

Ferramentas e métricas do setor de recursos humanos em fazendas de gado de corte

¹ Prof. Ricardo Pedroso Oaigen

² Isabele Jahchan Alves

² Rafaela Caucci Minatel

¹ Docente do curso de Medicina Veterinária da Unipampa; Coordenador do Laboratório de Gestão na Pecuária de Corte; Integrante coordenador de Centro de Tecnologia em Pecuária (CTPEC); Campus Uruguiana – RS.

² Aluna de graduação em Medicina Veterinária da Unipampa, Campus Uruguiana – RS; estagiária do Laboratório e integrantes do CTPEC.

Encontrar pessoas que desejam trabalhar e permanecer no campo vem sendo um tema cada vez mais discutido entre os pecuaristas e profissionais do setor rural. Neste sentido tem se valorizado muito o setor de RH, que é responsável por gerir as pessoas, ou seja, pelo recrutamento, desenvolvimento, motivação e retenção dos colaboradores na empresa rural. Além disso, a prática de gestão de pessoas relaciona-se diretamente com a criação de políticas e práticas que alinhem as necessidades e os objetivos da equipe de trabalho em consonância com os objetivos da organização.

O setor de RH está diretamente relacionado à lucratividade da empresa, pois funcionários alinhados com os objetivos da organização, tendem a trazer maior produtividade e empenho na realização das tarefas, o que leva ao cumprimento das metas do negócio. Atualmente observa-se que a pecuária está passando por diversos desafios nesta área, como o menor interesse dos jovens em trabalhar com o gado, a baixa qualificação e capacitação dos colaboradores, o que leva a uma alta rotatividade, baixo comprometimento com a rotina da fazenda e custos elevados relacionados à folha salarial.

Assim como qualquer outro setor da empresa, o RH também possui algumas ferramentas que são utilizadas como apoio à gestão da empresa rural. Entre as mais utilizadas atualmente, damos destaques aos: **Sistemas de Gestão de RH** que centralizam informações sobre os colaboradores, incluindo as folhas de pagamento, o cadastro e o controle de benefícios e automatizando os processos, garantindo

maior acessibilidade dos dados. Também pode ser utilizado o **Sistema de Avaliação de Desenvolvimento** que permite monitorar o progresso de cada funcionário, fornecendo *feedbacks* a respeito dos pontos fortes e das áreas que podem ser melhoradas. Também temos as **Pesquisas de Clima Organizacional** que conseguem avaliar a satisfação e o engajamento de cada colaborador, possibilitando que o RH entenda a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho e assim, identificar quais são as necessidades de mudança.

Já na parte de gestão, análise e comunicação interna, temos a **Gestão de Benefícios** que consistem em ferramentas especializadas, como benefícios sociais como planos de saúde e previdenciários. Além disso, as **Ferramentas de Gestão de Projetos e Produtividade**, como por exemplo a Asana e Trello, são muito úteis para distribuir as tarefas, acompanhar o andamento de projetos e garantir o cumprimento dos prazos estabelecidos. Ademais, também é visto ferramentas para melhorar a colaboração entre as equipes, facilitando a disseminação de informações importantes, sendo utilizada os **Softwares de Comunicação Interna**, como Microsoft Teams, Whatsapp e Slack. Por outro lado, o **People Analytics** proporciona ao RH coletar e analisar os dados sobre o comportamento e o desempenho dos colaboradores, embasando decisões estratégicas. **Programas de treinamentos e capacitações** valorizam aqueles que pretendem crescer dentro da empresa e devem fazer parte do plano de carreira dos colaboradores.

Por fim, uma das práticas mais utilizadas pela gestão de pessoas, e muito aplicada nas fazendas atualmente são os **Sistemas de Remuneração e Bonificação** que auxiliam na hora de estruturar pacotes de remuneração e incentivos baseados no cumprimento de metas, alinhando o desempenho dos colaboradores aos objetivos organizacionais.

Em relação as principais métricas de gestão de recursos humanos destacam-se:

- **Relação área física por funcionário (Ha/funcionário):** mede a quantidade de hectares de terra administrada para cada colaborador, fornecendo uma visão sobre a necessidade ou não de mais contratações. *Referência no RS para sistemas pecuários: entre 300 a 350 ha/funcionário;*

$$\text{Relação área física por funcionário} = \frac{\text{área total de pecuária}}{\text{nº de funcionários da pecuária}}$$

- **Número de cabeças de gado por funcionário (Cab/funcionário):** quantifica quantas cabeças de gado cada funcionário da fazenda está sob cuidados. *Referência no RS para sistemas pecuários: entre 350 a 400 cabeças/funcionário;*

$$\text{Quantidade de cabeças de gado por funcionário} = \frac{\text{nº de cabeças de gado}}{\text{nº de funcionários da pecuária}}$$

- **Rotatividade (%):** reflete a taxa de saída de funcionários da fazenda em relação a quantidade de contratações, um indicador crucial para entender a estabilidade de pessoas dentro da propriedade. *Referência no RS para sistemas pecuários: entre 30 a 40% ao ano;*

$$\text{Rotatividade} = ((\text{admissões} + \text{demissões})/2/\text{nº de funcionários}) \times 100$$

- **Desembolso com mão de obra fixa:** se refere ao desembolso total com colaboradores fixos com carteira assinada, incluso custos funcionais como FGTS, INSS, férias, entre outros. *Referência no RS para sistemas pecuários: entre 10 a 20% do desembolso anual;*

$$\text{Desembolso com mão de obra fixa} =$$

$$I - \text{Gasto do RH por hectare e ano} = \text{desembolso RH/hectare/ano}$$

$$II - \% \text{ no plano de contas} = \frac{\text{desembolso RH}}{\text{desembolso total}} \times 100$$

- **Tempo médio de empresa (meses):** refere-se ao tempo médio de permanência dos funcionários na empresa. Este valor, infelizmente, tem sido cada vez menor, sobretudo no operacional, o que mostra o desafio em relação à retenção de colaboradores rurais. *Referência no RS para sistemas pecuários: entre 12 a 30 meses;*

$$\text{Tempo médio de empresa} = \frac{\text{nº consolidado de meses dos profissionais na empresa}}{\text{nº total de profissionais}}$$

A gestão de recursos humanos nas fazendas desempenha um papel fundamental na busca por maior produtividade e eficiência da empresa. Com a adoção de ferramentas específicas e políticas de retenção, os pecuaristas conseguem alinhar os objetivos dos colaboradores com os da organização, promovendo um ambiente saudável da empresa rural. A análise de indicadores de desempenho permite ajustes contínuos, garantindo uma melhor gestão de pessoas e estabilidade no ambiente de trabalho. Por fim a implementação de boas práticas de gestão de pessoas é essencial para enfrentar os desafios da pecuária moderna, assegurando o crescimento e a longevidade das operações rurais.



Figura 1: Manejo do gado na mangueira.



Foto 2: Festas de confraternização entre os colaboradores.



.Foto 3: Capacitação realizada pelo CTPEC para colaboradores rurais.