

## **GESTÃO DE PESSOAS NA PECUÁRIA: DESENVOLVIMENTO E APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO COMO FERRAMENTA DE EXTENSÃO.**

LARISSA ALMEIDA TEJADA<sup>1</sup>; DAVID DA SILVA DOS SANTOS<sup>2</sup>; SABRINA ROLOFF SCHELLIN<sup>3</sup>; LENON DA SILVA SEDREZ<sup>4</sup>; GILLIANY NESSY MOTA<sup>5</sup>; ROGÉRIO FOLHA BERMUDES<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas, NutriRúmen – [larissaat@hotmail.com](mailto:larissaat@hotmail.com)

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas, NutriRúmen – [davidsantoscontato653@gmail.com](mailto:davidsantoscontato653@gmail.com)

<sup>3</sup>Universidade Federal de Pelotas, NutriRúmen – [sabrinaroloffschellin13@gmail.com](mailto:sabrinaroloffschellin13@gmail.com)

<sup>4</sup>Universidade Federal de Pelotas, NutriRúmen – [lenonsedrez@gmail.com](mailto:lenonsedrez@gmail.com)

<sup>5</sup>Universidade Federal de Pelotas, NutriRúmen – [gillinessy@gmail.com](mailto:gillinessy@gmail.com)

<sup>6</sup>Universidade Federal de Pelotas, DZ/FAEM, NutriRúmen – [rogerio.bermudes@yahoo.com.br](mailto:rogerio.bermudes@yahoo.com.br)

### **1. INTRODUÇÃO**

O setor do agronegócio desempenha um papel fundamental na economia brasileira, segundo o IBGE essa atividade obteve uma taxa de crescimento de 15% em 2023, sua importância vai além de números de produção, abrangendo também a geração de empregos e inclusão social. No entanto, para alcançar sucesso e sustentabilidade, as organizações do setor precisam lidar de forma eficaz com a gestão de pessoas, pois além de ser um componente essencial para a sustentabilidade das propriedades rurais, a maneira como os colaboradores são recrutados, selecionados, treinados, motivados e liderados impacta diretamente a eficácia dos processos produtivos e a retenção de mão de obra (LIMA, 2023). A gestão de pessoas é um aspecto crítico em qualquer organização, independentemente do segmento de atuação. No agronegócio, entretanto, sua relevância é ainda maior, pois as propriedades enfrentam desafios específicos, como a sazonalidade do trabalho, as condições no campo e a demanda por habilidades técnicas especializadas. Nesse contexto, compreender as particularidades da gestão de pessoas na pecuária é de extrema importância para identificar oportunidades de melhoria e contribuir para o desenvolvimento do setor. Com base nessa realidade, este trabalho de extensão apresenta um questionário elaborado como parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em Zootecnia, que tem como objetivo diagnosticar e analisar a gestão de pessoas em propriedades rurais dedicadas a pecuária. A proposta é identificar as principais práticas e dificuldades existentes no setor, buscando também compreender em qual área da pecuária ocorrem maiores desafios e quais regiões do país apresentam maiores dificuldades na gestão de pessoas.

### **2. METODOLOGIA**

Para a realização desse projeto de extensão, os dados a serem discutidos foram obtidos através da aplicação de um questionário online, elaborado no Google Forms. O objetivo é identificar práticas e dificuldades relacionadas à gestão de pessoas em propriedades rurais dedicadas a pecuária. O questionário foi estruturado com 17 perguntas objetivas e descritivas rápidas, de fácil compreensão, permitindo que os produtores respondessem de forma anônima, garantindo maior honestidade e confiabilidade nas respostas.

### 3. RELATOS E IMPACTOS GERADOS

Até o momento, o questionário online contou com 111 respostas de produtores rurais, abrangendo diferentes setores da pecuária, com predominância de bovinos de corte (86,5%) e maior participação do estado do Rio Grande do Sul (81,7%).

Os dados revelam aspectos importantes sobre a gestão de pessoas nas propriedades: 56,8% possuem mão de obra contratada formalmente (CLT), o que exige processos de gestão mais estruturados (contratos, direitos trabalhistas, folha de pagamento). Enquanto 41,4% utilizam mão de obra familiar, podendo ser menos formalizada, gerando dificuldade em separar relações familiares de profissionais, afetando a produtividade e disciplina. Uma sugestão para isso, seria acompanhar o desempenho do CLT e estabelecer regras de trabalho e responsabilidades claras aos familiares.

Outro ponto a ser abordado é que apenas 52,3% das propriedades realizam capacitação dos funcionários eventualmente, isso pode gerar baixa produtividade, erros operacionais e insatisfação dos colaboradores. Uma solução seria implementar programas regulares de treinamento, tanto prático quanto teórico e estabelecer cronogramas de reciclagem e workshops internos que podem ser através de projetos dos sindicatos rurais de suas cidades.

O questionário traz também que 49,5% dos produtores nunca registraram a jornada de trabalho de seus funcionários, esta falta de controle pode gerar conflitos trabalhistas, dificuldade em monitorar produtividade e sobrecarga de funcionários. O que poderia ser melhorado é adotar uma forma de ponto manual ou digital, mesmo que simplificado, para melhor controle de horas extras, folgas, pontualidades, buscando sancionar muitos problemas futuros.

A maioria dos responsáveis pelas propriedades oferecem bonificações pelo desempenho de seus funcionários (52,3%), mas 47,7% ainda não usam nenhuma forma de parabenizar seus funcionários, o que pode gerar desinteresse e desmotivação dos mesmos. Uma forma de melhorar esse problema, seria criar programas de bonificações e objetivos, ligados a metas e resultados. E considerar também reconhecimento não financeiros, como elogios, certificados ou pequenas premiações para o estímulo do trabalho com mais qualidade dos funcionários.

Já sobre auxílios, 36,4% oferecem moradia, enquanto 27,3% não oferecem nenhum tipo de auxílio, benefícios como auxílios influenciam diretamente a satisfação e retenção de funcionários, especialmente em áreas rurais afastadas.

Uma consequência da maioria dos problemas discutidos anteriormente é sobre a perda de funcionários nas propriedades, onde 54,1% não tiveram perdas, porém 27,9% obtiveram e os funcionários pediram demissão, a baixa rotatividade é positiva, mas pedidos de demissão podem indicar insatisfação, falta de motivação ou benefícios insuficientes. Realizar entrevistas de desligamento para entender motivos e ajustar políticas de gestão, investir em benefícios e capacitação pode reduzir as saídas voluntárias.

Por fim, os resultados sobre a contratação, trazem que 78,2% das propriedades são os donos que contratam e 14,5% gerentes ou administradores, o que não necessariamente pode gerar um problema, contado que haja treinamentos

para a contratação por meio de objetivos e critérios claros que irão atender a demanda de cada local.

#### 4. CONSIDERAÇÕES

O questionário aplicado permitiu identificar práticas, desafios e buscar resoluções de problemas na gestão de pessoas nas propriedades rurais ligadas a pecuária, promovendo reflexão e suporte à tomada de decisões pelos produtores.

O trabalho contribuiu para a formação acadêmica, oferecendo experiência prática em pesquisa, análise de dados e interação com o setor produtivo.

A iniciativa demonstrou que instrumentos simples podem gerar impactos positivos, fortalecendo a gestão de pessoas, melhorando a organização das propriedades.

#### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**LIMA, M. F.** *Gestão de Pessoas no Setor do Agronegócio: estudo sobre as Organizações na Pecuária de Corte*. 2023. 66 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Ambientais e Sustentabilidade Agropecuária) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Ambientais e Sustentabilidade Agropecuária, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, Mato Grosso do Sul.

**INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE.** *Explica – Produção Agropecuária* (2023). Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/explica/producao-agropecuaria/>