal of Tekirdag Agricultural Faculty, [s. l.], v. 18, n. 2, p. 187–196, 2021.

Disponível em: <http://dergipark.gov.tr/jotaf>.

RAY, Dennis T.; WINZERLING, Joy J.; STATEN, Michael E. Career skills: Our process and where we are today. **HortTechnology**, [s. l.], v. 27, n. 5, p. 586–590, 2017. DOI:

<https://doi.org/10.21273/HORTTECH03671-17>.

RAYMOND-FLESCH, Marissa; AUERSWALD, Colette; MCGLONE, Linda; COMFORT, Megan; MINNIS, Alexandra. Building social capital to promote adolescent wellbeing: a qualitative study with teens in a Latino agricultural community. **BMC Public Health**, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 1–9, 2017. DOI:

<https://doi.org/10.1186/s12889-017-4110-5>.

REED, Deborah B; CLAUNCH, Deborah T. Behind. The Scenes: Spousal Coping Following Permanently Disabling Injury of Farmers. **Issues in Mental Health Nursing**, [s. l.], v. 23, p. 231–248, 2002. DOI:

<https://doi.org/10.1080/016128402753542983>.

RIBEIRO, Manoel Horta; OTTONI, Raphael; WEST, Robert; ALMEIDA, Virgílio A.; MEIRA, Wagner. Auditing radicalization pathways on YouTube. In **Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency** (Association for Computing Machinery, Inc., New York, NY, 2020), vol. 11, pp. 131–141, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1145/3351095.3372879>.

RICHTER, Brantlee Spakes; POLEATEWICH, Anissa; HAYSLTETT, Maya; STOFER, Kathryn. Finding the Gaps: An Assessment of Concepts, Skills, and Employer Expectations for Plant Pathology Foundational Courses. **Plant disease**, [s. l.], v. 102, n. 10, p. 1883–1898, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1094/PDIS-11-17-1845-FE>.

RINALDI, Rúbia Nara. **Recursos humanos para o agronegócio brasileiro: Avaliação da oferta e da demanda por profissionais**. 2007. 284 f. – Tese

(Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2007.

RINALDI, Rúbia Nara; BATALHA, Mário Otávio; MOURA, Thaís Lacava. Pós-Graduação em Agronegócios no Brasil: situação atual e perspectivas. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 4, n. 7, p. 141–158, 2007.

RINALDI, Rúbia Nara; BATALHA, Mário Otávio; MULDER, Martin. O ensino superior em agronegócios baseado em competências: Uma análise à luz do modelo holandês. **Informe GEPEC**, [s. l.], v. 12, n. 2, p. 166–186, 2008.

RITTER, C.; JANSEN, J.; ROTH, K.; KASTELIC, J. P.; ADAMS, C. L.; BARKEMA, H. W. Dairy farmers' perceptions toward the implementation of on-farm Johne's disease prevention and control strategies. **Journal of Dairy Science**, [s. l.], v. 99, n. 11, p. 9114–9125, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.3168/jds.2016-10896>.

ROSE, David Christian; CHILVERS, Jason. Agriculture 4.0: Broadening Responsible Innovation in an Era of Smart Farming. **Frontiers in Sustainable Food Systems**, [s. l.], v. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.3389/fsufs.2018.00087>.

RUSU, Marioara; FLORIAN, Violeta; ROȘU, Elisabeta. Adult Learning in the Field of Agriculture. **Scientific Papers Series Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development**, [s. l.], v. 20, n. 4, 2020.

SAN MARTIN CANTERO, Daniel. Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. **Revista electrónica de investigación educativa**, Ensenada v. 16, n. 1, p. 104-122, 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000100008&lng=es&nrm=iso.

SCHLOCHAUER, Conrado. **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, 2021.

SCHLOCHAUER, Conrado; LEME, Maria Isabel da Silva. Aprendizagem ao longo da vida: Uma condição fundamental para a carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 62–72, 2012. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/11864/8585>. Acesso em: 20 abril 2023.

SCHMIDT, Eric; COHEN, Jared. **The new digital age: Reshaping the future of people, nations and business**. Hachette UK: John Murray, 2013.

SCHROEDER, Christine da Silva. **Educação a Distância e Mudança Organizacional na Escola de Administração da Ufrgs: Uma Teoria Substantiva**. 2009. 252 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

SCHWAB, Klaus; **A quarta revolução industrial**. 1ª Edição. São Paulo: Edipro, 2016.

SCOLARI, Carlos A. Informal Learning Strategies. *Em*: SCOLARI, Carlos A; (org.). **Teens, media and collaborative cultures. Exploiting teens' transmedia skills in the classroom.** 1ªed. Barcelona: Ce.Ge, p. 1–188, 2018.

SILVA, Cândida; SILVA, Susana; MARTINS, Dora. The LinkedIn platform in human resources recruitment. In: **Proceedings of 29th IBIMA International Business Information Management Association Conference: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to global Economic Growth.** IBIMA, 2017.

SMALLEY, Scott; RETALLICK, Michael; METZGER, Donald; GREIMAN, Brad. Analysis of Leadership Perceptions, Skills and Traits as Perceived by Agribusiness and Industry Professionals. **NACTA Journal**, [s. l.], v. 60, n. 1a, p. 43, 2016.

SOFFNER, Renato Kraide. Competências do Século 21. **Pesquisa e Debate em Educação**, [s. l.], v. 4, p. 15–31, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufrj.br/index.php/RPDE/article/view/31994>.

SOULIGNAC, Vincent; ERMINE, Jean-louis; PARIS, Jean-luc; DEVISE, Olivier; CHANET, J.P. A knowledge management system for exchanging and creating knowledge in organic farming. **The Electronic Journal of Knowledge Management**, [s. l.], v. 10, n. 2, p. 110–206, 2012. Disponível em: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00690439>.

SOUZA, Rafael Oliveira; **A relevância da sustentabilidade na formação acadêmica e profissional para o agronegócio.** 2022. 1–213 f. Tese (Doutorado em Agronegócios) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13329638. Acesso em 14 mai 2023.

SPANAKI, Konstantina; KARAFILI, Erisa; SIVARAJAH, Uthayasankar; DESPOUDI, Stella; IRANI, Zahir. Artificial intelligence and food security: swarm intelligence of AgriTech drones for smart AgriFood operations. **Production Planning and Control**, [s. l.], v. 0, n. 0, p. 1–19, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1080/09537287.2021.1882688>.

STRAUSS, Anselm L. **Qualitative analysis for social scientists.** Cambridge: Cambridge University Press, 1987.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory.** Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa Qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada.** 2ªed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAROZZI, Massimiliano. **O que é grounded theory: metodologia de pesquisa e de teoria fundamentada nos dados.** Petropolis, RJ: Vozes, 2011.

TIAN, Hongkun; WANG, Tianhai; LIU, Yadong; QIAO, Xi; LI, Yanzhou. Computer vision technology in agricultural automation —A review. **Information Processing in**

Agriculture, [s. l.], v. 7, n. 1, p. 1–19, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.inpa.2019.09.006>.

TOMŠÍKOVÁ, Kateřina; HUDEČKOVÁ, Helena; TOMŠÍK, Karel. Enhancing attractiveness of secondary agricultural education in the Czech Republic. **Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science**, [s. l.], v. 12, n. 4, p. 135–145, 2019. DOI: <https://doi.org/10.7160/eriesj.2019.120404>.

TRIENEKENS, Jacques H. Agricultural Value Chains in Developing Countries A Framework for Analysis. **Trienekens / International Food and Agribusiness Management Review**, [s. l.], v. 14, n. 2, p. 51–82, 2011. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.aei.2011.07.007>.

TRIVELLI, Leonello; APICELLA, Andrea; CHIARELLO, Filippo; RANA, Roberto; FANTONI, Gualtiero; TARABELLA, Angela. From precision agriculture to Industry 4.0: Unveiling technological connections in the agrifood sector. **British Food Journal**, [s. l.], v. 121, n. 8, p. 1730–1743, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1108/BFJ-11-2018-0747>.

URUTYAN, Vardan; LITZENBERG, Kerry. Skills, Qualities and Experiences Needed for Future Leaders in Food and Agribusiness Industries of Armenia. **International Food and Agribusiness Management Review**, [s. l.], v. 13, n. 3, p. 1–17, 2010.

Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/46534705>.

VAN ES, Harold; WOODARD, Joshua. Innovation in agriculture and food systems in the digital age. **The global innovation index**, [s. l.], p. 97–104, 2017.

VARMAZYARI, Hojjat; MIRHADI, Seyed Hamid; JOPPE, Marion; KALANTARI, Khalil; DECROP, Alain. Ecolodge Entrepreneurship in Emerging Markets: A New Typology of Entrepreneurs; The Case of IRAN. **Sustainability**, [s. l.], v. 14, n. 14, p. 8479, 2022. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8479>.

WALTER, Achim; FINGER, Robert; HUBER, Robert; BUCHMANN, Nina. Smart farming is key to developing sustainable agriculture. **Proceedings of the National Academy of Sciences**, [s. l.], v. 114, n. 24, p. 6148–6150, 2017. DOI:

<https://doi.org/10.1073/pnas.170746211>.

WEN, Longjiao; LIU, Zhenzhen; GAO, Zhifeng; KHANJARI, Saeid. Evolutionary Path and Mechanism of Village Revitalization: A Case Study of Yuejin Village, Jiangsu, China. **Sustainability**, [s. l.], v. 14, n. 13, p. 8162, 2022. Disponível em:

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/13/8162>.

WORLD BANK. **Employment in Agriculture (% of Total Employment)**,

2022. Disponível em:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?end=2019&start=1991&view=chart&year=2019>. Acesso em 27 dez 2022.

XU, Liang; LI, Linjian; JIANG, Zehua; SUN, Zaoyi; WEN, Xin; SHI, Jiaming; SUN, Rui; QIAN, Xiuying. A Novel Emotion Lexicon for Chinese Emotional Expression Analysis on Weibo: Using Grounded Theory and Semi-Automatic Methods. **IEEE**

Access, [s. l.], v. XX, p. 1–1, 2020. Disponível em:
<https://ieeexplore.ieee.org/document/9139939>.

ZEIDMANE, A.; RUBINA, T. Mathematics education for sustainable agriculture specialists. **Agronomy Research**, [s. l.], v. 17, n. 1, p. 295–306, 2019. DOI:
<http://dx.doi.org/10.15159/ar.19.007>.

ZHAI, Zhaoyu; MARTÍNEZ, José Fernán; BELTRAN, Victoria; MARTÍNEZ, Néstor Lucas. Decision support systems for agriculture 4.0: Survey and challenges. **Computers and Electronics in Agriculture**, [s. l.], v. 170, 2020. DOI:
<https://doi.org/10.1016/j.compag.2020.105256>.

ZHAO, Dan; CHEN, Yuchun; PAROLIN, Bruno; FAN, Xiao. New Professional Farmers' Training (NPFT): A multivariate analysis of farmers' participation in lifelong learning in Shaanxi, China. **International Review Of Education**, [s.l.], v. 65, n. 4, p. 579–604, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09790-5>.

ZIMU-BIYELA, Nomusa. Information Needs of Women Subsistence Farmers in the Dlangubo Village, South Africa. **Libri**, [s. l.], v. 71, n. 4, p. 361–373, 2021. DOI:
<https://doi.org/10.1515/libri-2020-0007>.

APÊNDICE A – Artigos utilizados na revisão integrativa

Autor	Título
Agaba, Ghosh, Griffiths (2017)	<i>Understanding pathways to better nutrition at district level: Lessons from Uganda</i>
Aggarwal e Srivastava (2016)	<i>Towards a grounded view of collaboration in Indian agri-food supply chains: A qualitative investigation</i>
Alikarami et al. (2020)	<i>Providing a comprehensive model for improving employee productivity indicators in Agricultural Jihad Organization of Ilam province</i>
Anzoise, Slanzi, Poli (2019)	<i>Local stakeholders' narratives about large-scale urban development: The Zhejiang Hangzhou Future Sci-Tech City</i>
Arnold e Place (2010)	<i>What Influences Agents to Pursue a Career in Extension?</i>
Ashkar-Ahangarkolaee, Mohammadi, Hosseini (2019)	<i>Theoretical extension education modeling of citrus culture development in Iran citrus pole</i>
Baibokonov et al. (2021)	<i>Understanding the traditional mares' milk industry's transformation into a creative industry: Empirical evidence from Kazakhstan</i>
Clay et al. (2016)	<i>"There are risks to be taken and some just push it too far": how farmers perceive quad-bike incident risk</i>
Djenontin e Meadow (2018)	<i>The art of co-production of knowledge in environmental sciences and management: lessons from international practice</i>
Farmar-Bowers e Lane (2009)	<i>Understanding farmers' strategic decision-making processes and the implications for biodiversity conservation policy</i>
Gholamrezai, Aliabadi e Ataei (2021)	<i>Recognizing dimensions of sustainability entrepreneurship among local producers of agricultural inputs</i>
Hohl et al. (2014)	<i>"I Did It for Us and I Would Do It Again": Perspectives of Rural Latinos on Providing Biospecimens for Research</i>
Jiang, Chen, Wang (2018)	<i>Can China's agricultural FDI in developing countries achieve a win-win goal? enlightenment from the literature.</i>
Kelley et al. 2020	<i>"If We Don't Produce, Bring Another:" Work Organization and Tomato Worker Health</i>
Kipling et al. 2019	<i>Implementation solutions for greenhouse gas mitigation measures in livestock agriculture: A framework for coherent strategy</i>
Kopinak e Soriano (2013)	<i>Types of Migration Enabled by Maquiladoras in Baja California, Mexico: The Importance of Commuting</i>
Linville et al. (2020)	<i>Latinx Immigrant Farmworker Community Health Promotion: A Needs Assessment</i>
Moya et al. (2019)	<i>Dairy farmers' decision-making to implement biosecurity measures: A study of psychosocial factors</i>
Nystad et al. (2017)	<i>Ethnic identity negotiation among Sami youth living in a majority Sami community in Norway</i>
Nystad, Spein, Ingstad (2014)	<i>Community resilience factors among indigenous Sámi adolescents: A qualitative study in Northern Norway</i>
Orozco (2021)	<i>Selección de gasificador para la generación de energía eléctrica a pequeña escala empleando biomasa agrícola</i>
Parak et al. (2021)	<i>Designing a Model via Grounded Theory to Reduce Agricultural Work Injury among Orchardists in Ilam Province</i>
Ramezani e Papzan (2021)	<i>Investigating the causes of entrepreneurs failure to start-up greenhouse business in Isfahan province, Iran</i>
Raymond-Flesch et al. (2017)	<i>Building social capital to promote adolescent wellbeing: a qualitative study with teens in a Latino agricultural community</i>

Reed e Claunch (2002)	<i>Behind the scenes: spousal coping following permanently disabling injury of farmers</i>
Ritter <i>et al.</i> (2016)	<i>Dairy farmers' perceptions toward the implementation of on-farm Johne's disease prevention and control strategies</i>
Srdjevic <i>et al.</i> (2018)	<i>Public Participation in Water Management of Krivaja River, Serbia: Understanding the Problem through Grounded Theory Methodology</i>
Varmazyari <i>et al.</i> (2022)	<i>colodge Entrepreneurship in Emerging Markets: A New Typology of Entrepreneurs; The Case of IRAN</i>
Wen <i>et al.</i> (2022)	<i>Evolutionary Path and Mechanism of Village Revitalization: A Case Study of Yuejin Village, Jiangsu, China</i>
Zimu-Biyela (2021)	<i>Information Needs of Women Subsistence Farmers in the Dlangubo Village, South Africa</i>

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre Esclarecido para entrevistados

Você está sendo convidado para participar como voluntário na pesquisa que realizo para meus estudos de doutorado no Programa de Pós-Graduação em Agronegócios da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). E Sob orientação da professora Dra Erlaine Binotto.

Título da pesquisa: Uma teoria substantiva sobre a trajetória da construção do perfil profissional para atuar no setor primário do agronegócio. O objetivo do trabalho é desenvolver uma teoria substantiva sobre a trajetória de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio, a partir do ponto de vista dos envolvidos no processo.

Esclareço que o sigilo está garantido e sua identidade não será revelada em todas as respostas da entrevista. A entrevista pode durar entre 30 a 90 minutos, dependendo da sua disponibilidade para narrar suas perspectivas sobre a construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. A entrevista será gravada, ficarão arquivadas com acesso restrito e sem identificação dos entrevistados.

APÊNDICE C - Roteiro Entrevista com Profissionais

Questões:

- Por favor, comente sobre sua trajetória profissional inclusive neste cargo.
- Conte-me sobre sua formação acadêmica.
- Conte-me sobre o processo de escolha profissional.
- Como chegou ao cargo na área atual?
Tenho interesse em conhecer seus “fracassos”, conquistas e desafios enfrentados.
- Relate as mudanças profissionais que você vivenciou durante esse período.
- Comente sobre as dificuldades encontradas durante a carreira profissional e como foram superadas ou não.
- Olhando para sua trajetória profissional, você faria algo de diferente?
- Quais características ou requisitos você considera mais importante que um profissional precisa ter ou adquirir?
- Como você entende que os profissionais podem adquirir esses requisitos exigidos pelo mercado de trabalho?
- Conte-me sobre as mudanças que ocorreram no seu perfil profissional desde seu ingresso na empresa.
- Como você avalia a relação entre formação e oportunidade de trabalho?
- Já vivenciou alguma situação em que você não tinha o conhecimento ou habilidade necessária para desenvolver alguma atividade profissional?
- Como você lidou com essa falta de conhecimento ou habilidade?
- Alguém lhe ajudou nessas circunstâncias? Conte-me a experiência e quem lhe ajudou.
- Fale sobre a sua forma de atualização profissional.
- Comente sobre a experiência e tipos de treinamentos recebidos na empresa.

Questões de fechamento:

- Uma reflexão sobre o seu percurso profissional: que elementos destacaria como mais decisivos para o seu processo de crescimento?
- Qual caminho você pensa ser o mais importante para os profissionais que desejam entrar no mercado de trabalho?

- Possui alguma sugestão aos profissionais para ingressarem e desenvolverem uma carreira sólida no mercado de trabalho?
- Existe alguma coisa que você não tenha pensado antes e que durante a entrevista lhe levou a pensar?
- Você possui algum comentário adicional sobre o caminho a ser percorrido pelos profissionais para construir um perfil para entrar no mercado de trabalho?
- Você gostaria de complementar essa entrevista com mais algum comentário?
- Você teria indicação de outros profissionais que eu possa convidar para participar dessa pesquisa?

APÊNDICE D - Roteiro Entrevista com Profissionais da Área de Recursos Humanos

Questões:

- Por favor, comente sobre sua trajetória profissional inclusive neste cargo.
- Conte-me sobre o processo de escolha do profissional para atuar no agronegócio.
- Como você avalia a relação entre formação e oportunidade de trabalho?
- Comente sobre as dificuldades encontradas para contratação dos profissionais do agronegócio.
- Fale a sua percepção sobre o nível de preparo dos candidatos a vagas de emprego no agronegócio.
- Conte-me sobre as mudanças no perfil do profissional do agronegócio desde seu ingresso na empresa?
- Na sua forma de pensar, que tipo de conhecimento ou habilidade é importante para a empresa que atua no agronegócio?
- Como você entende que os profissionais podem adquirir esses requisitos exigidos pelo mercado de trabalho?
- Relate sobre experiência com algum profissional que não tinha o conhecimento ou habilidade necessária para desenvolver alguma atividade do trabalho?
- Comente como a gestão lidou com essa falta de conhecimento ou habilidade do profissional?
- Fale sobre a forma de realização da atualização desses profissionais.

Questões de fechamento:

- Uma reflexão sobre o caminho a ser percorrido pelos profissionais: que elementos destacaria como mais decisivos para o processo de crescimento?
- Existe alguma coisa que você não tenha pensado antes e que durante a entrevista lhe levou a pensar?
- Possui algum comentário adicional sobre os caminhos a serem percorridos pelos profissionais para construir um perfil para contratação?
- Em sua opinião, a universidade está formando profissionais capacitados e preparados para atender às demandas do mercado de trabalho no agronegócio?

- Você gostaria de complementar essa entrevista com mais algum comentário?
- Você teria indicação de outros profissionais que eu possa convidar para participar dessa pesquisa?

APÊNDICE E - Roteiro Entrevista com Coordenadores de Curso de Graduação e Pós-Graduação

Questões:

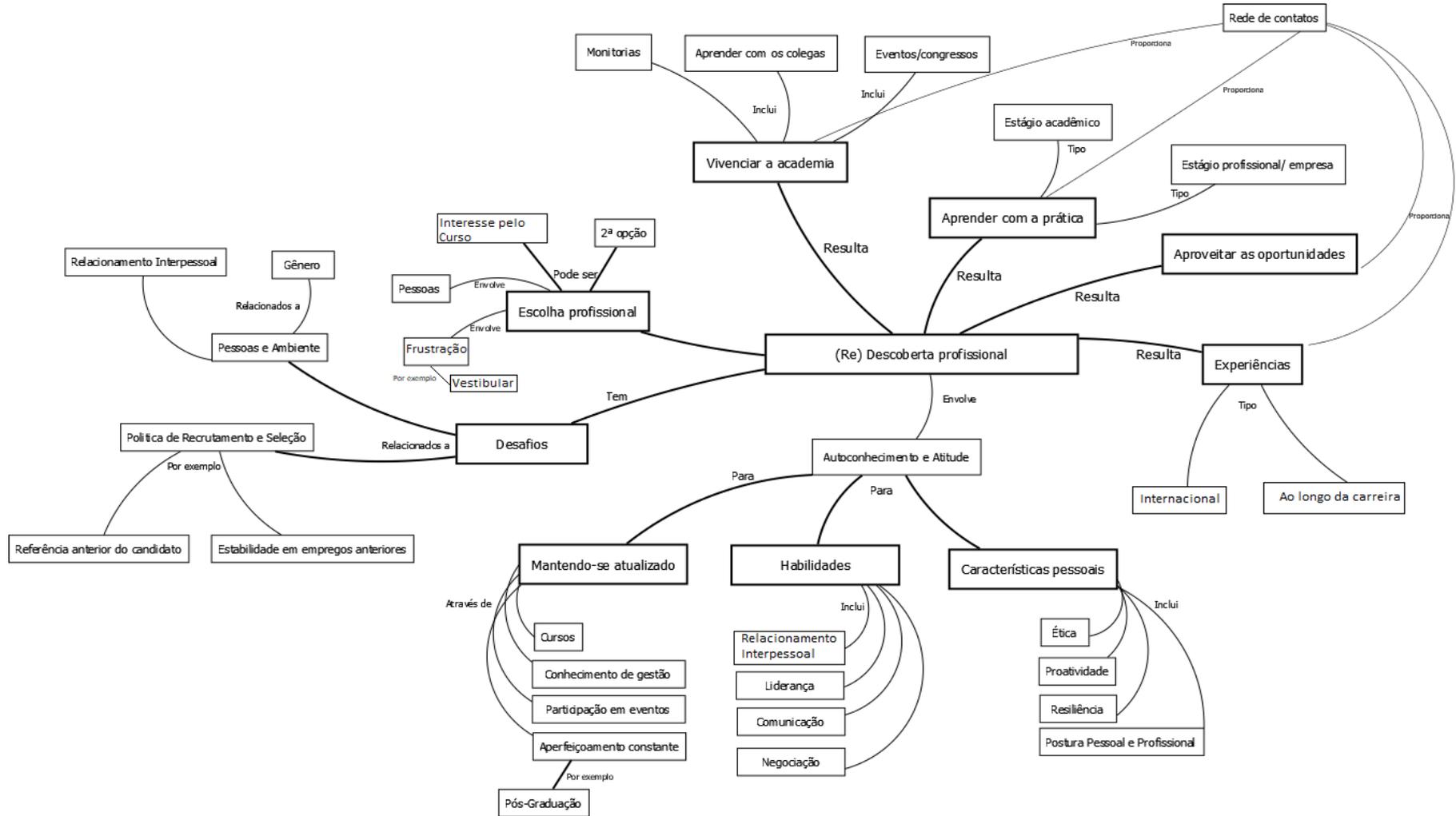
- Fale sobre sua experiência profissional.
- O que levou a escolher o trabalho na educação?
- Na sua concepção, como os cursos estão preparando os estudantes para o mercado de trabalho no agronegócio?
- Como auxiliar no desenvolvimento de um perfil profissional “ideal” para atuar no setor primário do agronegócio?
- Na sua percepção, como os conhecimentos e habilidades previstos nos PPCs podem ser desenvolvidos em sala de aula?
- O que você considera importante que os estudantes busquem em termos de formação para atuar na área?
- Comente sobre as dificuldades encontradas no desenvolvimento desses conhecimentos e habilidades.
- Relate a forma como enfrenta essas dificuldades.
- De que forma você percebe a relação entre formação e oportunidade de trabalho?
- A partir da sua experiência, como você percebe a inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho?
- Quais as contribuições que o ensino está deixando para esses egressos conseguirem uma vaga no mercado?
- Quais sugestões você daria para os estudantes se prepararem para o mercado de trabalho?
- Que elementos destacaria como os mais decisivos para o processo de crescimento profissional?

Questões de fechamento:

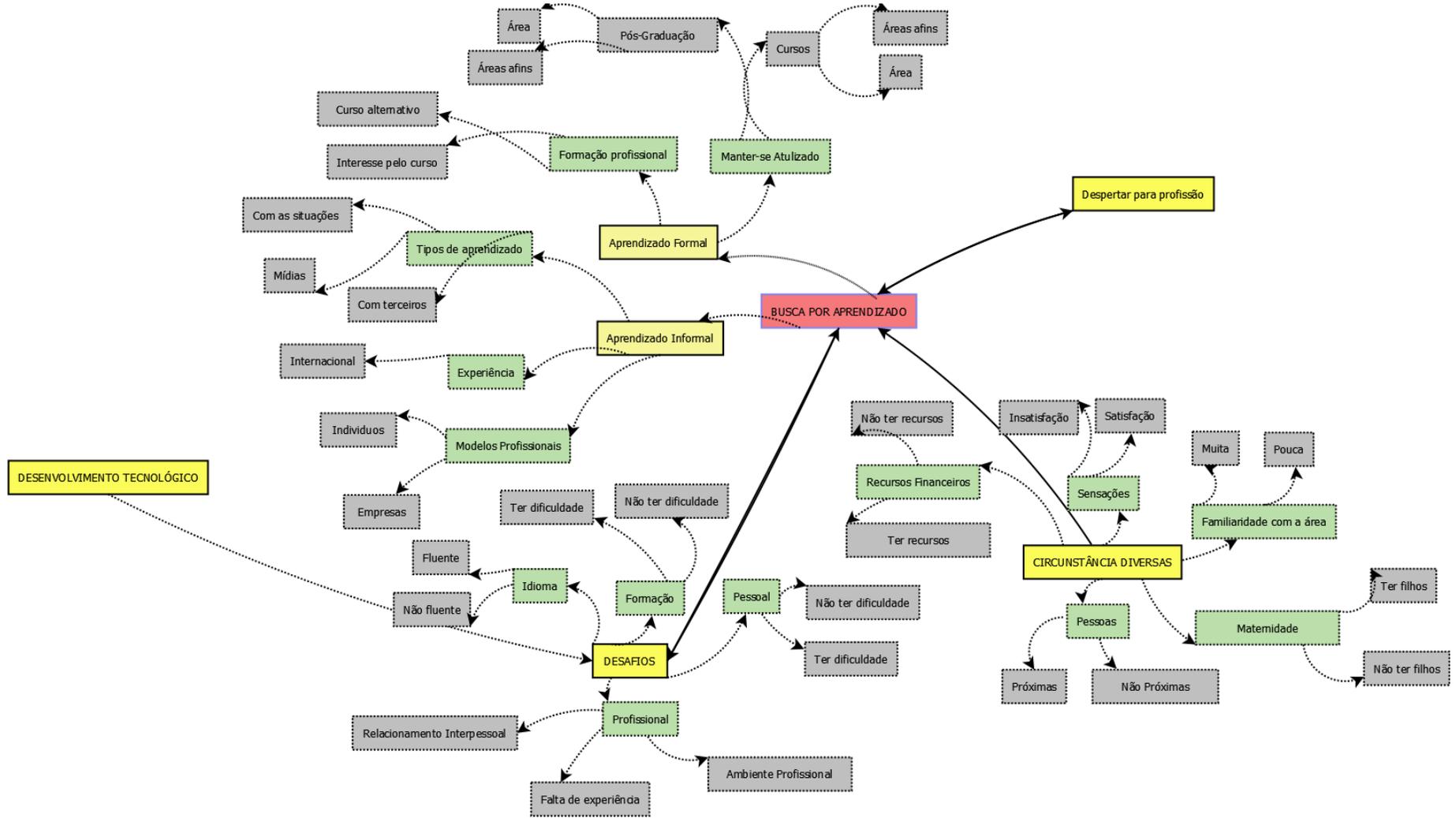
- Possui algum comentário adicional sobre os caminhos a serem percorridos pelos estudantes para construir um perfil para contratação?
- Existe alguma coisa que você não tenha pensado antes e que durante a entrevista lhe levou a pensar?

- Você gostaria de complementar essa entrevista com mais algum comentário?
- Você indica um ou mais professores que eu possa convidar para participar dessa pesquisa?

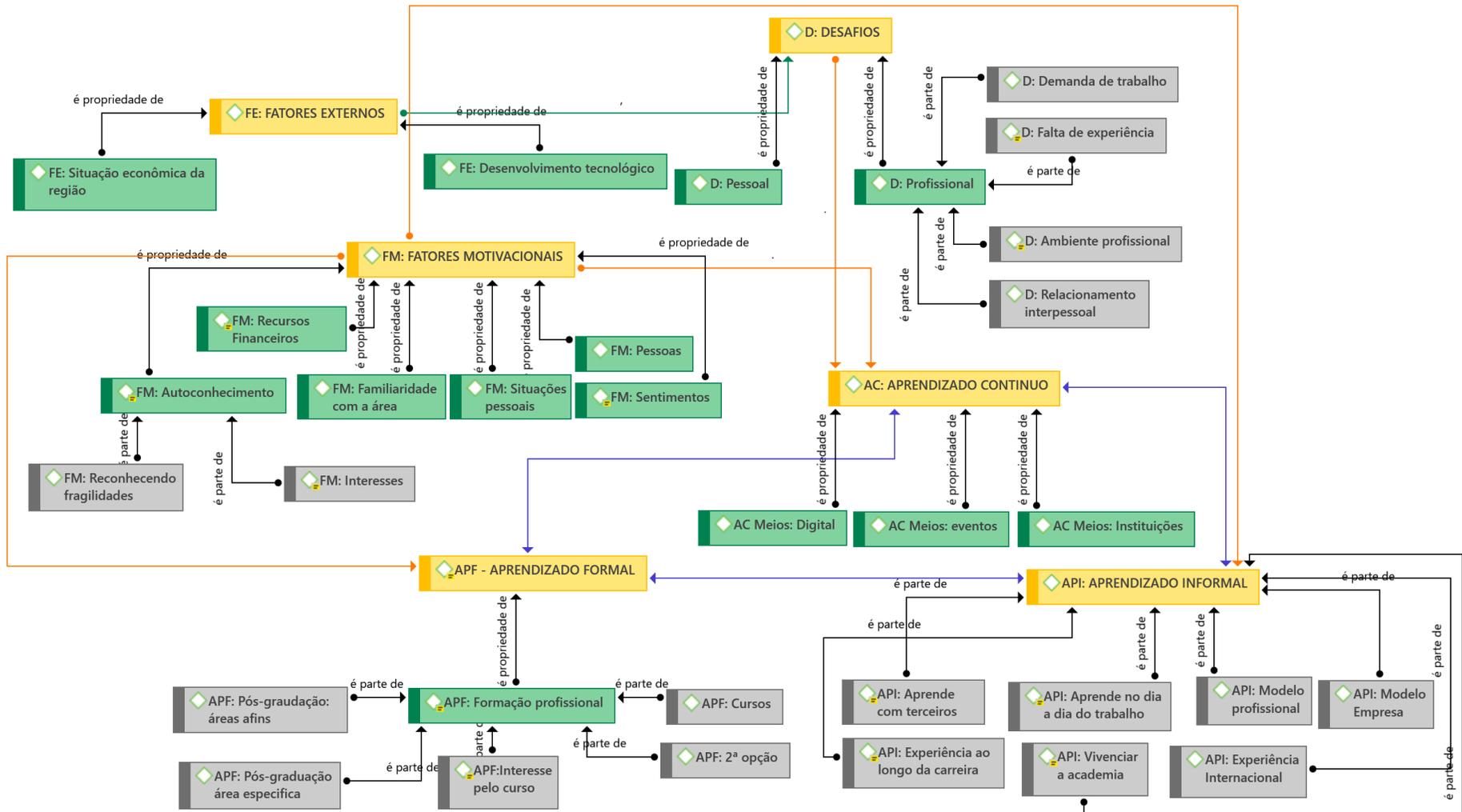
APÊNDICE F – Diagrama Primeiro Ciclo de Análise



APÊNDICE G - Diagrama Segundo Ciclo de Análise



APÊNDICE H - Diagrama Terceiro Ciclo de Análise (I)



APÊNDICE I - Diagrama Terceiro Ciclo de Análise (II)



APÊNDICE J – Exemplo de Memorando

Categoria: Mobilidade	Data: 14/12/2020
Códigos associados:	Disponibilidade para mudança Disponibilidade para viagens Disponibilidade para viajar Residir na fazenda
<p>Ao analisar as vagas em praticamente todas possuem um padrão de exigência passou a se repetir, seja ele o requisito da CNH A/B, a informação que a empresa disponibilizaria carro para o contratado, além dos códigos destacados acima como principais requisitos: disponibilidade para realizar viagens, para mudança, residir na fazenda. Outra vaga destacava a importância de conhecer a região a qual a vaga estava sendo destinada, outra que dentre as responsabilidades do cargo estaria a prospecção de novos produtores e novas regiões. Sendo assim, a categoria MOBILIDADE surgiu com o seguinte conceito: Capacidade individual de se locomover entre regiões e/ ou estar disposto a mudar do seu</p>	

Fonte: Dados da Pesquisa.

APÊNDICE K – Primeiro quadro com a síntese dos dados

Fatores externos	São as circunstâncias que influenciam nas decisões, desafios e necessidades ao longo da trajetória profissional	
Propriedade	Desenvolvimento tecnológico	Tecnologias existentes
		Tecnologias não existentes
Propriedade	Situação econômica	Favorável
		Desfavorável
Circunstâncias Diversas	Circunstância Diversas que influenciaram nas decisões ao longo da trajetória profissional	
Propriedade	Familiaridade com a área	Muita/ Pouca
	Sensações	Satisfação/ Insatisfação
	Pessoas	Familiares/ Não familiares
	Maternidade	Ter/ Não ter
Desafios e Necessidades	Consiste nas necessidades de aprendizado que ocorreram devido aos desafios enfrentados ao longo da trajetória profissional	
Propriedade	Desafio Profissional	Ambiente profissional
		Falta de experiência profissional
		Demanda de trabalho
		Relacionamento Interpessoal
	Desafio Pessoal	Desemprego
		Ter/ não ter
Necessidades	Formação	
	Idioma	
	Habilidades tecnológicas	
Maturidade profissional	Consiste na clareza profissional em reconhecer suas fragilidades e fortalezas, bem como seus interesses e desinteresses profissionais	
Propriedade	Clareza	Interesses/Desinteresses
		Fragilidades/ Fortalezas
Aprendizado Formal	É caracterizado pelos aprendizados adquiridos em um ambiente formal	
Propriedade	Formação profissional	Interesse no curso
		curso alternativo
		Pós-graduação área específica
		Pós-graduação área afim
	Cursos	
Aprendizado Informal	É caracterizado pelos aprendizados adquiridos por diferentes formas no dia a dia do trabalho ou utilizando outros profissionais como modelo	
Propriedade	Ambiente	Dia a dia do trabalho
		Com terceiros
	Experiências	Internacional
		Empresas (da área ou não)
	<i>Modelos a serem seguidos</i>	Pessoas
		Empresa
Busca constante por aprendizado	Recursos utilizados para buscar o aprendizado constantemente ao longo da trajetória profissional	
Propriedade	Recurso ou meios??	Instituições
		Eventos
		Mídias

APÊNDICE L - Categorias, Propriedades, Dimensões e Fundamentação nos Dados

Categoria	Subcategoria	Propriedade	Dimensão	Fundamentação
Fatores Externos		Nível de exigência do cargo	Alto	[...] o mercado de trabalho além de estar mais acirrado existe uma escassez de mão de obra para algumas vagas, postos de trabalho. (Informante 1, citação 1:22).
			Baixo	Por exemplo, um homem que trabalha na fazenda, que antes não precisava ter ensino médio e fundamental, se escrevesse estava bom, hoje em dia não, porque a máquina é toda digital. Então, influenciou demais. E com isso trouxe uma escassez de mão de obra, porque as pessoas têm que saber operar a máquina, tem que estar disposto a isso, que não é todo mundo que está disposto, mas também tem que ter um conhecimento mínimo da parte digital para operar o gps, os sensores. Veio para inovar, para facilitar a vida dos empresários, mas complicou um pouco o perfil dos profissionais (Informante 5, citação 7:47).
		Oportunidades de trabalho	Muito	Aqui eu senti que são as mesmas dificuldades, mas em um número maior. Se eles tinham, por exemplo, dificuldade para contratar uma pessoa, aqui vão ser três, porque o mercado de trabalho aqui está bombando. Então assim, a gente vê várias empresas postando que estão contratando vários candidatos para vários cargos diferentes. Então, eu percebi que aqui é muito mais potencializado. Acho que aqui a falta de mão de obra é maior comparada no Mato Grosso do Sul (Informante 5, citação 7:51).
			Pouco	
Desafios		Profissionais	Muito	Apareceu uma ferramenta nova na engenharia de produção não sei utilizar, eu vejo vídeo no YouTube (Informante 6, citação 8:21).
			Pouco	[...] quanto mulher, eu acho que a gente tem que ser o mais cuidadosa possível. No sentido de você ser muito boa, porque você vai concorrer com homens é um setor que sim, vai preferir sempre o homem. Então, você tem que ser muito boa, e mostrar que você é muito boa, para você concorrer com eles e ganhar. [...] Então ser muito boa sim, estudar bastante, estar bem-preparada para a vaga, saber se colocar, ser mais séria possível [...] (Informante 5, citação 7:60).
		Pessoais	Existente	Depois eu engravidei. E aí eu falei bom. Eu não vou ficar esse tempo parada e o mercado não vai me absorver agora, então eu optei por fazer um mestrado (Informante 4, citação 4:49).
			Inexistente	Tive nesse meio tempo, 2012, a separação dos meus pais, eles residiam em xxx, na propriedade, e eles acabaram se separando e minha mãe, meu irmão vieram morar comigo aqui em xxx. Então, eu tive que me envolver com financiar uma casa, comprar uma casa para morar. Todo um processo fora, não tinha tempo e não tinha dinheiro. Em resumo foi essa a minha demora para iniciar a faculdade (Informante 9, citação 10:30). Na verdade, eu gostaria de ter feito no início da minha carreira, quando sai da escola e eu queria ir para a faculdade, eu pensava em fazer nutrição, nada haver outra área, outra realidade. Só que nutrição não tinha em Maracaju na época e não tinha em Universidade Pública. E eu não conseguia pagar o curso (Informante 5, citação 7:3).

Fatores Motivacionais		Sentimentos	Satisfação	E eu queria muito fazer veterinária, então fiquei tentando veterinária, porque eu queria trabalhar com nutrição de ruminantes. [...] um dia um colega chegou pra mim e falou: “por que você não faz zootecnia?” Aí eu perguntei: “mas o que que é?” Foi aí que eu fui pesquisar não tinha tanta informação como tem hoje. (Informante 4, citação 4:62).
			Insatisfação	
		Influências das Relações sociais	Familiares	Então, na verdade meu tio sempre trabalhou na empresa X [...] e eu fui criado praticamente pelo meu tio, então ele sempre falava “administração é uma área que abrange várias outras, você abre um leque muito grande, você pode trabalhar com qualquer coisa” (Informante 11, citação 13:2).
			Não familiares	
Planejamento de Carreira		Familiaridade com a área	Suficiente	Eu estava no Ensino Médio, sempre tive aptidão em matemática, gostava e comecei a buscar opções essa área. (Informante 7, citação 9:1). Eu sempre gostei muito de exatas, porque quando era pequena eu fiz kumon por sete anos, que é uma metodologia japonesa de ensino. Focado, no raciocínio rápido e lógico. Então, eu fiz o kumon de matemática, aprendi a amar a matemática. A partir daí eu tive certeza de que eu queria engenharia, porém não sabia qual engenharia (Informante 6, citação 8:1).
			Insuficiente	
		Autoconhecimento	Alto	Por deficiência própria, na minha época de jovem profissional, o princípio de tudo chama-se clareza de onde eu quero chegar, de quem eu quero ser, quando eu deixo a minha carreira por conta do deus a vida me levar, dar o que deus, seja o que Deus quiser. A chance de insucesso na minha carreira profissional é muito maior, mas eu custei a entender, fui aprender isso com uns 10 anos de carreira. (Informante 2, citação 2:16). Na época não tinha tanta certeza do que eu queria fazer da vida, mas eu poderia ter trabalhado mais esse lado. (Informante 3, citação 3:35).
			Baixo	
Aprendizado Contínuo*	Aprendizado Formal	Formação profissional	Curso técnico	Na época, quando eu fiz o técnico, eu não tinha definido por uma graduação, o que eu queria fazer. E com o passar do tempo, observei que a maioria dos nossos colegas que fez o técnico, fazia agronomia. Realmente é um aprofundamento maior do curso técnico, ele vai mais no detalhe. Eu não via como uma área que eu me identificava. (Informante 9, citação 10:25). Com algumas especializações, porque eu só ser administrador, mas parei aqui também não é legal, ou tem que ter bastante experiência ou tem que ter um conhecimento, pelo menos de uma Pós. (Informante 5, citação 7:21).
			Curso superior	
			Pós-graduação	
	Aprendizado Informal	Vivência	Cursos de curta duração	
Internacional (Intercâmbio)			Hoje o mercado de trabalho também te forma. (Informante 1, citação 1:34).	
			Profissional	A gente vai evoluindo conforme as situações vão exigindo, até em um dos nossos feedbacks, [...] foi algo que eu avalei e escutei do meu chefe, que eu não sou mais a mesma pessoa que entrou. Então a gente vai evoluindo. (Informante 3, citação 3:81).

		Acadêmica	<p>Experimentar um pouco de tudo que a universidade pode oferecer, vivenciar as experiências como um todo, não só para cumprir o requisito da disciplina (Informante 3, citação 3:53).</p> <p>Os alunos no Brasil, de maneira geral, não usam a universidade que tem disponível. O aluno vai para a aula e depois vai para casa. E tem toda uma universidade, deve ter mil e quinhentos, dois mil professores das outras áreas do conhecimento para conversar, para entender. (Informante 8, citação 11:16).</p>	
		Modelos a serem seguidos	Empresas	<p>Gostei bastante da parte técnica, e realmente acrescentou bastante no meu Know-how, assim, mas era a gestão de pessoas, parte de marketing, parte de prospecção que deixavam muito a desejar. A falta de postura profissional era bem complicada, mas eu abracei aquele projeto. [...] Chegou um momento que eu falei. Eu não vou dar conta de ficar guardando esse tanto de coisa na minha cabeça sabendo que vai dar certo. Eu saí, montei a xxx (Informante 4, citação 4:60).</p>
			Profissionais	<p>Nessa era mais digital, eu fuçava muito o LinkedIn, é muito bom para você ver a pessoa, ver a empresa que ela trabalha, ver a trajetória profissional que ela teve, os cursos que ela tem. Então, assim falando abertamente, eu sempre me baseei muito nisso e ver algumas pessoas em cargos que eu queria chegar e a trajetória que elas fizeram dentro da minha área de engenharia de produção e tudo mais (Informante 6, citação 8:7).</p>

APÊNDICE M – Termo de Validação da Teoria

Primeiramente, eu Camila Magalhães da Cunha, da Universidade Federal da Grande – UFGD, agradeço a você que foi entrevistado para a minha pesquisa sobre o perfil profissional para o agronegócio e convido-lhe novamente a contribuir, de forma voluntária, desta última etapa do trabalho.

Será apresentado um breve relatório de tudo o que encontrei. Solicito, por gentileza, que verifique se este relatório faz sentido e reflete a sua realidade enquanto profissional na área do agronegócio. Analisando este relatório, gostaria que você se manifestasse se deseja complementar algo ou se discorda de alguma informação apresentada. Suas considerações, comentários ou dúvidas podem ser enviadas via WhatsApp **(67) 99977-8371** ou por e-mail: camis.cunha@hotmail.com.

Desde já agradecemos mais uma vez a sua participação e se tiver qualquer dúvida, fico à disposição.

Relatório:

A construção do perfil profissional para atuar no setor do agronegócio envolve a busca constante por aprendizado, tanto formal quanto o informal. O aprendizado formal pode ser obtido por meio de cursos técnicos, graduação, pós-graduação, bem como cursos de curta duração, enquanto o informal é adquirido em contextos diversos, por meio de interações sociais e experiências práticas.

Diversos fatores podem influenciar essa busca por aprendizado, que pode se iniciar com a escolha do curso de formação para a atuação profissional, momento de incertezas para muitos profissionais. Os fatores que podem influenciar essas escolhas são: a familiaridade com área do curso de atuação profissional; familiaridade com as disciplinas que compõe a estrutura curricular desse curso; experiências prévias ainda na infância/juventude; frustração da não aprovação no curso de interesse; falta de recursos financeiros; problemas pessoais que levaram a adiar o início do curso de graduação; e, a indicação de pessoas próximas de seu convívio.

A qualificação é um processo contínuo ao longo da carreira, já que a falta de experiência, desafios pessoais e profissionais e um mercado de trabalho exigente fazem com que os profissionais busquem por um diferencial. Observa-se que todas essas condições levam a busca por aprendizado em diferentes fases da trajetória profissional e envolvem planejamento de carreira, sendo o autoconhecimento

necessário para tomada de decisões que podem auxiliar no caminho a ser seguido profissionalmente.

Nem todos os conhecimentos e habilidades são desenvolvidos no ambiente formal ou serão utilizados na prática, pois parte desses conhecimentos são adquiridos e desenvolvidos no dia a dia do trabalho, nas situações que irão surgir no decorrer dessa trajetória, com as interações com os colegas, por meio de plataformas digitais, vivenciando as atividades extraclasse, observando profissionais e empresas.

Por fim, acredita-se que seja importante reconhecer a necessidade de aprendizado contínuo tanto formal como informal e a busca por novos conhecimentos são atitudes importantes para a formação, desenvolvimento profissional no planejamento da carreira para atuar no setor do agronegócio.

APÊNDICE N – Protocolo da revisão integrativa

Questão de pesquisa: Como o método *Grounded Theory*, áreas temáticas e abordagens, tem sido utilizado nas pesquisas sobre o perfil profissional no agronegócio? O objetivo é verificar a utilização da *Grounded Theory* em estudos sobre o perfil profissional para atuar no agronegócio.

A pesquisa foi realizada nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, consideradas com grau de rigor e relevância. Os critérios de realização das buscas incluíram: somente artigos científicos, em inglês ou espanhol e sem delimitação de período de publicação. As buscas ocorreram em 22 de agosto de 2022. As palavras utilizadas foram: “*Grounded Theory*” and (“*job*” or “*career*” or “*recruitment*” or “*selection*” or “*employment*” or “*human resource*” or “*skills*” or “*competenc**”) and (*agri**), combinadamente.

A busca realizada nas bases de dados resultou em 57 artigos. Destes, 26 foram identificados na *Web of Science* e 31 na *Scopus*. Destes, 20 artigos eram repetidos, resultando em 37 artigos para a análise final. Os dados foram importados em formato BibTex (.bib) para ser executado no bibliometrix com auxílio do software RStudio.