

Continua a busca pelo executivo transgênico

Todos querem o executivo “transgênico” – um termo que apelidei há alguns anos, quando o país estava no módulo boom, para descrever os profissionais que moldam suas qualidades à longa lista de competências exigidas pelas empresas.

Na época das vacas gordas da economia brasileira, falava-se em apagão de talentos na gestão das companhias. Hoje, apesar de um mercado em recessão, esse apagão continua existindo, inclusive no agronegócio, só que em uma conjuntura mais complexa, mais demandada e muito mais rápida. As exigências aumentaram na esteira da gana por resultados.

As empresas querem “o cara” ou “a cara” que apresente um extenso cardápio de habilidades comportamentais e de conhecimentos específicos. No fundo, o alinhamento cultural acaba sendo a cola da longevidade e da sustentabilidade do trabalho. Se não houver essa liga de valores da empresa com os valores do executivo, o índice de acerto é baixo.

Algumas companhias já possuem maturidade organizacional no que concerne à gestão de talentos. Outras iniciam esse processo com vigor. Já as empresas familiares desenvolvem um movimento forte de profissionalização, pois acabam atingindo um porte que exige cérebros e atitudes que contribuam com os planos ambiciosos de seus empreendedores visionários.

Esse cenário traz enormes oportunidades, mas demanda competências diferentes das encontradas nas tradicionais companhias multinacionais. É um quadro de escassez de talentos ainda maior. A capacidade de lidar com acionistas e suas idiosincrasias é uma constante, bem como a de ajudar no desenvolvimento de governanças. Esses são aspectos vitais para o sucesso.

Sim, o campo é fértil, sobretudo para o “executivo de mala pronta”, que tenha disposição para se realocar em outras áreas do Brasil, isto é, Centro-Oeste, Interior de São Paulo e Matopiba. O agro requer esse arrojo, também encontrado em profissionais de setores coligados, como mineração, papel e celulose e petróleo e gás. São carreiras nas quais as atividades se realizam nos interiores do país. Quem for urbano demais poderá sofrer frustrações ao se manter nas tradicionais metrópoles.

É verdade que todos os mercados têm vivenciado reestruturações com cortes profundos nas camadas organizacionais. E essa nova configuração requer mobilização e reenergização das equipes.

Os profissionais que ganham notoriedade nesse processo são oriundos das áreas de gestão, como CEOs, diretores comerciais, diretores de marketing e, principalmente, CFOs e controllers. Períodos de crise exigem executivos que gerenciem o fluxo de caixa, partindo de orçamentos mais modestos e de olho na gestão de riscos. O objetivo é diminuir a degradação das margens e sobreviver à crise.

A área de insumos agrícolas é tradicional e está sempre atenta aos talentos do mercado. Este ano não será diferente. Em 2016, aliás, já vimos movimentações na área de produção de proteína animal, com fortes indícios de profissionalização. A área de sementes também está em pleno crescimento, nos apresentando uma super safra em 2017.



No ano passado, não ocorreram grandes expansões no setor. Na verdade, o dinheiro trocou de mão, com vários investimentos externos aportados por empresas da Ásia, principalmente japonesas, chinesas e indianas. Isso deve continuar em 2017. O Brasil é um destino vital para empresas agrícolas, especificamente das áreas de grãos, açúcar e bioenergia.

Outro subsetor que inicia 2017 com vigor é o da agricultura de precisão. Muitas startups exigem executivos com perfil empreendedor e dispostos a apostar na maturidade futura do negócio. As private equities têm aproveitado o momento para ajudar na consolidação dos setores de adubos foliares e distribuição de insumos, que são a bola da vez.

O mercado é altamente competitivo. De certa maneira, houve um pequeno achatamento dos salários nominais, reflexo natural da crise. Alguns profissionais de grande competência acabaram perdendo seus empregos e terão que se reinventar. Faz parte do processo de ruptura do crescimento para o modelo “reduzir custos”.

Mas, apesar desses enormes desafios sócio-econômicos, o Brasil tem um mercado interno enorme. Nosso país é um berço fundamental da produção de alimentos e um grande jogador em prol da segurança alimentar. Nesse time, somos titulares cativos.

Temos um enorme diferencial competitivo e o mundo inteiro sabe disso. A demanda pelo profissional “transgênico” pode parecer um chavão do passado, mas se apresenta cada vez mais forte. O caminho é promissor. Navegar é preciso para estar pronto para a retomada que virá.

Jeffrey Abrahams é sócio-gerente do Fesap Group, consultoria de executive search e de estratégia de capital humano. Representa as marcas Fesa, Fesa Advisory e Asap.