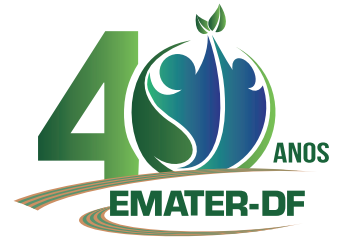


# AGRO

## INFORME



### 📄 Cotação de Preços

#### Grãos

Feijão carioca - R\$ 80,00 / sc de 60 kg  
Milho - R\$ 32,00 / sc de 60 kg  
Soja - R\$ 66,50 / sc de 60 kg

(Fonte: Coopa)

#### Hortaliças

Alface - R\$ 13,00 / cx de 4 a 5kg  
Beterraba - R\$ 40,00/ cx de 19 a 20 kg  
Cenoura- R\$ 40,00 / cx de 18 a 20 Kg  
Chuchu - R\$ 35,00 / cx de 18 a 20 kg  
Couve Flor - R\$ 40,00 / Dz  
Couve mateiga - R\$ 2,00 / Maço de 300g  
Madioca - R\$ 18,00 / cx de 19 a 22 kg  
Morango - R\$ 13,00 / Cx T4  
Pimentão - R\$ 23,00 / cx de 9 a 11 kg  
Quiabo - R\$ 30,00 / cx de 12 a 14 kg  
Repolho - R\$ 25,00 / Sc 20 a 22 Kg  
Tomate - R\$ 55,00 / cx de 18 a 20 kg

(Fonte: Ceasa - DF)

#### Fruticultura

Goiaba - R\$ 45,00/ cx de 18 a 22 kg  
Maracujá - R\$ 3,75 / kg  
Limão - R\$ 25,00 / cx de 20 kg

(Fonte: Ceasa - DF)

#### Pecuária

Bovino - boi gordo  
Arroba – R\$ 136,05  
Bezerro 8 a 12 meses (nelore) – R\$ 1.152,50

(Fonte: Agrolink)

Leite - Cru refrigerado - R\$ 1,20 / Litro

(Fonte:Laticínio Araguaia)

#### Suíno - Vivo

Peso vivo – R\$ 3,15 / kg

(Fonte: Agrolink)

#### Aves -

Congelado – R\$ 2,37 / kg

(Fonte: Agrolink)

Preço cotado no atacado – 16/03/2018

### 📄 Recortes

#### Ministro entrega registro do SIF a frigorífico de peixe do DF

O Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa) entregou registro de instalação do Sistema de Inspeção Federal (SIF) para frigorífico de peixe na divisa do Distrito Federal com Goiás. A entrega foi feita pelo ministro Blairo Maggi nesta quarta-feira (14). “Nós do ministério perseguimos o crescimento do agronegócio, que mais pessoas participem do setor e que os alimentos cheguem à mesa dos brasileiros e nos mais de 150 países que exportamos, de forma barata e confiável. Um produto garantido pela nossa marca SIF, por nossos fiscais federais e por todo nosso sistema de fiscalização,” disse o ministro.

A partir de agora, a empresa que já abate, fileta e eviscera cerca de 400 toneladas por mês de pescados, como pintado, tambaqui e tilápia, poderá atender a mercados como os da Europa e dos Estados Unidos. Além da geração de empregos e mais renda, a obtenção do SIF, permite alcançar toda a cadeia produtiva do peixe, como a de ração e de alevinos.

“O setor de pescado tem grande potencial de crescimento. Mas é preciso investir para ganhar o mercado mundial”, disse o ministro durante a entrega do registro. Maggi também destacou que é necessário reduzir os custos de produção do peixe para que uma maior parte da população tenha acesso a esse tipo de proteína.

Maggi acredita que é importante incentivar a produção e o consumo por meio de preços atrativos “para que o segmento alcance mercado como aconteceu com o frango e o suíno, tornando-se acessível a todas as camadas da população”.

De acordo com o ministro, é possível perceber que se trata de uma cadeia produtiva que se desenvolve num sistema integrado privado e por meio de cooperativas, “onde milhares de pequenos produtores podem produzir para chegar a gôndolas de supermercados de forma barata e também nos mercados internacionais que todos pretendem buscar”.

Mais informações à imprensa:  
Coordenação-geral de Comunicação Social  
imprensa@agricultura.gov.br

**Fonte: Ministério da Agricultura**

## Gestão de pessoas no setor rural

Em entrevista à Revista Nelore (edição 226), o engenheiro agrônomo Eduardo Ferraz, consultor em Gestão de Pessoas há mais de vinte anos, destacou os desafios do bom gerenciamento dos recursos humanos, enfatizando algumas peculiaridades das relações na vida rural. Este artigo vai destacar tópicos importantes citados por Ferraz.

Ao tratar da carência de qualificação e do despreparo de quem contrata, cita o exemplo da empresa que promove um excelente engenheiro agrônomo de campo a gerente de fazenda e o resultado: caso o profissional não possua perfil de liderança, perde-se o melhor técnico e arruma-se um gerente medíocre.

“Ainda há, no mercado agropecuário, muita intuição e pouca técnica”. Para Eduardo, é importante analisar três pontos: perfil para a função (personalidade adequada), histórico de vida (ética, integridade, dedicação e comprometimento), e os resultados apresentados pela pessoa em qualquer área. Unidos esses três pontos, concretiza-se um processo de “meritocracia na empresa”, que deve começar com o alto escalão.

Sobre ferramentas de gestão, Ferraz é categórico em frisar que a mais simples é o “exemplo pessoal”. Se o líder é meritocrático, justo e flexível mentalmente, irá atrair pessoas com essas qualidades.

Ferraz detalha aspectos de perfil divididos em quatro fatores relevantes e suas intensidades:

- dominância: alta (dominante) e baixa (não gosta de mandar);
- influência: alta (grande extroversão nos relacionamentos) e baixa (tímido, reservado);
- estabilidade: alta (tranquilo, paciente) e baixa (impaciente, impulsivo, acelerado);
- conformidade: alta (detalhista, regrado, rígido, organizado) e baixa (flexível, criativo, odeia regras).

“Há perfil mais adequado para vendas, compras, gerência, técnico, contabilidade entre outros, basta saber analisar os perfis. Se uma pessoa tem perfil para ser líder, mas não tem atitude, ou uma pessoa com a atitude e sem perfil para o comando, não é possível obter sucesso”.

Quando se tem um perfil e atitude adequados é questão de tempo para o resultado aparecer, afirma. O ruim se troca, o bom se treina para que fique ótimo.

Com relação aos treinamentos, Ferraz comenta que o foco deve ser sempre sobre aquele que apresenta maior potencial, sempre o melhor, que pode gerar melhores resultados mais imediatos e ainda ensinar os demais.

“A alta performance é alcançada por pessoas que trabalham há anos. Ninguém consegue oferecer alto desempenho com 50% de rotatividade”. Em empresas com funcionários fixos e outros temporários (diaristas, safristas) deve-se investir na qualificação dos fixos.

Ressaltando as cinco motivações de um trabalhador — dinheiro, segurança, aprendizado, reconhecimento e autorrealização — estabelece que se cada pessoa tem uma delas como meta principal, não adiantaria, por exemplo, oferecer treinamento para alguém que prioriza dinheiro, ou ainda, oferecer dinheiro para quem tem um projeto de autorrealização como prioridade. O gestor deve conhecer a fórmula de cada um.

“O bom senso indica que se você consegue uma equipe de baixíssima rotatividade, abaixo de 10%, com alto nível de engajamento, produtivas e motivadas, você terá alta produtividade”.

Ao finalizar, deixa duas importantes mensagens. A primeira de que nunca se deve pagar alguém para entender o seu negócio. “Contrate quem já o conheça bem”. A segunda, de que o empresário agropecuário (pequeno, médio ou grande) tem de inserir a cultura do mérito em primeiro lugar. “Quando ele entende que isso funciona, as coisas andam muito mais rápidas”.

**Frederico Neves**

*Coodenador do Programa Empreender e Inovar*