



DOI: <http://dx.doi.org/10.46375/relaec.35038>

## ADMINISTRAÇÃO RURAL: GERENCIAMENTO DE PESSOAL

### RURAL ADMINISTRATION: PERSONNEL MANAGEMENT

**Fábio do Vale** (INSTED/UFMS), **Pedro Henrique Alves de Medeiros** (UFMS), **Izabelly Cristina Mosciaro Inácio da Silva** (INSTED), **Geovanna Lopes Cerzósimo** (INSTED) **Alessandra Rolon Batista** (INSTED).

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo conhecer e considerar a gestão pessoal dentro de uma empresa rural, observando os fatores que podem influenciar de forma positiva ou negativa, empregando um pensamento descolonial. A descolonização vem com o peso de concentrar mais nos acontecimentos do cotidiano e apresentar fatores práticos da gestão pessoal em nosso estado. Explorando a forma profissional diplomática e profissional empírica, analisando os processos de recrutamento, seleção e treinamento das organizações rurais do Brasil, utilizando para este como referência o estado de Mato Grosso do Sul. Baseado não só em teorias, mas também em práticas vividas pelo sul-mato-grossense em seu cotidiano na integração de seus capatazes e peões (funcionários). Através de estudos acadêmicos realizados e analisados, os processos de recursos humanos vêm passando por transformações e se reestruturando, ganhando mais visibilidade nas empresas desse setor profissional.

**Palavras-chave:** Descolonialidade; Processo de Recrutamento; Integração.

**ABSTRACT:** This article aims to know and consider personal management within a rural company, observing the factors that can influence positively or negatively, using decolonial thinking. Decolonization comes with the burden of focusing more on everyday events and presenting practical factors of personal management in our state. Exploring the professional diplomatic and empirical professional form, analyzing the recruitment, selection and training processes of rural organizations in Brazil, using the state of Mato Grosso do Sul as a reference. Based not only on theories, but also on practices experienced by the south-mato-grossense in their daily lives in the integration of their overseers and workers (employees). Through academic studies carried out and analyzed, human resources processes have been undergoing transformations and restructuring, gaining more visibility in companies in this professional sector.

**Keywords:** Decoloniality; Recruitment process; Integration.

## Introdução

Cada indivíduo dedica tempo, energia, conhecimento... para cultivar a paz, desenvolver o bem... de acordo com o caráter e valores que têm (GASSE, 2018, p.1).

Reconhecemos que o agro é destaque na economia do Brasil e tem uma participação de 21% no PIB (produto interno bruto) do país, com grande tendência a crescer. Mato Grosso do Sul tem em sua agropecuária uma de suas maiores forças econômicas segundo dados levantados pelo MAPA (Ministério da Agricultura Pecuária e Abastecimento), o estado tem 12 cidades entre os cem principais municípios agropecuários do país, tendo como principal a cidade de Maracaju. Nesse sentido discutiremos essa problemática em nosso artigo.

Nossa premissa de discussão deste artigo atravessa a questão gestão de pessoal que está presente na administração de recursos humanos, e é definida por uma associação de habilidades, métodos, políticas, técnicas e práticas, com o objetivo de conduzir os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações. São vastos os fatores que deram potencialidade a esse ramo, dentre eles estão: irregularidades da superfície favoráveis à ocupação rural e a boa fertilidade em grande parte do território; A configuração climática foi determinante para a consolidação de culturas tropicais e criação de animais, uma vez que as temperaturas são altas durante todo o ano em grande parte do território; os produtos originados dela servem para abastecer tanto o mercado interno quanto o externo. Por todos

esses cenários apresentados o país domina o terceiro lugar no ranking de exportações mundiais, ficando atrás apenas dos Estados Unidos da América e da União Europeia. Inseridos nessa realidade, o Centro-Oeste do Brasil se encontra fortemente presente a cada ano aumentando os índices produtivos, sendo o maior produtor de grãos do país, as maiores produções estão na soja, milho, arroz, cana-de-açúcar, carne e algodão. Produtos/setores que também discorreremos no restante do artigo.

Percebemos que a gestão pessoal é um dos componentes mais importantes dentro das organizações rurais. Subestimado por muito tempo, esse departamento tem ganhado força e traz consigo um grande desenvolvimento no comportamento das empresas nesse setor profissional. Mesmo que a tecnologia atualmente esteja fortemente incorporada nos processos produtivos nas fazendas, as pessoas ainda são fatores cruciais na performance desses empreendimentos.

Há um alto retorno sobre o investimento em capital se considerarmos o gerenciamento pessoal. Assim, entendemos que o setor de recursos humanos em uma propriedade rural é parecido com qualquer outra empresa, porém certos pontos devem ser considerados e analisados de maneira diferente. Esse setor lida com preocupações que estão relacionadas com qualificação, treinamento, selecionar indivíduos que vão agregar na organização e atender as exigências legais e sociais previstas tanto nas regulamentações específicas do agronegócio, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em geral, trabalhadores rurais tendem a ter um grau de instrução baixo, o que não interfere em sua proatividade. Gestores rurais precisam ter cautela na divisão de atividades de seus funcionários, escolhendo profissionais de acordo com as capacidades individuais. Outro fator muito importante nessa área é selecionar trabalhadores que entendam “a língua dos peões”, a comunicação é uma das principais ferramentas dentro de uma organização. Essas problemáticas abordadas serão apreciadas em nosso artigo.

### Gestão pessoal: A existência e sucesso da empresa rural

Diante desse cenário de exclusão e hegemonias, a pós-colonialidade surge como alternativa crítica para essas relações coloniais de poder dos centros para as margens. Sendo assim, o crítico pós-colonial e, no nosso caso, fronteiro, tem papel fundamental nessa (des)construção dos saberes (MEDEIROS, 2017, p. 19).

Antes de adentrarmos a tese da pesquisa, é necessário abordamos um pouco mais sobre o tema gerador da mesma “descolonialidade” que foi claramente explanado pelo professor sul-mato-grossense Pedro Henrique Medeiros em um dos seus artigos apresentando uma crítica bibliográfica fronteira, uma desconstrução das relações coloniais.

Através do pensamento *outro*, baseamos a pesquisa relatando os problemas enfrentados pelo departamento de recursos humanos na área rural. Os avanços no setor rural vêm trazendo grandes transformações, um exemplo seria a implantação das máquinas, mesmo

assim a mão-de-obra dos funcionários rurais não está descartada. E como lidar com esses profissionais? Quais ferramentas devemos usar para conseguir efetuar os processos pessoais dentro das organizações do agronegócio? Como um gestor pessoal deve proceder nesses processos?

Compreendemos que o gerenciamento pessoal é uma ferramenta usada pelas organizações que conduz comportamentos, práticas e métodos para o melhoramento da relação entre o empregador e empregado. Colaboradores das áreas rurais geralmente são pessoas simples com pouco conhecimento teórico, suas habilidades são adquiridas através das experiências vividas no campo, o que pode ser um grande conhecimento, mas a profissionalização ajuda as organizações a ter uma breve sapiência do seu funcionário.

Desta feita vislumbramos que os desafios uma oportunidade de crescimento e de melhoria para as organizações e deve ser considerado um dos fatores chave para a prosperidade e evolução do empreendimento. O setor rural através do ponto de vista do líder de agricultura digital da Corteva Agriscience José Humberto Vecchio, enfrenta algumas dificuldades devido ao modelo de gestão muitas vezes ultrapassado e hierárquico, onde a administração é passada de pai para filho, o que não motiva os funcionários a evoluir profissionalmente, permanecem na mesmice e presos a modelos antigos de gerenciamento.

O maior problema encontrado na gestão de pessoal de fazendas, sítios e chácaras, é a falta de capacitação em formação de

funcionários, o que seria muito mais rentável para o empresário de meios rurais terem em sua propriedade empregados não só com experiências obtidas na prática, mas também com conhecimentos formais obtidos através de instituições que atuam no ramo do agronegócio ministrando cursos da área, um exemplo seria a instituição Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR). Levando esses conhecimentos até locais rurais de uma forma didática para uma melhor formação profissional. A maioria dos trabalhadores da área rural não quer sair do lugar onde habita para se profissionalizar, a solução é trazer a profissionalização até eles.

É preciso entender que não basta só conhecer da terra, mas também as pessoas e do bem estar delas, a propriedade rural precisa ser vista como uma empresa onde se entende que o funcionário treinado e motivado garante um melhor resultado e desempenho. Para que o negócio rural não seja visto apenas como uma gestão lucrativa e sim como uma empresa que valoriza as pessoas, é necessário que haja um olhar mais criterioso e profissional para que seus objetivos sejam tratados de forma direta e clara, ser reconhecido e bem motivado é essencial para o bom funcionamento humano. Muitos produtores não sabem como administrar e valorizar os colaboradores com quem trabalha, por isso, a grande importância da gestão de pessoas.

Outro fator de muita importância são as tecnologias agregadas para otimização de tempo e recursos, pessoas com uma idade mais avançada gostam de manter o tradicional, o que pode ou não ser um fator positivo. A tecnologia trouxe grandes recursos de automação para

os processos rurais, mesmo assim as pessoas continuam sendo parte essencial para o funcionamento desses empreendimentos. Para que tudo flua bem, é de tamanha importância que todos se adaptem às mudanças para atingir objetivos almejados. Uma sugestão seria agregar a descolonização como modo *outro* de pensar, para assim transformar o olhar empresarial. Treinamentos para todos os funcionários se sentirem confiantes ao realizar trabalhos para que foram designados, levar a especialização e conhecimento teórico para trabalhadores rurais pode ser um desafio, mas é algo que vai ajudar no desenvolvimento das empresas.

A preparação de profissionais eficientes e comprometidos é responsabilidade da gestão de pessoas, está diretamente ligada aos resultados e é indispensável na empresa rural. Existe um medo por parte dos empresários do meio rural em treinar e capacitar funcionários e futuramente perdê-los, não conseguindo meios para retê-los. Nesse setor então é requerido bons profissionais, pois é seu dever identificar as necessidades individuais dos funcionários e usá-lo como aliado no único propósito de crescimento. Alguns produtores já usam esses meios para reter e motivar seus funcionários, usando estratégias de bonificação e divisão de lucros, criando assim uma relação de confiança e durabilidade com seus funcionários.

As grandes fazendas de porte familiar normalmente procuram, em seu meio, pessoas adequadas para o trabalho pesado e rotineiro. Gestores precisam ter uma comunicação mais acessível, usar termos e conceitos práticos para que todos possam compreender, objetivos diretos

abordados de maneira simples. Dessa forma, entendemos que a descolonização nos leva a esse olhar inovador, fazendo com que pensemos caminhos outros para execução dos trabalhos rurais, pensamentos que questionam o que motiva o profissional da área rural e qual é o fator chave para a evolução do setor.

O mundo moderno, mutável, em que tudo acontece com a maior rapidez possível, só nos deixa uma saída: ousar a mudança de nossos paradigmas. Só existe, hoje, uma certeza, a de que, como prega o professor Alvin Toffler, a única coisa constante, ainda no terceiro milênio, é a mudança. Precisamos aprender a conviver com ela (CAIRES, 2019 p.1).

José Carlos Caires técnico de nível superior da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA) fala sobre a modernização na gestão no meio rural e de acordo com os pensamentos de pesquisadores que estudam as teorias de descolonialidade, essas mudanças podem estar baseadas nelas quebrando os paradigmas formados ao longo prazo por meio da aculturação, o aprimoramento de desenvolvimento humano no setor rural torna-se fácil de lidar quando o indivíduo abre mão de um padrão de procedimento para dar lugar a novas ideias focadas no ambiente em que se está inserido.

A gestão deve pensar que os seus objetivos precisam estar de acordo com as estruturas apresentadas pela sua empresa. A evolução é inevitável, na humanidade, desde os primórdios a sociedade aprende e se reinventa de acordo com suas necessidades, no meio rural não poderia ser diferente. A tecnologia

trouxe para o campo um poder de expansão nunca imaginado, aumentando a produtividade e o poder de distribuição dos seus produtos para o mundo.

Embora inevitável e indispensável em nossa vida, a tecnologia também causa medo naqueles que estão acostumados com um modelo de gestão mais antigo, e que vinha sim, dando certo. A gestão de pessoas na administração rural precisa ser trabalhada como nas demais organizações empresariais, pois seu objetivo é o mesmo, o lucro. Porém, o que se deve levar em consideração é o perfil do seu colaborador, que em sua maioria, são pessoas simples, de baixa escolaridade e que precisam de alguém para tomar a iniciativa de resolução dos conflitos do trabalho.

É perceptível que o mercado agrário se tornou mais proveitoso com a chegada da globalização. Para que o empresário responsável por esse tipo de empreendimento tenha uma gestão mais eficaz, é preciso que esteja atento às mudanças para que não fique de fora desse mercado, levando em conta que as chances são baixas de se desvalorizar no Brasil.

## Conclusão

A descolonialidade não consiste em um novo universal que se apresenta como o verdadeiro, superando todos os previamente existentes; trata-se antes de outra opção. Apresentando-se como uma opção, o decolonial abre um novo modo de pensar que se desvincula das cronologias construídas pelas novas epistemes ou paradigmas (moderno, pós-moderno, altermoderno, ciência newtoniana, teoria quântica, teoria da relatividade etc.) (MIGNOLO, 2017, p.4).

Todavia com base no que foi apresentado a gestão pessoal rural está passando por um processo de reestruturação, lento, porém com um grande potencial, pois entende-se que uma boa administração, gestão, é de extrema importância para uma tomada de decisão com clareza e eficiência. A descolonialidade vem como uma opção para o melhoramento da estrutura dos processos das organizações rurais. Uma ferramenta que vai auxiliar a quebra desses paradigmas criados por padrões antigos e com embasamentos em preceitos coloniais.

Mesmo sendo subestimado dentro das empresas, o setor de gestão tem como objetivo trazer melhores condições para os funcionários, beneficiando assim as empresas. Com profissionais treinados, motivados e experientes na área, o sucesso é tanto na parte interna, quanto externa. Basicamente esse setor é um dos pilares que sustenta e garante o fortalecimento desse mercado.

Não se pode ignorar o fato que a modernização tem sido um dos principais pontos comentados atualmente, pois essas mudanças influenciam diretamente na relação humana dentro do setor, mas como já mencionado essas modernizações, no caso tecnologias em máquinas, não substituem completamente a mão-de-obra das pessoas, mas sim deu a oportunidade de trabalharem com inovação, segurança e otimizando o tempo de trabalho.

A globalização trouxe possibilidades que outrora não eram possíveis, levar informação a áreas mais remotas, por exemplo. Através de redes de internet, pode-se disponibilizar cursos preparatórios e simples para pessoas com menos

habilidades e conhecimentos para uma formação rápida e eficaz, com investimentos que podem partir pelos governos públicos ou financiados pelos empresários que o desejem.

Com esses fatos é indispensável o pensamento de que trabalhadores devem ter uma especialização para o manejo dessas novas tecnologias, e uma sugestão para esse conflito entre a modernidade e tradicionalismo seria usar o pensamento *outro*, sair do modo colonial de gestão, buscar o pensamento descolonial fronteiro a partir da nossa realidade, e desenvolver uma visão ampla e real dentro do meio em que vivemos. Dessa forma, conforme os conhecimentos adquiridos por pesquisas, a descolonização é um dos meios para mostrar que o planejamento traçado por qualquer gestor dentro de uma empresa de pensamentos coloniais trazem paradigmas e procedimentos tradicionalistas que em um mundo moderno pode retardar o processo de evolução de uma empresa.

## Referências

ALVARENGA, Emerson. **Investir em pessoas é importante para o sucesso das empresas rurais?** 2018. Disponível em: [rehagro.com.br/blog/investi](http://rehagro.com.br/blog/investi).

ABDALLA, Márcio; FARIA, Alexandre. **Em defesa de opção descolonial em administração/gestão.** Disponível em: Cad. EBAPE.BR, v. 15, nº 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out/Dez. 2017.

BARBOSA, Natália. **Recursos Humanos na Empresa Rural.** 2009. Disponível em: <https://administradores.com.br/artig>

os/recursos-humanos-na-empresa-rural.

CAIRES, José Carlos. **A gestão de pessoas no agronegócio.** 2019. Disponível em: [www.paulorodrigues.pro.br](http://www.paulorodrigues.pro.br).

MEDEIROS, Pedro Henrique. **Crítica biográfica fronteiriça: Epistemologias do Sul.** 2017. Disponível em: ESTUDOS| A MARGem.

MIGNOLO, Walter. **Desafios decoloniais hoje.** 2017. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/download/772/645>. Acesso: 27 ago. 2020.

MIGNOLO, Walter. **Desobediência Epistêmica: A opção decolonial e significado de identidade em política.** Disponível em: publicado na Revista Gragoatá, n. 22, p. 11-41, 1º sem. 2007 e traduzido por Ângela Lopes Norte.

SOUZA, Leandro. **A Importância da Gestão de Pessoas no Agronegócio.** Disponível em: <https://institutoagro.com.br/gestao-de-pessoas-no-agronegocio/>.

VECCHIO, José Humberto. **Os quatro maiores desafios da gestão de pessoas no meio rural.** 2018. Disponível em: <http://www.pioneersementes.com.br>.