

GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS DE DIFERENTES PERFIS DO SETOR DO AGRONEGÓCIO.

ANA BEATRIZ CARVALHO MENDES SILVA¹
BIANCA NATALIA MARCATTO LINDOLFO²
CLAUDIA MARIA NAPOLITANO SANCHEZ MORASCO³

RESUMO

A gestão de pessoas tem assumido um papel cada vez mais relevante para manter a competitividade das organizações. No agronegócio, a cadeia produtiva é formada por empresas bastante diversas, que vão desde propriedades rurais familiares até grandes agroindústrias. Diante das crescentes demandas globais por alimentos, o setor tem como meta elevar sua produtividade, o que exige a adoção de tecnologias avançadas e a atuação de profissionais qualificados. Nesse cenário, torna-se essencial desenvolver estratégias eficazes para atrair, reter e capacitar trabalhadores. O objetivo deste estudo é identificar como a gestão de pessoas está sendo praticada por empresas que pertencem ao agronegócio de cidade do interior do estado de São Paulo. Para cumprir o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica, seguido de um estudo de campo com empresas de diferentes perfis pertencentes ao agronegócio do interior do estado de São Paulo. As empresas pertencentes ao agronegócio empregam 26% do total de postos de trabalho em nosso país, ampliar conhecimento de como a gestão de pessoas está sendo praticada, justifica a pesquisa. Dentre os principais resultados podemos citar que existem diferenças significativas de porte e estruturação da área de gestão de pessoas, que ser pequena não implica necessariamente em não ter uma estrutura de gestão de pessoas, das 15 empresas participantes, 9 possuem plano de carreira, 14 utilizam indicação de funcionários como fonte de recrutamento, dentre essas, 6 também usam a internet sendo a entrevista instrumento mais utilizado para selecionar profissionais.

Palavras-chave: Agronegócio; Gestão de Pessoas; Trabalhador Rural.

ABSTRACT

Human resource management has assumed an increasingly relevant role in maintaining the competitiveness of organizations. In agribusiness, the production chain is made up of quite diverse companies, ranging from family-owned rural properties to large agro-industries. Faced with growing global demand for food, the sector aims to increase its productivity, which requires the adoption of advanced technologies and the work of qualified

¹Graduanda no Curso de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC.

²Graduanda no Curso de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – FATEC.

³Docente, Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: claudia.morasco@fatec.sp.gov.br

professionals. In this scenario, it becomes essential to develop effective strategies to attract, retain, and train workers. The objective of this study is to identify how human resource management is being practiced by companies belonging to the agribusiness sector in a city in the interior of the state of São Paulo. To fulfill this objective, bibliographic research was carried out, followed by a field study with companies of different profiles belonging to the agribusiness sector in the interior of the state of São Paulo. Companies belonging to the agribusiness sector employ 26% of the total jobs in our country; expanding knowledge of how human resource management is being practiced justifies this research. Among the main results, we can mention that there are significant differences in the size and structure of the human resources management area; being small does not necessarily imply not having a human resources management structure. Of the 15 participating companies, 9 have a career plan, 14 use employee referrals as a recruitment source, and among these, 6 also use the internet, with interviews being the most used tool for selecting professionals.

Key words: Agribusiness; People Management; Rural Worker.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas (GP) é uma das áreas que mais evoluíram nas organizações e tem papel essencial para a competitividade das empresas. França (2012) destaca que as organizações são feitas de pessoas para pessoas, e segundo Chiavenato (2014), embora as empresas não existam apenas para pessoas, não há organização sem elas. A visão moderna substituiu o antigo conceito de “recursos humanos”, reconhecendo o capital humano como o principal diferencial competitivo.

O setor do agronegócio também reflete essa mudança de perspectiva. Diante da crescente demanda mundial por alimentos, as empresas buscam aumentar a produtividade por meio da adoção de tecnologias e da qualificação de seus profissionais (Santos, 2021). A diversidade de segmentos que compõem o agronegócio – desde propriedades rurais familiares até agroindústrias de alta tecnologia – exige estratégias específicas de atração, retenção e capacitação de trabalhadores, considerando a modernização do campo e as particularidades de cada modelo produtivo (Leão et al., 2023).

Ante o exposto, este artigo tem por objetivo identificar como a gestão de pessoas está sendo praticada por empresas que pertencem ao agronegócio localizadas no interior do estado de São Paulo.

Para cumprir o objetivo realizou-se uma pesquisa bibliográfica a respeito dos temas agronegócio e gestão de pessoa seguido de estudo de campo com empresas de diferentes perfis pertencentes ao setor objeto desta pesquisa.

Segundo o Boletim do Mercado de Trabalho do Agronegócio (2024) elaborado pelo Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (CEPEA) em parceria com a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), o agronegócio no Brasil empregou 28,4 milhões de pessoas, representando 26% das ocupações totais do país, o que significa dizer que a cada quatro trabalhadores no Brasil, um pertence ao agronegócio. Desta forma, entender como é a gestão de pessoas neste setor que possui empresas tão diferentes entre si, ampliando conhecimento na área, justifica esta pesquisa.

O estudo foi dividido em cinco seções, iniciando com esta introdução, seguido da metodologia. Na terceira seção os temas agroindústria, agronegócio e gestão de pessoas no agronegócio serão abordados. Os resultados do estudo de campo e sua análise serão tratados na quarta seção, encerrando com as considerações finais na quinta seção.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia utilizada foi exploratória-descritiva, de natureza qualitativa e dividida em duas etapas: pesquisa bibliográfica e estudo de campo.

Na primeira foi realizado um levantamento bibliográfico que segundo Lakatos e Marconi (2003) tem o intuito de caracterizar as principais questões envolvidas no tema, que nesta pesquisa se referem à gestão de pessoas, às empresas do agronegócio e como estruturam a área de gestão de pessoas.

A pesquisa bibliográfica que segundo Gil (2008), permite ao pesquisador familiarizar-se com a área de estudo, foi realizada no Google Acadêmico com as seguintes expressões: "gestão de pessoas" ou "recursos humanos" e "agricultura" ou "agropecuária" ou "agronegócio". Apenas os artigos que atendiam ao objetivo deste estudo foram utilizados para construir o embasamento teórico.

Com o conhecimento científico adquirido na revisão bibliográfica, foi possível elaborar as questões para um formulário *on line*, da seguinte forma: nome do respondente (opcional), 4 perguntas abertas com o intuito de fazer com que o participante apresentasse sua empresa e pontos relevantes da gestão de pessoas e 20 questões com alternativas, distribuídas em dois blocos: um breve perfil dos participantes e suas empresas e como está estruturada a gestão de pessoas.

Para que o estudo de campo, aos moldes de Berto e Nakano (2014), pudesse se concretizar, um contato prévio foi realizado por meio das mídias sociais das empresas localizadas no interior do estado de São Paulo, para avaliar interesse em contribuir com a pesquisa, desse contato, 15 profissionais, um de cada empresa, aceitaram participar fornecendo número de whatsapp para envio do link do formulário.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o passar dos tempos, as pessoas descobriram que as sementes das plantas, devidamente lançadas ao solo, podiam germinar, crescer e frutificar e que os animais podiam ser domesticados e criados em cativeiro. Esse marco representou o início da agropecuária e da fixação do homem em territórios específicos (Araújo; 2000). Com o avanço da tecnologia e das relações de trabalho, o setor passou a se organizar em sistemas produtivos cada vez mais estruturados, dando origem ao que hoje conhecemos como agronegócio.

A agricultura familiar é um sistema produtivo baseado na gestão e no trabalho do próprio núcleo familiar, sendo este o principal responsável pela mão de obra e administração da propriedade (Savoldi; Cunha, 2010).

De acordo com o Anuário Estatístico da Agricultura Familiar (CONTAG, 2023) esse modelo represente cerca de 23% do valor bruto da produção agropecuária e responde por 67% das ocupações no campo, evidenciando sua importância social e econômica.

Além disso, o Brasil possui aproximadamente 3,9 milhões de estabelecimentos rurais familiares que representa 23% das terras agricultáveis e correspondem a 10,1 milhões de ocupações no campo, conforme os dados do Censo Agropecuário do IBGE (2017). Esses dados reforçam o papel essencial da agricultura familiar na estrutura produtiva nacional e na geração de empregos no meio rural.

Agroindústria

A agroindústria pode ser definida como o setor responsável por transformar matérias-primas da agropecuária em produtos diversos. Segundo o IBGE (2017), é considerada agroindústria todo estabelecimento agropecuário que beneficia ou transforma, em instalações próprias, comunitárias ou de terceiros, matérias-primas produzidas no próprio local ou adquiridas de outros produtores.

Batalha (2021) afirma que a força do agronegócio se explica pelo destaque que a agroindústria vem ganhando na geração de emprego, renda e no desempenho no mercado internacional. As agroindústrias tiveram um avanço de 6,7% em relação ao terceiro trimestre de 2023 (aproximadamente 303 mil pessoas) e, principalmente, nos agrosserviços (6,3% ou cerca de 611 mil pessoas). Destacam-se os segmentos de massas e alimentos (13,8%), móveis de madeira (11,3%), açúcar (24,7%), moagem e produtos amiláceos (12,5%) e têxteis de base natural (8,4%), que juntos adicionaram 198.166 trabalhadores (CEPEA/CNA, 2024).

A agroindústria representa cerca de 5,9% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, promovendo o beneficiamento, a transformação de produtos e o processamento de matérias-primas provenientes da agropecuária. Essa atuação contribui para maior integração do meio rural com a economia de mercado (IBGE, 2017). Segundo Lima e Souza (2020), o setor é essencial não apenas para o PIB nacional, mas também para a diversificação econômica.

A gestão de pessoas impacta positivamente o aumento da produção e o crescimento econômico, ao garantir o desenvolvimento das competências necessárias dos trabalhadores.

Agronegócio

O agronegócio é entendido como a soma de quatro segmentos: insumos para a agropecuária, produção agropecuária primária, agroindústria (processamento) e agrosserviços (CEPEA/CNA, 2024). O setor vai além da simples produção rural, sendo um sistema complexo que conecta o campo e a cidade, tecnologia e tradição infraestrutura e mercados globais.

Segundo Batalha (2021), o termo agribusiness foi desenvolvido em 1957, na Universidade de Harvard, por Davis e Goldberg, em uma publicação técnica que se tornou referência sobre o tema. Barros (2022) afirma que o agronegócio inclui todas as atividades econômicas, industriais e de serviços que dependem da agropecuária, e que o pequeno produtor rural é parte integrante do setor, pois compõe cadeias produtivas agroindustriais direcionadas a diferentes mercados.

De acordo com o CEPEA/CNA (2024), o agronegócio no Brasil empregou 28,4 milhões de pessoas, representando 26% das ocupações totais do país. O crescimento do setor foi impulsionado por empregados com e sem carteira assinada, por trabalhadores com maior nível educacional e pela crescente participação feminina.

Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas é a área mais sensível dentro de uma organização, sendo contingente e situacional dependendo de vários aspectos, como a cultura, estrutura organizacional em cada empresa e o estilo de gestão utilizada (Chiavenato, 2014). Diante da crescente concorrência e da evolução tecnológica, a área de gestão de pessoas adquiriu uma nova função sendo fundamental para a manutenção da competitividade e inovação.

Robbins e Judge (2020) afirmam que seja qual for a tarefa da equipe, esteja no topo da organização ou na base, é necessário que as pessoas se empenhem individualmente e em equipe, estejam motivadas e queiram fazer as coisas certas para a melhoria da organização.

Para que as equipes queiram fazer a coisa certa, conforme diz Robbins e Judge (2020), o ideal é que a empresa estruture a área de Gestão de Pessoas com o intuito de pautar as ações para o desenvolvimento das competências, afirma Chiavenato (2014), e essa estrutura deve ser a implantação dos seguintes processos:

- Agregar pessoas: recrutamento, seleção e integração;
- Aplicar pessoas: modelagem do trabalho, avaliação de desempenho;
- Recompensar pessoas: Remuneração, planos de incentivo, benefícios;
- Desenvolver pessoas: treinamento, desenvolvimento, aprendizagem;
- Manter pessoas: saúde e qualidade de vida, relações com sindicatos;
- Monitorar pessoas: sistema de informações gerencias, banco de dados.

Gestão de Pessoas no Agronegócio

Gestão de Pessoas e Agronegócio, são, segundo Yamauchi et al. (2016) temáticas relevantes quando analisadas separadamente, mas se desejamos analisar os estudos relativos às duas áreas, ou melhor, da intersecção desses temas, os resultados são escassos; os estudos são dos últimos 5 anos demonstrando que o interesse por essa área é recente; a natureza das pesquisas é qualitativa; maior parte são estudos de caso na maior parte na agroindústria e os assuntos de gestão de pessoas abordados são recrutamento e seleção e sistemas de recompensa.

Com base em Santos, Medeiros e Oliveira (2019) os direitos trabalhistas no Brasil, existem desde a primeira Constituição em 1824, e foram sendo ampliados gradativamente até a Constituição de 1988, denominada Constituição Cidadã, por ter conferido aos direitos sociais o status de direitos fundamentais. No entanto os direitos do trabalhador rural só foram contemplados em 1963 com o Estatuto do Trabalhador Rural e uma década depois tornou-se lei; se por um lado existem estudos para uma moderna gestão de pessoas, por outro ainda convivemos com a vulnerabilidade dos trabalhadores rurais e a legislação tardia pode ser um dos elementos para poucos estudos acadêmicos englobando os dois temas.

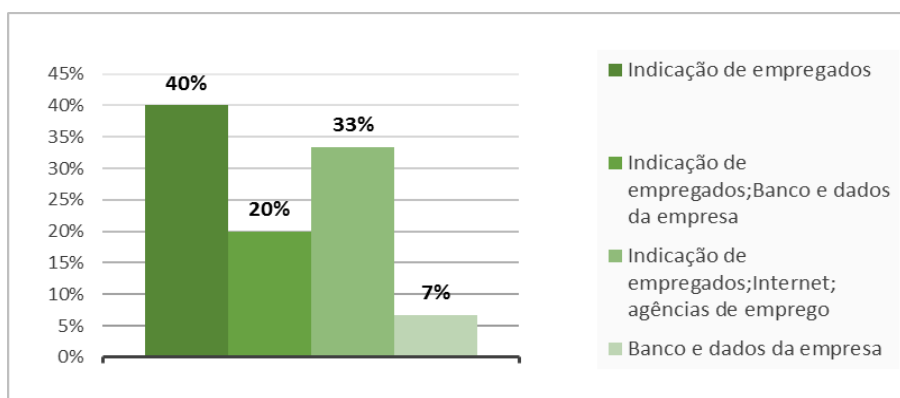
Perfil dos respondentes

Dentre os profissionais participantes, 80% se declaram do gênero masculino, e 20% do gênero feminino; 60% com idade entre 18 e 30 anos, 20% de 31 a 40 anos e 20% de 41 a 50 anos. Em relação à escolaridade, 1 participante possui somente ensino fundamental, 6 possuem ensino médio, 5 pessoas com ensino superior completo, e 3 com Pós-Graduação. Dentre os profissionais que participaram da pesquisa a maioria (80%) afirma ocupar cargos agrícolas (entre tratoristas, técnicos á engenheiros), apenas 20% declararam que ocupam cargos administrativos e de gestão. Em relação ao porte da empresa que os participantes trabalham 14% disseram que são empregados de multinacionais, 7% em empresas de grande porte, 43% em médio porte e 36% em pequenas empresas.

Processos de Gestão de Pessoas na Prática

De acordo com as respostas dos profissionais, as empresas utilizam diferentes estilos e estratégias para atrair novos colaboradores. O tipo de recrutamento mais utilizado dentre os entrevistados estão o recrutamento misto (47%), externo (33%) e o interno (20%). As fontes de recrutamento mais mencionadas incluem indicações de empregados, banco de dados da empresa e via internet, conforme pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 1. Fontes de recrutamento utilizados.

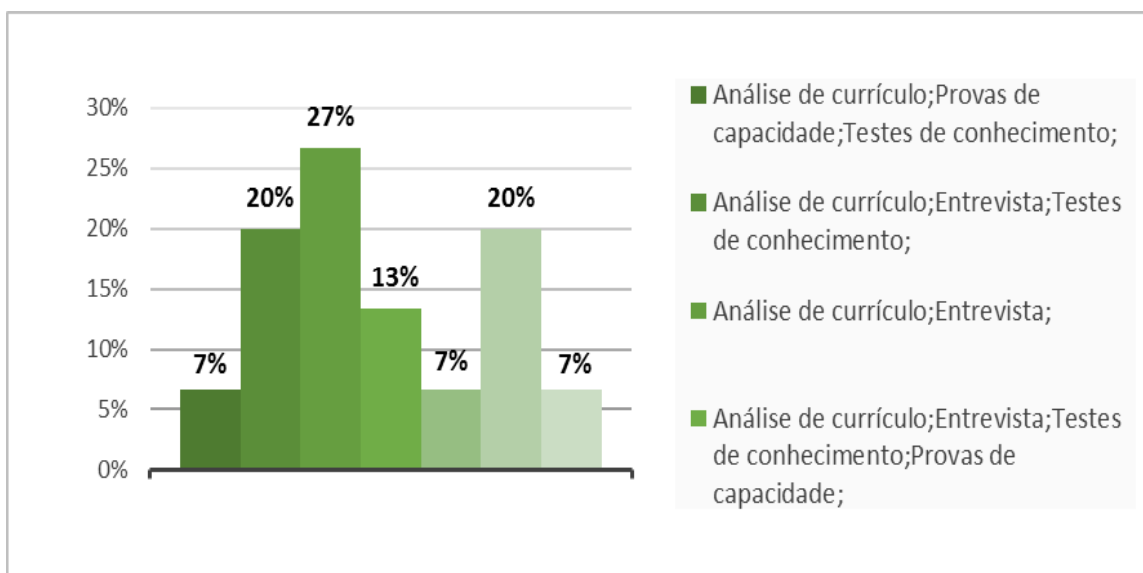


Fonte: As autoras, (2025).

Com relação à seleção dos candidatos, os métodos mais utilizados são análise de currículo, entrevista, teste de conhecimento, provas de capacidade e simulações, conforme pode ser observado no gráfico 2.

Alguns profissionais relataram dificuldades na atração de talentos, 53% com frequência, 27% somente em algumas funções, esse desafio sugere que as empresas podem ampliar seus canais de recrutamento para alcançar um público maior e mais qualificado.

Gráfico 2. Métodos de seleção de candidatos.



Fonte: As autoras, (2025).

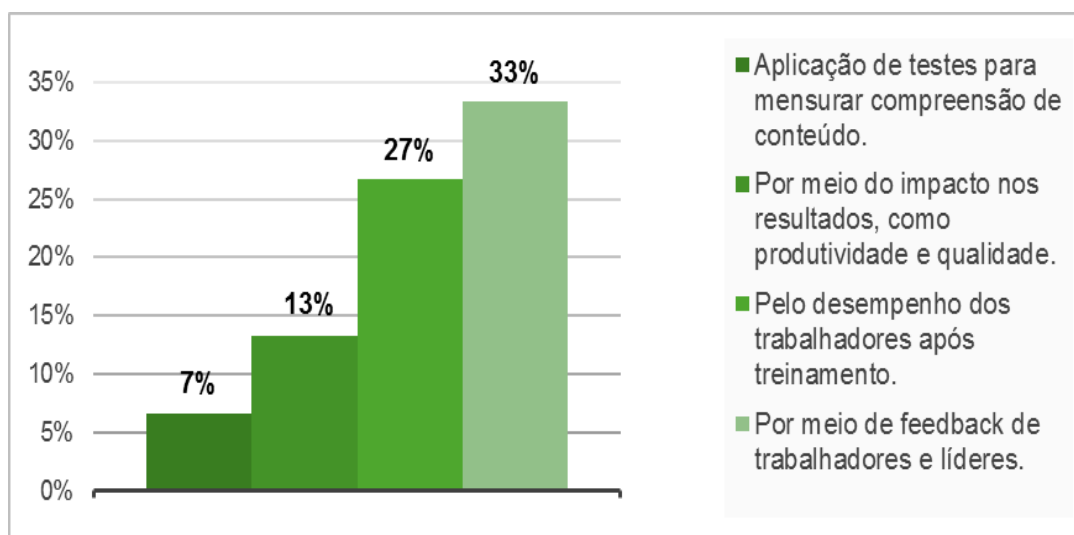
Entrevistas é a principal ferramenta utilizada pelos participantes desta pesquisa para selecionar os candidatos.

Treinamento e Desenvolvimento

A capacitação dos funcionários é um fator essencial para o aprimoramento e melhoria do desempenho de suas funções no trabalho. Dentre os participantes da pesquisa 80% relataram que são disponibilizados treinamentos nas empresas e apenas 20% afirmaram que a empresa não ministra treinamentos.

Dentre os profissionais cujas empresas ministram treinamento, foi perguntado como efetuavam a análise e a eficácia dos treinamentos aplicados às equipes de trabalho, e os resultados foram diversos desde a aplicação de testes, análise de desempenho ou relato dos líderes, como pode ser observado no gráfico 3.

Gráfico 3. Análise da eficácia dos treinamentos efetuados pelas empresas.



Fonte: As autoras, (2025).

Analisar a eficácia dos treinamentos é uma ação muito importante para mensurar o aprendizado e dimensionar treinamentos futuros.

Cargos, Salários e Benefícios

A realização de uma boa estrutura de salário nas empresas é fundamental para a satisfação e retenção dos talentos. Segundo as respostas dos participantes, o que compõe a estrutura nas empresas são 73% em apenas salário e 7% distribuídos entre combinações como salários e benefícios, comissões, horas extras e adicionais (noturno e insalubridade).

Esses dados demonstram como ainda há uma predominância do salário base como principal forma de remuneração no setor do agronegócio, sabendo que

combinações de benefícios e adicionais podem representar uma oportunidade valiosa para atrair e motivar.

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho

A maioria dos profissionais (53%) identificou que as empresas se preocupam com o bem-estar dos trabalhadores e oferecem programas de qualidade de vida, mas ainda é muito alto o percentual das empresas (47%) que não oferecem nenhum programa de qualidade de vida.

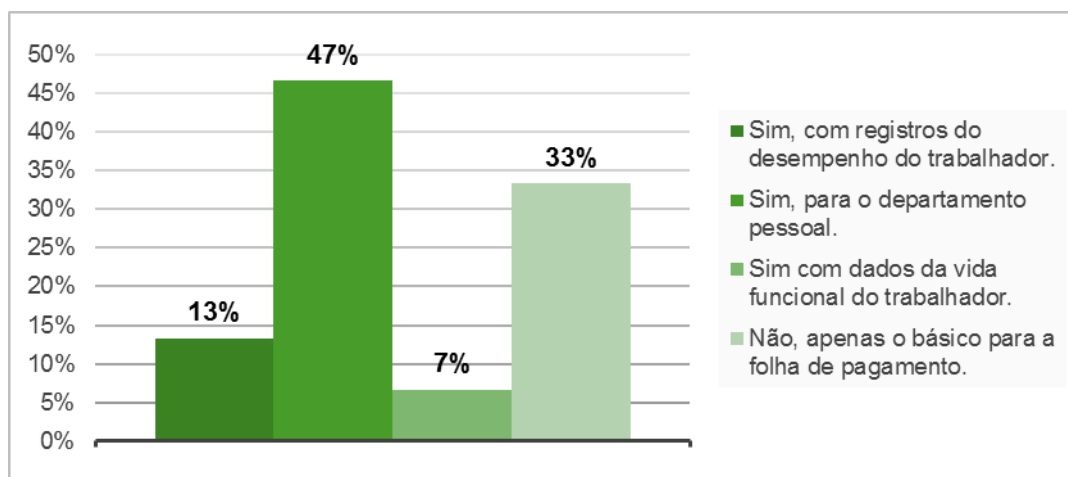
Em relação a saúde e segurança, 60% dos respondentes indicaram a existência de programa de prevenção de acidentes e 40% apontaram a falta do programa, o que pode ser um problema, pois a importância da criação de ações preventivas pode deixar o ambiente mais seguro e produtivo.

Administração de Pessoal

A gestão do ponto e da folha de pagamento foram identificados como um dos desafios enfrentados pelos participantes, dentre eles o atraso captação dos pontos da equipe pela falta de um sistema que gerencie, necessitando ser feita a coleta manualmente; por não ter acesso a internet e até mesmo não ter a gestão de ponto.

Com as respostas obtidas dos profissionais participantes, foi possível perceber que nas organizações há diferentes responsáveis pela gestão de pessoas e suas funções, entre profissionais específicos, departamentos, administrativos e escritórios de contabilidade terceirizados.

Outro elemento importante para a gestão de pessoas é um sistema de informação, o que foi perguntado aos participantes e 67% deles mencionou a existência de um sistema de informação com usos distintos, sendo que o principal é para o departamento pessoal, conforme pode ser observado no gráfico 4, porém, 33% ainda não utilizam de um sistema de informação para uma gestão de pessoas eficiente e coleta as informações básicas para a folha de pagamento.

Gráfico 4. Existência de Sistema de Informação para Gestão de Pessoas.

Fonte: As autoras, (2025).

Esses resultados indicam a necessidade que as empresas têm de otimizar os sistemas de controle e tornar os processos mais transparentes e eficientes, garantindo maior confiabilidade e satisfação dos trabalhadores dos setores agrícolas.

CONCLUSÃO

Diante da análise dos dados obtidos, foi possível atingir o objetivo proposto nesta pesquisa, que consistia em avaliar as práticas de gestão de pessoas em empresas de diferentes perfis do interior do estado de São Paulo pertencentes ao setor agropecuário. Os resultados demonstraram que, embora existam iniciativas na captação de profissionais, ainda há muitos desafios a serem superados. A ampliação de pesquisas que unem agronegócio e gestão de pessoas, pode ser um instrumento para a melhoria das práticas de gestão de profissionais rurais podendo contribuir para a melhoria de produtividade e quem sabe ser possível, a longo prazo, eliminar a vulnerabilidade do trabalhador do agronegócio, uma vez que nem o arcabouço legal ou a riqueza da cadeia produtiva deste setor conseguiu reduzi-la,

pois ainda somos noticiados da existência de trabalhadores rurais sendo resgatados de situações análogas à escravidão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATALHA, M. O. **Gestão e economia dos sistemas agroindustriais: definições, correntes metodológicas e métodos de análise**. In: BATALHA, M.O. (Coord.). Gestão agroindustrial. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BERTO, R. M. V. S.; NAKANO, D.N. **Revisitando a produção científica nos Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Production, v. 24, n. 1, p. 225-232, jan./mar. 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: O novo papel da gestão do talento humano**. 5ª. Ed. Atlas: São Paulo, 2014.

CEPEA/CNA - Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada da Escola Superior de Agricultura "Luiz De Queiroz" ESALQ / Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. **Boletim do Mercado de Trabalho do Agronegócio - 3º trimestre de 2024**. Disponível em: <https://www.cnabrazil.org.br/storage/arquivos/pdf/boletim-mercado-de-trabalhodo-agronegocio-2T2024.pdf> Acesso em: 12 mar. 2025.

CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares. **Anuário Estatístico da Agricultura Familiar**. 2023 disponível em: <https://ww2.contag.org.br/contag-lanca-anuario-estatistico-da-agricultura-familiar-2023-20230725>. Acesso em: 18 mar. 2025.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos- PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA **Censo Agropecuário 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/agricultura-e-pecuaria/21814-2017-censo-agropecuaria.html?t=publicacoes>. Acesso em: fev. 2025.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M.de A. **Fundamentos de Metodologia Científica**, 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEÃO, C.; PAULA, M. C. de .; MARTINS, J. A .; SANTOS, L. de L. . **Diferenciação de salários no mercado de trabalho agrícola do Brasil**. Revista de Gestão e Secretariado, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 820–835, 2023. DOI: 10.7769/gesec.v14i1.1551. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1551>. Acesso em: 28 fev. 2025.

LIMA, P. S.; SOUZA, J. F. **Gestão de pessoas na agroindústria e seu reflexo no PIB nacional**. Revista de Economia Agroindustrial, v. 19, n. 1, p. 45-59, 2020.

ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A. **Comportamento Organizacional** ed.18ª São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil S.A, 2020.

SANTOS, C.S.; MEDEIROS, H.C.G.; OLIVEIRA, M.P.dos S. **A Violação dos Direitos Fundamentais Trabalhistas do Trabalhador Rural: Prejuízos e Possíveis Soluções** Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social v.1, n.1, 2019.

SANTOS, N.C.O. dos **Gestão de Pessoas no agronegócio: uma visão dos colaboradores a respeito do setor**. Revista do Fórum Gerencial, v. 1, n. 1, 2021.

SAVOLDI, A.; CUNHA, L. A. **Uma abordagem sobre a agricultura familiar, Pronaf e a modernização da agricultura no sudoeste do Paraná na década de 1970**. Revista Geografar, Curitiba: Universidade Federal do Paraná - UFPR, Programa de Pós-Graduação em Geografia, v. 5, n. 1, p. 25-45, jan./jun. 2010.

YAMAUCHI, F.; SATOLO, E.G.; BERNARDO, C.H.C; MORALES, A.G. **Análise Da Produção Científica Sobre A Interface Dos Temas De “Gestão De Pessoas” E “Agronegócio”**: Um Estudo Bibliométrico I Simpósio em Gestão do Agronegócio. Inserção do Agronegócio Brasileiro nas Cadeias Globais: Desafios Gerenciais e Tecnológicos, v.1 Jaboticabal-SP: 8 a 10 de junho de 2016.