

Economia e administração rural

Perfil profissional no agronegócio: competências e qualificações para um mercado em transformação

Professional profile in agribusiness: competencies and qualifications for a transforming market

Erlaine Binotto^I, Camila Magalhães da Cunha^{II}, Rodrigo Garófalo Garcia^I
Fernanda Evilin de Jesus Fortunato Lima^{III}, Thais Cremon^I

^I Universidade Federal da Grande Dourados^{ROR}, Dourados, MS, Brasil

^{II} Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul^{ROR}, Dourados, MS, Brasil

^{III} Universidade Federal do Mato Grosso do Sul^{ROR}, Campo Grande, MS, Brasil

RESUMO

O agronegócio enfrenta transformações profundas, como a crescente digitalização das operações e a migração de jovens para áreas urbanas, que ampliam a lacuna entre as exigências tecnológicas do mercado e a qualificação da mão de obra disponível. Essas transformações foram a motivação deste estudo, que teve como objetivo demonstrar como ocorre o processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio. Para tanto, adotou-se a Grounded Theory de Strauss e Corbin (2008). A análise seguiu etapas de codificação aberta, axial e seletiva, até alcançar a saturação teórica. Emergiram cinco categorias centrais: fatores externos, fatores motivacionais, desafios, planejamento de carreira e aprendizado contínuo. Os achados indicam que, além de conhecimentos técnicos, as relações sociais e a experiência prática são determinantes para o desenvolvimento profissional. Esse esquema teórico fornece subsídios para que instituições acadêmicas e profissionais do setor alinhem a formação às demandas reais do mercado.

Palavras-chave: Aprendizado; Experiência; Habilidade; Rede de contatos

ABSTRACT

The agribusiness has undergone profound transformations, such as the increasing digitalization of operations and the migration of young people to urban areas, which highlight a gap between the technological demands of the market and the qualifications of the available workforce. These market transformations motivated this study, whose objective was to demonstrate how the process of building

a professional profile for working in agribusiness occurs. To this end, Strauss and Corbin's (2008) Grounded Theory was adopted. The analysis followed the stages of open, axial, and selective coding until theoretical saturation was reached. Five core categories emerged: external factors, motivational factors, challenges, career planning, and continuous learning. The findings indicate that, in addition to technical knowledge, social relationships and practical experience are decisive for professional development. This theoretical framework provides insights for academic institutions and industry professionals to align professional training with the actual demands of the market.

Keywords: Experience; Learning; Networking; Skills

1 INTRODUÇÃO

A digitalização está cada vez mais presente no agronegócio, demandando profissionais com novas habilidades e com altos níveis de qualificação para gerir os negócios no setor (Rinaldi, 2007; Rinaldi *et al.*, 2008; Assunção; Goulart, 2016; Kroupová *et al.*, 2025). A adoção bem-sucedida de tecnologias digitais e de agricultura de precisão está fortemente associada à formação educacional, letramento técnico e disposição para inovação dos profissionais (Kroupová *et al.*, 2025). Nesse mesmo contexto há o envelhecimento da população rural, bem como a migração contínua das pessoas das áreas rurais para as áreas urbanas, gerando escassez de mão de obra (Pivoto *et al.*, 2018). Há diminuição no emprego agrícola tanto no Brasil como no mundo, possivelmente devido aos fatores que envolvem novas habilidades e competências (Balsadi; Grossi, 2016; Tian *et al.*, 2020; World Bank, 2022). Na contratação de novos profissionais, os atributos pessoais continuam sendo mais valorizados do que os atributos técnicos. As características mais citadas incluem proatividade, disponibilidade, facilidade de relacionamento e comunicação, além de disciplina, comprometimento e dedicação (Garcia *et al.*, 2021). Essas habilidades podem ser adquiridas por meio de experiências profissionais e educação (Cavicchi; Vagnoni, 2018).

A lacuna entre as exigências tecnológicas do agronegócio e a qualificação da mão de obra representa um obstáculo significativo para a adoção de inovações no setor (Pivoto *et al.*, 2018; Trivelli *et al.*, 2019; Feyisa, 2020; Gao *et al.*, 2020; Kendall *et al.*, 2022). A falta de conhecimento adequado pode impedir que os profissionais aproveitem os benefícios dessas inovações, tornando essencial a formação de trabalhadores mais qualificados e flexíveis para assumir novas funções no setor (Balsadi; Grossi, 2016; Tian

et al., 2020; Li; Xu, 2024). Além das competências técnicas avançadas, os empregadores têm valorizado características como liderança, honestidade, confiabilidade (Smalley *et al.*, 2016) e a capacidade de resolver problemas complexos (Balsadi; Grossi, 2016). Cresce a necessidade do agronegócio aperfeiçoar suas estratégias voltadas à captação de talentos com competências digitais, fortalecer os programas de capacitação voltados à qualificação de profissionais atuantes na transformação digital da indústria de manufatura e, ainda, impulsionar a formação de equipes técnicas altamente qualificadas, com perfil inovador e multifuncional (Xue *et al.*, 2024).

No contexto da transição entre a formação acadêmica e o mercado de trabalho, os graduados enfrentam desafios para converter o conhecimento teórico em prática profissional. Esse processo exige o desenvolvimento de habilidades como aprendizado contínuo, autogerenciamento e adaptação às demandas do ambiente organizacional (Farias, 2016). Em um mundo competitivo, a disposição para aprender é um fator determinante para o sucesso profissional (Soffner, 2014; Farias, 2016).

Compreender como ocorre a construção do perfil profissional para atuar no agronegócio é relevante tanto para o mercado de trabalho quanto para a pesquisa acadêmica. Esse entendimento possibilita a identificação das condições e estratégias utilizadas na construção desse perfil, compreendido como o conjunto desses elementos que envolvem a atuação desses profissionais no mercado de trabalho. Desta forma, a pergunta de pesquisa é: 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.

O objetivo é demonstrar como ocorre o processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio, a partir da articulação entre as expectativas do mercado de trabalho, as percepções dos profissionais atuantes no setor e a formação acadêmica oferecida pelas instituições de ensino. Adota-se a Grounded Theory como abordagem metodológica, explorando de forma indutiva os fatores que influenciam esse processo.

A pesquisa parte do entendimento de que o perfil profissional não é construído apenas a partir das exigências das empresas contratantes, mas também das experiências e estratégias de carreira adotadas pelos próprios profissionais, assim como das diretrizes curriculares das instituições formadoras, o que faz dos coordenadores de curso atores fundamentais na formulação dos programas que moldam a qualificação dos egressos. Assim, foram considerados três grupos de informantes: profissionais do agronegócio, recrutadores de recursos humanos e coordenadores de cursos de graduação vinculados ao setor. Os achados deste estudo poderão contribuir para a formação de uma mão de obra mais qualificada, para o planejamento de carreira dos futuros profissionais e para o aprimoramento dos currículos acadêmicos, visando à redução das lacunas entre a formação oferecida e as demandas reais do mercado do agronegócio.

2 METODOLOGIA

O método utilizado foi a *Grounded Theory* (GT), abordagem Straussiana, apresenta procedimentos, técnicas e uma formatação estruturada para o desenvolvimento do esquema teórico de Strauss e Corbin (2008) e permite utilizar diversas fontes de dados para a construção da teoria, ou seja, um esquema teórico e triangulação dos dados é importante para aprimorar a qualidade do esquema teórico. Para os autores, a teoria é um conjunto de categorias bem desenvolvidas, inter-relacionadas de forma sistemática por meio de declarações de relação, formando uma estrutura teórica para explicar fenômenos sociais. Foi utilizada a comparação entre os dados e o esquema teórico construído é contínuo e a coleta de dados evolui com o avanço das análises. Esta pesquisa adotou oito etapas: 1) Área de investigação: construção do perfil profissional para atuar no agronegócio; 2) Questão de pesquisa: “como ocorre o processo de construção de um perfil profissional para atuar no agronegócio?”; 3) Dados e instrumento de coleta: os dados foram compostos por dados primários, através de entrevistas, e dados secundários com análise das vagas do LinkedIn. Três roteiros de entrevista semiestruturada foram desenvolvidos contendo entre 17 e 23 perguntas, para os três diferentes grupos de profissionais, elaboradas a

partir da literatura. Foi realizado o pré-teste dos roteiros e após feita as adequações foi utilizado como um guia para a condução das entrevistas. Antes das entrevistas, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), destacando o objetivo da pesquisa, assegurado aos respondentes o anonimato, solicitando a autorização para gravação, sendo informado que seriam arquivadas com acesso restrito e sem identificação dos informantes (Brasil, 2018). As informações secundárias foram as vagas de emprego para o setor do agronegócio coletadas no LinkedIn, uma rede social de negócios. Os critérios de busca serão apresentados na etapa 5.

4) Seleção dos informantes: a amostragem teórica objetiva maximizar as oportunidades de comparar fatos para determinar como uma categoria (conceito) varia em termos de propriedades (“são as características de uma categoria, a delimitação do que define e dá significado a essa categoria”) e dimensões (“são os âmbitos ao longo do qual as propriedades de uma categoria variam, dando especificação à categoria e variação à teoria” ou esquema teórico), fundamental para exploração de novas áreas, permitindo ao pesquisador escolher caminhos de amostragem que geram maior retorno para o esquema teórico (Strauss; Corbin, 2008, p. 103). Essa escolha considerou a área de formação e atuação, profissionais que, no momento da entrevista, atuavam no setor do agronegócio (grupo A), no setor de Recursos Humanos (RH) de empresas do agronegócio (grupo B) e coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em agronegócios (grupo C). Alguns dos informantes estavam cursando pós-graduação (informantes 5, 6, 9 e 11), colaborou para compreender o processo de construção do perfil profissional. A diversidade de informantes visa entender as perspectivas dos envolvidos nesse processo. A pesquisa com os coordenadores de curso teve como foco a compreensão da construção do perfil dos profissionais que estão em formação nos cursos, e não em seus perfis profissionais nas coordenações.

5) Coleta de Dados: no dia 21 de março 2022, a busca no LinkedIn foi realizada com o termo “*Agriculture Specialist*”, para contemplar empresas multinacionais, e o termo “pecuária”, pois outras palavras não traziam resultados relevantes. Os filtros aplicados em ambas as buscas foram: a) data do anúncio: vagas disponíveis em

fevereiro de 2022; 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, restando 17 vagas. A pesquisa com o termo "pecuária" resultou em 52 vagas. As vagas desconsideradas foram: duas repetidas, um contrato temporário, oito não se enquadravam (por exemplo: cozinheiro, técnico de segurança do trabalho e encarregado), e em 11 não informavam os requisitos exigidos, restando 30. Para análise final foram selecionadas 47 vagas.

O contato com os informantes ocorreu via e-mail e *WhatsApp*. Após o envio do convite, houve a confirmação de horário e agendamento das entrevistas, de forma online através do *Google Meet* (10 informantes), e um por ligação telefônica. As 11 entrevistas ocorreram entre 28 de maio de 2021 e 21 de dezembro de 2022: cinco delas foram realizadas com os profissionais que atuam no setor do agronegócio, três com os profissionais de RH, e três com os coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em agronegócios (Quadro 1). Para preservar as identidades (Brasil, 2018), foram identificados em ordem numérica (1 a 11), conforme o período de entrevistas.

Quadro 1 – Formação acadêmica e classificação dos informantes por grupo

Informantes	Formação	Grupo
I1	MBA em Agronegócios	B
I2	Tecnólogo em Gestão de RH e Graduação Medicina Veterinária	B
I3	Doutorado em Ciência Animal	A
I4	Mestrado Zootecnia	A
I5	Mestrado em Agronegócios	B
I6	Especialização Gestão Organizacional e Pessoas	A
I7	Graduação em Engenharia de Produção	A
I8	Doutorado em Agronomia	C
I9	Especialização em Identidade Empresarial	A
I10	Doutorado em Agronegócios	C
I11	Mestrado em Agronegócios	C

Legenda: Grupo A – Profissionais que atuam no setor do agronegócio; Grupo B – Profissionais que trabalham no setor de Recursos Humanos (RH) de empresas do agronegócio; Grupo C – Coordenadores de cursos de graduação e pós-graduação em agronegócio. Fonte: Organização dos autores.

6) Codificação: as gravações das entrevistas foram transcritas na íntegra por meio dos softwares *Transkriptor* e *Descript*, revisadas para verificar e manter a

integralidade para posterior análise (Oliver *et al.*, 2005). Além das gravações foram construídos memorandos, que são registros analíticos que capturam as reflexões e interpretações do pesquisador durante a análise dos dados, orientando o desenvolvimento da teoria emergente. A análise seguiu os procedimentos sistemáticos da GT, com os diferentes tipos de codificação: aberta, axial e seletiva (Strauss; Corbin, 2008), realizando comparações constantes até a construção do ordenamento conceitual. As análises foram organizadas em ciclos. No primeiro, foram as informações obtidas no LinkedIn e as primeiras quatro entrevistas. Em seguida, mais quatro entrevistas foram incorporadas à análise. No último ciclo, as três entrevistas do grupo C foram analisadas, obtendo a saturação dos dados. O *software* ATLAS.ti foi utilizado para organização e análise dos dados.

7) Retorno à literatura: para verificar a relação entre o esquema teórico e a literatura prévia, realizou-se uma revisão sistemática com o protocolo de PRISMA. A questão de pesquisa utilizada foi: como os elementos do esquema teórico são abordados na literatura? As bases de dados foram a *Web of Science* (WoS) e *Scopus*, artigos dos últimos cinco anos (2018 - 2022). As palavras utilizadas nas buscas: ("*lifelong learning*" OR "*continuous learning*") AND (*agri** OR *agro**) em 30 de março de 2023, no título, no resumo e nas palavras-chave. Considerou-se revisados por pares em inglês, espanhol e português. As buscas retornaram 68 artigos e após a seleção 13 trabalhos foram analisados.

8) Validação: seguiu os critérios estabelecidos por Strauss e Corbin (2008). 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 que possuía experiência com o método da GT. Os resultados, de forma resumida, foram enviados aos informantes, no mês de maio de 2023, para verificar se faziam sentido, considerando a sua realidade. O retorno dos informantes demonstrou que o esquema teórico desenvolvido fazia sentido para o fenômeno em estudo. Sete confirmaram as informações, sem contribuições, um enfatizou a importância de um requisito em específico (relacionamento interpessoal) e como desenvolvê-lo

(organizações como agente formador), informação que estava presente nos dados. Três informantes não retornaram à validação.

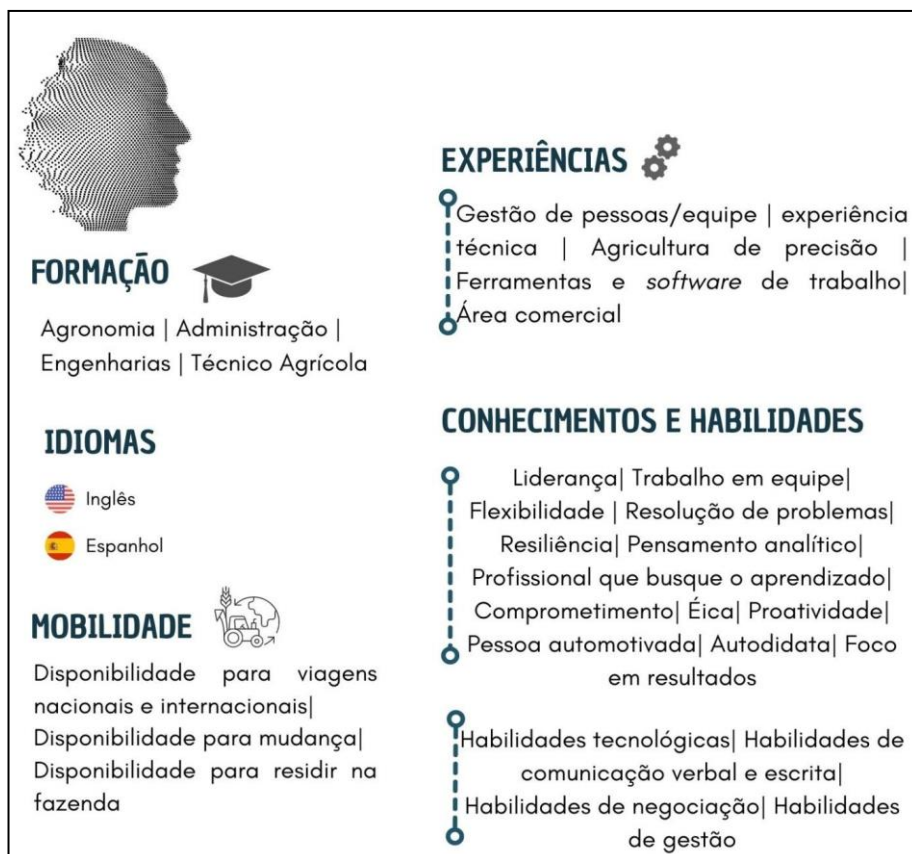
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados são divididos nas seguintes seções: requisitos das vagas no LinkedIn; ordenamento conceitual, proposições e esquema teórico.

3.1 Requisitos Profissionais no LinkedIn

Os requisitos destacados nos anúncios das vagas no LinkedIn, envolvem educação formal, especialmente o ensino superior, que corresponde ao maior percentual de exigência nas vagas analisadas. Em três vagas é solicitada a pós-graduação, sendo em uma o requisito mínimo, e em outras duas, requisito diferencial. São enfatizados experiências, conhecimentos e habilidades, além da formação, idiomas e mobilidade (Figura 1).

Figura 1 – Requisitos profissionais nas vagas do LinkedIn para o agronegócio



Fonte: Autores (2025)

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. Os achados enfatizam a busca por um profissional dinâmico, com formação técnica ou gerencial, experiência em gestão e tecnologia, domínio de idiomas e disponibilidade para deslocamentos. Há um equilíbrio entre hard skills (como uso de softwares, agricultura de precisão e gestão) e soft skills (como liderança, proatividade e resiliência).

3.2 Ordenamento conceitual, proposições e esquema teórico

O processo de construção do perfil profissional para atuar no agronegócio é apresentado sob a concepção de processo, conforme o modelo paradigmático desenvolvido por Strauss e Corbin (2008). O ordenamento conceitual do processo de construção do perfil profissional para o agronegócio foi composto por cinco categorias (“fatores externos”, “fatores motivacionais”, “desafios”, “planejamento de carreira” e “Aprendizado Contínuo” como categoria central com duas subcategorias), foram identificadas 11 propriedades e 25 dimensões para as categorias (Quadro 2).

A categoria “fatores externos” é definida como os requisitos exigidos no mundo do trabalho cada vez mais dinâmico com oportunidades de trabalho para os profissionais do agronegócio. Os dados mostraram a 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 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 [...]” (I1, citação 1:22). Os informantes afirmaram que esses fatores são um estímulo para a busca de qualificação e para o alcance dos objetivos profissionais. “[...] Ele tem que estar sempre muito antenado às novidades da

área, no agro, tem que estar sempre se atualizando [...]” (I6, 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). Nesse contexto, instituições de ensino e empresas do agronegócio podem desenvolver programas de capacitação e treinamento, além de aproximar currículos às demandas reais do mercado, a fim de reduzir o descompasso entre oferta e demanda de mão de obra qualificada.

Quadro 2 – Categorias, propriedades e dimensões do esquema teórico

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 Acadêmica
			Modelos a serem seguidos

Fonte: Organização dos autores

A categoria “fatores externos” é definida como os requisitos exigidos no mundo do trabalho cada vez mais dinâmico com oportunidades de trabalho para os

profissionais do agronegócio. Os dados mostraram a 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 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 [...]” (I1, citação 1:22). Os informantes afirmaram que esses fatores são um estímulo para a busca de qualificação e para o alcance dos objetivos profissionais. “[...] Ele tem que estar sempre muito antenado às novidades da área, no agro, tem que estar sempre se atualizando [...]” (I6, 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). Nesse contexto, instituições de ensino e empresas do agronegócio podem desenvolver programas de capacitação e treinamento, além de aproximar currículos às demandas reais do mercado, a fim de reduzir o descompasso entre oferta e demanda de mão de obra qualificada.

A categoria “desafios” é definida como as situações enfrentadas ao longo do percurso profissional, resultando na necessidade de aprendizado para lidar com as questões pessoais e profissionais vivenciadas. Na perspectiva profissional, destacam-se desafios como preconceito no trabalho, falta de experiência com ferramentas, alta demanda e diversidade de tarefas, além de interações interpessoais. Esses fatores motivaram a busca por conhecimento em ambientes formais e digitais, como o YouTube. A indisponibilidade de recursos para cursar a graduação desejada foi percebida como motivação para o jovem profissional optar por outra possibilidade de formação, uma vez que não cursar não foi uma alternativa cogitada nas declarações dos informantes. “Vejo muitos alunos que sonham em fazer agronomia, porque eles vem para o agronegócio por que é uma mensalidade menor do que a do curso de agronomia” (I11, citação 13:7). Dessa forma, há necessidade de políticas públicas que ampliem o acesso à

educação superior e técnica, bem como ações institucionais voltadas à superação de barreiras sociais e econômicas enfrentadas pelos estudantes.

Na categoria “fatores motivacionais” o “sentimento” de “insatisfação” pode promover mudanças na carreira do profissional, frustração 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 de carreira. Essa dificuldade de escolher e 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” com “familiares” e “não familiares” podem influenciar. As instituições podem considerar esses aspectos motivacionais no desenvolvimento de programas de orientação profissional, de modo a apoiar decisões de carreira mais conscientes e alinhadas aos interesses individuais.

Outra categoria que emergiu dos dados é “planejamento de carreira”, como o caminho a ser percorrido para o alcance dos objetivos profissionais. 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 2 destaca a importância do “planejamento de carreira” desde a graduação e a adoção de uma postura protagonista para o alcance dos objetivos profissionais: “(...) 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” (I2, citação 2:16).

No planejamento de carreira, a “familiaridade com a área” é um fator determinante. Muitos buscam a educação formal considerando esse fator. 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” (I7, citação 9:1).

Outro aspecto nessa categoria se refere ao “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” (I3, citação 3:35). A maioria dos profissionais no início de suas carreiras não percebem a importância do autoconhecimento. As instituições de ensino podem adotar estratégias que estimulem o autoconhecimento e a reflexão vocacional desde o início da formação, por meio de oficinas e acompanhamento individualizado, por exemplo.

A categoria “aprendizado contínuo” representa o conjunto de ações/interações no processo de construção do perfil profissional, em resposta às condições apresentadas (Strauss; Corbin, 2008), as ações/interações são respostas reais que indivíduos ou grupos fornecem diante de um conjunto de circunstâncias. As principais ações realizadas pelos profissionais envolveram a busca pelo aprendizado em diferentes contextos, tanto em ambiente formal quanto o informal. Os pesquisados fizeram escolhas constantes para adquirirem conhecimento e se manterem atualizados, com interesse e aproveitando as oportunidades ao longo da carreira profissional.

A subcategoria “aprendizado formal” é 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 de curso. 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”. Um exemplo que ilustra a importância atribuída à formação profissional pode ser observado no relato a seguir: “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” (I9, citação 10:39).

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. Os profissionais evidenciaram que adquirem conhecimentos e habilidades no decorrer de seu exercício profissional, 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 buscar maneiras de agir e refletir sobre elas. “Hoje o mercado de trabalho também te forma” (I1, citação 1:34).

As propriedades identificadas correspondem às “vivências” e aos “modelos a serem seguidos”. 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. 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). Esses resultados indicam a importância de políticas institucionais que incentivem a aprendizagem ao longo da vida, integrando espaços formais e informais de ensino, além de parcerias entre instituições e empresas para promover a atualização profissional contínua.

Devido ao avanço tecnológico e às 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 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, identificou-se inúmeros requisitos necessários para a inserção e a permanência dos profissionais no mercado de trabalho.

A organização, reflexão, comparação dos dados permite uma estrutura analítica conceitual integrando a estrutura com processo denominado paradigma. Este é a perspectiva adotada em relação aos dados, do ponto de vista analítico que auxilia a reunir e ordenar os dados de forma sistemática para que estrutura e processo estejam integrados (Strauss; Corbin, 2008). Para os autores, 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.

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 condições (forma conceitual de agrupar respostas às questões por que, onde, de que forma e quando), ações/interações (são respostas estratégicas ou rotineiras das pessoas ou grupos a questões, problemas, acontecimentos ou fatos, representadas pelas questões quem e como) e consequências (são resultados das ações/interações) (Strauss; Corbin, 2008). Essas condições podem ser causais, interventoras e contextuais.

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. Desafios de formação e reflexões também apontados por Almeida *et al.* (2022), ao analisar o ensino da Avaliação de Impacto Ambiental em cursos de engenharia ambiental.

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

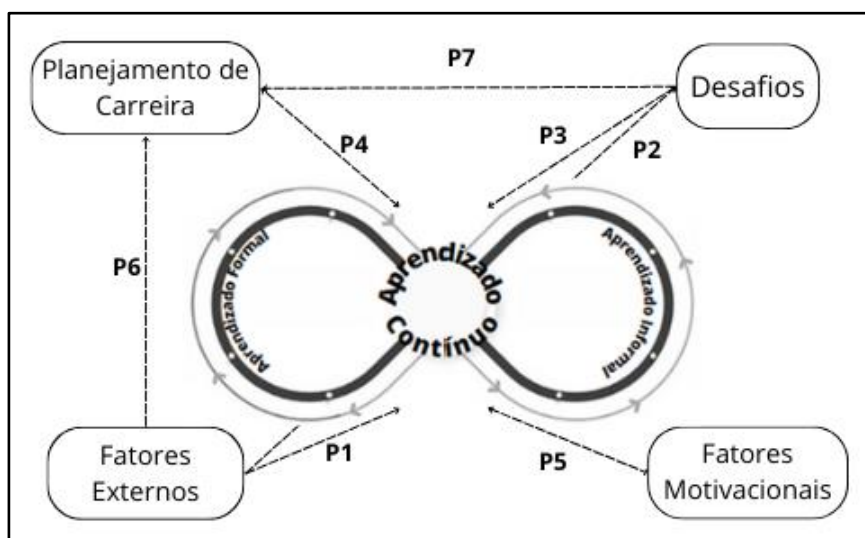
inglesa, é nessa direção que ele buscará a sua qualificação. Um dos informantes menciona: “Multinacionais buscavam uma pessoa com uma vivência internacional, com cursos de outras línguas. Eu vendo tudo isso, terminei o curso de inglês [...]” (I6, citação 8:9). Portanto, a consequência das ações/interações 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” (I7, citação 9:20).

A hipótese fundamental desenvolvida de acordo com o esquema teórico é: 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. Após evidenciadas as condições, as ações/interações e as consequências, a hipótese fundamental buscou-se ilustrar essas relações por meio do esquema teórico (Quadro 3). A abordagem proposta pelo esquema teórico é exteriorizada a partir de um conjunto de proposições que descrevem e explicam a relação entre as categorias mencionadas na pesquisa. 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; P5 - O aprendizado contínuo pode ser influenciado pelos fatores motivacionais; P6 - Os fatores externos podem influenciar o planejamento de carreira e P7 - Os desafios podem influenciar o planejamento de carreira.

Com as proposições, 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

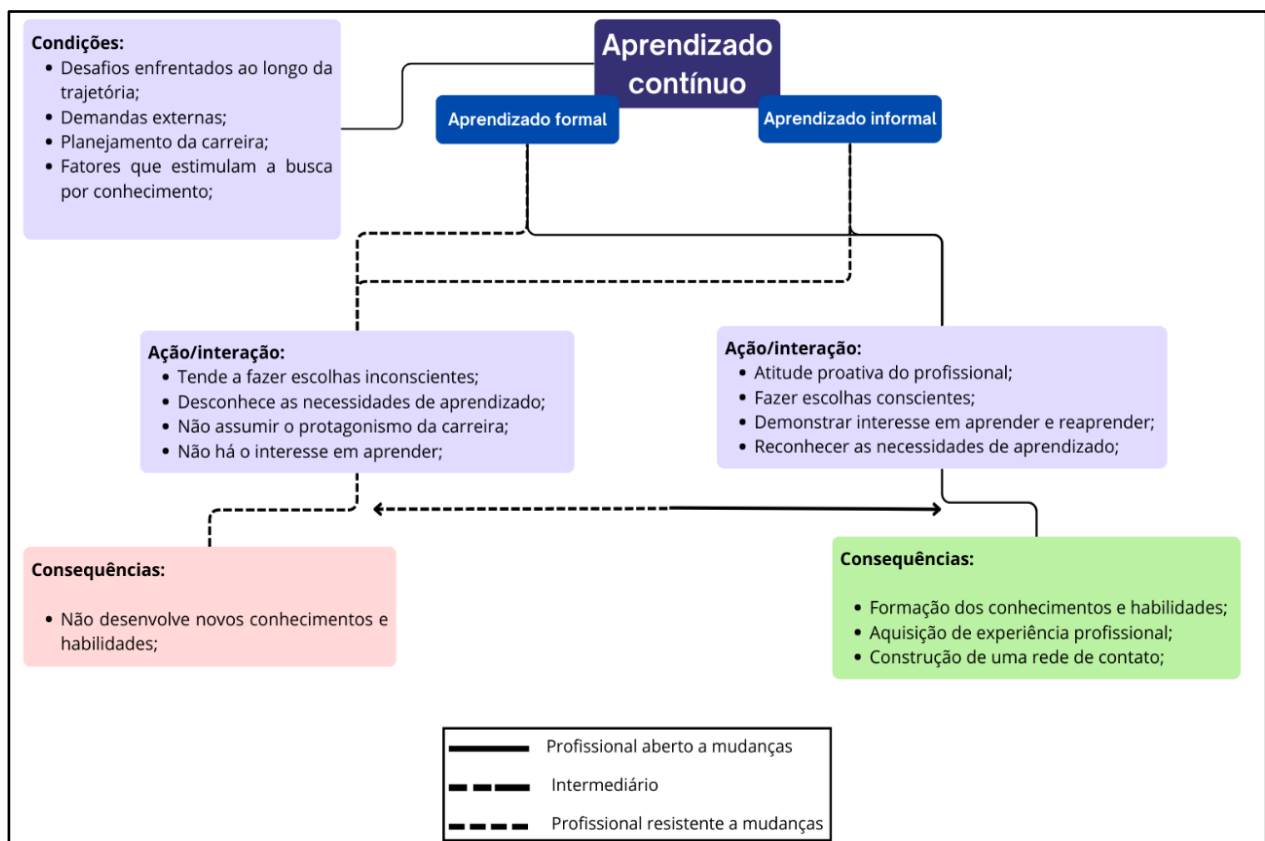
longo de suas carreiras, das demandas externas que exigem novos conhecimentos, do planejamento de carreira e de diversos fatores que estimulam a busca contínua de aprendizado. A Figura 2 apresenta o esquema teórico e as interações entre as categorias com destaque para as proposições.

Figura 2 - Esquema teórico da categoria central aprendizado contínuo e as interações com as demais categorias



Fonte: Autores (2025)

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 habilidades profissionais. 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 3 resume os componentes do paradigma do esquema teórico.

Figura 3 – Componentes do paradigma do esquema teórico

Fonte: Autores (2025)

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. O esquema teórico proposto 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. O esquema teórico desenvolvido está limitado a um contexto específico.

Os cenários correspondem ao profissional aberto a mudança, o intermediário e o profissional resistente a mudanças. No primeiro cenário, quando o profissional do agronegócio realiza escolhas conscientes, demonstra interesse em aprender, reconhece suas necessidades de desenvolver conhecimentos e habilidades e busca

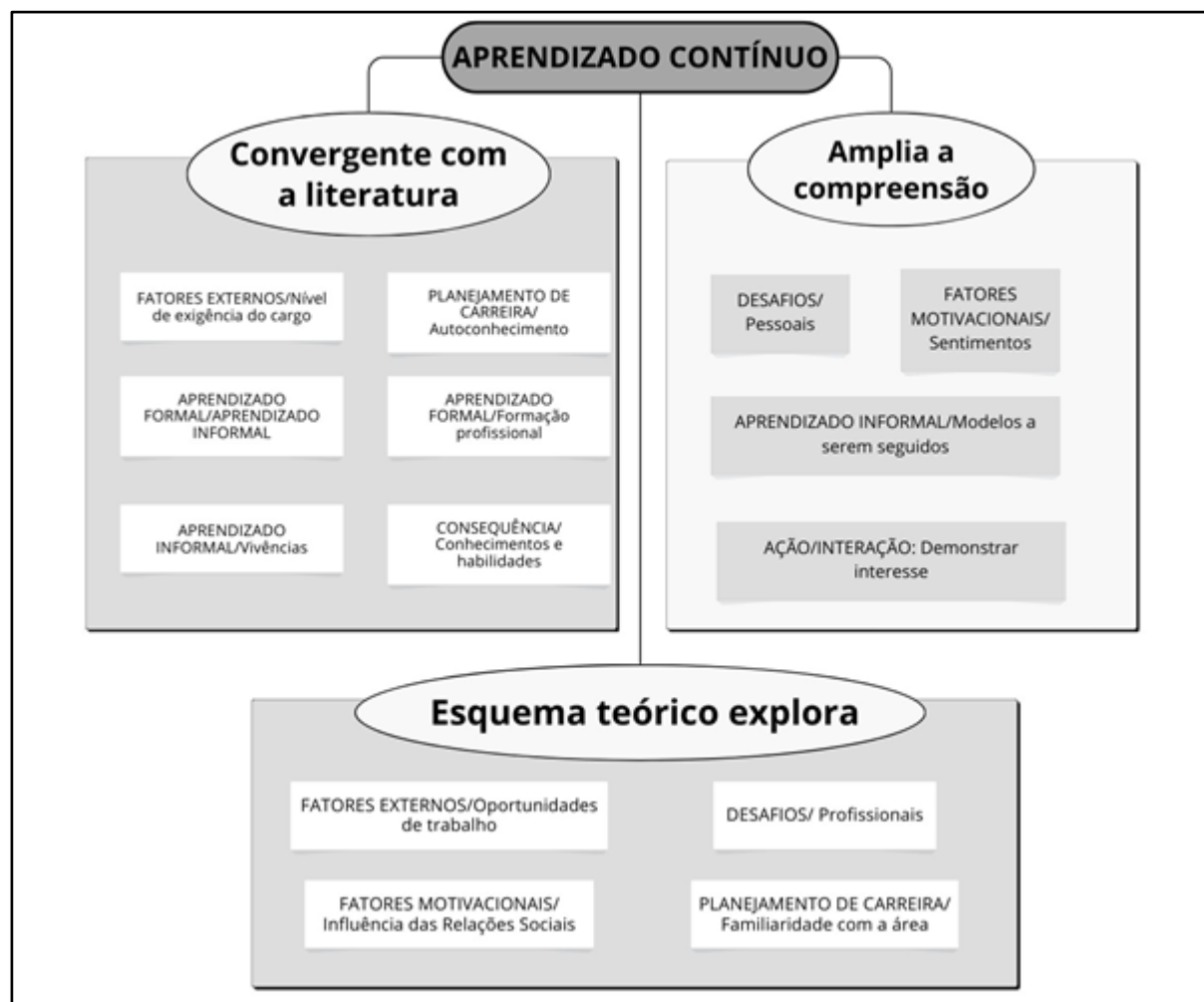
constantemente novos aprendizados, tem-se um profissional aberto a mudanças. Este possui autonomia para aprender e desenvolver novos conhecimentos e habilidades, adaptando-se às demandas do mercado e às transformações da área.

No que se refere ao profissional resistente a mudanças, 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 intermediário, 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.

A Figura 4 apresenta a relação entre os dados apresentados no esquema teórico e as informações presentes na literatura e demonstra os aspectos que convergem com o esquema teórico, e os elementos identificados em um único estudo que o esquema teórico amplia a compreensão. Por fim, são apresentados também os aspectos que não foram encontrados na literatura, mas que foram explorados pelo esquema teórico, trazendo contribuições teórica para a área de estudo.

Figura 4 - Comparação entre o Esquema Teórico proposto e os resultados obtidos na literatura



Fonte: Autores (2025)

Observou-se que os elementos que emergiram dos dados estão presentes na literatura. No entanto, cabe ressaltar que o esquema teórico desenvolvido amplia a compreensão e integra esses aspectos abordados na literatura, ao esclarecer os elementos, os processos e as interações das categorias desenvolvidas. Além disso, o esquema teórico 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. O esquema teórico é convergente no que se refere ao desenvolvimento de conhecimentos e habilidades, quando 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. Há convergência também quanto as competências e experiências profissionais abordadas na propriedade, como nível de exigência do cargo, que pode variar dimensionalmente em “alto” ou “baixo”.

O esquema teórico amplia a compreensão sobre 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 o esquema teórico está relacionado à ação/interação de demonstrar o interesse, como vontade de aprender, considerado o fator mais importante para o sucesso.

No esquema teórico, 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. Além disso, os resultados apontaram a relevância de equilibrar mecanismos formais e informais no compartilhamento de conhecimento entre os parceiros envolvidos, o que está em conformidade com a categoria central do esquema teórico, a combinação do aprendizado formal e informal é fundamental para o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades profissionais.

Sobre o que o esquema teórico explora, as contribuições consistem nos fatores externos relacionados a oportunidades de trabalho, fatores motivacionais direcionados para a influência das relações sociais, os desafios profissionais, influência da interação e da observação de modelos como elementos fundamentais para o aprendizado e ao planejamento de carreira quanto a familiaridade com a área. 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, pois aponta que aspectos subjetivos e contextuais desempenham um papel essencial no desenvolvimento profissional,

sugerindo a necessidade de abordagens mais integradas para a formação e inserção no setor. 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.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo trazem uma contribuição prática valiosa ao mostrar como a experiência profissional e a formação caminham juntas na construção do perfil dos profissionais do agronegócio. Mais do que apontar desafios, o trabalho convida à reflexão para as instituições de ensino sobre como preparar melhor esses profissionais para um mercado em constante transformação. Ao abordar a importância da prática e das relações sociais no desenvolvimento das carreiras, a pesquisa reforça a necessidade de estratégias educacionais mais conectadas com a realidade do setor. Assim, os achados podem servir de base para ações que aproximem o ensino do mundo do trabalho, tornando a formação mais dinâmica e alinhada às demandas do agronegócio.

O esquema proposto pode orientar a reformulação curricular, a tomada de decisão empresarial e a formulação de políticas públicas, consolidando-se como instrumento estratégico para a adaptação e o desenvolvimento sustentável. Para as instituições de ensino, o modelo teórico aqui apresentado oferece subsídios para o alinhamento curricular, permitindo incorporar práticas de aprendizado prático e oficinas de autoconhecimento que fortaleçam o planejamento de carreira dos estudantes e garantam maior aderência às demandas de mercado. Do mesmo modo, empresas e recrutadores poderão utilizar o esquema como base para estruturar programas de integração de trainees e estágios que equilibrem o desenvolvimento de hard e soft skills, bem como para estabelecer planos de desenvolvimento interno que estimulem a cultura de aprendizado contínuo, reduzindo a resistência à mudança e promovendo maior inovação nos processos organizacionais.

No âmbito das políticas públicas, os resultados apontam para a necessidade de subsídios a cursos que supram a carência de mão de obra qualificada, além de incentivar a criação de consórcios multissetoriais que integrem governo, instituições acadêmicas e setor privado em polos de inovação que sirvam para formação profissional. Estes encaminhamentos podem contribuir para a melhoria da qualificação profissional em escala, beneficiando diretamente o desenvolvimento regional e nacional. Os profissionais do agronegócio, por sua vez, podem empregar o esquema para diagnosticar lacunas de habilidades e traçar planos de ação com cursos, mentorias e networking, adotando uma postura proativa que se alinha ao perfil de “profissional aberto a mudanças” delineado no estudo.

Dentre as limitações 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 como limitação 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.

Sugere-se que pesquisas futuras, com enfoque interdisciplinar que avancem a partir destes achados, incluindo investigações com profissionais da área educacional e

empregadores do agronegócio, a fim de avaliar como promover reformulações no ensino que ultrapassem a mera reestruturação curricular. Para que as mudanças sejam efetivas, é necessário o comprometimento de todos os agentes envolvidos e uma visão mais sistêmica do processo formativo. Por fim, alguns questionamentos permanecem e podem orientar estudos futuros: 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 da academia? Como a prática e a experiência profissionais podem ser compreendidas e incorporadas no processo de formação? A resposta a essas questões pode contribuir para a evolução da formação profissional no agronegócio e para a adaptação dos profissionais às transformações do setor.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. R. R. E.; VERONEZ, F. A.; MALVESTIO, A. C. O ensino da avaliação de impacto ambiental no Brasil: será só um 'faz de conta'? **Ambiente & Sociedade**, v. 25, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-4422asoc20210020r1vu2022L2OA>.

ASSUNÇÃO, Y. B.; GOULART, I. B. Professional training or competencies for the future? **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 8, n. 1, p. 175–207, 2016. Disponível em: <https://www.revistafuture.org/FSRJ/article/view/249>.

BALSADI, O. V.; GROSSI, M. E. D. Trabalho e emprego na agricultura brasileira: um olhar para o período 2004-2014. **Revista de Política Agrícola**, v. 25, n. 4, p. 82–96, 2016. Disponível em: <https://www.alice.cnptia.embrapa.br/alice/bitstream/doc/1069917/1/Trabalhoeempregonaagriculturabrasileira.pdf>.

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.

CAVICCHI, C.; VAGNONI, E. Intellectual capital in support of farm businesses' strategic management: a case study. **Journal of Intellectual Capital**, v. 19, n. 4, p. 629–711, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2017-0150>.

ESCANDIUSSI NETO, L.; FUINI, L. L. **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. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/643988?mode=full>.

FARIAS, D. M. P. **Employer and graduate perspectives of the essential professional skills needed for success in California agribusiness**: Implications for undergraduate programs. 2016. 186 f. Dissertation (Doctorate of Education) - California State Polytechnic University, Pomona, 2016. Disponível em: <https://scholarworks.calstate.edu/concern/theses/hm50tt567>.

FEYISA, B. W. Determinants of agricultural technology adoption in Ethiopia: A meta-analysis. **Cogent Food and Agriculture**, v. 6, n. 1, p. 1–10, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/23311932.2020.1855817>.

GAO, Y.; ZHAO, D.; YU, L.; YANG, H. Influence of a new agricultural technology extension mode on farmers' technology adoption behavior in China. **Journal of Rural Studies**, v. 76, p. 173–183, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2020.04.016>.

GARCIA, C. A. S. DA C.; BARBOSA, A. A.; MAYENS, M. C.; MATOS, A. D. C.; CORRÊA, M. N. O que o mercado agropecuário espera de um recém-formado? **Science and Animal Health**, v. 9, n. 3, p. 216–229, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.15210/sah.v9i3.22473>.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 8–16, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>.

HALL, D. T. The protean career: A quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, n. 1, p. 1–13, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>.

KENDALL, H.; CLARK, B.; LI, W.; JONES, G. D.; CHEN, J.; TAYLOR, J.; LI, Z.; FREWER, L. J. Precision agriculture technology adoption: a qualitative study of small-scale commercial “family farms” located in the North China Plain. **Precision Agriculture**, v. 23, n. 1, p. 319–351, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11119-021-09839-2>.

KROUPOVÁ, Z. Ž.; AULOVÁ, R.; RUMÁNKOVÁ, L.; BAJAN, B.; ČECHURA, L.; ŠIMEK, P.; JAROLÍMEK, J. Drivers and barriers to precision agriculture technology and digitalisation adoption: Meta-analysis of decision choice models. **Precision Agriculture**, v. 26, n. 1, p. 17, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11119-024-10213-1>.

LI, Y.; XU, Y. How China's agribusiness achieves reciprocal symbiosis with farmers? A comparative analysis of the investment sector. **Agribusiness**, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/agr.21957>.

OLIVER, D. G.; SEROVICH, J. M.; MASON, T. L. Constraints and opportunities with interview transcription: Towards reflection in qualitative research. **Social Forces**, v. 84, p. 1273–1289, 2005. Disponível em: <http://sf.oxfordjournals.org/>.

PIVOTO, D.; WAQUIL, P. D.; TALAMINI, E.; FINOCCHIO, C. P. S.; DALLA CORTE, V. F.; MORES, G. DE V. Scientific development of smart farming technologies and their

application in Brazil. **Information Processing in Agriculture**, v. 5, n. 1, p. 21–32, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.inpa.2017.12.002>.

RINALDI, R. N. **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. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/items/6826acf4-75c3-4668-8f8f-7c8f2aac7d89>.

RINALDI, R. N.; BATALHA, M. O.; MULDER, M. O ensino superior em agronegócios baseado em competências: uma análise à luz do modelo holandês. **Informe GEPEC**, v. 12, n. 2, p. 166–186, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.48075/igepec.v12i2.2187>.

SMALLEY, S.; RETALLICK, M.; METZGER, D.; GREIMAN, B. Analysis of leadership perceptions, skills and traits as perceived by agribusiness and industry professionals. **NACTA Journal**, v. 60, n. 1, p. 43–48, 2016. Disponível em: <https://dr.lib.iastate.edu/server/api/core/bitstreams/2a570dae-bb34-46d4-8da3-f59eee127747/content>.

SOFFNER, R. K. Competências do século 21. **Pesquisa e Debate em Educação**, v. 4, p. 15–31, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31994>.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa**: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2aed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TIAN, H.; WANG, T.; LIU, Y.; QIAO, X.; LI, Y. Computer vision technology in agricultural automation: A review. **Information Processing in Agriculture**, v. 7, n. 1, p. 1–19, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.inpa.2019.09.006>.

TRIVELLI, L.; APICELLA, A.; CHIARELLO, F.; RANA, R.; FANTONI, G.; TARABELLA, A. From precision agriculture to Industry 4.0: Unveiling technological connections in the agrifood sector. **British Food Journal**, v. 121, n. 8, p. 1730–1743, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/BFJ-11-2018-0747>.

WORLD BANK. **Employment in Agriculture** (% of Total Employment). Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.ZS?end=2019&start=1991&view=chart&year=2019>. Acesso em: 11 ago 25. 2022.

XUE, Z.; HOU, Y.; CAO, G.; SUN, G. How does digital transformation drive innovation in Chinese agribusiness: Mechanism and micro evidence. **Journal of Innovation & Knowledge**, v. 9, n. 2, 100489, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100489>.

Contribuições de autoria

1 – Erlaine Binotto

Professora Titular na Universidade Federal da Grande Dourados

<https://orcid.org/0000-0002-0349-4566> • erlainebinotto@ufgd.edu.br

Contribuição: concepção da pesquisa, orientação durante toda pesquisa, redação e revisão final do artigo.

2 – Camila Magalhães da Cunha

Doutora em Agronegócios pela Universidade da Grande Dourados

<https://orcid.org/0000-0002-4297-4001> • camis.cunha@hotmail.com

Contribuição: concepção da pesquisa, revisão teórica, elaboração dos roteiros da pesquisa, coleta e análise de dados, redação e revisão final do artigo.

3 – Rodrigo Garófalo Garcia

Pós-Doutor em Engenharia Agrícola da FEAGRI/UNICAMP

<https://orcid.org/0000-0002-4978-9386> • rodrigogarcia@ufgd.edu.br

Contribuição: concepção da pesquisa, coordenação da pesquisa, redação final do artigo.

4 – Fernanda Evilin de Jesus Fortunato Lima

Doutorado em Agronegócios pela Universidade Federal da Grande Dourados

<https://orcid.org/0000-0003-0448-7656> • fernanda.fortunato025@gmail.com

Contribuição: contribuições no desenvolvimento da pesquisa, redação e revisão final do artigo.

5 – Thais Cremon

Doutora em Agronomia pela Universidade Federal da Grande Dourados

<https://orcid.org/0000-0003-0545-1188> • thaiscremon@outlook.com

Contribuição: contribuições no desenvolvimento da pesquisa, redação e revisão final do artigo.

Como citar este artigo

BINOTTO, E.; CUNHA, C. M.; GARCIA, R. G.; LIMA, F. E. J. F.; CREMON, T. Perfil profissional no agronegócio: competências e qualificações para um mercado em transformação. **Extensão Rural**, Santa Maria, v. 35, p. 01-27, 2026. DOI 10.5902/2318179693239. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/2318179693239>. Acesso em: dia mês abreviado. ano.