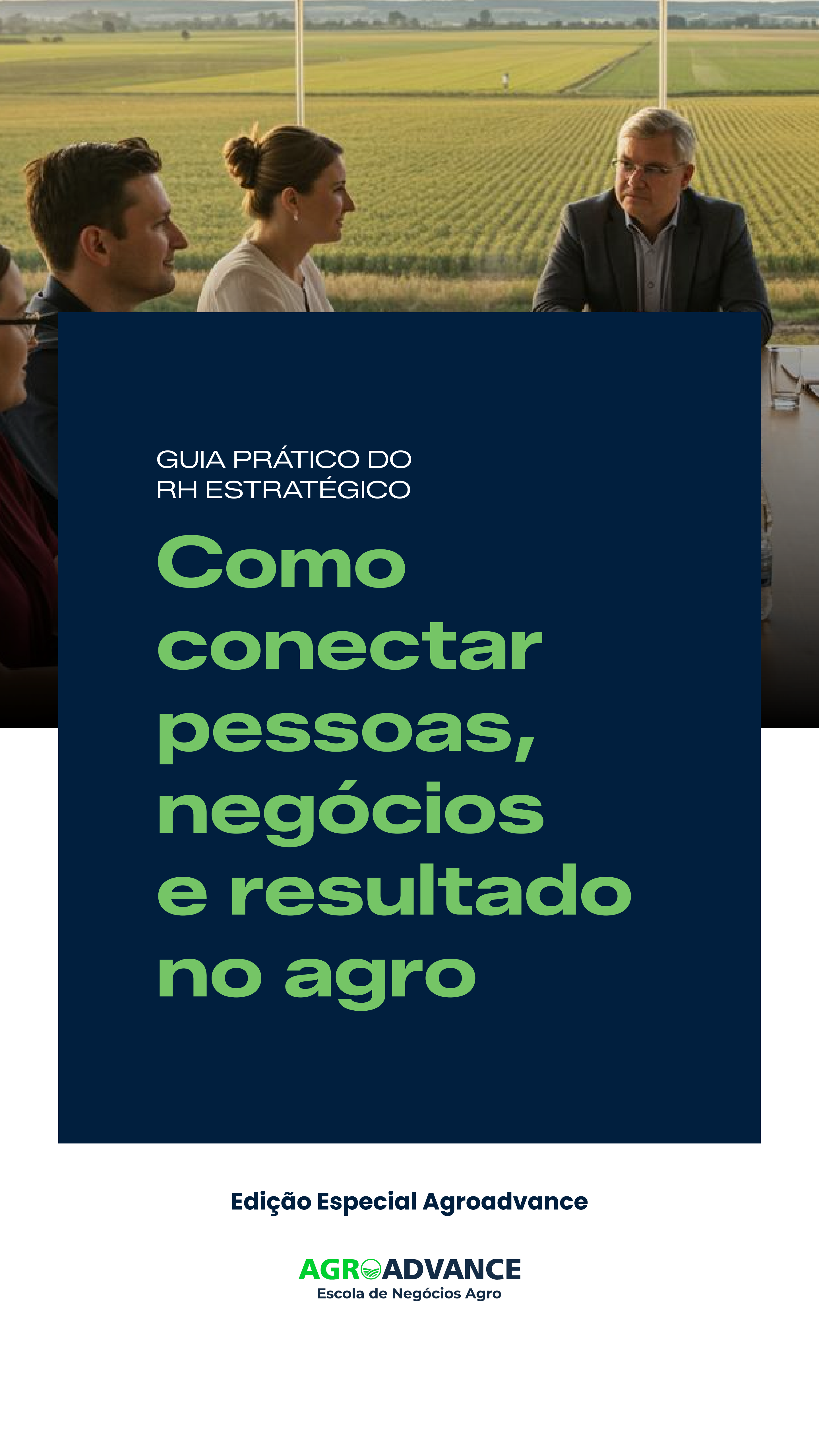


A photograph of three people in a meeting. On the left, a man with dark hair is looking towards the center. In the middle, a woman with her hair in a bun is looking towards the right. On the right, a man with grey hair and glasses is looking towards the center. They are sitting at a table, and in the background, there is a vast green field under a clear sky.

GUIA PRÁTICO DO
RH ESTRATÉGICO

Como conectar pessoas, negócios e resultado no agro

Edição Especial Agroadvance

AGROADVANCE
Escola de Negócios Agro

Sumário

01

Introdução

03

1.1 O agro vive um dos momentos mais complexos e exigentes dos últimos anos.

03

02

O novo papel do RH no agro

04

2.1 O novo papel do RH no Agro (e por que agora importa mais do que nunca)

04

2.2 Por que as empresas do agro travam (e como o RH pode desbloquear)

05

2.3 Os 10 pontos cegos que o RH precisa monitorar todo mês

05

2.4 O que o RH estratégico faz que os outros RHs não fazem

06

03

Ferramentas práticas

09

3.1 Ferramentas práticas do RH estratégico (aplicáveis hoje)

09

04

RH como motor de transformação no agro

11

4.1 Como o RH impulsiona as 3 grandes áreas do Agro

11

4.2 As 3 grandes alavancas do RH do futuro no agro

12

05

Atividade prática

13

5.1 Checklist final do RH estratégico

13

01 INTRODUÇÃO



O agro vive um dos momentos mais complexos e exigentes dos últimos anos.

Empresas estão crescendo, digitalizando processos, reorganizando estruturas, formando novos líderes e tentando manter produtividade em meio a margens mais apertadas.

No meio disso, o RH deixa de ser apenas o setor que contrata e demite e passa a ser o **sistema nervoso da empresa**.

Este guia foi criado para o RH que quer ser protagonista, influenciar decisões, antecipar gargalos e tornar-se a ponte entre pessoas, operação e resultado.

Aqui você encontrará exemplos reais, insights estratégicos e ações práticas para aplicar ainda esta semana.

02 O NOVO PAPEL DO RH NO AGRO

O novo papel do RH no Agro (e por que agora importa mais do que nunca)

Por muitos anos, o RH foi reconhecido principalmente pelas rotinas administrativas e de gestão de pessoas.

Hoje, se o RH não olhar para o negócio, o negócio trava.

As empresas do agro que mais crescem são aquelas que têm um RH capaz de:



- ⚡ Traduzir dores da operação em ações rápidas
- 👥 Desenvolver líderes preparados para o ritmo do agro
- 🔍 Identificar gargalos antes de aparecerem nos resultados
- 📈 Criar previsibilidade de clima, turnover e performance
- 🔗 Conectar estratégia, cultura e execução

Exemplo prático (real do agro)

Um grupo de fazendas de grãos no Centro-Oeste tinha alta rotatividade de operadores e mecânicos. Achavam que era "salário". O RH conduziu entrevistas de saída e descobriu que o real problema era a falta de feedback e comunicação dos líderes imediatos. Após treinar líderes e criar um ritual semanal, o turnover caiu 32% em 90 dias.

RH não "resolve problema de gente". **RH resolve problema que vira resultado.**

Por que as empresas do agro travam (e como o RH pode desbloquear)

Os principais gargalos que impactam o resultado no agro hoje:



Processos operacionais sem padrão

Fazendas, indústrias e equipes comerciais com "cada um fazendo do seu jeito".



Líderes promovidos sem preparo

Grandes técnicos viram supervisores e agora precisam liderar pessoas sem treino.



Falta de previsibilidade

Turnover, absenteísmo e clima aparecem tarde demais.



Comunicação falha entre áreas

Comercial promete A, Operações entrega B, Cliente recebe C.



Falta de leitura de dados de gente

RH sem métricas opera no escuro.

Exemplo (Cooperativa agrícola)

A equipe de vendas estava improdutiva no período de safra. Diagnóstico: o problema não era a equipe, era o calendário. Ajustaram rituais e metas para safras e entressafras. Produtividade aumentou 18% sem contratar ninguém.

Os 10 pontos cegos que o RH precisa monitorar todo mês

- 

Onboarding fraco

Primeiros 15 dias definem o futuro do colaborador.
- 

Falta de método na liderança

Se o líder não sabe dar feedback, a empresa perde ritmo.
- 

Rotatividade silenciosa

A pessoa não pede demissão, mas "desliga por dentro".



Falta de playbooks

Cada um executa de um jeito → resultados instáveis.



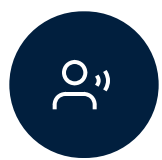
Clima não monitorado

As pessoas falam, mas ninguém escuta.



Falta de indicadores de gente

Turnover, absenteísmo, produtividade por pessoa, tempo de vaga em aberto.



Comunicação desalinhada

Grave no agro: operações + comercial + corporativo = três mundos que precisam de um tradutor: o RH.



Custo emocional da liderança

Líderes exaustos → times exaustos.



Falta de trilha de carreira

Sem previsibilidade, o talento sai.



Gestão por urgência

A empresa vive apagando incêndio.

Insight prático: Você não precisa medir tudo. Você precisa medir o que faz o negócio ganhar ou perder dinheiro.

O que o RH estratégico faz que os outros RHs não fazem

1. Conecta com as áreas diariamente

RH precisa entender e estar na operação.

Ação prática:

Implante o ritual: RH na operação, 1 hora por semana. Ir ao campo, operação, comercial... ver e ouvir.



2. Faz diagnósticos rápidos e inteligentes

Não precisa ser consultor, precisa fazer perguntas certas.

Checklist de diagnóstico em 5 perguntas:

O que mais está travando sua área hoje?

Quais processos estão desalinhados?

Quem são seus talentos e quem está em risco?

O que você faria diferente se pudesse?

O que você espera do RH?

15 minutos → **clareza para um mês.**

3. Líder mal preparado custa mais que funcionário improdutivo.

Aplicação imediata:

Treine líderes para três habilidades:

- Comunicação clara
- Prioridade e resolução de problemas
- Feedback sem agressividade



4. Atua com dados, não com feeling

RH estratégico usa dados de pessoas como comercial usa funil.

Indicadores essenciais:

-  Turnover por motivo
-  Absenteísmo por área
-  Clima por time
-  Produtividade por pessoa
-  Taxa de promoção
-  NPS interno
-  Tempo de vaga aberta

5. Usa cultura como ferramenta

Cultura não é frase na parede. É o comportamento esperado todo dia.

Aplicação prática:

Crie um ritual semanal: "Qual comportamento da nossa cultura fez diferença esta semana?"

03 FERRAMENTAS PRÁTICAS

Ferramentas práticas do RH estratégico (aplicáveis hoje)

Ferramenta 1: Raio X da Liderança (método 3-3-1)

Pergunte ao gestor:

- 3 pessoas que ele mais confia
- 3 pessoas que estão abaixo da expectativa
- 1 pessoa em risco (desmotivada, cansada ou com intenção de saída)

Você descobre tudo em minutos.

Ferramenta 2: Mapa de Gargalos por Área

Cada gestor lista 3 gargalos:

- Operacionais
- Humanos
- Processuais

O RH consolida e prioriza. Isso vira plano trimestral.

Ferramenta 3: Clima em 3 Perguntas

1. O que está bom?
2. O que não está bom?
3. O que você mudaria?

Resultado em 48 horas.

Ferramenta 4: Ritual semanal de Alinhamento

15 minutos por equipe:

- Prioridades da semana
- Riscos
- Dependências
- Problemas no fluxo

Resolve 50% dos conflitos.

Ferramenta 5: Estrutura de Onboarding em 10 dias

- Dia 1 ao 3: Cultura, processos e expectativas
- Dia 4 ao 7: Treinamento operacional
- Dia 8 ao 10: Acompanhamento, shadowing e meta da semana

Onboarding forte = menos turnover e mais engajamento.

04 RH COMO MOTOR DE TRANSFORMAÇÃO NO AGRO

Como o RH impulsiona as 3 grandes áreas do Agro

A. Comercial (Vendas, Relacionamento, SDR e Closers)

Principais dores:

- Baixa conversão
- Falta de padrão nos pitches
- Liderança desalinhada
- Metas mal distribuídas
- Sazonalidade sem gestão

Como o RH destrava:

- Cria trilha para formação comercial
- Treina líderes para cobrar sem punir
- Estrutura onboarding comercial
- Fortalece rituais de forecast com disciplina
- Cria playbooks para reduzir improviso

B. Operações (fazenda, indústria, campo)

Principais dores:

- Retrabalho
- Processos diferentes por turno
- Liderança técnica, mas não humana
- Comunicação falha

Como o RH destrava:

- Padronização mínima dos processos
- Formação de líderes operacionais
- Rituais diários curtos (DDS de pessoas)
- Mapa de competências por função

C. Liderança (todos os níveis)

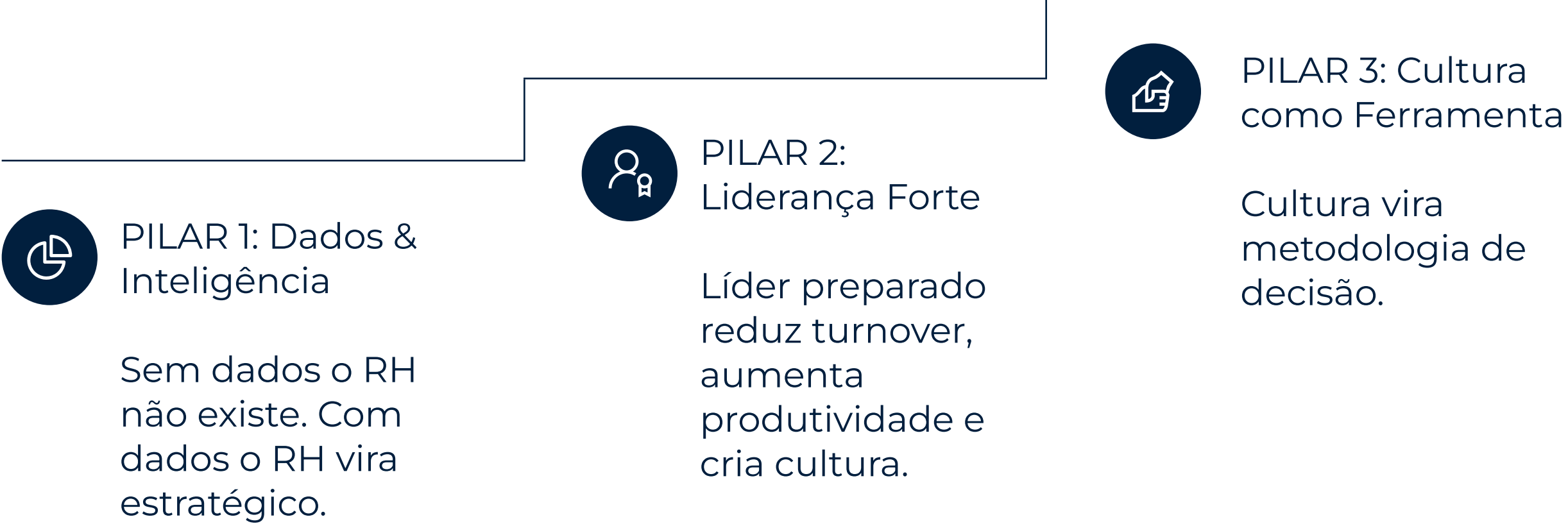
Principais dores:

- Líderes exaustos
- Falta de preparo
- Decisões sem dados
- Dificuldade em dar feedback

Como o RH destrava:

- Trilha de liderança contínua
- Avaliação de desempenho simples
- Feedback estruturado
- Desenvolvimento comportamental

As 3 grandes alavancas do RH do futuro no agro



Exemplo prático:

"Decidimos sempre pelo que melhora a vida do cliente." Isso resolve 90% dos conflitos entre áreas.

05 ATIVIDADE PRÁTICA

Checklist final do RH estratégico

Marque o que sua empresa já faz:

- ☐ Onboarding estruturado
- ☐ Liderança treinada
- ☐ Indicadores de gente
- ☐ Clima medido
- ☐ Rituais semanais
- ☐ Playbooks atualizados
- ☐ Pipeline de talentos
- ☐ Comunicação clara
- ☐ Relacionamento com área fim
- ☐ RH presente no campo/operacional

Se menos de 50% estiver marcado, o RH atua mais como operacional do que como estratégico.

CONVITE EXCLUSIVO

AGRORH Estratégico

AGROADVANCE
Escola de Negócios Agro

Se você chegou até aqui, você faz parte de um grupo de RHs que **não aceita ser apenas um "executor"**.

Criamos a comunidade **AgroRH Estratégico**, um grupo de WhatsApp para:



Trocar experiências



Receber conteúdos profundos



Discutir cases reais



Compartilhar melhores práticas



Receber materiais exclusivos



Ganhar acesso antecipado a eventos e imersões

Clique aqui e participe da
Comunidade RHAgro Estratégico

AGROADVANCE
Escola de Negócios Agro