

# FUNCIONÁRIO COMPR LAVOURA PRODU

**Diante da falta de mão de obra, qualificá-la na**

Assim como o mercado de frutas e hortaliças, a dinâmica da mão de obra também é afetada pela lei da oferta e procura. Nos últimos anos, especialmente, o setor agrícola vem contando com número cada vez menor de trabalhadores interessados nessas atividades. Há mais oportunidades de emprego no campo do que a procura por tais vagas. A existência de vagas em outras áreas, além de influenciar o comportamento dos candidatos, interfere também na postura dos que já estão empregados no setor, encorajando-os a deixar seus cargos em busca de melhores oportunidades. Um dos resultados é o aumento da rotatividade dos funcionários no campo. Em grande parte dos casos, produtores têm argumentado que os candidatos aos cargos não atendem aos requisitos necessários, cada vez maiores por conta de novas tecnologias, dificultando a contratação.

Nesse contexto, também pesa a pouca motivação de grande parte dos funcionários devido tanto à falta de perspectivas no trabalho rural quanto à baixa aplicação de técnicas de gestão de pessoas por parte dos empregadores. Sem monitoramento, treinamento e incentivos por produtividade, por exemplo, a mão de obra acaba tendo baixa eficiência, com cada atividade sendo executada em mais tempo que o verificado no caso de funcionários treinados e motivados.

Por outro lado, a mão de obra qualificada rural demanda patamares cada vez maiores de salários, implicando em considerável aumento nos custos de produção. E, em geral, produtores não conseguem repassar esse adicional aos preços de venda.

Vários são os fatores que levam à menor oferta dos trabalhadores rurais, mas dois são principais: a população

## População Brasileira: Cidade x Campo

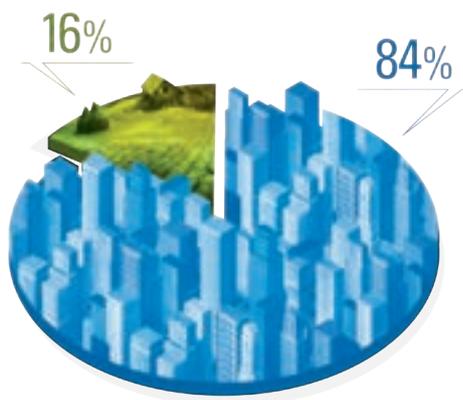
População Total - Brasil - 2010:

**190.755.799** habitantes

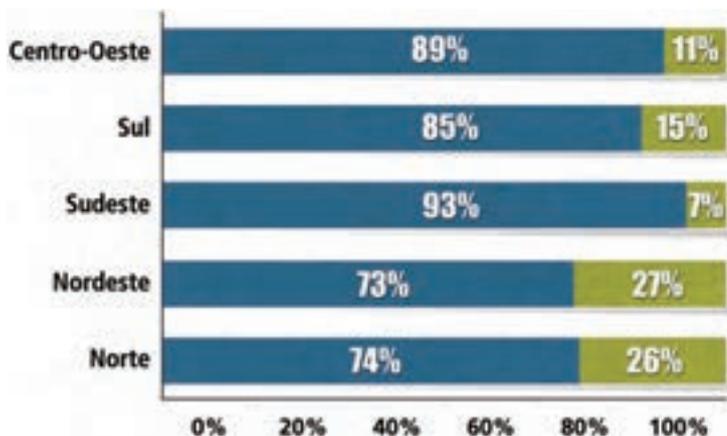
Censo IBGE - 2011

### Brasil

2010: População Urbana x Rural, em %



Por região, em %



Fonte: Censo IBGE - 2010

● Rural ● Urbano

# OMETIDO, TIVA

*roça é a saída*

residente no campo é cada vez menor e o meio urbano tem oferecido melhores oportunidades de salários graças ao crescimento econômico do País.

A melhora dos indicadores socioeconômicos no Brasil nos últimos anos, com grande parcela da população deixando a pobreza para integrar a classe média, aqueceu setores da indústria e comércio, reduzindo o desemprego. O avanço desses mesmos indicadores econômicos e sociais brasileiros representa diversas oportunidades para o setor hortifrutícola à medida que expande o consumo. Porém, o setor também vê aumentar a dificuldade de encontrar e/ou manter pessoas interessadas em trabalhar nas lavouras. Ao contrário das grandes commodities agrícolas, o setor hortifrutícola não consegue atingir mecanização muito elevada, sendo altamente dependente do trabalho manual tanto para o plantio e manejo como – e principalmente – para a colheita.

Levantamentos da **Hortifruti Brasil** confirmam que a menor disponibilidade de mão de obra para trabalhar no campo já está, de fato, afetando o setor hortifruticultor. Os salários são cada vez mais elevados e o produtor, cada vez mais, tem dificuldade de manter os funcionários no campo, especialmente os mais qualificados. Há regiões de tomate envarado de mesa, como em São Paulo, onde a produção está limitada à disponibilidade de mão de obra. Produtores de maior escala, independente da região, já não conseguem recrutar uma força temporária de trabalho. Eles precisam manter um contingente fixo, muitas vezes acima do necessário para as atividades do dia a dia, para garantir pessoal em momentos de maior necessidade de trabalho, como na colheita.

Desta forma, há necessidade de os produtores adotarem tanto técnicas minimizadoras da força de trabalho manual como abordagens mais profissionais e modernas na gestão de pessoas, para manter e motivar os trabalhadores rurais, ampliando a produtividade no campo. Além do investimento nas pessoas, a infraestrutura rural, para aqueles que residem no campo, tem de melhorar a ponto de propiciar qualidade de vida para a sua família igual ou melhor do que a obtida nas cidades.



EXPANDINDO O CONHECIMENTO



Cursos

**MBA em Agronegócios Esalq/USP**

**MBA em Agroenergia Esalq/USP**

**Oficina de Defesa Fitossanitária**

**Oficina sobre  
"Recomendação de Calagem,  
Gessagem e Adubação de Culturas"**

**Oficina sobre  
Mercados de Derivativos  
Financeiros e Agropecuários**

Cursos presenciais,  
a distância e in company

**Inscrições Abertas!**

**Contato**

(19) 3375 4250 - (19) 3434 1333

Escritório I - Av. Pádua Dias, 11 - Caixa Postal -  
252 CEP 13400-970

Escritório II - Alexandre Herculano, 120, sala  
T4, Vila Monteiro - CEP 13417-445

[www.pecege.esalq.usp.br](http://www.pecege.esalq.usp.br)

## BRASIL É UM PAÍS URBANO: 84% DAS PESSOAS JÁ VIVEM NAS CIDADES

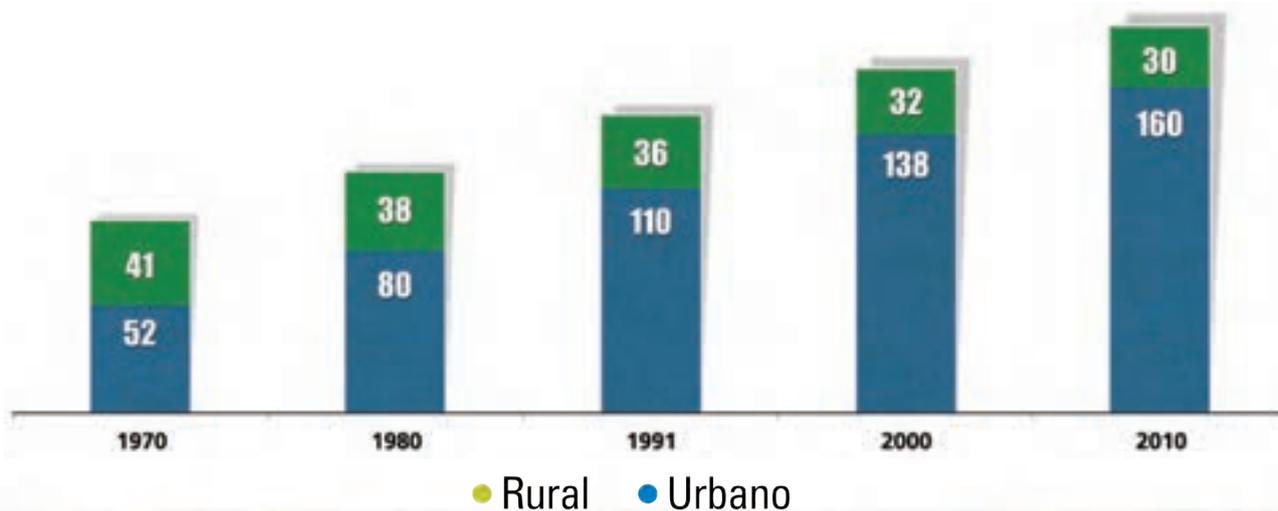
O Brasil é cada vez mais um país urbano. Ao longo da última década, o aumento de quase 23 milhões de pessoas que vivem nas cidades (num total de 160,9 milhões de pessoas) fez com que o grau de urbanização passasse de 81,2% em 2000 para 84,4% em 2010. Conforme o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a região Sudeste continua sendo a mais urbanizada do País (93%). O Centro-Oeste e o Sul têm, respectivamente, 89% e 85% de população nas cidades. No Norte, a concentração de pessoas que vivem em área urbana é de 77% e, no Nordeste, de 73%. O Nordeste, portanto, é a região onde é maior a parcela da população rural. Lá está quase metade da população rural do País: 14,3 milhões do total

de 29,8 milhões de pessoas.

No entanto, essa divisão dos domicílios entre urbano e rural não necessariamente se reflete no número de pessoas empregadas no campo. Uma parcela da mão de obra contratada para as atividades agrícolas já reside nas cidades. Da mesma forma, a família que reside na área rural pode ter ocupação urbana. Os censos do IBGE de 2000 e 2010 indicavam que cerca de dois milhões de pessoas mudaram os domicílios do campo para a cidade no período. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do IBGE, por sua vez, mostra que, entre os anos de 2002 e 2009, os empregos criados na atividade agrícola subiram 6,7%.

### Evolução: Cidade x Campo

Milhões de brasileiros que residem no meio urbano e rural



Fonte: Censo IBGE - 2010

## Kasumin você conhece, é o bactericida que cicatriza!

Kasumin é um antibiótico de ação preventiva e curativa que interrompe e cicatriza o dano da planta logo após a aplicação\*.

- ▶ **DUPLA AÇÃO:** Bactericida e Fungicida com registro exclusivo agrícola.
- ▶ **AÇÃO SISTÊMICA:** Rápida absorção, excelente em épocas chuvosas. Residual prolongado.
- ▶ **ORIGEM BIOLÓGICA:** Extraído de *Streptomyces kasugaensis*.
- ▶ Excelente opção na rotação com outros produtos.

# Kasumin

O bactericida que cicatriza.

\*Consulte o representante Arysta LifeScience da sua região.

#### ATENÇÃO

Este produto é perigoso à saúde humana, animal e ao meio ambiente. Leia atentamente e siga rigorosamente as instruções contidas no rótulo, na bula e na receita. Utilize sempre os equipamentos de proteção individual. Nunca permita a utilização do produto por menores de idade.

CONSULTE SEMPRE UM  
ENGENHEIRO AGRÔNOMO.  
VENDA SOB RECEITUÁRIO  
AGRÔNOMICO.



Arysta LifeScience

[www.arystalifescience.com.br](http://www.arystalifescience.com.br)

# SALÁRIO RURAL: CARO PARA QUEM

## EM 10 ANOS: SALÁRIO MÍNIMO CRESCEU 80% ACIMA DA INFLAÇÃO

Um dos principais fatores que contribuiu para a elevação dos custos da mão de obra nos últimos anos é a política do Governo Federal de correção do salário mínimo acima da inflação. O salário mínimo, nos últimos 10 anos, teve ganho real (acima da inflação) de 80%. O valor médio pago para um diarista na área rural teve reajuste similar, segundo dados apurados pelo Instituto de Economia Agrícola (IEA).

Esse aumento dos salários não foi, em termos gerais, acompanhado pelos preços de venda da produção nem pela produtividade de cada trabalhador (veja mais nas páginas 14 e 15). Com isso, o produtor tem tido sua margem de rentabilidade diminuída a cada ano, o que dificulta a expansão do cultivo de diversas culturas hortifrutícolas.

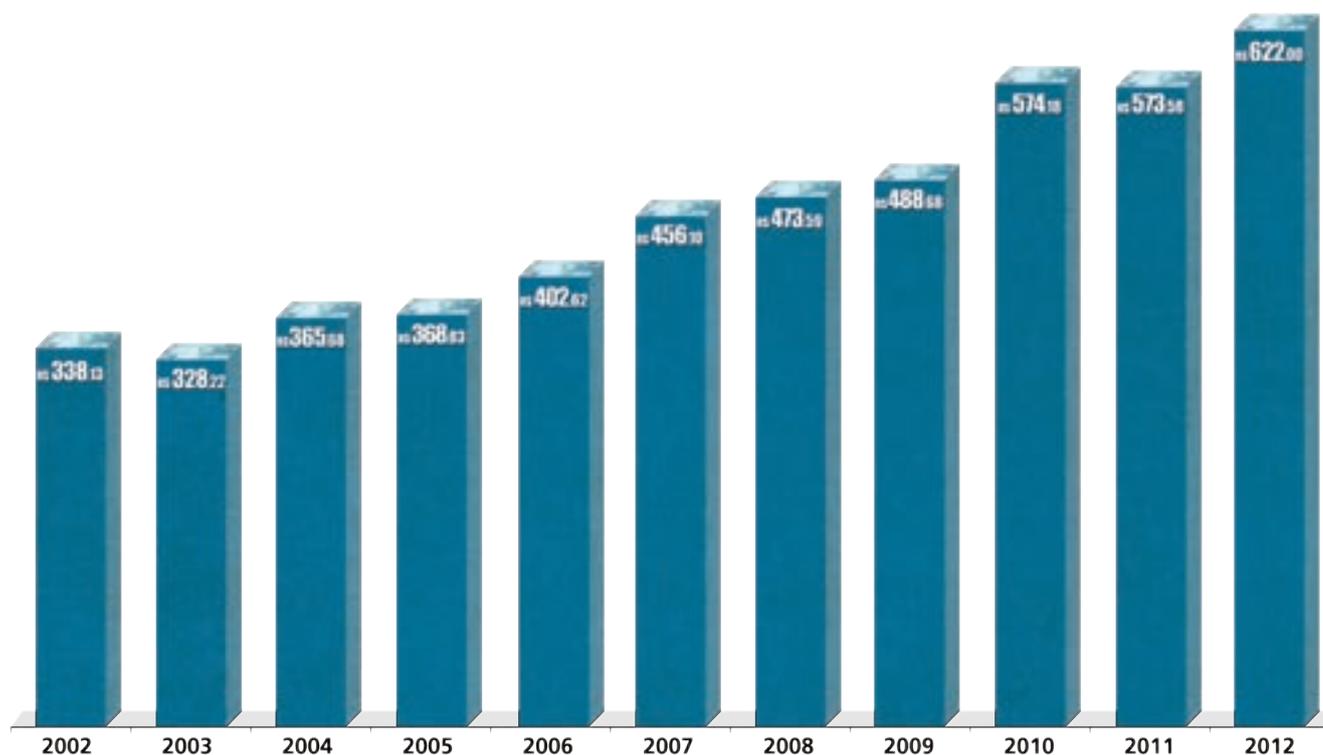
Em determinadas regiões, o problema da mão de obra não está apenas no custo: é difícil encontrar trabalhadores disponíveis. Assim, embora, muitas vezes, haja a intenção de se ampliar a área plantada, a baixa oferta de mão de obra restringe os investimentos. Nesse caso, uma alternativa do produtor é migrar para outras regiões com maior disponibi-

lidade de trabalhadores.

Além do aumento dos salários, outro fator que contribui para a elevação dos custos é a legislação trabalhista, que apresenta normas de difícil aplicação no meio rural. Demandando mão de obra em períodos específicos, como na colheita, o produtor é obrigado a manter todos os empregados fixos, mas é difícil bancar tal despesa permanentemente. Dessa forma, os salários acabam ficando caros para quem paga e baratos para quem recebe. O ideal seria a contratação temporária, mas a fiscalização trabalhista também é punitiva no caso de terceirização de mão de obra no campo, sobretudo na colheita.

Outro fator que restringe a formalização da mão de obra no campo são os programas sociais. Com medo de perder o acesso a benefícios como o Bolsa Família, muitos trabalhadores buscam o emprego sem registro em carteira. O mesmo acontece com aqueles em idade mais avançada que buscam a aposentadoria especial rural, aos 60 anos. No entanto, é arriscado o produtor ter funcionários não contratados nas propriedades.

### Em 10 anos, o salário aumentou 84% acima da inflação Evolução do salário mínimo - valores reais de janeiro de 2012



Fonte: Ministério do Trabalho e IBGE, valores corrigidos pelo IPCA para janeiro de 2012

# PAGA E BARATO PARA QUEM RECEBE

## AGRICULTURA É O SETOR QUE MENOS REMUNERA O TRABALHADOR

A agricultura sofre com a concorrência por mão de obra com outros setores. A busca por novas oportunidades de trabalho bem como melhores condições de vida para a família nas cidades fazem com que trabalhadores tendam a preferir as atividades agrícolas em favor das urbanas, principalmente quando há vagas na indústria e construção civil.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo IBGE em 2009, é no setor agrícola que, em média, estão concentrados os menores salários no País, com cerca de 60% dos amostrados tendo remuneração bruta mensal de até 1 salário mínimo. Já setores que competem por mão de obra com a agricultura, como indústria e construção civil, têm dois terços de sua força de trabalho (ambos, com cerca de 67%) com remuneração bruta, em média, de 1 a 5 salários mínimos por mês, montante que ainda não é considerado ideal pela grande maioria, mas, nitidamente, é maior do que o recebido no campo. Apenas o setor de serviços domésticos tem remuneração média inferior ao agrícola, com cerca de 70% dos amostrados recebendo até 1 salário mínimo.

Entende-se por remuneração bruta o pagamento total feito pelo empregador ao funcionário, incluindo o salário família e os descontos correspondentes aos pagamentos para a Previdência Social, imposto de renda, faltas, etc., mas sem incluir o 13º salário (como também o 14º e 15º salários) e a participação nos lucros nos casos em que há. A parcela

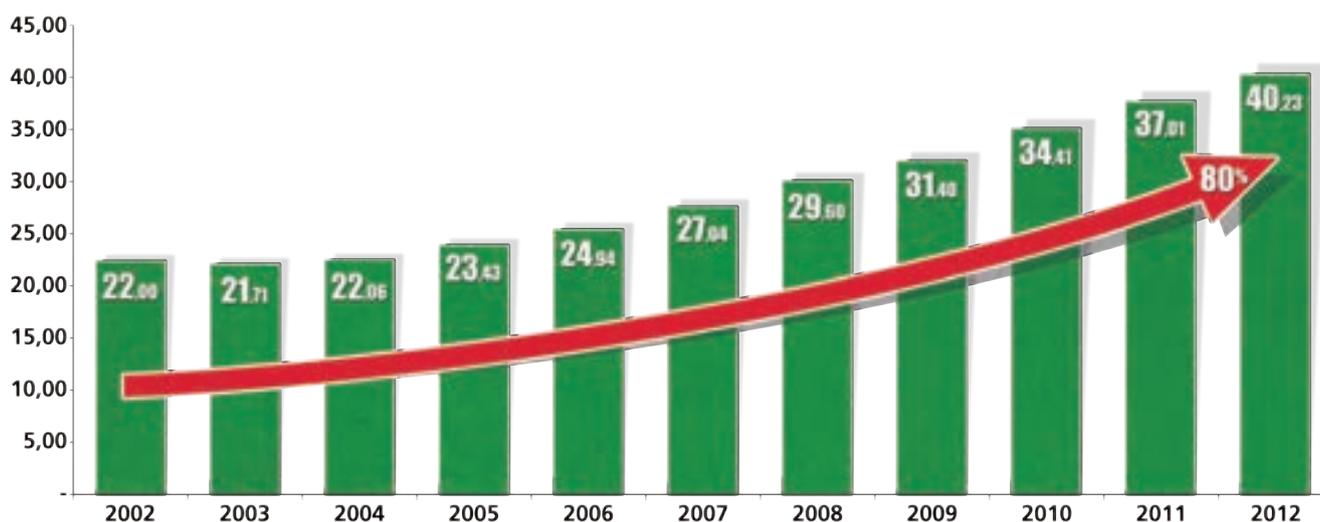
recebida em benefícios (moradia, alimentação, roupas, vale-refeição, alimentação ou transporte, etc.) não foi incluída no cômputo do rendimento do trabalhador.

Desta forma, como muitos trabalhadores no campo recebem parte do salário na forma de comissões sobre o lucro da produção e, aqueles que residem na propriedade, têm o benefício da moradia, o salário rural pode ter sido subestimado na pesquisa do IBGE. Porém, com a imprevisibilidade dos resultados no campo, aqueles que têm sua remuneração dependente do saldo da atividade, acabam tendo renda “incerta”, não podendo oferecer muitas garantias num momento em que deseja, por exemplo, financiar algum bem.

Outro ponto desfavorável é que a atividade agrícola é a que menos contribui com a Previdência Social entre as atividades econômicas. Do total de pessoas que trabalham no campo, apenas 16,6% são contribuintes da Previdência. Esse baixo índice reflete a boa parte da força de trabalho, que é familiar e informal. Setores como indústria, construção civil e serviço doméstico têm cerca de 70%, 37% e 31% de contribuintes, respectivamente.

Tendo em vista ainda que o salário médio no campo é menor, quando o trabalhador rural interrompe sua função seja por idade avançada, doença ou até mesmo por condições de trabalho prejudiciais à saúde, muitas vezes encontradas no campo, o seu benefício é também menor que a média recebida por aposentados/pensionistas de outros setores.

### Salário Rural acompanha a evolução do salário mínimo Evolução do valor do diário rural - valores reais de janeiro de 2012 - R\$/dia



Fonte: Instituto de Economia Agrícola (IEA)

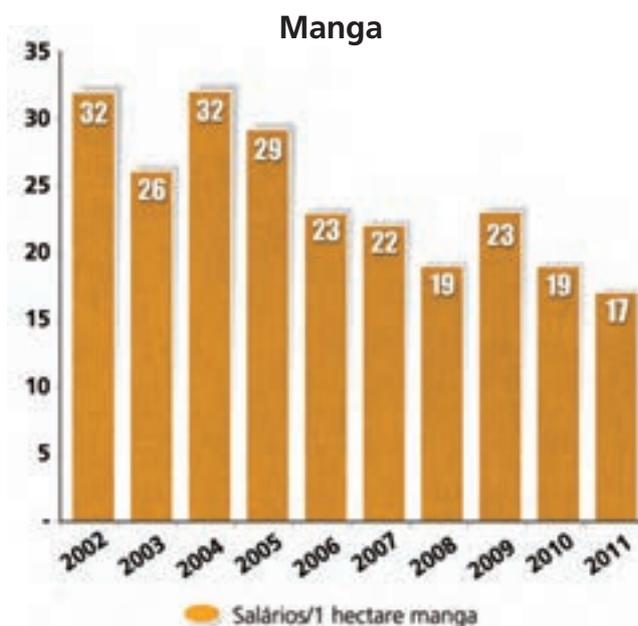
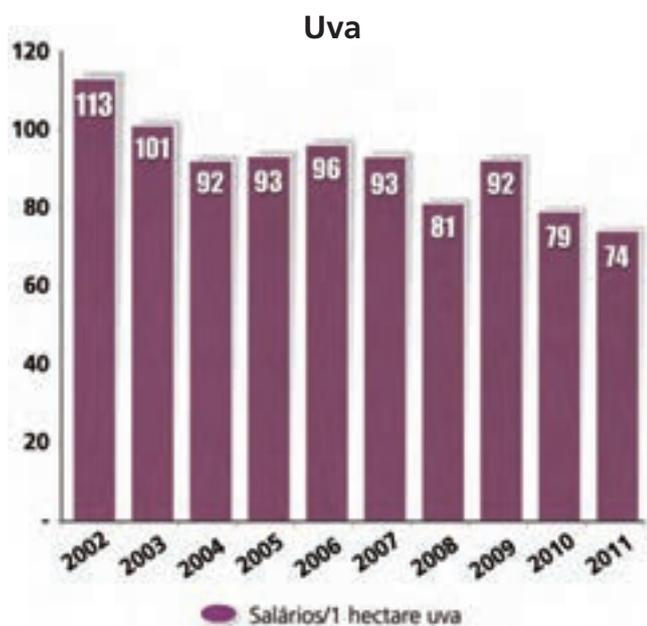
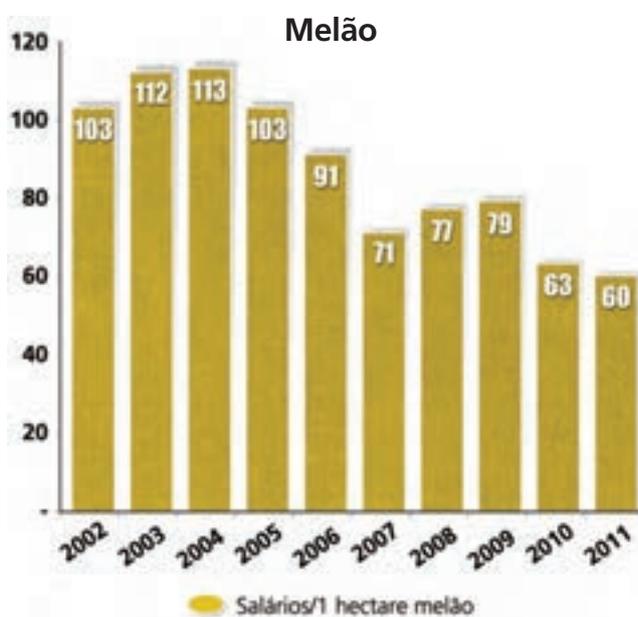
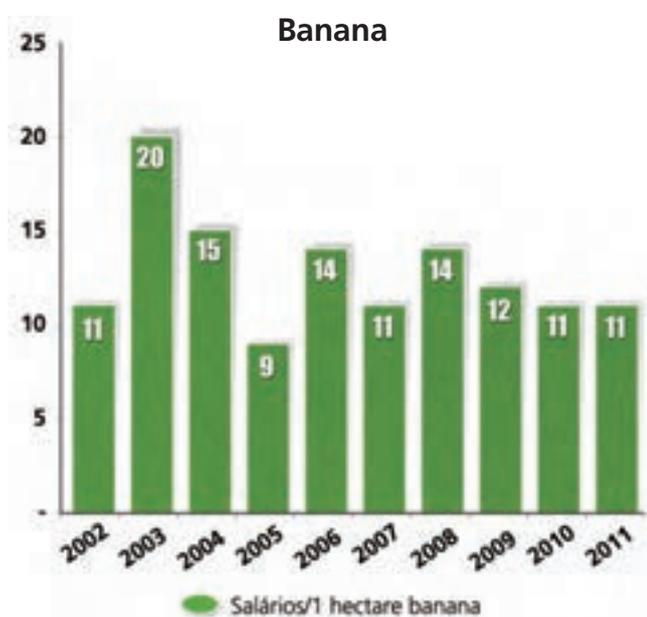
# HORTIFRUTÍCOLAS NÃO VALORIZAM

Com o objetivo de avaliar a situação dos produtores hortifrutícolas frente aos reajustes da mão de obra, a equipe da **Hortifruti Brasil** comparou a receita obtida com a venda da produção de um hectare de determinada cultura com o valor do salário mínimo ao longo de 10 anos. O resultado dessa “relação de troca” (salários mínimos pagos

com o montante obtido por hectare) pode ser entendido como um índice que embute, além da relação preço do produto/salário mínimo, o efeito do ganho de produtividade do setor hortifrutícola.

Para essa análise, foram tomados dados de 2002 a 2011 para os seguintes produtos: manga, melão, mamão,

## HORTIFRUTÍCOLAS NÃO ACOMPA Número de salários mínimos pagos com



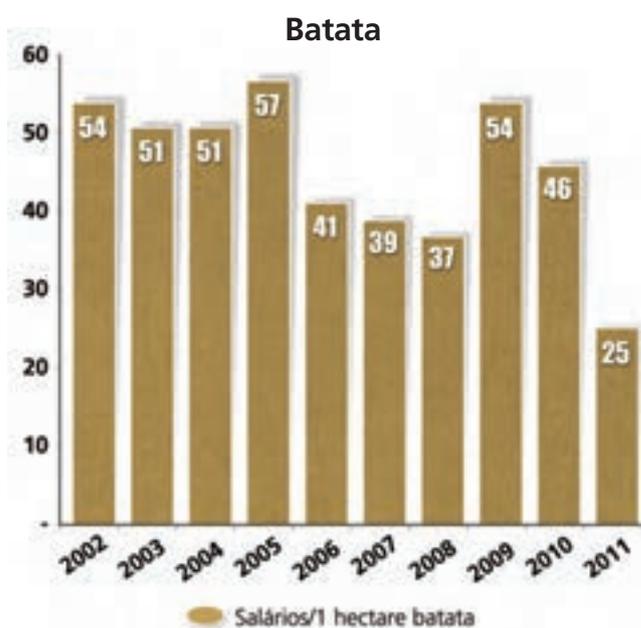
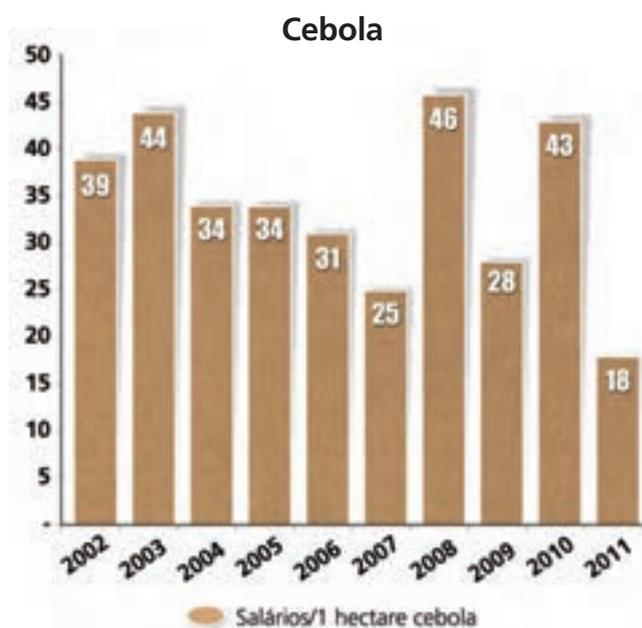
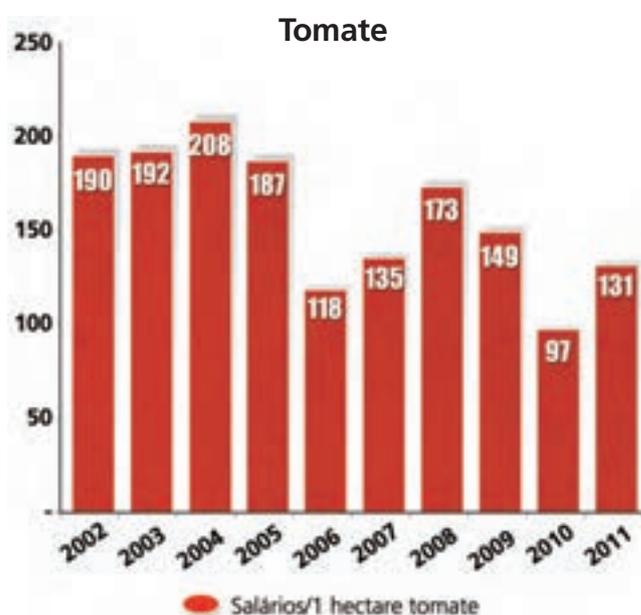
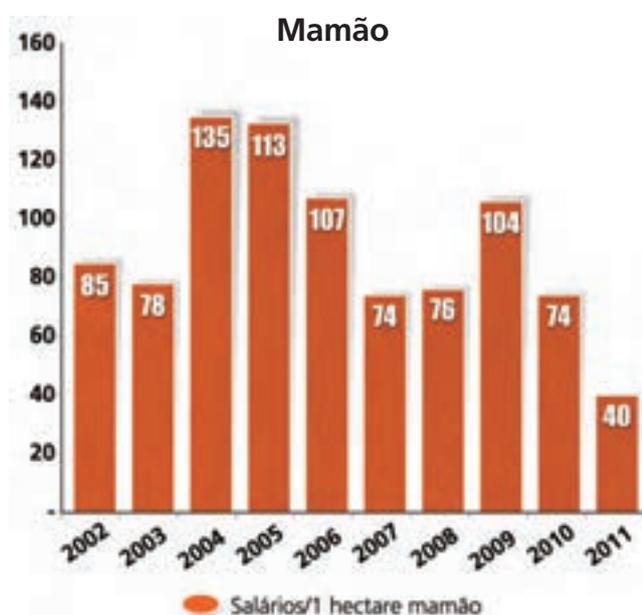
# TANTO QUANTO A MÃO DE OBRA

uva, banana, cebola, batata e tomate. A fonte de preços é o projeto Hortifruti/Cepea e da produtividade, o IBGE. No geral, mesmo com o ganho de produtividade (quilos por hectare), o custo da mão de obra se elevou. Em outras palavras, o produtor precisa vender uma quantidade cada vez maior da sua produção para pagar o mesmo serviço,

visto que o preço de venda não se ajusta com a mesma intensidade dos salários rurais e tampouco o ganho de produtividade compensa a valorização dos salários. Assim, tomados apenas os custos com mão de obra, as rentabilidades dos produtos analisados tiveram uma acentuada queda nos últimos anos.

## NHAM ALTA DA MÃO DE OBRA

*a venda de 1 hectare de hortifrutis:*



## FUNCIONÁRIO COMPROMETIDO = FUNCIONÁRIO PRODUTIVO

A concorrência por mão de obra entre o campo e a cidade é uma tendência que deve se acentuar. Assim, a oferta para o campo será cada vez mais restrita e o custo da mão de obra deve se elevar. Para lidar com esse cenário, é fundamental que o produtor melhore a gestão das pessoas.

O uso de técnicas de gestão de pessoas é importante para gerar motivação e melhorar a qualificação dos profissio-

nais da fazenda. Um funcionário não deve ser tratado apenas como uma força de trabalho. Em termos administrativos, ele pode ser entendido como um “capital” valioso da propriedade que, se bem gerido, apresentará bons resultados. Quando se trata de técnicas de gestão de pessoas, é necessário pensar em seis processos-chave: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar.

### SEIS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS



Fonte: Gestão de pessoas - Idalberto Chiavenato (2009).

## PRINCIPAIS PROCESSOS DA GESTÃO DE PESSOAS

- **AGREGAR:** O processo de agregar pessoas, efetivado a partir de recrutamento e seleção, deve estabelecer também metas a longo prazo e não visar apenas o preenchimento de uma posição de trabalho, como normalmente é feito no campo. As ações devem ser traçadas para promover a melhoria contínua do empregado que, dentro de suas condições, poderá assumir novos cargos na propriedade. Esse processo fideliza o funcionário, além de estimulá-lo a trabalhar melhor, a modo de que seja recompensado com uma posição mais alta no trabalho.
- **APLICAR:** Após a seleção, é necessário integrar o funcionário ao novo emprego, posicioná-lo em sua tarefa e avaliar seu desempenho nesta função. Esse é o processo de “aplicação de pessoas”. Os processos de aplicação de pessoas mais avançados consideram a adaptabilidade e a flexibilidade dos funcionários. Deste modo, cada trabalhador desenvolverá a tarefa mais adequada para si, a tarefa em que obterá uma melhor produtividade. Embora, na agricultura, ocorra um direcionamento de ativi-

dades em certos períodos, como a colheita, a divisão das funções deve ser utilizada sempre que possível. Assim, ocorreria uma melhora constante no desenvolvimento de cada atividade, colocando metas e objetivos específicos a serem atingidos pelos empregados. Identificando as funções em que cada trabalhador desempenha o seu melhor, será possível uma melhor alocação da mão de obra, gerando uma maior eficiência.

- **RECOMPENSAR:** Juntamente com a aplicação de pessoas, o empregador deve levar em conta as maneiras que vai utilizar para incentivar e recompensar seu funcionário, seja em função do cargo ocupado, tempo na propriedade, desempenho ou até metas e objetivos a serem alcançados. Os incentivos, além de provocar impacto na capacidade da propriedade de atrair e reter os funcionários, devem estimular os empregados a contribuir para os objetivos e lucratividade do negócio. Sendo assim, como uma via de mão dupla, o processo deve levar em conta os objetivos organizacionais a serem al-

cançados ao mesmo tempo em que satisfaz os objetivos individuais dos empregados. Em vez de utilizar métodos fixos e rígidos para calcular as recompensas, em que há a suposição de que as pessoas são motivadas apenas por incentivos financeiros e materiais, o produtor deve se atentar para outros fatores, como estabelecimento de objetivos e metas, satisfação no cargo e na propriedade e necessidade de autorrealização dos funcionários. Dessa maneira, a remuneração deve obedecer a esquemas flexíveis, atendendo cada empregado dentro de sua individualidade.

- **DESENVOLVER:** Uma das saídas bastante utilizada pelos produtores com maior sucesso na alocação de mão de obra está na ferramenta de “desenvolver pessoas”. Ao ser contratado, o funcionário passa por todas as etapas de treinamento para realizar sua atividade da forma mais correta possível, gerando ganhos de produtividade. Com a capacitação, o trabalhador aprende a desempenhar aquilo que o patrão deseja, fazendo com que o capital nele investido apresente resultados satisfatórios. Para isso, é importante também a comunicação contínua entre empregador e empregado, de forma a assegurar que os serviços estejam sempre em acordo com as estratégias traçadas. Caso o trabalhador não apresente resultados satisfatórios mesmo após o treinamento, serão necessárias mudanças na estrutura de trabalho, adequando os ensinamentos ou realocando o funcionário para outro setor. Ter planejamento e programação também é extremamente necessário para que a mão de obra execute suas tarefas.

- **MANTER:** O treinamento não pode ter sido em vão. Para isso, é importante que o funcionário permaneça na fazenda nos próximos anos, aplicando aquilo que já aprendeu. Com a continuidade dos trabalhadores na mesma cultura, o gasto com treinamento nos anos seguintes será apenas esporádico, visto que o funcionário já saberá executar as funções. Assim, deve-se ter uma boa relação com esses trabalhadores, proporcionando-lhes boas condições de limpeza e segurança, por exemplo. Fidelizando a mão de obra à sua fazenda, o produtor terá menores gastos futuros, além de ter maior conhecimento sobre quem está trabalhando com ele. Nesse ponto, também é interessante um contato mais próximo com sindicatos de trabalhadores, estabelecendo parcerias. Um treinamento em conjunto pode ser benéfico para ambas as partes, capacitando trabalhadores, aumentando a disponibilidade de mão de obra e reduzindo os custos.
- **MONITORAR:** Por fim, o monitoramento de pessoas também facilitaria muito a vida do produtor rural. A criação de um banco de dados com ex-funcionários e/ou possíveis funcionários, por exemplo, pode agilizar as contratações em períodos de maior demanda por mão de obra. É sempre interessante saber por onde andam e o que estão fazendo os antigos funcionários, mantendo um contato que poderá trazê-los de volta para suas funções. Com a recontração, gastos como treinamento e o período de adaptação do funcionário ao trabalho poderiam ser evitados. Além disso, uma lista de possíveis funcionários facilitaria a seleção de novos quando preciso, melhorando a qualidade da mão de obra empregada.

Utilizando todos ou pelo menos parte desses processos, o produtor rural poderá contar com práticas mais éticas e socialmente responsáveis, gerando produtos mais competitivos e de maior qualidade ao mesmo tempo em que terá elevado as condições de trabalho. Dessa forma, será possível atenuar a carência de mão de obra no campo, fazendo com que seus funcionários se sintam mais felizes e motivados para continuar trabalhando na cultura pelos próximos anos.





João Rosa/Fazenda do Sertão

## ALÉM DA GESTÃO, TECNOLOGIA PODE AMENIZAR O PROBLEMA DE MÃO DE OBRA NO CAMPO

O uso de técnicas que reduzem a necessidade de mão de obra, como a mecanização, é ainda muito incipiente no setor hortifrutícola. Isso ocorre devido ao fato de frutas e hortaliças serem mais sensíveis a danos mecânicos, o que dificulta a substituição da mão de obra humana. Mesmo assim, já é possível realizar mecanicamente a colheita de culturas como a batata, a cebola e a cenoura. Se a finalidade do produto for o processamento industrial, não é dada tanta importância à integridade física dos frutos e, deste modo, há possibilidade de colheita de culturas ainda mais sensíveis, como o tomate e a uva.

Outros equipamentos, como os cabos que auxiliam os trabalhadores no transporte dos cachos de banana durante a colheita no Vale do Ribeira, litoral sul de São Paulo, reduzem os esforços e melhoram as condições de trabalho. O mesmo método também é adotado em outras regiões produtoras de banana.

Vale lembrar que estes equipamentos auxiliam em certas etapas do processo, mas não o realizam em sua totalidade, o que ainda deixa muitas vagas a serem ocupadas no campo.

Para os próximos anos, a expectativa é que os dispêndios com mão de obra continuem em tendência de alta. Para 2013, já foi proposto pelo governo o salário mínimo de R\$ 667,75 e, em 2015, deve ultrapassar os R\$ 800,00, segundo a Lei de Diretrizes Orçamentárias. Caso a economia brasileira se mantenha em crescimento, setores como a construção civil devem continuar concorrendo por força de trabalho. Assim, paralelamente à análise do uso mais intensivo de mecanização, a gestão adequada de pessoas no campo pode ser entendida como a saída mais viável aos produtores que desejam ampliar a área de cultivo e sua participação no setor hortifrutícola.

## Mudança no sistema de plantio de cebola reduz o emprego da mão de obra

Com o objetivo de reduzir os custos com pessoal, muitos produtores de cebola têm realizado o cultivo por semeadura direta. Enquanto, no sistema tradicional, o transplantio de mudas para o local definitivo é realizado manualmente, no semeio direto, a máquina deposita as sementes, “economizando” grande número de trabalhadores. Em Monte Alto e São José do Rio Pardo (SP), produtores estão se adaptando bem a essa mecanização, que já é adotada em cerca de 70% da área cultivada. Já em Ituporanga (SC), principal região produtora nacional, cebolicultores ainda estão

iniciando as tentativas. Naquela região, o clima acaba fazendo com que os bulbos desenvolvidos após o semeio direto apresentem um menor calibre. Mesmo assim, estima-se que 20% da área terá esse tipo de cultivo na próxima safra em virtude, justamente, da baixa disponibilidade de trabalhadores. A expectativa é que a semeadura direta ganhe cada vez mais espaços na cultura, podendo fazer com que diversas regiões cheguem à situação atual do Cerrado, onde praticamente 100% do plantio da cebola é feito de forma mecanizada. ■

# MELANCIA OLÍMPIA

## DESCUBRA PORQUE QUEM PLANTA ESTÁ COBERTO DE RAZÕES

A grande cobertura foliar da Melancia Olímpia traz alta produtividade e excelente qualidade dos frutos. Resultados que só quem planta pode colher.

- Alta proteção contra queimaduras do sol
- Maior capacidade fotossintética
- Brix mais elevado
- Frutos com maior qualidade e resistência ao transporte
- Maior facilidade de comercialização
- Muito mais produtividade

00301



Fonte de  
Licopeno

**Olímpia**

[www.sakata.com.br](http://www.sakata.com.br)  
A sua janela para o campo



**SAKATA**