

Daniel Cobucci BARBOSA

Sandra Ribeiro SOUTO

Bárbara Cristina Sacramento COELHO

## **GESTÃO DE PESSOAS EM UMA PROPRIEDADE RURAL: UM ESTUDO EM UMA QUEIJARIA DA SERRA DA CANASTRA**

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Queijaria; Retenção de Talentos.

### **1 INTRODUÇÃO**

A região da canastra em Minas Gerais conta com sete municípios produtores do queijo Minas Artesanal da Serra da Canastra, feito com leite cru, declarado como patrimônio cultural imaterial brasileiro pelo IPHAN. Tal produto tem um significado socioeconômico expressivo para a região, sendo fonte de renda e empregos local. Através da assistência técnica da EMATER-MG, os produtores trabalham para melhorar a qualidade do queijo, passando a exigir um perfil de mão de obra mais qualificada do que a existente, tornando um desafio para os empreendedores gerir e reter essa mão de obra. A gestão de recursos humanos em propriedade rurais é, muitas vezes, influenciada pela experiência e pelos valores individuais dos profissionais responsáveis pelas contratações (RUSSI *et al.*, 2009). Chiavenato (2014, p. 373) diz que “conquistar, desenvolver, aplicar e reter talentos é hoje um enorme desafio para as organizações”. O autor ressalta ainda que o estilo de gestão, relação com o empregado, a dedicação e o orgulho de pertencer, bem como os programas de desenvolvimento de carreira, segurança e saúde no trabalho é parte de um conjunto de cuidados que uma empresa deve ter para manter e reter seus profissionais. Para reter seus talentos, Wlesel (2010) afirma que a organização deve perceber que os seus colaboradores necessitam sentir-se motivados. Nesse contexto, como forma de auxiliar os empreendedores a gerir e reter seu capital humano, tem-se como objetivo geral desta pesquisa analisar como os empreendedores do setor queijeiro podem melhorar sua gestão de pessoas para reter a mão de obra qualificada de que necessita. Os objetivos específicos são: identificar as qualificações necessárias do empregado do setor queijeiro; levantar as ações de retenção praticadas pelos empreendedores do setor queijeiro; e

aplicar pesquisa de satisfação com os empregados do setor queijeiro.

## METODOLOGIA

Diante dos objetivos deste estudo, a pesquisa realizada se caracteriza como descritiva, com abordagem qualitativa, pois visa prover a pesquisadora de dados sobre as características de uma determinada população ou fenômeno, bem como verificar a existência de relações entre variáveis analisadas (GIL, 2008). Sendo assim, a pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas em uma propriedade rural produtora do queijo minas artesanal da serra da Canastra (Queijaria do Ivair – queijaria familiar ganhadora de diversas medalhas), por meio de aplicação de entrevistas semiestruturadas com a proprietária (Maria Lúcia, casada com o Ivair de Oliveira), uma estagiária e uma funcionária da queijaria, além de entrevista com o gerente executivo da APROCAN – Associação dos produtores de queijo canastra, que conta com 70 produtores cadastrados.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para a proprietária da queijaria do Ivair, não é exigido nível técnico para as atividades da queijaria, devido à dificuldade em encontrar qualificados. Percebe-se uma estreita relação entre funcionário e proprietário, forte característica de pequenas empresas. O perfil exigido é que sejam honestos e que tenham vontade de entender a proposta da empresa. Quanto à parte técnica vamos moldando de acordo com as necessidades, corroborando com o Russi *et al.* (2009). Na queijaria, a proprietária é quem treina as pessoas e o Ivair é o responsável na parte da ordenha. Durante a pandemia eles ficaram com 2 funcionários, hoje a mão de obra está muito escassa e muitos não tem interesse em trabalhar na roça, então contam apenas com dois profissionais que aprendem a fazer as tarefas na prática, prezando pela qualidade. Em relação aos pontos de remuneração, a empresa não apontou uma política clara, sendo feita de acordo com as circunstâncias momentâneas da contratação. O funcionário tem moradia mobiliada, água, energia e internet sem custo. Já a entrevista com os profissionais apresentou resultados positivos em todos os processos de gestão de pessoas. Ambos demonstraram que estão satisfeitos no serviço, com a eficácia das lideranças, com a segurança e a qualidade do trabalho desenvolvido, com a comunicação interna e, por fim, afirmaram que a remuneração é

compatível com o mercado. O ponto a melhorar seria com relação a avaliação de desempenho e progressão de carreira, deixando claro a necessidade de treinamentos técnicos, indo de encontro com o que Chiavenato (2014) enfatiza.

Por fim, em entrevista com o gerente da Aprocan, listou-se que a maior dificuldade na gestão de pessoas em queijarias é que é um trabalho diário, sem folgas, sem feriados e finais de semana. Os funcionários, muitas vezes, têm que morar nas propriedades rurais e a maioria trabalha na informalidade, devido aos altos custos para o empregador. Ressalta-se, também, que é preferível um trabalhador sem experiência, pois é mais fácil ensinar regras, visto que não há vícios de produção. Então a seleção não é rígida e a principal característica é o compromisso e a confiança.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar como o setor queijeiro pode melhorar sua gestão de pessoas para reter a mão de obra qualificada que necessita, nota-se que seria importante melhorar as condições de folga dos empregados, talvez tendo uma produção diversificada, destinando a ordenha de domingo, por exemplo, a outros produtos que não exijam o leite fresco, o que exigiria pouca mão de obra. Em termos de qualificação, o treinamento feito pelos proprietários e na Aprocan seria o ideal, visto que garante qualidade e isenta a presença de vícios. Por fim, em relação ao perfil do empregado, o principal é o engajamento e a dedicação ao serviço. Aliado a isso, ao dar moradia, alimentação e internet ao funcionário, também ajuda na retenção de talentos e grau de satisfação no serviço.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** – o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª edição, SP, Manole, 2014.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed.: São Paulo: Atlas, 2008.

RUSSI, Lívia dos Santos; COSTA E SILVA, Eliane Vianna; ZÚCCARI, Carmem Estefânia Serra Neto. **Importância da capacitação de recursos humanos em programas de inseminação artificial**. R. bras. Reprod. Anim., p. 26-33, 2009.

WLESEL, G. **Como reter talentos usando a motivação** (2010). Disponível em: <<http://www.portalbrasil.net/index.php/colunas/religiao/item/1998-comoretalentosusando-a-motiva%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 29 mar. 2021.