



Panorama setorial

Agronegócio

Introdução



SOBRE ESTE MATERIAL

O estudo **Panorama Setorial Agronegócio** tem o objetivo de oferecer aos gestores de empresas do setor uma visão geral das perspectivas e desafios no horizonte próximo, sob o ponto de vista da gestão de pessoas. O material traz uma análise e alerta sobre como os profissionais podem impactar o resultado das companhias.

O quadro descrito neste **Panorama** se baseia, ao mesmo tempo, em dados de fontes públicas e em pesquisas da Robert Half.

A Robert Half entende que seu papel no mercado vai além da contratação ou alocação de profissionais nos projetos dos seus clientes. Parte de seu diferencial está justamente em promover conteúdos de qualidade, de modo a subsidiar a tomada de decisão de gestores e líderes dos mais diversos setores.

A finalidade deste **Panorama**, portanto, é também apresentar aos gestores um quadro amplo do setor de Infraestrutura, de modo a conectar as realidades do mercado às questões das empresas no âmbito da gestão de talentos.



CENÁRIO MACRO

O **agronegócio** no Brasil vem assumindo um protagonismo econômico cada vez maior. Desde os anos 90 a produção brasileira de grãos cresceu 429% em volume, segundo a ABAG (Associação Brasileira do Agronegócio).

De acordo com os cálculos do CEPEA (Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada da ESALQ/USP), em parceria com a CNA (Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil), o PIB do agro representou, em 2023, uma fatia de 24% do total da economia. No primeiro trimestre de 2024, as exportações do agronegócio brasileiro alcançaram US\$ 33,7 bilhões, o que deixa o Brasil atrás apenas da União Europeia e dos EUA no comércio global do setor.



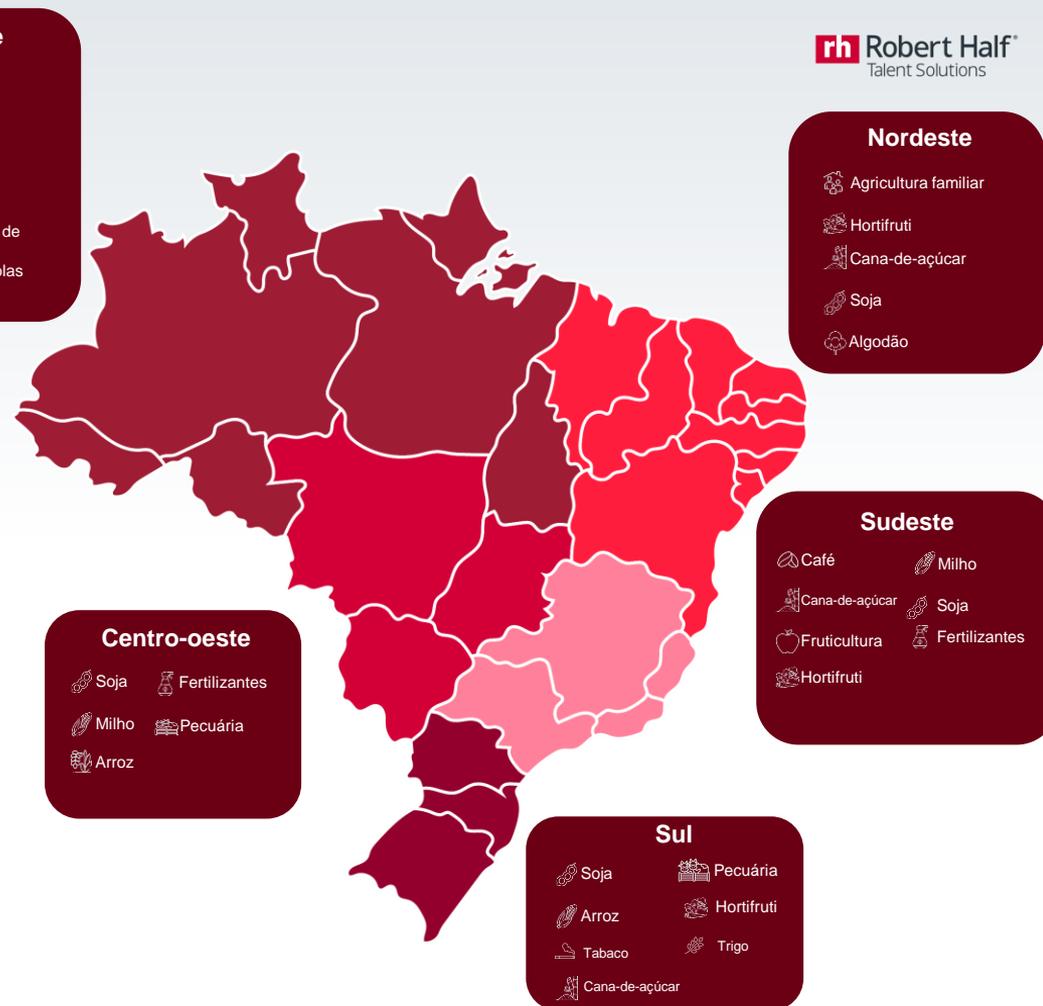


Quando se fala em **agronegócio**, costuma-se pensar imediatamente em fazendas de produção de grãos e pecuária, mas esse setor da economia é cada vez mais um ecossistema complexo, que vai da produção de insumos até as indústrias de processamento de matérias-primas e alimentos, passando pelas grandes traders de commodities, as empresas de logística, maquinário agrícola, e um setor financeiro altamente especializado.

Diferentemente de outros países, onde predominam as pequenas propriedades, o **agronegócio** brasileiro opera em grande escala, já que, mesmo nas regiões onde as fazendas possuem dimensões menores, elas se organizam dentro de poderosos grupos de cooperativas. E se destaca por investir fortemente em tecnologia.

PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Sul:** soja, arroz, cana-de-açúcar, hortifruti, trigo, tabaco, pecuária.
- **Sudeste:** café, cana-de-açúcar, fruticultura, hortifruti, milho, soja, fertilizantes.
- **Nordeste:** agricultura familiar, hortifruti, cana-de-açúcar, soja, algodão.
- **Centro-oeste:** soja, milho, algodão, pecuária, fertilizantes.
- **Norte:** soja, milho, pecuária, algodão importante polo de expansão de fronteiras agrícolas.



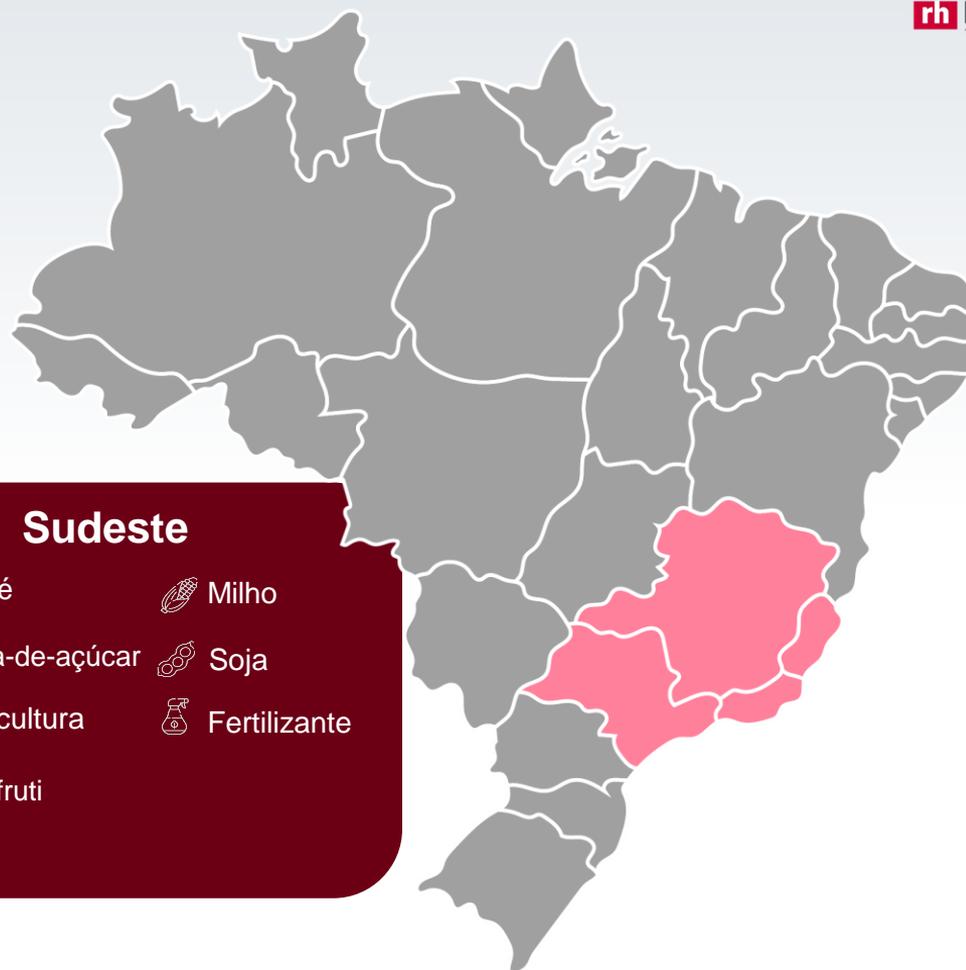
PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Sul:** soja, arroz, cana-de-açúcar, hortifruti, trigo, tabaco, pecuária



PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Sudeste:**
café, cana-de-açúcar,
fruticultura, hortifruti,
milho, soja,
fertilizantes.



Sudeste

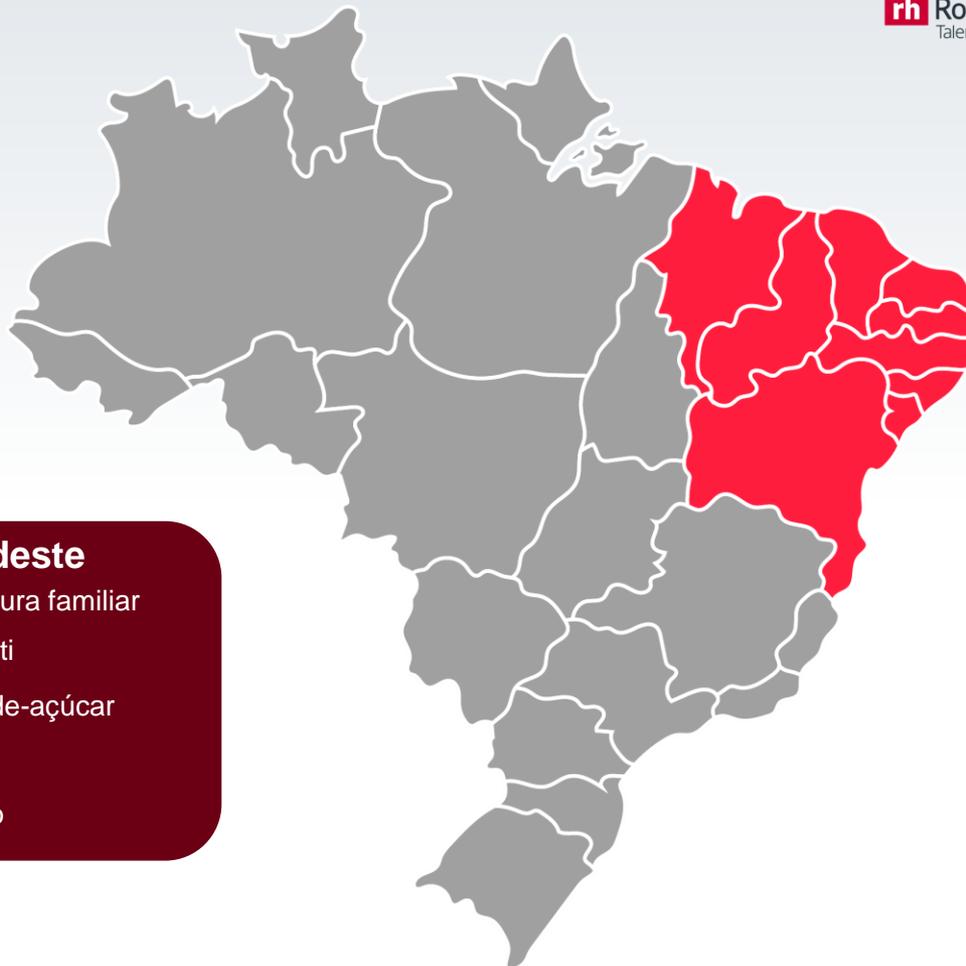
- | | |
|--|--|
|  Café |  Milho |
|  Cana-de-açúcar |  Soja |
|  Fruticultura |  Fertilizante |
|  Hortifruti | |

PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Nordeste:**
agricultura familiar,
hortifruti,
cana-de-açúcar, soja,
algodão.

Nordeste

-  Agricultura familiar
-  Hortifruti
-  Cana-de-açúcar
-  Soja
-  Algodão



PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Centro-oeste:**
soja, milho, algodão,
pecuária, fertilizantes.

Centro-oeste

-  Soja
-  Milho
-  Algodão
-  Pecuária
-  Fertilizantes



PRINCIPAIS ATIVIDADES AGRÍCOLAS NO BRASIL

- **Norte:** soja, milho, pecuária, algodão importante polo de expansão de fronteiras agrícolas.

Norte

-  Soja
-  Milho
-  Pecuária
-  Algodão
-  Importante polo de expansão de fronteiras agrícolas



PLANO SAFRA 2024 / 2025

Um dos elementos-chave para o impulsionamento do agronegócio brasileiro é a edição anual dos **Planos Safra**, uma política pública criada nos anos 70 para garantir recursos para o crédito rural, mirando a modernização das lavouras e a sustentabilidade do setor. Na edição 2024/2025, segundo o MAPA (Ministério da Agricultura e Pecuária), os recursos destinados ao setor somarão R\$ 476 bilhões, divididos em R\$ 400,6 bilhões para o Crédito Rural Empresarial e R\$ 76 bilhões para o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF).

O valor total é inferior ao reivindicado pela Confederação Nacional da Agricultura, mas ainda assim é o maior volume da história. Como os últimos anos têm registrado crescimento real no volume de recursos disponibilizados, a avaliação dos especialistas é que o Plano deve impulsionar investimentos para modernização do setor e enfrentamento da crise climática.



INVESTIMENTOS CRESCENTES

Safra / Recursos Plano Safra Empresarial

24/25 R\$ 400,59 bilhões

23/24 R\$ 364,2 bilhões

23/23 R\$ 287,1 bilhões

21/22 R\$ 251,2 bilhões

20/21 R\$ 236,3 bilhões

19/20 R\$ 222,7 bilhões

COP 30

Grandes eventos têm frequentemente o poder de acionar movimentos econômicos relevantes. Essa é a expectativa em torno da **COP 30**, programada para acontecer em Belém do Pará em novembro de 2025. Será a próxima edição do evento organizado anualmente pela ONU (Organização das Nações Unidas) para discutir e tomar decisões sobre questões climáticas.

A expectativa do setor do agro em relação ao evento está ligada à atenção sobre a Amazônia, tema do evento. Espera-se que possa ajudar a deslanchar mercados onde o Brasil tem grande potencial, mas até agora têm se mostrado mais como promessas. Entre eles, os mecanismos de comercialização de carbono compensado pela floresta em pé; a agricultura regenerativa e a economia florestal, na qual o país possui grande potencial, mas, em diversos produtos agrícolas, continua tendo menor participação de mercado que países vizinhos.



Em que ficar de olho?



PROFISSIONALIZAÇÃO E MODELO DE NEGÓCIOS

A maioria das empresas do agronegócio brasileiro se divide em dois perfis claramente distintos. O mais ligado à indústria é, em sua maioria, composto por grandes empresas multinacionais – brasileiras ou estrangeiras – com sistemas de governança a par com aqueles das indústrias mais avançadas de outros setores. São as exportadoras de proteína animal, as traders de grãos, as empresas de insumos.

Por outro lado, o perfil mais ligado ao plantio e à pecuária é formado em 95% por empresas que, mesmo com grande faturamento, ainda são em grande maioria familiares, com sucessão definida apenas pela mudança de geração. Seus processos de gestão ainda são determinados mais pela preferência dos controladores do que pela busca das melhores práticas de administração. E seu modelo de negócios ainda pode evoluir muito em aspectos como lucratividade, sustentabilidade e agregação de valor ao produto final.



Isso gera um grande desafio no mundo dos **Recursos Humanos**, já que a competição pressiona por melhoria de processos, governança e busca de pessoal capaz de lidar com ferramentas modernas de gestão. Além da competição com outros setores para recrutar especialistas em áreas como inteligência de dados, inteligência artificial e robotização, o setor enfrenta o desafio de retenção desses profissionais, em um ambiente que nem sempre é convidativo.



O DESAFIO DA DIVERSIDADE

Dentro das empresas do agronegócio com perfil internacional e gestão moderna, a busca por maior diversidade de gênero e representatividade de grupos minoritários é uma realidade, muitas vezes determinada por políticas globais, eventualmente com metas estabelecidas para os gestores. Isso é um desafio, principalmente nas unidades longe dos grandes centros. No ambiente corporativo dessas empresas, nas áreas administrativas, de gestão de pessoas, marketing, dados, a diversidade já é próxima à vista em outros setores da economia. Mas no interior do país, especialmente nas áreas técnicas, de agronomia e relacionamento com o cliente, ainda é uma meta distante.





MULHERES NO AGRO

31% *das propriedades rurais são comandadas por mulheres*

19% *dos cargos de direção de empresas do setor são ocupados por mulheres*

11 *milhões de mulheres trabalham no agronegócio, sendo:*

1,9 *milhão na agroindústria*

4,5 *milhões em propriedades agrícolas*

4,3 *milhões em agrosserviços*



DESAFIOS GEOGRÁFICOS E HOTSPOTS

O desafio de muitos empreendimentos no interior do Brasil, em diversos setores, é encontrar mão de obra qualificada disposta a viver longe dos grandes centros. No agro, a realidade é distinta. Os talentos do setor já esperam viver em regiões rurais.

Porém, existe uma concentração de vagas mais bem remuneradas nas áreas especialmente ricas, e a disputa pelos melhores profissionais é altíssima. Como há novos players entrando regularmente no mercado, através de investimentos, fusões ou aquisições, essa disputa se acirra, principalmente nas fronteiras agrícolas emergentes.

Nessas regiões, há demanda em todos os setores da cadeia – de agrônomos e veterinários a especialistas em logística, big data, jurídico e contábil.

Confira na próxima página um mapa do Brasil com os destaques de cada região.

DESAFIOS GEOGRÁFICOS E HOTSPOTS

PÓLOS COM ALTA DEMANDA

Em todas as regiões do país há pólos de crescimento do agro com alta procura por mão de obra qualificada

- Porto Nacional (TO)
- Balsas (TO)
- Serra do Salitre (MG)
- Rondonópolis (MT)
- Primavera do Leste (MT)
- Luís Eduardo Magalhães (BA)
- Porto de Manaus (AM)
- Porto de Itacoatiara (AM)
- Porto de São Luís (MA)
- Porto de Itaqui (MA)



SAZONALIDADE

A característica sazonal do agronegócio faz com que, em diversos dos setores, haja fortes demandas em **determinadas janelas do ano**. Essa procura acontece em torno das datas da safra e das safrinhas, e hoje em dia está principalmente ligada à comercialização e logística.

É comum haver necessidade de contratação por projeto de analistas de faturamento e especialistas em comércio exterior, armazenagem ou documentação. Em outros períodos, profissionais de compras, fiscal, controladoria.

Frequentemente essas contratações temporárias acabam por se transformar em internalizações, uma vez que muitas empresas vivem em regime de crescimento permanente. **Com o avanço da tecnologia, o perfil de vaga vai mudando**. Multinacionais que antigamente contratavam mão de obra para as colheitas agora têm processos automatizados e acabam contratando profissionais de áreas como tecnologia, jurídico ou tributário (porque produzem em um estado, estocam em outro, depois exportam ou vendem para consumo em um terceiro).



QUALIFICAÇÃO E COMPLEXIDADE DO NEGÓCIO

A complexidade do setor gera uma demanda por perfis altamente especializados, que dificilmente podem ser “importados” de outros setores. Assim, o trader de commodities agrícolas precisa de conhecimentos que o trader de aço ou de químicos não possui, assim como o especialista em finanças agrícolas tem um perfil próprio e especialmente disputado. A área de negócios é extremamente consultiva e demanda conhecimento técnico.

Por isso, é comum que as empresas busquem mão de obra na concorrência. Profissionais qualificados em posições chave costumam ser objeto de “leilão”, e conseguem alcançar remuneração proporcionalmente superior à de seus pares em outras indústrias.



MUDANÇAS CLIMÁTICAS, DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Os efeitos das mudanças climáticas na produção agropecuária ainda não foram completamente entendidos, mas já começaram a sinalizar desafios e oportunidades no mercado de trabalho.

Por um lado, aumentou a demanda por profissionais ligados à sustentabilidade, boas práticas de ESG, certificações ambientais, assim como especialidades técnicas ligadas à transição climática – como negócios no mercado de captura de carbono.

Por outro lado, há um crescimento de agritechs, empresas de insumos e braços de grandes empresas especializadas no enfrentamento das mudanças climáticas. Por exemplo, pesquisa, desenvolvimento e comercialização de insumos que permitem às lavouras enfrentar condições extremas de seca, chuva ou pragas, incluindo defensivos biológicos.



NOVAS TECNOLOGIAS



As novas tecnologias e a evolução da gestão que já aportaram em outros setores, como o financeiro, também estão chegando ao agro, e com isso têm obrigado a importar de outros setores profissionais que antes não existiam ali. Analistas de big data, desenvolvedores de apps, especialistas em operações financeiras complexas cada vez mais fazem parte dos times. A evolução gera altas pontuais, como a busca por pilotos de drone, que foi disruptiva e localizada. E também tendências mais sólidas, como a busca por profissionais com conhecimento em softwares de gestão.



EFICIÊNCIA OPERACIONAL

A corrida da rentabilidade, da lucratividade e da redução de custos é cada vez mais forte no setor do agro. Por isso, a competição por profissionais do setor administrativo-financeiro, de governança, sistemas (ERP e CRM), não para de crescer. Essa demanda se apresenta em dois degraus. O primeiro é o das empresas que migram de uma operação mais simples para a adoção de melhores práticas de gestão, e começam com a implementação de sistemas e processos. O segundo degrau é de grupos econômicos que possuem unidades de negócios distintas, atuam em áreas geográficas diferentes, e precisam integrar sistemas como o ERP ou implementar ganhos de eficiência em processos já estabelecidos.



MAIS PROCURADOS

A evolução do setor agropecuário e agroindustrial tem feito que algumas posições tenham grande demanda...

Vagas com maior demanda

PERMANENTES
Gerente de Crédito
Gerente de Barter
Gerente de Vendas
RTV (Representante Técnico de Vendas)
Gerente de Operações
Gerente de Qualidade

POR PROJETO
Analista de Exportação
Analista de Importação
Analista de Faturamento
Analista Fiscal
Analista de Suprimentos
Assistente Administrativo

CARACTERÍSTICAS MAIS BUSCADAS

HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS DEMANDADAS

Adaptabilidade

Negociação

Dinamismo

Viés de negócio

Visão de futuro

HABILIDADES TÉCNICAS MAIS DEMANDADAS

Inglês

Conhecimento técnico / específico

Tecnologia

Gestão de produção

Gestão de cadeia de suprimentos

COMO USAR NOSSAS TABELAS SALARIAIS

Percentis

O salário dos cargos listados neste material não inclui bônus, benefícios e outras formas de remuneração. Dividimos o salário de cada cargo em três percentis para ajudá-lo(a) a personalizar as ofertas salariais para cada função.

25º	50º	75º
Candidato(a) - novo(a) no cargo ou ainda está desenvolvendo habilidades relevantes para o trabalho.	Candidato(a) - tem experiência necessária e conta com a maioria das habilidades relevantes para o trabalho.	Candidato(a) – tem mais experiência do que a típica e conta com todas as habilidades relevantes para o trabalho, além de especializações e certificações.

Para mais informações relacionadas aos percentis e à leitura das remunerações, acesse o [Guia Salarial da Robert Half](#).

TABELA SALARIAL

Salários médios (em Reais) no setor do Agro, extraídos de entrevistas e conhecimento de mercado dos consultores da Robert Half:

Cargo	25	50	75
Gerente de Crédito	28.000	37.000	45.000
HR Business Partner	20.000	26.000	33.000
Gerente de Barter	18.000	23.000	30.000
Gerente de Vendas	18.000	23.000	30.000
Gerente de Engenharia e Projetos	18.000	23.000	26.000
Gerente de Qualidade	17.000	24.000	28.000
Gerente de Operações	15.000	20.000	25.000
RTV (Representante Técnico de Vendas)	9.000	10.500	14.000
Coordenador(a) de Comércio Exterior	9.000	12.000	15.000
Cientista de dados	8.000	10.000	12.000
ATV (Assistente técnico de vendas)	5.000	6.500	8.000

A Robert Half



SOLUÇÕES ROBERT HALF

A Robert Half oferece uma gama de soluções que podem atender a todas as questões relacionadas a gestão de talentos na sua empresa

Recrutamento e Seleção:

Fortaleça a sua empresa no longo prazo, contratando profissionais ou equipes por prazo indeterminado.

Executive Search

Para as organizações que entendem que um processo robusto pode ter um impacto significativo nos rumos da organização. Fazemos um processo tailor made para busca, avaliação, recrutamento de profissionais-chave.

Projetos especializados:

Alocação de profissionais para:

- Implementação de ERP
- Suporte às áreas de tesouraria, tributária e contábil
- Auditoria
- Atendimento ao cliente
- Tecnologia
- Área jurídica

Staff Loan: Processo no qual alocamos profissionais capacitados a realizar rotinas corporativas transacionais nas áreas de finanças, contabilidade, fiscal, auditoria e tecnologia.

Management Resources:

Alocamos profissionais especializados para áreas de liderança estratégica corporativa.

Consultoria

Podemos oferecer um profundo conhecimento em consultoria, insights objetivos e colaboração que ajudam empresas a enfrentar desafios e aproveitar oportunidades.

Soluções Gerenciadas:

Por meio da Protiviti, empresa do grupo Robert Half, podemos formar equipes de alto rendimento e performance que podem se adaptar para atender e dar consultoria a todas as necessidades e metas do seu negócio.

SOLUÇÕES ROBERT HALF

A Robert Half oferece soluções em talentos por meio de diferentes serviços para as empresas do segmento de Agronegócio.

Conte com a experiência de consultores especialistas no mercado e com os diferenciais da Robert Half:



Comunicação: nossa forma de trabalhar, ferramentas e tecnologia próprias nos permite ter um contato constante com nossos clientes e candidatos para deixá-los informados de cada etapa do processo de recrutamento.



Opções: a rede de contatos de cada consultor permite que se tenha acesso a uma vasta quantidade de profissionais em todo território nacional permitindo que os nossos clientes tenham a opção de fazer uma boa escolha dentre os profissionais apresentados.



Acerto: trabalhamos sem exclusividade, portanto apresentaremos os profissionais mais adequados para as necessidades de nossos clientes.



Velocidade: a decisão sobre a escolha dos candidatos que são apresentados aos nossos clientes é feita mediante uma decisão colegiada, onde diversos consultores discutem e propõem os melhores profissionais para aquela oportunidade. Em vista disso, conseguimos apresentar candidatos muito rapidamente, pois é um grande time trabalhando para cada posição ou projeto.



SOBRE A ROBERT HALF

É a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. **Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados** nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão.

Com presença global e atuação América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma **cultura que apoia a diversidade.**

ESCRITÓRIOS NO BRASIL

BELO HORIZONTE

Rua dos Inconfidentes, 911 - 9º andar,
Sala 902 - Savassi
CEP 30140-120
+55 31 3194-0100

CAMPINAS

Rodovia Anhanguera, Km 90
Piso Térreo, Bloco D, Cond. Swiss Park Office
Swiss Park
CEP 13049-253
+55 19 2514-8100

CURITIBA

Rua Comendador Araújo, 499
10º andar - Batel
CEP 80420-000
+55 41 4560-4308

FLORIANÓPOLIS

Rod. Admar Gonzaga, 440 - Itacorubi
CEP 88034-000
+55 (48) 3036-1176

PORTO ALEGRE

Av. Carlos Gomes, 222 - 8º andar - Boa Vista
CEP 90480-000
+55 51 4560-5604

RECIFE

Av. Antonio de Góes, 60 - Pina
CEP 51010-000
+55 81 3957-9921

RIO DE JANEIRO

Praia de Botafogo, 228 - 5º andar
Botafogo
CEP 22250-040
+55 21 3523-0100

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Av. José Versolato, 101, Torre A - 12º andar
Centro
CEP 09750-730
+55 11 4096-0160

SÃO PAULO

Av. Dr. Cardoso de Melo, 1184
– 11º andar
Vila Olímpia
CEP 04548-004
+55 11 3382-0100



www.roberthalf.com.br

