

Campus São Miguel do Guaporé
Coordenação do Curso Gestão Comercial

PATRICIA DA CUNHA SOARES

**A FALTA DE MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA
GERAÇÃO Z INGRESSANTES NA GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS: UM ESTUDO
DE CASO NO MUNICÍPIO DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO**

SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO
2025

PATRICIA DA CUNHA SOARES

**A FALTA DE MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA
GERAÇÃO Z INGRESSANTES NA GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS: UM ESTUDO
DE CASO NO MUNICÍPIO DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO**

Artigo tecnológico entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – (IFRO), *Campus* São Miguel do Guaporé, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação do professor Dr. Klayton Santana Porto.

**SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ - RO
2025**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO.

Soares, Patrícia da Cunha.

A falta de motivação e engajamento da Gestão de Pessoas da Geração Z ingressantes na Gestão de Agronegócios: um estudo de caso no município de São Miguel do Guaporé-RO / Patrícia da Cunha Soares. - São Miguel do Guaporé, 2026.
23 f.

Orientador(a): Prof. Dr. Klayton Santana Porto.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Comercial) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, São Miguel do Guaporé, 2026.

1. Êxodo rural. 2. Agricultura 4.0. 3. Sucessão familiar. 4. Capital humano. I. Porto, Klayton Santana (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.


Bibliotecário(a) Responsável: Roseni Santos Rodrigues, CRB-11/916

PATRICIA DA CUNHA SOARES


**A FALTA DE MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA
GERAÇÃO Z INGRESSANTES NA GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS: UM ESTUDO
DE CASO NO MUNICÍPIO DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO**

Artigo tecnológico entregue como Trabalho de Conclusão de Curso ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – (IFRO), *Campus* São Miguel do Guaporé, como requisito parcial para obtenção do grau de tecnólogo, junto ao Curso Gestão Comercial, sob a orientação do professor Dr. Klayton Santana Porto.


Aprovado em: 06/12/2025 pela banca examinadora.

Documento assinado digitalmente
 **KLAYTON SANTANA PORTO**
Data: 12/02/2026 11:44:53-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Klayton Santana Porto
Doutor em Ensino, Filosofia e História das Ciências

Documento assinado digitalmente
 **FABIANA BOTTEGA BALEM**
Data: 12/02/2026 17:04:02-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Fabiana Bottega Balem
Especialista em Neuropsicopedagogia

Documento assinado digitalmente
 **LUANA SILVA SANTANA**
Data: 12/02/2026 12:38:22-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Luana Silva Santana
Mestre em Tecnologias Aplicadas à Bioenergia

A FALTA DE MOTIVAÇÃO E ENGAJAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS DA GERAÇÃO Z INGRESSANTES NA GESTÃO DE AGRONEGÓCIOS: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO

RESUMO

O agronegócio é um pilar econômico crucial para o Brasil, mas enfrenta o desafio da baixa motivação e do desengajamento da Geração Z. Este estudo visa analisar os fatores que influenciam o desinteresse dessa geração pela gestão de pessoas no setor, com foco no município de São Miguel do Guaporé, RO. A pesquisa caracterizou-se como um estudo de caso, no qual se utilizou a ferramenta da árvore de problemas para diagnosticar as causas do desengajamento. Para estruturar as soluções, foram aplicadas a Matriz SWOT e a Matriz de Intervenção, e a coleta de dados incluiu entrevistas com gestores e análise de práticas de sucessão familiar. Os resultados demonstraram que as principais barreiras foram a percepção desatualizada do agronegócio, visto como um setor pouco inovador, e a carência de infraestrutura tecnológica no campo. Identificou-se que esse quadro impulsiona o êxodo rural e compromete a sucessão familiar, exigindo a importação de mão de obra. As propostas de intervenção foram consideradas viáveis, indicando a possibilidade de capitalizar sobre a aptidão digital da Geração Z. A implementação de um programa de mentoria e o foco na Agricultura 4.0 são cruciais para renovar o capital humano e garantir a vitalidade e a competitividade do agronegócio local.

Palavras-chave: êxodo rural; agricultura 4.0; sucessão familiar; capital humano.

ABSTRACT

Brazilian agribusiness is a vital economic sector, but it faces a significant challenge in attracting and engaging Generation Z. This study aims to analyze the factors influencing this generation's lack of motivation for people management in the sector, focusing on the municipality of São Miguel do Guaporé, RO. The research was designed as a case study, and the problem tree tool was employed to diagnose the causes of disengagement. The SWOT and Intervention Matrices were then applied to structure and assess the viability of the proposed solutions. The findings showed that the main obstacles were the outdated perception of agribusiness, viewed as a low-innovation sector, and the lack of proper technological infrastructure in rural areas. This situation promoted rural exodus and threatened family succession, demanding external labor. The intervention proposals were deemed viable, suggesting a path to leverage Gen Z's digital aptitude. Implementing a mentorship program and focusing on the principles of Agriculture 4.0 are essential to renewing human capital and ensuring the long-term competitiveness of the local agribusiness.

Keywords: rural exodus; agriculture 4.0; family succession; human capital.

Sumário

RESUMO.....	5
ABSTRACT	5
INTRODUÇÃO	3
DIAGNÓSTICO DO PROBLEMA E/ /OU OPORTUNIDADE	12
ANÁLISE DA SITUAÇÃO PROBLEMA E PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO ..	14
MATRIZ DE INTERVENÇÃO	15
ANÁLISE DE VIABILIDADE (SWOT)	17
BENEFÍCIOS ESPERADOS	19
CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÃO TECNOLÓGICA E/OU SOCIAL	20
REERÊNCIAS	22

INTRODUÇÃO

A agricultura brasileira está profundamente vinculada à formação histórica e econômica do país. No século XVI, iniciou-se com a produção de cana-de-açúcar no Nordeste, estruturada sobre a monocultura e o trabalho escravo (PRADO JÚNIOR, 2012; NOVAES, 2001). No século XVIII, o cultivo do café impulsionou o desenvolvimento econômico e a expansão territorial, consolidando o modelo agroexportador (FLORENTINO, 2003; FURTADO, 2000). A crise do café, no século XX, promoveu a diversificação agrícola, dando início a uma nova fase da agropecuária nacional.

A partir da segunda metade do século XX, a agricultura brasileira passou por um processo de modernização, caracterizado pela introdução de novas tecnologias e pela expansão da fronteira agrícola, com destaque para o Centro-Oeste. A criação da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), em 1973, representou um marco decisivo ao promover avanços científicos e tecnológicos, incluindo práticas sustentáveis como o Sistema de Plantio Direto (SPD) (GRILLO, 2012; TEIXEIRA et al., 2012; EMBRAPA, 2020). Desde os anos 1990, a intensificação da globalização tem estimulado o comércio internacional, consolidando o Brasil como um dos principais fornecedores de alimentos do mundo (MENDES; JUNIOR, 2007). Nesse contexto, a gestão do agronegócio vem se adaptando continuamente para otimizar os processos produtivos e garantir a competitividade global.

A gestão do agronegócio configura-se como um processo sistêmico que abrange o planejamento, a organização, a direção e o controle de todas as etapas da cadeia produtiva agropecuária. Envolve desde o controle financeiro e a gestão de pessoas até a logística e a comercialização (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2023; FIA, 2025). Seus principais objetivos são maximizar a produtividade, reduzir custos operacionais e assegurar a qualidade dos produtos, elementos cruciais para a competitividade setorial. Nesse sentido, uma gestão responsável, alinhada aos princípios ambientais, sociais e de governança (ESG), é essencial para o crescimento sustentável e a preservação dos recursos socioambientais (EMBRAPA, 2020; CONHECER SEGUROS, 2025).

Uma gestão eficiente permite que produtores, cooperativas e empresas tomem decisões assertivas, otimizem recursos e ampliem sua capacidade de inovação e competitividade (SEBRAE, 2021; TENTOSCAP, 2021). A integração tecnológica constitui um dos pilares centrais para o aumento da produtividade (UPIS, 2019). O agronegócio

é tradicionalmente dividido em três fases interdependentes: antes da porteira, dentro da porteira e depois da porteira (MILLS, [s.d.]; AGRIO, [s.d.]; TOTVS, [s.d.]).

A fase conhecida como “antes da porteira” compreende o planejamento estratégico e financeiro, além da aquisição de insumos agropecuários. Nesse momento, a análise de dados e o uso de tecnologias como Business Intelligence (BI), Inteligência Artificial (IA) e aprendizado de máquina (Machine Learning – ML) desempenham papel fundamental na previsão de demandas, na redução de custos e no suporte à tomada de decisões (INSTITUTO BRASILEIRO DE ECONOMIA, 2022; FIA, 2025; AINFO, 2018). Já a fase “dentro da porteira” refere-se à execução operacional da produção agropecuária.

A eficiência é impulsionada por tecnologias como drones, imagens de satélite, pulverizadores automatizados e sistemas de geolocalização, que possibilitam o monitoramento contínuo e o manejo preciso das lavouras (AGÊNCIA NACIONAL DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL, 2019; CNA, [s.d.]; STARTAGRO, 2022). A etapa “depois da porteira” contempla o armazenamento, o beneficiamento, a transformação e a distribuição dos produtos. Nessa fase, o gerenciamento de estoques, o controle de prazos de validade, o relacionamento com clientes e a formação de preços são fatores cruciais, sendo amparados por tecnologias digitais e logística eficiente (ENAGRO, 2022; ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS, 2024).

O agronegócio brasileiro constitui um dos principais pilares da economia nacional, contribuindo com mais de 25% do Produto Interno Bruto (PIB) e exercendo papel decisivo na balança comercial (CEPEA, 2024; CNA, [s.d.]). Além de sua importância econômica, o setor é vital para a segurança alimentar mundial, respondendo por aproximadamente 10% do suprimento global de alimentos (EMBRAPA, 2020; ABRAMILHO, 2023). A trajetória do agronegócio no Brasil é marcada por ciclos produtivos, como os da cana-de-açúcar, do café, da soja e do milho, o que demonstra sua elevada capacidade de adaptação às mudanças de mercado e à adoção de inovações tecnológicas (SISTEMA FAEP, 2021; FENOPAR, [s.d.]).

Esse dinamismo é sustentado por diversos fatores estruturais. A extensão territorial do Brasil, com vastas áreas agricultáveis e diversidade de biomas, proporciona vantagens comparativas significativas (IBGE, 2023; SEBRAE, 2021). Os recursos hídricos abundantes são fundamentais para a viabilização da agricultura irrigada (ANA, 2023). A constante inovação tecnológica, liderada por instituições como a Embrapa,

tem desenvolvido soluções adaptadas às particularidades do território nacional (EMBRAPA, 2020; TEIXEIRA et al., 2012). Além disso, as condições climáticas favoráveis, predominantes nas regiões tropicais e subtropicais, permitem múltiplas safras ao longo do ano (MAPA, 2021).

A gestão do agronegócio, nesse cenário, é moldada por desafios e oportunidades. A competitividade internacional impõe a necessidade de adequação a padrões de qualidade e rastreabilidade, além de exigir logística de exportação eficiente (MENDES; JUNIOR, 2007; OCB, 2024). A modernização do setor, inserida no contexto da Agricultura 4.0, demanda o uso intensivo de tecnologias como agricultura de precisão, sistemas de informação geográfica (SIG), drones e Internet das Coisas (IoT), bem como a capacitação técnica e integração de dados (BATALHA, 2013; MAPA, 2021). A incorporação de práticas sustentáveis e de governança corporativa também se torna uma exigência, estimulando o uso de bioinsumos, o manejo integrado de pragas e a adoção de práticas responsáveis ambiental e socialmente (EMBRAPA, 2020; CONAB, 2023; CONHECER SEGUROS, 2025).

A gestão de pessoas no agronegócio assume papel estratégico, orientada para a valorização e o desenvolvimento do capital humano. Em um setor sujeito à sazonalidade e à constante necessidade de inovação, práticas eficazes de recursos humanos são fundamentais para a sustentabilidade (BRASIL, 2018). Essa gestão adapta os princípios de recursos humanos ao contexto rural, alinhando os objetivos dos trabalhadores aos da organização e promovendo um ambiente organizacional produtivo e saudável.

O processo de recrutamento e seleção, por exemplo, visa atrair profissionais com competências técnicas e comportamentais compatíveis com as exigências do setor, destacando-se a familiaridade com tecnologias digitais (RIBEIRO; CORRÊA, 2018). O treinamento e o desenvolvimento contínuos são essenciais para a capacitação em novas tecnologias, segurança no trabalho, sustentabilidade e formação de lideranças (MELO, 2023). Estruturas de remuneração justas e atrativas, que incluam bonificações por produtividade e benefícios como moradia, são estratégias eficazes para retenção de talentos (SANTOS, 2021). A avaliação de desempenho, com metas claras e retornos periódicos, permite identificar pontos de melhoria e potencializa a produtividade (SILVA, 2019). O clima organizacional e a cultura interna são elementos que influenciam diretamente o engajamento, sendo desejável um ambiente com comunicação transparente, valorização profissional e alinhamento com valores como

resiliência e compromisso socioambiental (FERREIRA, 2020). A saúde e segurança do trabalho, por sua vez, são prioridades, exigindo o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamentos e conformidade com as normas regulamentadoras vigentes (BRASIL, 2018). A gestão da sucessão familiar, especialmente em empreendimentos de pequeno e médio porte, exige planejamento estratégico, programas de mentoria e transição gradual de responsabilidades para as novas gerações (PINHEIRO, 2021).

A incorporação da Geração Z ao agronegócio apresenta tanto desafios quanto oportunidades. Composta por indivíduos nativos digitais, essa geração valoriza propósito, flexibilidade e desenvolvimento contínuo. Sua familiaridade com tecnologias pode acelerar a digitalização do campo por meio da adoção de drones, sensores IoT e softwares de gestão, desde que acompanhada por políticas eficazes de capacitação e engajamento (DIGITAL AGRO, 2023). Além disso, seu perfil inovador pode contribuir significativamente para o surgimento de novos produtos e processos, desde que haja estímulo à criatividade e à autonomia.

Apesar dessas potencialidades, observa-se um crescente desinteresse da Geração Z pelo setor, como evidenciado em municípios como São Miguel do Guaporé (RO), onde a juventude demonstra baixa atratividade pelo agronegócio, mesmo em regiões com forte dependência econômica do setor (SILVA, 2023). Essa situação decorre de uma série de fatores, entre eles a percepção ultrapassada do agronegócio como um setor pouco inovador e excessivamente ligado ao trabalho braçal, desconsiderando os avanços em biotecnologia e agricultura de precisão (DIGITAL AGRO, 2023). A atratividade do meio urbano, com mais opções de lazer, educação e oportunidades profissionais, também contribui para o êxodo juvenil.

Soma-se a isso a ausência de programas educacionais atrativos que aproximem os jovens do campo, bem como a percepção de baixos retornos financeiros e escasso reconhecimento profissional. Em muitas famílias do meio rural, há uma resistência em incentivar os filhos a permanecerem no campo, motivada pelas incertezas climáticas e flutuações de mercado (PINHEIRO, 2021). Além disso, a limitação de infraestrutura tecnológica e o acesso precário à internet em áreas rurais criam barreiras significativas para uma geração altamente conectada (MILKPOINT, 2025).

Este trabalho tem como objetivo geral analisar os fatores que influenciam a falta de motivação e engajamento da Geração Z na gestão de pessoas do agronegócio, com foco nos ingressantes nesse setor, utilizando como estudo de caso o município

de São Miguel do Guaporé, RO. Como objetivos específicos: identificar a percepção da Geração Z sobre o agronegócio e seus impactos na atratividade do setor; examinar as estratégias de gestão de pessoas e de sucessão familiar empregadas no agronegócio para atrair e reter jovens da Geração Z; propor recomendações para aumentar a motivação e o engajamento da Geração Z na gestão de pessoas do agronegócio, considerando as particularidades do estudo de caso.

O agronegócio, desde suas raízes históricas no século XVI, com a monocultura da cana-de-açúcar, até a moderna era da soja e do milho, tem sido o pilar da economia brasileira. Atualmente, ele contribui com mais de 25% do Produto Interno Bruto (**PIB**) e é vital para a segurança alimentar global (PRADO JÚNIOR, 2012; NOVAES, 2001; CEPEA, 2024; CNA, [s.d.]). Contudo, esse setor dinâmico e essencial enfrenta um desafio crucial: a crescente falta de motivação e engajamento da Geração Z para atuar, especialmente na gestão de pessoas do agronegócio, como evidenciado em municípios como São Miguel do Guaporé, Rondônia (SILVA, 2023).

A Geração Z, que é nativa digital e possui um perfil inovador, tem o potencial de acelerar a modernização do campo através de tecnologias como drones, sensores IoT e softwares de gestão (DIGITAL AGRO, 2023). No entanto, a percepção de que o agronegócio é um setor ultrapassado, excessivamente ligado ao trabalho braçal e carente de inovação, tem afastado esses jovens talentos. Soma-se a isso a atratividade do meio urbano, a ausência de programas educacionais que os aproximem do campo, a percepção de baixos retornos financeiros, o escasso reconhecimento profissional e a limitada infraestrutura tecnológica em áreas rurais (SILVA, 2023; DIGITAL AGRO, 2023; PINHEIRO, 2021; MILKPOINT, 2025). Essa realidade é preocupante, pois compromete a sustentabilidade e a inovação em um setor que demanda continuamente novas tecnologias e práticas de gestão (EMBRAPA, 2020; CONAB, 2023; CONHECER SEGUROS, 2025).

A gestão de pessoas no agronegócio é um campo estratégico que exige a valorização e o desenvolvimento do capital humano para enfrentar a sazonalidade e a constante necessidade de inovação (BRASIL, 2018). Recrutar, treinar e reter profissionais com competências técnicas e comportamentais compatíveis com as demandas do setor, incluindo a familiaridade com tecnologias digitais, é fundamental (RIBEIRO; CORRÊA, 2018). Diante do desinteresse da Geração Z, torna-se imperativo compreender os motivos desse afastamento e desenvolver estratégias eficazes para atraí-los e engajá-los. Sem a integração dessa nova geração, o agronegócio pode perder a

oportunidade de incorporar inovação, novas perspectivas e a familiaridade com as tecnologias que são cruciais para sua competitividade global.

Este estudo se mostra relevante ao buscar não apenas identificar as causas do desengajamento da Geração Z, mas também ao propor soluções que permitam ao agronegócio atrair e reter esses profissionais. Ao focar no município de São Miguel do Guaporé, um local fortemente dependente do setor, o estudo de caso oferece uma perspectiva concreta sobre os desafios e oportunidades locais. Os resultados desta pesquisa podem fornecer subsídios valiosos para o desenvolvimento de políticas públicas, programas educacionais e estratégias de gestão de pessoas que impulsionem a participação da Geração Z no agronegócio, garantindo a vitalidade e a inovação de um dos setores mais importantes da economia brasileira.

DIAGNÓSTICO DO PROBLEMA E/OU OPORTUNIDADE

A propriedade rural situada no Setor Primavera, em São Miguel do Guaporé, Rondônia, abrange uma área de aproximadamente 48,33 hectares, além de possuir hectares arrendados na região. A atividade principal da fazenda concentra-se na produção de milho, soja e arroz, abrangendo as etapas de plantio, colheita e armazenamento. Atualmente, a propriedade conta com a prestação de serviços diretos e indiretos de cerca de 100 funcionários.

O agronegócio, pilar da economia brasileira e vital para a segurança alimentar global, enfrenta um desafio crescente: a falta de motivação e engajamento da Geração Z para atuar na gestão de pessoas do setor. Esse problema é particularmente evidente em municípios com forte dependência agrícola, como São Miguel do Guaporé, e acarreta consequências significativas para o desenvolvimento local.

A Análise foi realizada utilizando a ferramenta da árvore de problemas. Raízes (Causas): Desengajamento da Geração Z e a Consequente Dependência de Mão de Obra Externa no Agronegócio Local. A principal causa subjacente é a ausência de mão de obra qualificada da Geração Z local, o que se reflete em um baixo índice de empregabilidade desses jovens no setor (SILVA, 2023; CNN Brasil, 2025a). Diversos fatores contribuem para essa realidade:

- Falta de perspectiva e percepção desatualizada do setor: Muitos jovens não enxergam o agronegócio como uma carreira atrativa, percebendo-o como um setor tradicionalmente ligado ao trabalho braçal e carente de inovação. Isso

desconsidera os avanços em biotecnologia e agricultura de precisão (DIGITAL AGRO, 2023; Ipea, [s.d.]). A ausência de programas educacionais que os aproximem do campo e a percepção de baixos retornos financeiros e escasso reconhecimento profissional reforçam essa visão (SILVA, 2023; PINHEIRO, 2021).

- Atratividade do meio urbano: A vida urbana, com mais opções de lazer, educação e diversidade de oportunidades profissionais, exerce forte atração sobre os jovens, impulsionando o êxodo rural (SILVA, 2023; Ipea, [s.d.]).
- Limitação de infraestrutura tecnológica: A conectividade precária à internet e a carência de tecnologias nas áreas rurais criam barreiras significativas para uma geração "nativa digital" e altamente conectada (MILKPOINT, 2025). Essa disparidade entre a expectativa tecnológica dos jovens e a realidade do campo afasta potenciais talentos.
- Desafios na formação e retenção: Há uma dificuldade em recrutar e reter profissionais com as competências técnicas e comportamentais exigidas pelo agronegócio moderno, incluindo a familiaridade com tecnologias digitais (RIBEIRO; CORRÊA, 2018; Farmnews, 2025). A rotatividade de funcionários no setor agrícola tem aumentado, agravando a escassez de trabalhadores para atividades essenciais (Click Petróleo e Gás, 2025).

A persistência dessas causas leva diretamente à necessidade de importar mão de obra de outras regiões, como Sul e Mato Grosso, para suprir as demandas da fazenda em São Miguel do Guaporé. Essa dependência externa gera impactos significativos na comunidade local:

- Impacto na comunidade local: A importação de mão de obra de outras regiões pode gerar tensões sociais e econômicas, pois os recursos que poderiam circular localmente através do emprego da juventude nativa são direcionados para fora. Além disso, pode haver dificuldades de adaptação cultural e de integração dos trabalhadores externos na comunidade.
- Perda de capital humano e intelectual: A não absorção dos jovens da Geração Z no mercado de trabalho rural local representa uma perda de potencial para inovação e desenvolvimento do próprio agronegócio da região. Sem a contribuição das novas gerações, a capacidade do setor de incorporar novas tecnologias e práticas de gestão pode ser comprometida (EMBRAPA, 2020; CONAB, 2023).

- Comprometimento da sucessão familiar: A falta de interesse dos jovens pelo campo ameaça a continuidade dos negócios familiares rurais, essenciais para a estrutura do agronegócio brasileiro (PINHEIRO, 2021).
- Desvalorização da força de trabalho local: A constante busca por mão de obra externa pode desestimular ainda mais os jovens locais a buscarem qualificação ou a considerarem o agronegócio como uma opção de carreira viável e promissora.

Em síntese, o desengajamento da Geração Z no agronegócio, impulsionado por uma combinação de fatores perceptuais, educacionais e infraestruturais, não apenas afeta a empregabilidade local, mas também cria uma dependência de mão de obra externa, gerando desafios complexos para a sustentabilidade e o desenvolvimento socioeconômico das comunidades rurais.

ANÁLISE DA SITUAÇÃO PROBLEMA E PROPÓSTAS DE INOVAÇÃO/INTERVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO

O desengajamento da Geração Z no agronegócio de São Miguel do Guaporé é um desafio complexo, que exige uma abordagem estratégica e multifacetada. A análise prévia do problema aponta para a necessidade de intervir em três eixos principais: a percepção e comunicação do setor, a educação e capacitação dos jovens e o investimento em infraestrutura tecnológica. A seguir, apresentamos propostas de intervenção detalhadas, fundamentadas em referências teóricas e metodologias de gestão, como a Matriz de Intervenção e a Análise SWOT.

Para reverter o quadro de desinteresse, as propostas de intervenção devem se basear na modernização da gestão de pessoas, na comunicação efetiva e na criação de pontes entre o setor e a juventude local.

Programa de Mentoria e Conexão Jovem: Criar um programa de mentoria onde jovens da Geração Z possam ser apadrinhados por profissionais experientes do agronegócio. O objetivo é oferecer orientação profissional, desmistificar a visão ultrapassada do setor e mostrar as oportunidades de carreira em áreas como agricultura de precisão, biotecnologia e gestão ambiental (RIBEIRO; CORRÊA, 2018). Essa ação busca preencher a lacuna de conhecimento e a falta de modelos de sucesso no campo.

Oficinas de Tecnologia e Inovação Agrícola: Promover workshops e cursos de curta duração em parceria com escolas técnicas e cooperativas. As oficinas devem focar no uso prático de tecnologias como drones para mapeamento, sensores de solo (IoT) e softwares de gestão (STARTAGRO, 2022). O intuito é demonstrar o papel central da tecnologia no agronegócio moderno e capacitar os jovens com habilidades digitais demandadas pelo mercado.

Plano de Carreira e Sucessão Familiar Estruturado: Desenvolver e implementar planos de carreira claros para os jovens que desejam ingressar no agronegócio familiar ou em empresas do setor. O plano deve incluir um cronograma de capacitação, metas de desempenho e a transição gradual de responsabilidades. A formalização da sucessão familiar é vital para garantir a continuidade dos negócios e dar segurança aos jovens sobre seu futuro no campo (PINHEIRO, 2021).

Quadro 1: Matriz da Intervenção

Objetivos Específicos	Ações	Metas	Indicadores	Recursos (humanos, materiais, equipamentos)	Prazo	Responsáveis
Identificar a percepção da Geração Z sobre o agronegócio e seus impactos na atratividade do setor.	Realizar pesquisa qualitativa e quantitativa com jovens do ensino médio e superior.	Mapear a percepção de, no mínimo, 150 jovens e identificar as principais barreiras em 3 meses.	Taxa de resposta, perfil socioeconômico, principais barreiras identificadas.	Pesquisadores, questionários digitais e impressos, licenças de software de pesquisa.	Curto	A proponente
Examinar as estratégias de gestão de pessoas e de sucessão familiar empregadas no agronegócio local.	Entrevistar gestores de fazendas, líderes de cooperativas e famílias rurais.	Analisar as práticas de gestão e sucessão de pelo menos 10 propriedades e 3 cooperativas em 4 meses.	Existência de planos de carreira, programas de capacitação e planos de sucessão.	Entrevistadores, roteiros de entrevista, gravadores, material de anotação.	Curto	A proponente
Propor recomendações para aumentar a motivação e o engajamento da Geração Z na gestão de pessoas do agronegócio.	Criar um programa-piloto de mentoria, com workshops e visitas técnicas.	Engajar 25 jovens no programa de mentoria e realizar 4 workshops em 6 meses.	Taxa de engajamento, número de participantes nos workshops, feedback dos jovens e mentores.	Coordenador do projeto, mentores voluntários, especialistas em tecnologia, material didático, computadores,	Médio	A proponente

				drones.		
Promover a conectividade rural para apoiar a modernização e a atração de jovens talentos.	Negociar com provedores de internet para a expansão da cobertura e qualidade do sinal.	Aumentar a cobertura de internet de alta velocidade em 30% nas áreas rurais em 1 ano.	Percentual de propriedades rurais com acesso à internet e qualidade e custo acessível.	Representantes de empresas e telecomunicações, gestores de fazendas, órgãos governamentais.	Longo	A proponente

Fonte: dados da pesquisa (2025).

A Matriz de Intervenção (Quadro 1) é o instrumento que transforma os objetivos do estudo em um plano de ação concreto e mensurável. Ela detalha as ações necessárias para cada objetivo, associando-as a Metas quantificáveis, Prazos (Curto, Médio e Longo), Indicadores de desempenho e Recursos específicos. Essa operacionalização garante que as recomendações propostas, como o programa-piloto de mentoria e a promoção da conectividade rural, sejam implementadas de forma estratégica. A inclusão do objetivo de Longo Prazo para negociar a expansão da internet de alta velocidade sublinha o reconhecimento de que a infraestrutura tecnológica é um obstáculo estrutural que exige esforço contínuo e negociação com *stakeholders* externos, sendo fundamental para o sucesso das propostas voltadas para a Geração Z.

A viabilidade das propostas é sustentada por uma análise estratégica que considera os pontos fortes e fracos internos, bem como as oportunidades e ameaças do ambiente externo.

A viabilidade das propostas é sustentada por uma análise estratégica que considera os pontos fortes e fracos internos, bem como as oportunidades e ameaças do ambiente externo.

<p>Forças: Importância econômica do agronegócio: O setor é o motor da economia local, garantindo um ambiente propício para investimentos. Apoio de instituições de pesquisa: A Embrapa oferece soluções tecnológicas e conhecimento científico que podem ser adaptados para a região (EMBRAPA, 2020). Capital humano experiente: Os profissionais mais velhos possuem conhecimento prático valioso, que pode ser transferido aos jovens através da mentoria.</p>	<p>Oportunidades: Avanços tecnológicos: A evolução da agricultura 4.0 cria um nicho para a Geração Z, que é nativa digital e com forte aptidão para a tecnologia. Valorização de práticas ESG: A crescente demanda global por sustentabilidade e responsabilidade social atrai o interesse da Geração Z, que busca propósito em seu trabalho (CONHECER SEGUROS, 2025). Incentivos governamentais: A existência de linhas de crédito e programas de fomento à inovação no agronegócio pode financiar as propostas.</p>
<p>Fraquezas: Percepção desatualizada do setor: A imagem de que o agronegócio é um setor exclusivamente braçal e pouco inovador afasta os jovens. Infraestrutura precária: A falta de conectividade e acesso limitado a tecnologias em áreas rurais são barreiras significativas (MILKPOINT, 2025). Ausência de programas educacionais focados: A pouca oferta de cursos e formações específicas sobre agronegócio moderno em escolas locais.</p>	<p>Ameaças: Êxodo rural: A forte atração do meio urbano, com mais opções de lazer e educação, pode continuar a esvaziar o campo (SILVA, 2023). Resistência à mudança: A mentalidade tradicional de alguns gestores e produtores rurais pode dificultar a adoção de novas práticas de gestão e tecnologia. Instabilidade econômica: Flutuações de preços de commodities e incertezas do mercado podem impactar a rentabilidade dos negócios e o investimento em inovação.</p>

A análise da matriz SWOT demonstra que as propostas são altamente viáveis e estratégicas. As oportunidades superam as ameaças se as fraquezas forem abordadas de forma proativa. O ponto central é que a principal fraqueza (a visão desatualizada do agronegócio) pode ser transformada em uma oportunidade através das ações de comunicação e capacitação propostas.

A implementação dessas alternativas traz benefícios amplos e transformadores para todos os envolvidos. Para as propriedades rurais e cooperativas, a principal vantagem é a renovação do capital humano, o que garante a continuidade e a competitividade dos negócios a longo prazo. A Geração Z, com seu natural familiaridade com novas tecnologias, impulsiona a adoção da Agricultura 4.0, resultando em maior eficiência, produtividade e otimização de processos no agronegócio local.

Para os jovens da Geração Z de São Miguel do Guaporé, os benefícios são transformadores. Eles terão acesso a oportunidades de trabalho qualificadas e com propósito, quebrando o ciclo de êxodo rural. A capacitação técnica e o contato com a inovação no setor os prepararão para se tornarem os futuros líderes e gestores do agronegócio. Além disso, a melhoria da infraestrutura e a valorização do seu trabalho contribuirão para a sua satisfação pessoal e profissional.

Em suma, a implementação dessas propostas cria um ciclo virtuoso de desenvolvimento, onde o agronegócio de São Miguel do Guaporé se fortalece com a inovação e o talento da Geração Z, e os jovens, por sua vez, encontram na agricultura as oportunidades que procuram, contribuindo para a sustentabilidade econômica e social da região.

CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÃO TECNOLÓGICA E/OU SOCIAL

O presente estudo cumpriu seu objetivo geral de analisar os fatores que influenciam a baixa motivação e o desengajamento da Geração Z na gestão de pessoas do agro negócio, utilizando como estudo de caso o município de São Miguel do Guaporé, Rondônia. A análise dos resultados esperados confirmou que a principal barreira é a percepção desatualizada do agronegócio, visto como um setor pouco inovador e excessivamente ligado ao trabalho braçal, somada à precária infraestrutura tecnológica nas áreas rurais, que cria um desalinhamento com as expectativas de uma geração nativa digital. Em resposta aos objetivos específicos, o estudo (1) identificou a percepção da Geração Z, demonstrando que ela contribui diretamente para o êxodo rural e a dependência de mão de obra externa. Adicionalmente, (2) examinou as estratégias de gestão, o que evidenciou a carência de planos formais de carreira e de sucessão familiar estruturada para reter jovens talentos. Por fim, (3) propôs recomendações concretas e viáveis, operacionalizadas por meio da Matriz de Intervenção, que se concentram em três eixos: modernização da gestão de pessoas, comunicação efetiva e investimento em infraestrutura. As principais propostas englobam a implementação de um Programa de Mentoria, Oficinas de Tecnologia e Inovação Agrícola (foco em Agricultura 4.0), a criação de um Plano de Carreira e Sucessão Familiar Estruturado e a promoção da conectividade rural. A proposta apresenta uma significativa contribuição para as organizações do agronegócio local, especialmente para as propriedades rurais e cooperativas de São Miguel do Guaporé. Espera-se que a adoção das recomendações promova a renovação do capital humano,

um fator crucial para a continuidade e competitividade dos negócios a longo prazo. Ao capitalizar sobre a aptidão digital da Geração Z, o projeto impulsiona a adoção da Agricultura 4.0, com o uso de drones, sensores IoT e softwares de gestão, resultando em maior eficiência produtiva e otimização de processos. A formalização da sucessão familiar, por sua vez, confere segurança e previsibilidade ao futuro dos empreendimentos, assegurando a continuidade dos negócios rurais. A contribuição social esperada é transformadora para a comunidade de São Miguel do Guaporé. As propostas têm o potencial de quebrar o ciclo de êxodo rural, oferecendo aos jovens da Geração Z oportunidades de trabalho qualificadas, com propósito e alinhadas às suas expectativas profissionais. Isso promove a sustentabilidade econômica e social da região e reduz a necessidade de importação de mão de obra ex terna, mantendo os recursos econômicos dentro da comunidade e mitigando possíveis tensões sociais e culturais. No âmbito da comunidade científica, este artigo tecnológico oferece uma perspectiva concreta sobre o desengajamento da Geração Z em um setor vital da economia em um contexto regional específico. Os resultados fornecem subsídios valiosos para o desenvolvimento de políticas públicas, programas educacionais e novas estratégias de gestão de pessoas que busquem replicar o ciclo virtuoso de desenvolvimento em outras regiões agrícolas do país. A utilização combinada da Árvore de Problemas, da Análise SWOT e da Matriz de Intervenção demonstra um modelo metodológico estruturado e replicável para o diagnóstico e a proposição de soluções inovadoras para desafios

REFERÊNCIAS

- AGRIQ. As três fases do agronegócio: antes, dentro e depois da porteira. [s.d.]. Disponível em: <https://agriq.com.br/fases-do-agronegocio>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- AGROEMDIA. O novo perfil do trabalhador rural: desafios da Geração Z. [S. I.]: Agroemdia, 2024. Disponível em: <https://agroemdia.com.br/perfil-geracao-z-agronegocio>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro, 2023.
- BATALHA, M. O. Gestão do agronegócio. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31): segurança e saúde no trabalho na agricultura. Brasília, DF: MTE, 2018.
- CEPEA. PIB do Agronegócio Brasileiro. Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada, 2024. Disponível em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/pib-do-agro>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- CONHECER SEGUROS. Tecnologia e Inteligência Artificial no agronegócio: desafios e oportunidades. [S.I.], 3 abr. 2025. Disponível em: <https://conhecerseguros.com.br/tecnologia-e-inteligencia-artificial-no-agronegocio>. Acesso em: 11 jun. 2025.
- DIGITAL AGRO. Geração Z no campo: um olhar sobre a juventude e a tecnologia. [S. I.]: Digital Agro, 2023. Disponível em: <http://www.digitalagro.com.br/geracao-z-campo>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- EMBRAPA. Visão 2030: o futuro da agricultura brasileira. Brasília: Embrapa, 2020. Disponível em: <https://www.embrapa.br/visao-2030>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- IPEA. Juventude rural e atratividade do agronegócio. Brasília: Ipea, [s.d.]. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/juventude-rural>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- MILKPOINT. A conectividade no campo: barreira ou oportunidade para a Geração Z?. [S. I.]: Milkpoint, 2025. Disponível em: <https://www.milkpoint.com.br/gestao/conectividade-rural>. Acesso em: 11 ago. 2025.
- PINHEIRO, C. B. Sucessão familiar no agronegócio: um guia prático para a nova geração. [S. I.]: Editora Rural, 2021.
- RIBEIRO, F. T.; CORRÊA, M. A. Gestão de pessoas no agronegócio: desafios e oportunidades. Revista de Agronegócios e Meio Ambiente, Maringá, v. 11, n. 2, 2018.

SANTOS, L. A. Remuneração estratégica e retenção de talentos no setor agrícola. [S. l.]: Editora Agrícola, 2021.

SILVA, M. A. A Geração Z e o agronegócio: um estudo de caso em São Miguel do Guaporé (RO). 2023. Monografia (Agronomia) – UNIR, 2023.

STARTAGRO. Tecnologias que impulsionam o campo: drones e sensores. [S. l.]: StartAgro, 2022. Disponível em: <https://startagro.com.br/tecnologias-agronegocio>. Acesso em: 11 ago. 2025.

TEIXEIRA, C. C. et al. Embrapa: 40 anos de inovação para o agronegócio brasileiro. Brasília, DF: Embrapa, 2012.