Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

PERFIL DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO DEMANDADO PELO MERCADO DE TRABALHO

PROFILE OF AGRONOMICAL ENGINEERS DEMANDED BY THE JOB MARKET

Dára Beatriz Vieira de Sousa
Graduanda em Agronomia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: darabeatriz5440@gmail.com

Karolaynne Bevane Ribeiro da Cruz
Graduanda em Agronomia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: bevane30@gmai.com

Bruno Carvalho de Souza
Graduando em Zootecnia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: bruno.souza4@estudante.ifto.edu.br

Natalia Cristina Lança
Graduanda em Zootecnia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: natalia.lanca@estudante.ifto.edu.br

Ellen Lopes Ribeiro
Graduanda em Zootecnia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: ellen.lopes@gmail.com.br

Clauber Rosanova
Doutor em Zootecnia, Instituto Federal do Tocantins, Brasil
E-mail: clauber@ifto.edu.br

Recebido: 01/04/2025 – Aceito: 23/04/2025

Resumo

O ensino superior desempenha um papel fundamental na promoção de uma transição sustentável e na transformação da sociedade. Um dos principais desafios a serem enfrentados pelas universidades, é o de formar profissionais com um perfil sintonizado com as demandas sociais. Em meio a esse dilema, esbarra-se na necessidade de reformular a estrutura da formação do profissional, no sentido de avançar para solidificação do conhecimento teórico prático em visão sistêmica e comprometida. De maneira geral, a empregabilidade baseia-se na capacidade de movimentação e ao conhecimento sobre as demandas do mercado. Quanto mais adaptado o profissional, maior sua empregabilidade. Essa demanda por qualificação reflete a necessidade de adaptação às novas exigências e dinâmicas do setor, ressaltando a importância de uma formação sólida e atualizada. Este estudo analisou as exigências do mercado de trabalho, identificando lacunas e oportunidades de aprimoramento na formação acadêmica, visando aumentar a adequação às demandas do setor. A metodologia proposta utilizou a técnica de *survey*, por meio da aplicação de formulários às empresas demandantes por profissionais da área. A pesquisa

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

constatou que, há uma lacuna significativa entre a formação acadêmica e as exigências profissionais, atualmente as empresas dão grande significância a habilidades comportamentais, as chamadas *soft skills*, pois indivíduos com tais características são mais flexíveis e adaptáveis a diferentes ambientes. Comprovou-se ainda a necessidade de uma constante adaptação da formação em Agronomia às demandas do mercado de trabalho. As instituições de ensino superior, como o IFTO, têm um papel fundamental nesse processo, buscando oferecer aos seus alunos uma formação sólida e completa, que os prepare para os desafios do mundo profissional.

Palavras-chave: Engenharia Agronômica; Inserção Profissional; *Soft skills; Hard skills*.

Abstract

Higher education plays a fundamental role in promoting a sustainable transition and transforming society. One of the main challenges facing universities is to train professionals with a profile in tune with social demands. In the midst of this dilemma, there is a need to reformulate the structure of professional training, in order to move towards solidifying theoretical and practical knowledge in a systemic and committed vision. Generally speaking, employability is based on the ability to move around and knowledge of market demands. The more adapted the professional, the greater their employability. This demand for qualifications reflects the need to adapt to the new demands and dynamics of the sector, highlighting the importance of solid, up-to-date training. This study analyzed the demands of the job market, identifying gaps and opportunities for improvement in academic training, with a view to increasing adaptation to the demands of the sector. The proposed methodology used the survey technique, through the application of forms to companies in need of professionals in the area. The research found that there is a significant gap between academic training and professional requirements. Companies currently attach great importance to behavioral skills, the so-called soft skills, because individuals with these characteristics are more flexible and adaptable to different environments. The need to constantly adapt agronomy training to the demands of the job market has also been proven. Higher education institutions, such as IFTO, play a fundamental role in this process, seeking to offer their students a solid and complete education that prepares them for the challenges of the professional world.

Keywords: Agricultural Engineering; Professional Insertion; *Soft skills; Hard skills*.

1. Introdução

O curso de Agronomia está entre as diversas opções oferecidas pelo sistema educacional brasileiro. A primeira escola voltada para essa área foi fundada na Bahia em 1875. No entanto, o reconhecimento oficial da profissão no

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

Brasil ocorreu apenas em 1933, por meio de um decreto do então presidente Getúlio Vargas (Simonetti, Herdt E Simonetti, 2023). O Engenheiro Agrônomo possui um campo de atuação amplo, abrangendo toda a cadeia produtiva agropecuária, além de setores distintos do agronegócio. Tendo como objetivo aprimorar a produção agrícola e pecuária, considerando aspectos técnicos, econômicos, ambientais e sociais. Dessa forma, a Agronomia desempenha um papel essencial no fortalecimento do setor agropecuário, um dos pilares da economia nacional (Caixeta, 2022).

Com o expressivo crescimento das atividades no setor agropecuário, estes profissionais são reconhecidos por sua qualificação e pelo conhecimento abrangente da cadeia produtiva. No entanto, apesar da expansão do setor, esses profissionais enfrentam grandes dificuldades para se inserir no mercado de trabalho. De acordo com Silva (2022), esse cenário resulta do desalinhamento entre as exigências do mercado empregador e a formação oferecida pelas instituições de ensino, o que destaca uma discrepância entre as competências adquiridas na graduação e as expectativas dos empregadores.

Essa questão está diretamente ligada à crescente demanda por profissionais com visão sistêmica, raciocínio lógico, habilidades de comunicação e domínio das tecnologias emergentes, conforme observado por Boucinha *et al.* (2020). Muitas empresas do agronegócio desenvolvem técnicas e métodos próprios, optando por capacitar seus colaboradores conforme suas necessidades específicas. Nesse contexto, as habilidades interpessoais tornam-se fundamentais, pois a capacidade de adaptação, a comunicação eficaz e o trabalho em equipe são essenciais para a implementação bem-sucedida de soluções e tecnologias no ambiente corporativo.

A evolução do mercado e da sociedade evidencia a crescente necessidade de qualificação que vá além das competências técnicas, ressaltando a importância das características pessoais para a excelência profissional (Travassos, 2019). Esse equilíbrio, denominado "saber ser e estar", representa a integração ideal entre habilidades técnicas (*hard skills)* e comportamentais (*soft skills*).

Diante desse contexto, este estudo teve como objetivo contribuir para a reestruturação das matrizes curriculares dos cursos de graduação em Agronomia

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

oferecidos pelo Instituto Federal do Tocantins (IFTO), afim de atender as demandas do mercado empregador regional. Para isso, analisou as exigências do mercado de trabalho, identificando lacunas e oportunidades de aprimoramento na formação acadêmica, visando aumentar a adequação às demandas do setor.

2. Revisão da Literatura

O ensino superior desempenha um papel fundamental na promoção de uma transição sustentável e na transformação da sociedade. No entanto, ainda não há um consenso sobre quais habilidades específicas são essenciais para os profissionais do setor agrícola. Conforme observado por Sorensen *et al.* (2021), a atuação na agricultura exige competências que vão além das habilidades tradicionais voltadas para disciplinas específicas, demandando uma visão sistêmica. Dessa forma, torna-se essencial desenvolver a capacidade de lidar com a diversidade, promover a inclusão, aplicar conhecimentos de forma prática e responder proativamente às constantes mudanças do cenário global.

Há uma crescente preocupação de que a formação acadêmica nas áreas de ciências agrícolas e agronegócio não esteja totalmente alinhada às exigências do mercado de trabalho atual ou às demandas futuras do setor. Para manter sua competitividade no cenário global, as empresas agrícolas necessitam inovar continuamente e adotar novas tecnologias, muitas vezes introduzidas por profissionais recém-formados. Nesse contexto, a força de trabalho agrícola deve estar qualificada e atualizada em relação às novas tecnologias e sistemas de produção, garantindo maior eficiência, sustentabilidade e rentabilidade ao setor (Vilela, Rezende e Paula, 2023).

2.1 As instituições de Ensino

O mercado de trabalho está em constante evolução, buscando aprimorar seus processos produtivos. Para acompanhar essas transformações, é fundamental que os profissionais desenvolvam competências alinhadas às novas demandas do setor. Nesse cenário, as Instituições de Ensino Superior (IES) desempenham um papel essencial ao fornecer aos acadêmicos os conhecimentos

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

necessários para o desempenho das diversas atividades profissionais (Demarco, 2022).

De acordo com Souza e Ortiz (2006):

> [...] as instituições de ensino superior (IES) precisam estar atentas às necessidades de mudanças, e serem proativas na adaptação dos componentes de suas estruturas educacionais, permitindo uma rápida resposta às demandas de mercado para a formação de profissionais competentes.

A principal preocupação das universidades deve estar centrada na garantia da qualidade do ensino oferecido. Para isso, é essencial a realização de avaliações contínuas sobre o nível de capacitação dos profissionais formados, assegurando que estejam adequadamente preparados para atender às demandas do mercado e da sociedade. Rosella *et al*. (2006), afirmam que:

> [...]o ensino superior deve propiciar aos seus egressos uma visão ampla globalizante e crítica da realidade. Algumas funções do ensino superior são: produção e disseminação do conhecimento e da cultura, incentivo e desenvolvimento da investigação científica, educação dos novos indivíduos para a ciência e para a cultura, e o ensino de uma profissão.

A qualidade do ensino promovida por uma instituição de ensino superior está intrinsecamente associada ao grau de competência alcançado por seus egressos, uma vez que estes representam o impacto das abordagens pedagógicas implementadas na formação de profissionais aptos a atender às demandas do mercado. Nesse contexto, ressalta-se a relevância do processo de ensino-aprendizagem como elemento central na construção e consolidação do conhecimento.

2.3 Habilidades técnicas e comportamentais *(hard skills e soft skills)*

No cenário atual do mercado de trabalho, observa-se uma crescente exigência por excelência por parte das empresas, que passaram a valorizar não apenas as habilidades técnicas, conhecidas como *hard skills*, mas também as competências comportamentais, denominadas *soft skills*.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

As *hard skills* referem-se ao conjunto de aptidões técnicas que um profissional desenvolve em determinada área, ou seja, são competências específicas que determinam o "saber-fazer" e estão diretamente relacionadas ao desempenho de uma função. Essas habilidades são adquiridas de forma objetiva, podendo ser mensuradas e comprovadas, geralmente por meio de certificações, diplomas acadêmicos ou testes de proficiência. Seu desenvolvimento ocorre tanto em ambientes formais de ensino, como salas de aula, quanto em experiências práticas no mercado de trabalho (Travassos, 2019).

Conhecida como as competências do século XXI, tem-se as *soft skills,* sendo definidas como um conjunto de personalidades, caráter, atitude e comportamento, que faz com que o indivíduo tenha uma melhor adaptabilidade a diversos ambientes (Travassos, 2019).

Ambas são capacidades que se complementam no dia-a-dia e devem estar em equilíbrio. Com as mudanças no cenário empregatício foi possível notar que um profissional precisa estar qualificado tanto de forma técnica quanto pessoal, pois faz necessário que tenham a capacidade de lidar, de forma ponderada nas mais diversas situações no dia-a-dia laboral.

2.3 O Instituto Federal do Tocantins e o Ensino da Agronomia

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO), também chamado de Instituto Federal do Tocantins, é resultante da integração da Escola Agrotécnica Federal de Araguatins (Eafa), e foi criado por meio da Lei n.º 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.

O IFTO é uma instituição de ensino que abrange os níveis superior, básico e profissional, caracterizada por sua estrutura pluricurricular e multicampi, composta por reitoria, *campi*, *campi* avançados e polos de educação a distância. A instituição é especializada na oferta de educação profissional e tecnológica, integrando conhecimentos técnicos e tecnológicos às suas práticas pedagógicas e andragógicas, promovendo uma formação abrangente e alinhada às demandas contemporâneas.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

Segundo apresentação institucional publicada no site IFTO (2021), a unidade está presente de norte ao sul do Estado. Com 12 unidades (incluindo a unidade Reitoria) e 34 polos de apoio presencial ao ensino a distância, o IFTO oferta educação de qualidade e desenvolvimento tecnológico para todas regiões do Tocantins.

Em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), a instituição expressa como sua missão proporcionar o desenvolvimento regional por meio do ensino, pesquisa e extensão, prezando pela eficiência na formação acadêmica e na difusão do conhecimento (IFTO, 2023). O que faz com que o desenvolvimento seja atrelado, em igualdade, aspectos econômicos, sociais, cientifico e cultural para a região.

A promulgação da Lei nº 11.892/2008 marcou a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, instituindo os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Essas instituições, caracterizadas por sua estrutura pluricurricular e multicampi, atuam como centros de ensino superior, básico e profissional. Sua especialização está voltada para a oferta de educação profissional e tecnológica em diversas modalidades de ensino, integrando conhecimentos técnicos e tecnológicos com práticas pedagógicas inovadoras e abrangentes (BRASIL, 2008).

A Educação Profissional, reconhecida como um instrumento essencial para a transformação social e o aprimoramento do conhecimento, possui o potencial de impactar significativamente a vida em sociedade, conferindo maior significado e abrangência à experiência humana. Nesse contexto, a Rede Federal de Educação deve ser estruturada de acordo com as demandas contemporâneas, contribuindo para a transformação positiva da realidade brasileira (BRASIL, 2008).

O Instituto Federal do Tocantins define a Educação Profissional como uma modalidade de ensino direcionada ao mundo do trabalho, com foco no desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão ou ofício especializado. Essa concepção destaca a importância da articulação entre a Educação Profissional e outras formas de ensino, além de sua integração com as demandas do mercado, a ciência e a tecnologia, visando à formação de profissionais capacitados e alinhados às exigências contemporâneas (IFTO, 2023).

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

No que se trata do curso de Agronomia dentro do Instituto Federal do Tocantins (IFTO), temos o mesmo disponibilizado em 6 (seis) *campi* do instituto, sendo os seguintes *campi*: Araguatins, Dianópolis, Palmas, Colinas do Tocantins, Lagoa Da Confusão e o *Campus* Avançado de Pedro Afonso.

3. Metodologia

O presente projeto foi desenvolvido dentro das unidades do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins - IFTO, que ofertam o curso superior em Agronomia, sendo elas, por ordem de criação: IFTO - *Campus* Araguatins; IFTO - *Campus* Dianópolis; IFTO - *Campus* Palmas; IFTO - *Campus* Colinas do Tocantins; IFTO - *Campus* Lagoa da Confusão; e o IFTO - Campus Avançado Pedro Afonso, no período de 14 de novembro de 2024 à dia 10 de janeiro de 2025.

A metodologia proposta utilizou a técnica de *survey*, sendo descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário. A pesquisa *survey* é aplicada com o objetivo de estudar uma amostragem definida de uma determinada população (SILVA *et al*., 2019).

Realizou-se um levantamento de dados primários por meio da aplicação de questionários via Google Forms, que foram encaminhados as empresas referência na área, visando relacionar e compreender o perfil profissional esperado dos graduados. Sendo enviado às empresas via correio eletrônico (e-mail). A estimativa era entrevistar as 30 maiores empresas do agronegócio demandantes no Tocantins.

Quanto a seleção das empresas do Agronegócio Tocantinense, utilizou-se da plataforma EmpresAqui (2024), que tem o objetivo de catalogar as empresas brasileiras concentrando seus dados um único lugar, sendo selecionadas 50 maiores empresas de Agricultura do Tocantins para elaboração da pesquisa.

Por se tratar de uma pesquisa envolvendo seres humanos, a metodologia adotada neste trabalho, assim como o questionário utilizado, foi previamente submetida à avaliação do Comitê Interno de Ética em Pesquisa do IFTO

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

(comprovante n° 144330/2024). Além disso, todos os entrevistados e avaliados assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme estabelecido na Resolução CNS 196/96. Essa abordagem garante o respeito aos princípios éticos, protegendo os participantes e assegurando a integridade da pesquisa.

Para abordar a questão relacionada ao perfil profissional demandado, foi empregada uma metodologia de pesquisa quantitativa, que consiste em um método de avaliação baseado na coleta de dados por meio dos questionários. Todos os dados coletados foram organizados em planilhas da Microsoft Excel e analisados com o tratamento das informações sendo realizado através de uma análise descritiva.

4. Resultados e Discussão

Os resultados desta pesquisa foram alcançados após análise dos dados obtidos ao entrevistar empresas demandantes por profissionais formados em Agronomia. Estima-se que o IFTO já formou, em média, 317 (trezentos e dezessete) Engenheiros Agrônomos, desde a criação do primeiro curso no segundo semestre do ano de 2009 pelo IFTO *Campus* Araguatins.

Após selecionadas as 50 maiores empresas de Agricultura do Tocantins, buscou-se entrar em contato com cada uma delas por meio de e-mails, WhatsApp, Linkedin e até mesmo Instagram, afim de apresentar o projeto e convida-los a participar. Com isso, obtivemos o retorno de 15 empresas.

A baixa adesão a pesquisa pode ser justificada devido ao período de desenvolvimento desta pesquisa. O período entre dezembro e janeiro coincide com o fim de ano, momento em que muitas empresas entram em recesso ou têm equipes reduzidas. Isso impacta diretamente a disponibilidade dos empregadores para participar de pesquisas, já que muitos estão fora do ambiente de trabalho devido às férias ou feriados. Outro ponto a ser levado em consideração é que a falta de engajamento pode estar também ligada a uma percepção de que a pesquisa não está adequadamente alinhada com as preocupações ou necessidades reais dos empregadores, naquele período.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

4.1 Analise do Curso Superior em Agronomia ofertado pelo Instituto Federal do Tocantins (IFTO)

O curso superior em Engenharia Agronômica ou Agronomia, ofertado pelo IFTO, tem como objetivo formar Engenheiros Agrônomos com capacidades humanísticas, técnico científicas e com postura técnica proativa, capazes de atuar com princípios da ética profissional, qualificados ao mercado de trabalho público e privado, de acordo com as demandas locais e regionais. No IFTO são ofertadas, anualmente, cerca de 245 vagas para o curso de Agronomia, sendo que somente os *campi* Palmas e Araguatins, possuem ingresso semestral, os demais campi ofertam vagas somente no primeiro semestre do ano.

Para elaboração do Projeto pedagógico de cursos (PPC), as instituições de ensino são regidas pelas Resolução n° 1°, de 2 de fevereiro de 2006, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Engenharia Agronômica ou Agronomia. É com divisão de núcleos de ensino estipulados pela Lei, que é possível observar que as matrizes curriculares não possuem destaques a disciplinas de desenvolvimento interpessoal dos alunos.

Essa divisão contribui para a formação técnica dos discentes, porém, diante da constante evolução do mercado, torna-se indispensável acompanhar esse processo. Esse cenário é impulsionado pela evolução tecnológica, pela globalização e pelo aumento da competitividade no ambiente empresarial, fatores que intensificam a necessidade de adaptação às novas exigências do mercado de trabalho. As organizações buscam profissionais cujas habilidades humanas possam ser convertidas em vantagens competitivas, indo além das competências técnicas tradicionais.

Embora as habilidades técnicas sejam fundamentais e possam ser adquiridas por diferentes meios para a execução de tarefas específicas, elas, isoladamente, não garantem o sucesso profissional. As demandas emergentes do mercado reforçam a necessidade de profissionais que demonstrem competências como comunicação eficaz, coordenação de atividades, discernimento ético e capacidade de trabalho em equipe de forma colaborativa, elementos que se tornaram essenciais para a excelência no ambiente corporativo (Moraes, 2024).

A análise dos dados revela que, apesar da autonomia conferida pelas

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

diretrizes curriculares às instituições de ensino superior, há uma tendência dessas instituições em priorizar aspectos disciplinares em detrimento da formação técnica. Essa discrepância entre as possibilidades normativas e as práticas pedagógicas ressalta a necessidade de reformulação das matrizes curriculares, a fim de assegurar uma formação mais integral e alinhada às demandas do mercado e da sociedade.

A discrepância entre o ensino de disciplinas técnicas e aquelas voltadas ao desenvolvimento pessoal é significativa, conforme evidenciado na Tabela 1, que demonstra uma aplicabilidade superior a 50% das *hard skills*.

Tabela 1 Analise da matriz quanto a *hard* e *soft skills*.

Análise da Matriz Curricular das Disciplinas (%)						
Instituto Federal do Tocantins						
	Araguatins	**Palmas**	**Colinas**	**Pedro Afonso**	**Dianópolis**	**Lagoa Da Confusão**
***Hard skills* (habilidades técnicas)**	77,79	69,24	78,56	83,32	84,54	83,63
***Soft skills* (habilidades comportamentais)**	22,21	30,77	21,43	16,67	14,8	16,36

Fonte: Autoria própria, 2025.

Essa realidade não se restringe ao IFTO, mas reflete uma característica comum a todas as Instituições de Ensino Superior (IES) que oferecem o curso, uma

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

vez que seguem as diretrizes curriculares nacionais. No entanto, a constante evolução do mercado de trabalho e suas demandas variáveis exigem a revisão periódica dos processos formativos, garantindo que os egressos estejam alinhados às exigências profissionais contemporâneas.

As organizações têm priorizado a contratação de profissionais com habilidades interpessoais, reconhecendo que esses colaboradores apresentam maior capacidade de cooperação, motivação e empatia no ambiente corporativo. Estudos recentes reforçam essa visão, evidenciando que as habilidades interpessoais, também conhecidas como *soft skills*, frequentemente desempenham um papel mais crucial para o êxito organizacional do que as *hard skills*, ou seja, habilidades técnicas específicas (UFSC, 2018). Apesar da crescente ênfase nas *soft skills* no mercado de trabalho, muitos currículos acadêmicos ainda não abordam o desenvolvimento dessas competências. Como consequência, uma parte significativa dos graduados deixa as instituições de ensino sem dominar essas habilidades fundamentais.

Integrar o desenvolvimento de *soft skills* na formação acadêmica pode ser crucial para assegurar que os profissionais ingressem e se mantenham nas áreas de seu interesse. Mesmo aqueles com sólida qualificação técnica e vasta experiência profissional, podem ter suas carreiras prejudicadas pela falta de competências interpessoais, como comunicação, trabalho em equipe e adaptabilidade, que são cada vez mais demandadas pelas empresas.

4.2 Percepção dos empregadores quanto a formação de Engenheiros Agrônomos

A pesquisa foi enviada a cinquenta empresas demandantes por profissionais da área, destas um percentual de 30%, o que equivale a quinze empresas, responderam ao questionário.

Quanto a área de atuação principal das entrevistadas, tem-se que empresas de consultoria agronômica, produção agrícola, logística e distribuição, comercio de insumos agropecuários e órgão público. Tais empresas empregam um número significativo de funcionários, os dados coletados demonstram que 73,34% possuem

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

até 50 funcionários, 20% possuem acima de 500 (quinhentos) funcionários, 6,7% possui entre 200 à 500 funcionários (Gráfico 1).

Gráfico 1 Quantitativo de funcionários das empresas

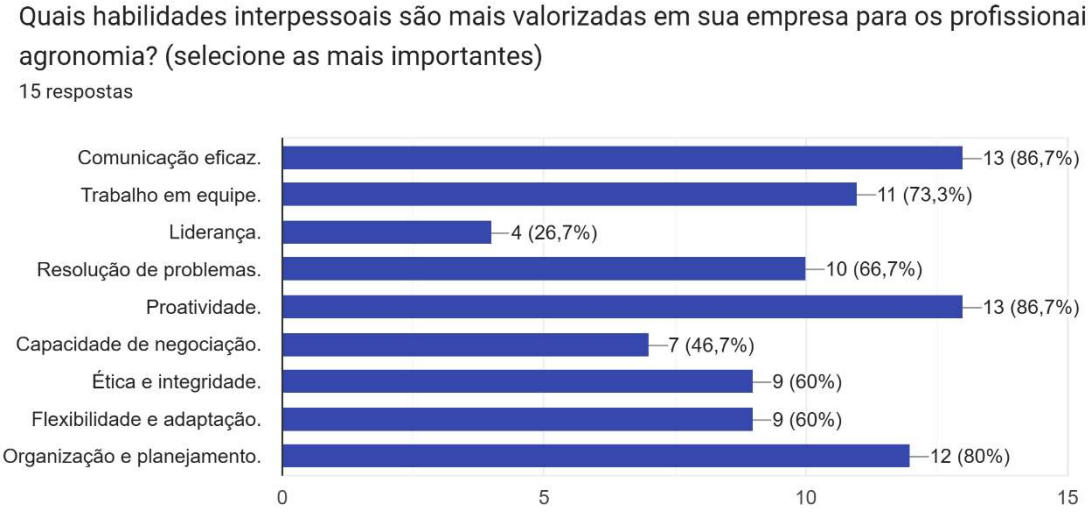


Fonte: Autoria própria, 2025.

Quando questionados sobre quais habilidades técnicas são mais importantes para os profissionais recém-formados contratos em sua empresa, teve-se um destaque ao planejamento e gerenciamento de cultivos, seguido por gestão agrícola e conhecimento em insumos e defensivos agrícolas. Tratando-se de habilidades interpessoais temos um destaque para a proatividade (86,7%), comunicação eficaz (86,7%), organização e planejamento (80%) e trabalho em equipe (73,3), como é mostrado no gráfico 2.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

Gráfico 2 *Soft skills* mais valorizadas pelos empregadores



Fonte: Autoria própria, 2025.

O mercado atual exige profissionais capazes de resolver problemas de forma eficiente. Embora muitos desses desafios sejam de caráter técnico, o que destaca a importância de uma formação acadêmica sólida e de constante atualização profissional, uma parcela significativa está relacionada à interação entre indivíduos. Nesse cenário, é crucial que os profissionais desenvolvam competências de liderança, compreendida como a habilidade de influenciar positivamente o desempenho das pessoas ao seu redor, além de habilidades para o trabalho em equipe. Também é essencial a construção de um perfil proativo, que se caracteriza pela iniciativa e pela busca incessante de soluções, sendo esse um dos principais atributos valorizados tanto no mercado de trabalho quanto na criação e manutenção de novas empresas (Comissão Técnica De Zootecnia e Ensino, 2024).

Quando questionados se existem habilidades interpessoais específicas que os recém-formados geralmente não dominam e que são importantes para a atuação em sua empresa, os respondentes destacam a **proatividade, habilidade com vendas e a falta da escuta ativa**. Tais como os relatos abaixo:

> A proatividade atualmente se torna um dos pontos mais importantes ao perfil de nossos funcionários, por obtemos um quadro de funcionários pequeno, a proatividade, resolução de problemas,

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

> flexibilização e adaptação no trabalho, se tornam os pontos essenciais aos nossos funcionários. Entretanto, entre todos, a proatividade se torna um dos mais difíceis de se encontrar no perfil dos funcionários, onde muitas vezes entregam apenas o que fora acordado e não se propõem se dedicar mais, ou ter a expertise de auxiliar em outras demandas em prol do bem comum.
>
> Falta de resiliência, persistência, criatividade e proatividade.
>
> Falta escuta ativa, comunicação e trabalho em equipe.
>
> Habilidade de traquejo social.

O relatório anual do LinkedIn (2023), uma plataforma de rede social profissional que possibilita aos usuários criar perfis para se destacar no mercado de trabalho, fazer *networking* e se conectar a vagas de emprego, revelou que, com base nas vagas publicadas na plataforma, as habilidades mais demandadas pelas empresas são: gestão, comunicação, atendimento ao cliente, liderança, vendas, gestão de projetos, pesquisa, habilidades analíticas, *marketing* e trabalho em equipe. Esses dados evidenciam que, atualmente, as *hard skills* por si só não são mais suficientes para garantir a inserção no mercado de trabalho.

Embora as empresas analisadas sejam voltadas para o setor agrícola, os resultados indicaram que a demanda por engenheiros agrônomos se torna mais subjetiva quando existem outras alternativas. Entre as empresas entrevistadas, 53,3% afirmaram contratar profissionais da área recém-formados de maneira ocasional, 20% mencionaram que raramente contratam esse perfil e apenas 26,7% afirmaram que regularmente requisitam recém-formados (Gráfico 3).

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

Gráfico 3 Demanda por Engenheiros Agrônomos



Fonte: Autoria própria, 2025.

Questionados sobre quais as maiores dificuldades observadas na contratação de profissionais recém formados em Agronomia, voltamos na questão de experiência prática, pois 40% destacaram este como sendo o maior empecilho (Gráfico 4).

Em artigo publicado no LinkedIn, Machado (2023) destacou que um dos maiores desafios enfrentados pelos recém-formados, especialmente em áreas especializadas como Engenharia Agronômica e Geociências, é a entrada no mercado de trabalho. Embora essas áreas sejam cruciais para o avanço tecnológico e o desenvolvimento nos setores da agroindústria e das ciências da Terra, frequentemente apresentam um desafio aparentemente paradoxal: a exigência de experiência prática como requisito para ingressar no mercado de trabalho. Segundo Machado, 77% dos casos relatam essa exigência como a principal barreira, e até mesmo indivíduos com desempenho acadêmico destacado podem encontrar dificuldades para superar esse ciclo, tornando o início de suas carreiras uma fase repleta de frustrações e obstáculos.

Esses relatos enfatizam a necessidade de as Instituições de Ensino Superior (IES) estabelecerem parcerias com empresas, a fim de proporcionar e incentivar seus alunos a participarem de estágios e experiências práticas em suas respectivas áreas de atuação.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

Gráfico 4 Maiores dificuldades na contratação de Engenheiros Agrônomos recém-formados



Fonte: Autoria própria, 2025.

Segundo os empregadores, as maiores lacunas encontradas nos recém-formados, em relação as expectativas da empresa, está relacionado ao conhecimento prático, a falta de disposição para aprender, e em resumo, por não serem proativos. Conforme depoimentos:

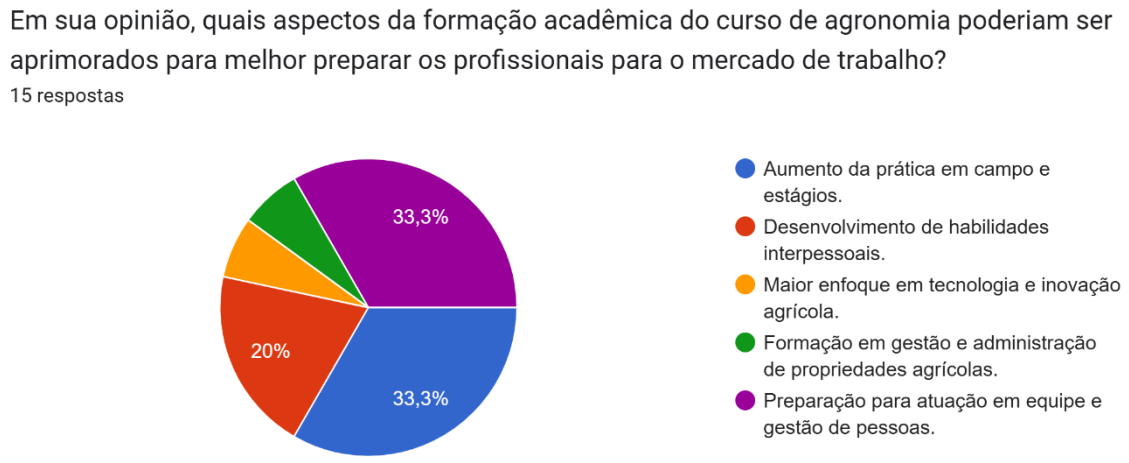
> Pouco conhecimento prático.
>
> Falta de vitalidade para aprender coisas novas.
>
> Maior parte das faculdades não possuem aulas práticas ou estágios que de fato demonstre ao aluno a real vivencia em campo. A teoria é diferente na prática.
>
> Uma das lacunas que se é observado, são a falta das habilidades básicas na utilização de algumas plataformas como Excel, Word, Qgis, ArcGis entre outros.
>
> Relações interpessoais.
>
> Disponibilidade em buscar aprendizado além do acadêmico e da necessidade básico da empresa que o contrata.
>
> Proatividade, disponibilidade, facilidade de relacionamento e comunicação.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

> A empresa preza com esforço, comprometimento de entrega de resultados, humildade e resiliência em aprender novos conhecimentos, tem que ser prestativo (servidor).

Quanto as melhorias que devem ser realizadas na formação acadêmica dos estudantes de Agronomia para melhorar a inserção no mercado de trabalho, 33,3% relatou ser o aumento da prática em campos e estágios, seguido por 33,3% que relaciona a preparação para atuar em equipe e com gestão de pessoas, já 20% relata que é necessário o desenvolvimento em habilidades interpessoais (Gráfico 5).

Gráfico 5. Sugestões de melhoria para a formação acadêmica de Engenheiros Agrônomos – Visão dos empregadores



Fonte: Autoria própria, 2025.

Questionados se existe algum treinamento ou qualificação em suas empresas, apenas quatro relataram não haver esse tipo de atividade, já os demais empregadores relataram que possuem, conforme alguns dos relatos citados:

> Treinamentos técnicos oferecidos pelos fornecedores e indústrias.
>
> Ao iniciar na empresa, focamos em cursos online para treinamentos teóricos, a fim de apresentar os produtos e segmento da empresa.

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

> Sim, todo recém contratado passa por imersão para entender todos os processos e setores.

Atualmente, as empresas do agronegócio adotam protocolos específicos para a execução de suas atividades, devido a uma série de fatores, como o aumento da regulamentação, a necessidade de garantir a sustentabilidade, a padronização de processos para atender aos mercados globais e a busca por maior eficiência operacional. Esses protocolos definem diretrizes claras sobre a execução das tarefas, minimizando variações e erros.

Nesse cenário, as *soft skills* (habilidades interpessoais e comportamentais) se tornam mais valiosas do que as *hard skills* (habilidades técnicas), pois contribuem para um ambiente de trabalho mais bem estruturado (Travassos, 2019). Isso reflete a crescente valorização de comportamentos e atitudes que são fundamentais para alinhar equipes e maximizar os resultados das empresas do agronegócio.

Outro ponto abordado no questionário foi sobre as habilidades e conhecimentos que as empresas consideram essenciais para um Engenheiro Agrônomo que busca avançar em sua carreira na área. As respostas obtidas destacaram principalmente a flexibilidade, a capacidade de adaptação a diversas situações e ambientes, além da habilidade de vendas, entre outras, conforme os relatos abaixo:

> Capacidade de se relacionar bem com todas as áreas.
>
> Interpretação de textos e tabelas, capacidade de escuta ativa.
>
> Primeiramente deve demonstrar interesse, ser proativo, buscar o conhecimento e aprimoramento profissional.
>
> Flexibilidade e inovação.
>
> Busca constante por conhecimentos.
>
> Inteligência emocional, adaptação, criatividade.
>
> Dominar relações interpessoais.
>
> Proatividade, dominância, habilidade de comunicação para negociação de vendas, busca por novidades e atualizações na área para conhecer novas técnicas e produtos no mercado.
>
> Comprometimento e competência.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

> Comunicação, vendas e capacidade de gerar redes de contato (network).
>
> O profissional tem que estar comprometido com resultado dos processos, pois a empresa depende disso para estar dentro do mercado.
>
> Está atento nas tendências do mercado, principalmente, em relação às tecnologias dentro do agronegócio.

Para finalizar a entrevista com as empresas, foi solicitado aos entrevistados que, caso desejassem, fizessem uma observação sobre a formação dos profissionais de Agronomia e sua adequação ao mercado de trabalho. Abaixo estão os depoimentos deixados pelos empregadores:

> Há uma lacuna entre as instituições formadoras de profissionais e o mercado de trabalho, não há comunicação entre oferta e demanda profissional.
>
> Mesclar ciência com sapiência do senso comum.
>
> O cenário atual conta com muitas áreas de atuação na área de pesquisa e desenvolvimento, mas o mercado precisa de profissionais que tenham interesse em prestar assistência e assessoria diretamente nas fazendas para orientar os produtores e melhorar a produção agrícola em toda sua diversidade de culturas.
>
> Buscar sempre a melhoria em todas as áreas da vida tanto profissional com pessoal.
>
> Procurem estar sempre se especializando, busque profissionais que já estão a frente, pois tem que se apoiar em ombros de gigantes para aprender.
>
> Além das habilidades em tecnologia, outro ponto muito importante são relações interpessoais, um ponto muito importante para os recém-formados não apenas para empresa, mas principalmente para o próprio recém-formado em relação a ele ao mercado.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.08, 2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

4.3 Sugestões às coordenações dos cursos para adequação da grade curricular conforme a necessidade do mercado demandante

Ao analisar as demandas do mercado junto aos principais empresários do estado, constatou-se que, além da formação técnica, há uma valorização crescente de profissionais com habilidades complementares, como comunicação eficaz, aptidão para vendas e competências em gestão.

O IFTO forma engenheiros agrônomos alinhados a diversas exigências do setor, porém, em alguns aspectos, ainda apresenta lacunas no desenvolvimento de habilidades voltadas para a comunicação, as estratégias de vendas e a vivência prática no mercado. Para que os futuros profissionais atendam plenamente às expectativas do setor, torna-se essencial uma reformulação curricular que inclua disciplinas voltadas ao aperfeiçoamento dessas competências, de maneira aplicada e contextualizada.

Propõe-se, portanto, a ampliação do desenvolvimento de competências socioemocionais e comportamentais entre os estudantes, preparando-os para enfrentar os desafios do mercado com postura proativa e resiliência. Além disso, recomenda-se o incentivo à participação em atividades extracurriculares, como empresas juniores, projetos de iniciação científica, programas de voluntariado, cursos de capacitação e eventos acadêmicos. Essas iniciativas não apenas enriquecem o currículo, mas também promovem a aprendizagem contínua e a inserção qualificada no mercado de trabalho.

5. Conclusão

O perfil demandado pelo mercado empregador de Engenheiros Agrônomos é composto por empresas que buscam profissionais com maior prática profissional. Essa lacuna evidencia a necessidade de alinhar a formação acadêmica às exigências do mercado, garantindo uma preparação mais robusta e aplicada. O perfil profissional demandado pelas empresas vai além das habilidades técnicas. *Soft skills* são vistas como essenciais para atuação em ambientes dinâmicos e colaborativos.

A transição para o mercado de trabalho é um desafio. Instituições de ensino

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/rmnm.v8i1.3720

podem reduzir essa distância por meio de projetos de extensão que fortaleçam o vínculo entre teoria e prática. Além disso, é demostrando a necessidade de os discentes continuarem a investir em educação e preparação, seja por meio de formações complementares ou por participação em programas de educação, ensino e extensão disponibilizados pela IE.

Os dados obtidos também fornecem subsídios para a reavaliação e, se necessário, reestruturação de diversos aspectos do processo de ensino-aprendizagem. Entre os pontos a serem analisados estão: a adequação do currículo, a coesão entre teoria e prática, o melhor aproveitamento dos espaços físicos destinados às aulas práticas, a valorização e capacitação pedagógica dos docentes, além da necessidade de fortalecer a conexão com o mercado de trabalho e as organizações. Esses ajustes são essenciais para aprimorar a qualidade da formação oferecida, alinhando-a cada vez mais às demandas e expectativas do mercado. Os resultados deste estudo, embora específicos, fornecem subsídios valiosos para a reestruturação do processo de ensino-aprendizagem, visando uma formação mais alinhada às demandas do mercado.

Referências

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008** – Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: mar. 2025.

BOUCINHA, D. *et al.* **Preditores da empregabilidade individual de profissionais em transição de carreira.** Revista Psicologia, 2020. vol. 34 (2), p. 179-190. DOI: 10.17575/psicologia.v34i2.1614. Disponível em: https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/1614/1010 . Acesso em: mar. 2025.

CAIXETA, C. P. **A importância da Agronomia no desenvolvimento econômico do país**. Scientia Generalis, v. 2, n.1, p. 115–115. 2022. Disponível em: http://www.scientiageneralis.com.br/index.php/SG/article/view/300 . Acesso em: mar. 2025.

COMISSÃO TÉCNICA DE ZOOTECNIA E ENSINO. **Panorama dos Cursos de Graduação em Zootecnia do Estado de São Paulo 2024.** Organização e autoria por Comissão Técnica de Zootecnia e Ensino, com colaboração de Ana Cláudia Ambiel Corral Camargo. São Paulo: Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de São Paulo, 2024.

DEMARCO, F. L. **A percepção dos egressos do curso de Agronomia da UFFS (campus Erechim) formados nas primeiras cinco turmas em relação à sua formação acadêmica e ao mercado de trabalho.** Conclusão de Curso (Graduação), Universidade Federal da 58 Fronteira Sul, Curso de Bacharelado em Agronomia, Erechim, RS, 2022. Disponível em: https://rd.uffs.edu.br/bitstream/prefix/6309/1/DEMARCO.pdf . Acesso em: Mar. 2025.

EMPRESAQUI. **Meu empresaqui**. 2023. Disponível em: https://www.empresaqui.com.br/acesso/login. Acesso em: mar. 2025.

IFTO**. Apresentação**. 2021. Disponível em: https://portal.ifto.edu.br/ifto . Acesso em: mar. 2025.

IFTO. **Plano de Desenvolvimento Institucional** - PDI 2020-2024 (1ª Atualização). 2024. Disponível em: https://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos aprovados/planos/pdi/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2020-2024-ifto.pdf/view. Acesso em: mar. 2025.

IFTO**. Plano pedagógico de curso de Bacharela em Agronomia**. Palmas. 2023. Disponível em: https://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/ppc/campus 59 palmas/bacharelado-em-engenharia-agronomica/ppc-de-bacharelado-em-agronomia-campus palmas-ifto.pdf/view. Acesso em: mar. 2025.

LINKEDIN. **Estas são as habilidades mais buscadas pelas empresas atualmente. 2023.** Disponível em: https://www.linkedin.com/news/story/estas-s%C3%A3o-as-habilidades-mais buscadas-pelas-empresas-atualmente-6484650/. Acesso em: jan. 2025.

MACHADO. F. **Importância da 1ª Experiência para Profissionais da Engenharia, Agronomia e Geociências.** LinkedIn. Disponível em: <Importância da 1ª Experiência para Profissionais da Engenharia, Agronomia e Geociências>. Acesso em: mar. 2025.

MORAES, B. G. V. de, & TERNERO, E. M. (2024). **Empregabilidade & Soft skills: Percepção dos formandos em UNIFUNEC**. ANAIS DO FÓRUM DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO UNIFUNEC, 14(14). Acesso em: https://seer.unifunec.edu.br/index.php/forum/article/view/6197 .

ROSELLA, M. H. *et. al*. **O ensino superior no Brasil e o ensino da contabilidade.** PE LEIAS, I. R. (Org.). Didática do ensino da contabilidade: aplicável a outros cursos superiores. São Paulo: Saraiva, 2006.

SILVA, A. L. E. da**. O mercado de trabalho para homens e mulheres na Agronomia: estudo de caso com egressos da UTFPR-DV. 2022**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curso de Bacharelado em Agronomia, Dois Vizinhos, PR.

SILVA, A. J. da., **et al**. **Método de pesquisa survey – estudo do método e aplicações na engenharia de produção**. XIV Workshop de Pós-Graduação e Pesquisa do Centro Paula Souza. São Paulo. 2019. ISSN: 2175-1897. Disponivel em: http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/558/1a7dfcbbe6bb867c4794c09869c5df81.pdf . Acesso em: set. 2024.

SIMONETTI, A. P. M. M.; HERDT, E. S.; SIMONETTI, A. C. M. **A importância do Engenheiro Agrônomo para a sociedade**. Semana Acadêmica de Agronomia - SEAGRO FAG 16, 2023. Cascavel - PR. Anais. Disponível em: https://www.fag.edu.br/upload/revista/seagro/64dd1795a9fcd.pdf.

SORENSEN, L. B. *et al*. **Whatskills do agricultural professionals need in the transition towards a sustainable agriculture?** A qualitative literature review. Sustainability, v. 13, n. 24, p.13556, 2021.

SOUZA, M. B.; ORTIZ, H. C**. A estrutura básica para o ensino superior de contabilidade**. PELEIAS, Ivam Ricardo (org.). Didática do Ensino da Contabilidade. São Paulo: Saraiva, 2006.

TRAVASSOS, V. D. C. **A importância das *soft skills* nas competências profissionais**. 2019. Tese de Doutorado.

UNIVERDADE FEDERAL SANTA CATARINA, UFSC. ***Soft skills*: necessidade de mercado**. 2018. Disponível em: https://via.ufsc.br/soft-skills-necessidade-de-mercado/ . Acesso em: jan. 2025.

VILELA, G. B.; REZENDE, H. A.; DE PAULA, E. M. N. **Caracterização dos cursos de graduação em Agronomia e engenharia agronômica no estado de Goiás**. Revista Interação Interdisciplinar (ISSN: 2526-9550), v. 5, n. 1, p. 73-88, 2023.