

MODELOS DE GESTÃO E SUA APLICAÇÃO NA EMPRESA RURAL

FELDMANN, HallanaMauriê Rodrigues¹

hallana2011@hotmail.com

OLIVEIRA, Eduardo Ferreira¹

efo.eduardo@hotmail.com

RAMOS, Mariana Marques¹

ramosmarquesmari646@gmail.com

SELING, Erasmo Figueirola¹

erasmoseling2015@gmail.com

SILVA, Luciano Rodrigues da¹

rodrigueslucianodasilva@gmail.com

CAMARGO, Salvador Loní Tadeu²

salvadorcamargo@ideau.com.br

KOPPER, Quelen²

qkopper@brturbo.com.br

LUCAS, Lisandra Silva²

lisandralucassccb@hotmail.com

PEREIRA, Marcus Vinicius Sittoni²

contabeis.bg@ideau.com.br

POZZEBON, Pâmela Vaz Oliveira²

oliveirapamela@hotmail.com

¹ Discentes do Curso (Administração, Gestão de Recursos Humanos e Ciências Contábeis), Nível 1 2017/1- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso (Administração, Gestão de Recursos Humanos e Ciências Contábeis), Nível 1 2017/1- Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

RESUMO:

O presente artigo tem por finalidade apresentar de uma forma ampla e objetiva, modelo de gestão utilizado na empresa rural, tendo como foco as opiniões de gestores e colaboradores para saber qual a mais usada e mais adequada para empresa. A análise de dados se deu através de uma pesquisa descritiva, onde observou-se que há um confronto de ideias de uma pessoa para outra, mas que no fim, consegue-se chegar num senso comum onde todos concordam que se for desenvolvido e aplicado o modelo certo de gestão, fará que o ambiente da organização se torne um lugar melhor para se trabalhar.

Palavras chave: Gestão; Empresa rural; Gestor; Colaborador.

ABSTRACT:

The purpose of this article is to present a broad and objective model of management used in the rural enterprise, focusing on the opinions of managers and employees to know which is the most used and suitable for the company. Data analysis took the form of a descriptive research, where it was observed that there is a confrontation of ideas from one person to another, but that in the end, it is possible to arrive at a common sense where everyone agrees that if the management model, will make the organization's environment a better place to work.

Keywords: Management; Rural enterprise; Manager; Collaborator.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Sabendo que existem diversos modelos de gestão na área administrativa, foram selecionados os mais utilizados nas organizações atualmente. As gestões podem ser divididas em diversas classes: democrática, centralizada, descentralizada e meritocrática. Além disto, ao decorrer deste projeto foi desenvolvido assuntos relacionados a empresa rural, relatórios contábeis, tecnologia no campo e segurança do trabalho.

Na gestão democrática, os colaboradores têm o direito de contribuir com uma sugestão ou com uma crítica, sendo avaliado pelos seus líderes para ver se a opinião vá de encontro com a melhoria da organização. Na gestão centralizada, as decisões são tomadas no topo da pirâmide hierárquica. Na gestão descentralizada, as decisões são tomadas pelos líderes de grupos, longe da cúpula. Por último, a gestão meritocrática, foi desenvolvida para buscar crescimento da produtividade através de estímulos para seus colaboradores.

Sendo assim, cada modelo de gestão tem seus benefícios ao ser aplicado em uma empresa, e neste presente artigo buscou-se como foco principal saber na empresa entrevistada qual o modelo de gestão é utilizado, uso da tecnologia, como é feita a contabilidade da

mesma, e se, no setor de RH estão sendo utilizadas as formas corretas de segurança do trabalho.

Sendo assim, tem-se o modelo de gestão adequado para ser aplicado no dia-dia, mas sempre lembrando que nenhum modelo está 100% perfeito, deixando um espaço sempre para alguma melhoria que a empresa venha a complementar em seu sistema de atuação na atualidade.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Referencial Teórico

2.1.1 Peter Drucker e seus ensinamentos de Gestão

Segundo Candeloro (2009), Peter Drucker foi o mais influente e importante estudioso de gestão, conhecido por ser o criador de vários conceitos que serviram de base para construir os pilares da gestão moderna. Para Drucker o aspecto mais importante dentro de uma organização são as pessoas, seus pensamentos influenciavam tanto a ponto dele ser chamado de Pai da Gestão, o mesmo publicou mais de 30 livros ao longo de sua carreira, deixando grandes referencias quando o assunto tratado é gestão de empresas.

Candeloro(2009), cita três ensinamentos deixados por Drucker para levar uma empresa ao sucesso, o primeiro trata-se do autogerenciamento. As empresas estão passando por grandes mudanças em sua estrutura, com os novos objetivos e necessidades. Peter (1966), diz que é preciso se autogerenciar mais do que em qualquer época passada.

No mercado não há mais espaço para empresas lotadas de pessoas que pouco produzem uma organização com uma extensa hierarquia passará por dificuldades a fim de sustentar todos os seus custos.

É necessário que cada profissional saiba exatamente qual a função deve exercer e o tempo em que lhe é proposto para executa-la, sempre priorizando a qualidade do serviço. Peter Drucker (1966), dizia que se deve constantemente perguntar-se: Quais são as minhas forças? Quais são os meus valores? Onde pertenço? Qual deve ser a minha contribuição?

Cabe, portanto ao líder o papel de incentivar seus colaboradores a serem autogerenciáveis, pois assim sobrarão mais tempo para rever e criar estratégias que visem o alcance dos objetivos organizacionais.

Candeloro (2009), cita outro ensinamento deixado por Drucker, no qual o autor fala sobre o que fazem os líderes eficazes. Ao longo dos seus 65 anos de experiência em consultoria, Drucker descobriu o que os líderes eficazes possuem em comum. Estes líderes têm práticas em três diferentes áreas, a primeira consiste em possuir prática para adquirir conhecimento, a segunda área forneceu ajuda precisa para colocar esse conhecimento em ação e a terceira assegurar que toda organização se sinta comprometida e responsável.

Líderes eficazes desenvolvem estratégias e planos de ação, assumem suas responsabilidades quando tomam decisões, pensam na organização como um todo, se focam em ver oportunidades e não problemas. Drucker adicionou outro item indispensável para se tornar um grande líder: escutar primeiro e falar depois.

O último e terceiro ensinamento deixado por Drucker que Candeloro (2009), cita refere-se a disciplina da inovação. Segundo Peter (1966), a criatividade dos empreendedores se dá através do seu comprometimento com a prática constante de inovar. A prática de inovação requer um maior esforço dos colaboradores e seus líderes, e se esta não vier acompanhada de comprometimento e persistência poderá tornar-se uma tarefa difícil e sem êxito. Portanto, é importante reforçar a ideia defendida por Drucker, que gerar inovação nos dias atuais é a chave para alcançar o sucesso.

2.1.2 Gestão Democrática

De acordo com Farias (2012), afirma que a democracia é mais do que um sistema do governo, é uma ferramenta de gestão que pode apresentar excelentes resultados em organizações.

Quando líderes de gestão aplicam a democracia em sua organização, proporcionam aos seus colaboradores a voz necessária para opinar, discordando ou não de determinado assunto, mais do que opção do voto, ter direito de expressar sua opinião desde que a mesma vá de encontro com a missão da empresa.

Quando uma organização adota a postura de gestão democrática como política, tem como ponto de partida alguns princípios básicos como a responsabilidade, transparência, respeito e diálogo entre membros da organização. Com essa ferramenta de gestão os colaboradores não precisam ter nenhum receio ou medo de punição na hora de opinar, tendo assim o direito de contribuir com uma sugestão ou com uma crítica, sendo sempre avaliados

pelos seus líderes de grupo, para interpretar sua opinião e ver se ela apresenta alguma melhoria para sua organização.

Apesar de parecer uma ferramenta complicada para aplicar na empresa, quando bem desenvolvida, apresenta excelentes resultados.

2.1.3 Gestão Centralizada

De acordo com Mello (2012), na gestão centralizada todas as decisões são tomadas pela cúpula, no topo da pirâmide organizacional que corresponde ao nível estratégico; assim tendem a ter maior controle nos procedimentos e tomadas de decisões, facilidade no controle e avaliação, boa comunicação vertical, responsabilidade maior, e evita desperdícios e duplicação de tarefas.

Uma das desvantagens dessa ferramenta é porque decisões tomadas longe da área do problema aumenta a demora para uma solução, ocasionando dependência e falta de pro atividade de seus colaboradores.

2.1.4 Gestão Descentralizada

Conforme Mello (2012), as decisões tomadas longe da cúpula, na área em que ocorre a demanda, tendo assim maior autonomia para os gerentes e líderes de grupo, aumentando a agilidade na tomada de decisões, criatividade e rapidez na solução dos problemas, criando uma competitividade motivadora positiva entre os colaboradores.

Uma das desvantagens dessa ferramenta é falta de decisões convictas, ocasionado a dificuldade de controle e aumentando a tendência de desperdício e falta de comprometimento com sua função.

2.1.5 Gestão Meritocrática

Segundo Barcellos (2014), a Gestão Meritocratica serve para buscar a eficiência e estimular o crescimento da produtividade dos colaboradores dentro das organizações. Por meio desta gestão é possível criar estratégias que possibilitam analisar de forma objetiva o

desenvolvimento dos profissionais, e então recompensar os que apresentam melhores resultados.

De acordo com Barcellos (2014), atingir os objetivos além do esperado pode garantir bônus extras, participação nos lucros da organização, aumento de salário, e portando manter esse crescimento constante na produtividade pode resultar destaque na carreira deste profissional.

Estabelecer metas claras e objetivas, ajudam a realizar uma avaliação mais justa dentro da empresa, mas é necessário utilizar de outros recursos também para poder identificar os melhores profissionais.

Para Crismeri Delfino Correa (2014), vice-presidente de desenvolvimento humano e inovação da Associação Brasileira de Recursos Humanos no Estado, trata-se de um processo lento de educação corporativa. A vice-presidente explica que no momento em que a organização destaca alguém, ela estará mostrando ao restante dos colaboradores o que ela espera deles, e na mesma forma o colaborador destacado estimula e aponta os caminhos para os demais.

Se bem aplicado, o sistema de gestão meritocrático conduz a melhorias contínuas dentro da empresa, promove a eficiência de equipes e as estimula a produzirem mais. Entretanto, segundo Christian Orglmeister (2014), sócio da consultoria de gestão global Boston Consulting Group, se mal utilizado este sistema de gestão pode gerar resultados negativos, como incentivar o individualismo das equipes, onde cada um irá querer buscar apenas o próprio sucesso.

Portanto, é de suma importância que o líder atue nestes processos, fique atento aos comportamentos de cada colaborador, e se estes contribuem para o crescimento e sucesso do grupo.

Barcellos (2014), utilizou como exemplo a empresa Dimed Panvel, que há mais de cinco anos utiliza o modelo de metas por resultados nos processos de valorização dos talentos internos. Ao longo dos anos a empresa desenvolveu uma metodologia na qual foi adotado um sistema de avaliação de desempenho que auxilia os profissionais no cumprimento dos seus objetivos.

Vivian Faria Correa (2014), gerente corporativa de RH da empresa Dimed Panvel explica que os objetivos da metodologia é valorizar, motivar e identificar de forma clara e democrática os colaboradores que fazem a diferença, geram resultados e crescimento

constante dentro da organização. Portanto, atingir além dos objetivos estabelecidos é recompensada com prêmios, como viagens, bolsas de estudo, valores financeiros, acréscimo de salário, entre outros.

2.1.6 . Relatórios Contábeis utilizados nas gestões

De acordo com Oliveira (2015), os relatórios contábeis utilizados nas ferramentas de gestão são sempre os mesmo porque são ferramentas únicas que se definem como coração da empresa. Por meio de relatórios contábeis, os gestores podem analisar a situação da empresa, detectando problema e desenvolvendo soluções.

Como consiste um relatório contábil:

Os relatórios contábeis podem ser chamados de informe contábil ou demonstrativo contábil. É uma forma pratica e resumida que o profissional de ciências contábeis tem para apresentar dados sobre um contexto econômico financeiro de uma empresa em determinado período.

Livro razão:

É o controle feito de forma separada, fornecendo indicadores como: saldos, composições de patrimônio ativo e passivo; patrimônio líquido; fluxo de caixa (receitas despesas e custos)

Fluxo de caixa:

O fluxo de caixa é adotado como instrumento de controle para acompanhar as movimentações financeiras em um determinado período de tempo, no qual as entradas e saídas de capital são registradas para a verificação e analise.

Balanço patrimonial:

Tem por finalidade apresentar a posição contábil, financeira e econômica de uma organização, representando uma posição estática (situação do patrimônio líquido em determinada data). O balanço patrimonial é apresentado de duas formas, ativos (bens e direitos), passivos (exigências e obrigações) e o patrimônio líquido que é o resultado da diferença do total do ativo com o total do passivo.

Demonstração de caixa:

A demonstração de fluxo de caixa é um relatório que usa como base, informações financeiras do balanço patrimonial e do demonstrativo de resultados do exercício. Ela mostra as entradas e saídas de dinheiro do caixa (caixa + contas bancarias) e equivalentes de caixa (investimento de baixo risco e liquidez imediata) em determinado período.

2.1.7 Empresa Rural

De acordo com Souza (1995), a empresa rural basicamente é uma unidade de produção em que são produzidas atividades que dizem respeito a cultura agrícola e a produção de gado ou culturas florestais. Portanto, é uma unidade de produção que possui elevado nível de capital de exploração e alto grau de comercialização, tendo assim como objetivos técnicos a sobrevivência e o crescimento de lucro. Ele ainda ressalta que na atualidade as empresas rurais estão pouco a pouco se capacitando e adotando termos técnicos muito usados e precisos como: planejamento, custos de produção, índices de produtividade, dentre outros, que foram introduzidos nas propriedades rurais por profissionais das áreas agrícola e pecuária.

O investimento no capital humano, além de apresentar uma elevada taxa de retorno, viabiliza todo o modelo de modernização, por ser fonte principal desse processo. Administrar pessoal em uma organização rural é uma tarefa muito importante para que a empresa atinja seus objetivos com êxito por isso tem que se fazer a escolha certa de seus colaboradores, desta forma deve-se tratar o colaborador rural basicamente, da mesma forma como em qualquer outra área, mas devem ser observadas algumas diferenças negativas, como: grau de escolaridade baixo e mínimo poder de decisão; e como ponto positivo alta eficiência em seguir ordens e executar as mesmas.

2.1.8 Gestão e Planejamento da Empresa Rural

De acordo com Oliveira (2009), por ser caracterizado por atividades de longo prazo, o setor agropecuário necessita de planejamento. Por depender de diversas variáveis, como tempo, mercado e outras, sua produção não pode ser antecipada ou adiada.

Além destes fatores o setor rural é de intensa competitividade, porém corre maiores riscos em relação a outros setores da economia, pelo fato de depender de condições climáticas, biológicas, desuniformidade na produção, alto valor de terras, maquinários, benfeitorias e animais.

Para Barbosa (2009), professor do curso Planejamento e Gestão Financeira da Empresa Rural elaborado pelo CPT (Centro de Produções Técnicas), existe uma complexidade nas empresas rurais, analisadas no contexto interno e externo, pois aliada a competitividade do mercado, é necessário realocar, reajustar e reconciliar continuamente os recursos disponíveis com os objetivos e as oportunidades do mercado de trabalho.

A empresa rural bem estruturada abrange diversas áreas, como a área de produção, área de recursos humanos, área de finanças, comercialização e marketing, entre outras (Oliveira 2009). A área de produção está ligada com o uso de bens físicos e materiais necessários para operar e produzir. Podem ser divididos em bens de transformação e utilização. Os de transformação fazem parte do processo produtivo, mas não no processo de finalização do produto (benfeitorias, terra, máquina, entre outros). Já os de utilização são aplicados diretamente no processo produtivo (sementes, fertilizantes, serviços, entre outros).

A área de recursos humanos é a responsável pelo planejamento, e por identificar as necessidades de pessoal, pela parte de recrutamento, seleção, contratação e distribuição destes dentro da empresa. Além disto, ainda é responsável pelo controle de pessoal, legalização, administração de salários, treinamento e desenvolvimento da qualidade de mão de obra. Já área de finanças é a que se responsabiliza em contabilizar as receitas, despesas, necessidades de investimentos, financiamentos e apresentação dos balanços econômicos da empresa.

A área de comercialização e marketing está diretamente ligada ao cliente ou consumidor dos produtos da empresa rural. Esta é responsável de identificar informações relacionadas ao preço de compra e venda, canais de comercialização, análises e as tendências do mercado.

Portanto de acordo com Oliveira (2009), as empresas rurais, independente de serem de grande ou pequeno porte, necessitam tomar decisões e resolver problemas de acordo com os três níveis: Estratégico, gerencial e operacional. Deu-se como exemplo a parte diretiva (estratégico), assumi a decisão de produzir carne bovina, o gerente (gerencial) decide como irá utilizar a tecnologia que a organização possui, e passar para o vaqueiro (operacional) executar a tarefa.

2.1.9 Tecnologia no campo

Os novos maquinários trouxeram uma grande facilidade para produção em grande escala, com novas tecnologias. São máquinas como: tratores, colheitadeiras e semeadeiras. E também auxilia no preparo do solo para a plantação, monitorar a lavoura, modifica o plantio e a colheita com execução rápida e segura e eficiente.

De acordo Faro (2013), na atualidade se consegue mecanizar as etapas do processo produtivo. Encontra-se colheitadeiras com funções diversas e equipamentos portáteis nesse mercado para facilitar os produtores de pequeno e médio porte.

O avanço tecnológico se tornou indispensável para o campo, visto que não haverá expansão se não houver renovação dos processos (FARO 2013). Através dos anos acharemos respostas cada vez mais eficientes e sustentáveis para diminuir poluentes na atmosfera e reduzir os gastos em combustíveis. O Brasil sendo uma grande potência no agronegócio rural sem dúvidas alcançará proporções maiores investindo em tecnologia e inovações no campo.

Conforme Gasparetto (2013), o homem sempre dependeu da produtividade vinda do campo. Assim através dos anos o homem vem procurando facilitar o trabalho na produção no campo buscando o aumento em sua produtividade. O nome desse processo é mecanização no campo, onde busca melhorar a sua produção e constante crescimento e respondendo as novas técnicas e pesquisas a seguir.

A mecanização no campo substitui o trabalho de seres humanos e auxiliou nas suas tarefas. Com a mecanização ocorreu vários desempregos de trabalhadores rurais. Onde muitos trabalhadores tiveram que abandonar a vida no campo buscando a vida na cidade, com isso diminui o custo trabalhista para os grandes produtores, pode-se mencionar que esse processo foi responsável por grande parte do desenvolvimento humano, no entanto, se não houvesse a modernização a tarefa humana não daria conta de suportar a demanda da população mundial.

Conforme está pesquisa, ficou visível que, o homem não conseguiria manter a população, o mercado e o campo produzindo nos dias atuais sem usar novas tecnologias, onde a mesma auxilia nas grandes produções. Não possuindo esta tecnologia, dificilmente seria possível que estas produções alcançassem tamanha proporção.

2.1.10 Segurança do Trabalho

A conservação do meio ambiente e valorização da qualidade de vida no trabalho é prioridade na administração de uma Empresa.

A elaboração de alimentos envolve técnica de armazenamento e melhoria, caracterizando-se como uma apresentação fundamental para as pessoas. O Rio Grande do Sul

representa 64% da produção nacional, sendo de extrema importância acompanhar a mesma desde o plantio (preparação do solo, desenvolvimento dos grãos e colheita) até o fornecimento para os engenhos, onde serão armazenados e beneficiados.

Em alguns casos a ausência de infra-estrutura adequada nos engenhos coopera para o aumento de riscos ocupacionais e conseqüentemente aumenta o número de incidentes, os quais levam a lesões graves ou até mesmo a morte dos trabalhadores. A falta de qualificação e conscientização por parte do trabalhador intensifica os riscos ambientais de trabalho, pois muitas empresas não atendem os requisitos mínimos de segurança determinados pelas normas.

A segurança do trabalho é condição decisiva para assegurar a vida do trabalhador. É exigida, por lei, uma equipe de Segurança do Trabalho para uma empresa, melhorando assim a produtividade e qualidade dos produtos e serviços, desenvolvendo as relações humanas no trabalho, aderindo normas de boas práticas de fabricação e reconhecimento de perigos e pontos críticos de controle visando aumentar as garantias de qualidade dos produtos e a segurança dos colaboradores.

A prática de modelos de gestão voltados à melhoria da Segurança e Saúde no Trabalho ainda não estão claramente adotados e praticados, podendo ser percebido nas empresas onde tecnologias de gestão e produção já se encontram presentes.

Existem diversos riscos relacionados à atividade, como: ruídos, excesso de calor, soterramento, queda e explosão. Grande parte dos incidentes em silos, por exemplo, sucede ao longo de sua instalação, porém, as falhas que levam a esses eventos ocorrem devido a problemas de dimensionamento.

A falta de capacitação da mão-de-obra no setor, tanto de armazenamento quanto no de beneficiamento do grão, pode ser considerado um fator crítico em muitos casos, pois não conhecendo os riscos, colaboradores associados às atividades que executam acabam favorecendo a ocorrência de incidentes.

Muitos dos acidentes, alguns fatais, ocorrem por queda de altura, intoxicação, asfixia na massa de grãos, choque elétrico, e o alto potencial de risco de incêndio e explosões em consequência do acúmulo de poeiras no interior do silo e as que ficam depositadas nas máquinas e nos equipamentos elétricos.

A segurança do trabalho ressalta a importância do setor para a prevenção dos acidentes de trabalho consequentes dos inúmeros riscos operacionais existentes nos ambientes que esse trabalho é executado.

De acordo com a lei 8.213 de 24 de julho de 1991, da Previdência Social, acidente de trabalho é o que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou redução de capacidade para o trabalho.

Segundo Barsano e Barbosa (2012), há três fatores que atuam direta ou indiretamente para o desencadeamento de qualquer acidente do trabalho: atos inseguros, condições inseguras e fator pessoal de insegurança.

De acordo com a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em altura, NR 35, é de responsabilidade do empregador: garantir a implementação das medidas de proteção, desenvolver um procedimento operacional para as atividades rotineiras e assegurar que quando aplicável, seja emitido uma PT (permissão de trabalho).

É de responsabilidade dos colaboradores zelar pela sua segurança e saúde no ambiente de trabalho. O colaborador tem o direito de negar-se a cumprir certa incumbência caso certifique-se de que a mesma apresente risco.

Compete ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), junto a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) e colaboradores, orientar o empregador a utilizar o EPI adequado ao risco existente em cada atividade executada.

Conforme a NR-6, considera-se Equipamento de Proteção Individual – EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador.

Segundo Pantaleão (2017), só deverá ser feito quando não for possível tomar medidas que permitam eliminar os riscos do ambiente em que se desenvolve a atividade, ou seja, quando as medidas de proteção coletiva não forem viáveis, eficientes e suficientes para a atenuação dos riscos e não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho.

Conforme a Fundacentro (2012), os abafadores de ruídos ou protetores auriculares são equipamentos de proteção recomendados para proteção auditiva, no caso de proteção

respiratória orienta-se máscaras e filtros. Para proteção visual e facial há óculos e viseiras. Para a cabeça, a proteção recomendada é o capacete com jugular. Na proteção de mãos e braços aplicam-se luvas (PVC ou raspa) e mangotes. Para pernas e pés, recomenda-se botas e botinas, e para proteção contra quedas o melhor equipamento recomendado para utilização é o cinto de segurança.

Os equipamentos de proteção coletiva (EPC) como: insuflador de ar, tripé, detector de gases e poeiras, lanternas apropriadas, rádio de comunicação e sistema autônomo com peça facial também são importantes para colaborar com a proteção dos funcionários em suas jornadas de trabalho.

Torna-se importante realizar treinamentos, pesquisas, discutir métodos, formas de prevenção de acidentes junto ao quadro de colaboradores, para melhor entendimento sobre o tema e os riscos associados à atividade.

2.1 Metodologia

Decididos os objetivos gerais e específicos do seguinte projeto de pesquisa, deu-se o embasamento para ser realizado o referencial teórico. Após o mesmo ser feito, através de pesquisas em artigos de sites relacionados a modelos de gestão e empresa rural, foram criadas cinco perguntas a serem entregues ao gestor da empresa, para que as mesmas fossem utilizadas no questionário aplicado, cujo qual se encontra no apêndice deste projeto.

Foi entrevistado o Gestor de uma empresa do ramo agrícola, situada na cidade de Bagé, o qual concedeu as respostas necessárias para a análise de pesquisa.

Portanto com os resultados obtidos através das respostas do gestor foi possível identificar qual o modelo de gestão utilizado neste ramo empresarial, como é administrado o uso da tecnologia, como é feita a contabilidade da mesma, e se, no setor de RH estão sendo utilizadas as formas corretas de segurança do trabalho.

Realizando assim ao gestor, perguntas ligadas aos temas tratados no desenvolvimento do referencial teórico.

3. Resultado E Análise

A seguinte análise de resultados deu-se através da obtenção das perguntas respondidas pelo gestor e seus colaboradores.

A primeira pergunta realizada tratou de identificar qual o modelo de gestão utilizada na empresa, na qual o gestor respondeu ser a democrática, pois os colaboradores podem expressar suas opiniões a fim de colaborar positivamente com a organização. Posteriormente foi perguntado se este modelo de gestão utilizado na empresa possui aceitação ou resistência por parte dos colaboradores da empresa, onde o entrevistado relatou que possui aceitação pela grande maioria destes.

A terceira pergunta estava relacionada ao uso da tecnologia dentro da organização, se a mesma investia em novos maquinários apenas quando necessária a troca, ou acompanhava o avanço da tecnologia, o gestor entrevistado relatou que na organização são investidos recursos sempre que possível acompanhando sim o avanço tecnológico dos maquinários necessários para produção de bens, facilitando as atividades dos colaboradores. A pergunta seguinte buscou saber como funciona o setor contábil da empresa, onde o gestor relatou que a mesma trabalha com um sistema integrado de contabilidade na modalidade de “geral”, com a apuração de resultados trimestral, e conta também com consultoria e acessoria terceirizada.

A quinta e última pergunta estava relacionada ao setor de RH, procurou-se identificar se na empresa são aplicadas as normas de segurança do trabalho, priorizando o bem-estar dos colaboradores e de que forma era feito isto. O entrevistado respondeu que a organização utiliza de uma empresa terceirizada, e que é feito através de programas de prevenção, treinamentos, auditorias, inspeções, o uso de EPI (equipamento de proteção individual), todos utilizados para segurança ocupacional dos colaboradores.

Com as respostas obtidas foi possível identificar como funciona a gestão e alguns setores da empresa utilizada para pesquisa, onde o mesmo entrevistado relatou que a organização vem a anos atingindo suas metas e alcançando os objetivos estabelecidos devido a maneira em que é administrada.

4. Considerações Finais

O presente artigo teve por finalidade identificar e descrever de maneira simples quais os modelos de gestão mais utilizados atualmente, e assim identificar na empresa entrevistada qual desses modelos é usado e de tal forma que tenha um impacto positivo em seu sistema de aplicação organizacional, e venha contribuir futuramente para seus gestores e colaboradores que são os que fazem o uso de tal ferramenta.

Portanto concluiu-se que nos diversos tipos de gestão que há no meio administrativo, a gestão democrática é uma das mais completas e aceita no meio agrícola, por sua estrutura ser clara e eficiente atendendo todas as necessidades de seus gestores e colaboradores, mas constatamos que ela pode ser aprimorada na hora de sua aplicação porque nenhum tipo de gestão satisfaz todas as pessoas. Além disto os objetivos de identificar como funcionam alguns setores da empresa rural, foram devidamente esclarecidos e explicados na análise de resultados.

REFERÊNCIAS

BARCELLOS, ORGLMEISTER, DELFINO E FARIA. (2014) **Como se aplica o sistema de meritocracia nas empresas**. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2014/02/como-se-aplica-o-sistema-de-meritocracia-nas-empresas-4406127.html>> Acesso em 14/08/2017

BORSANO, Paulo Roberto e BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho, Guia Prático e Didático**. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-6 – Equipamentos de Proteção Individual - EPI**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-15 – Atividades e Operações Insalubres**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-35 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais**. Manuais de Legislação. Atlas, 78ª edição, 2017.

CANDELORO. Raúl. **Três Grandes Ensinaamentos de Peter Drucker**. Publicado em Junho, 26, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/3-grandes-ensinaamentos-de-peter-drucker/31374/>> Acesso em 08/08/2017

FARIAS, Ana Claudia de Micheli. **Construção de uma Gestão Democrática: Caminhos e Obstáculos**. Publicado em Dezembro, 27, 2012. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/construcao-de-uma-gestao-democratica-caminhos-e-obstaculos/25278>> Acesso em 10/08/2017

FARO, André. (2013) **O avanço tecnológico no campo e a transformação da atividade rural**. Disponível em: < <https://www.campograndenews.com.br/artigos/o-avanco-tecnologico-no-campo-e-a-transformacao-da-atividade-rural>> Acesso em 18/08/2017

FERREIRA, Natalia. (2009) **Empresa Rural**. Disponível em: <<http://www.agronline.com.br/artigos/empresa-rural>> Acesso em 07/10/2017

GASPARETTO, Antonio. (2013) **Mecanização no campo**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/agricultura/mecanizacao-no-campo/>> Acesso em 18/08/2017

MELLO, Patricia. (2012) **Centralização X Descentralização**. Disponível em: <<http://rheadm.blogspot.com.br/2012/04/centralizacao-x-descentralizacao.html>> Acesso em 11/08/2017

OLIVEIRA, Leandro. **Como os relatórios contábeis podem auxiliar na gestão da sua empresa**. Publicado em Agosto, 02, 2015. Disponível em: <<https://capitalsocial.cnt.br/relatorios-contabeis/#em-que-consiste-um-relatorio-contabil>> Acesso em 10/08/2017

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/epi.htm>> Acesso em 18/09/2017

APÊNDICE:

Questionário de pesquisa de campo

Esse questionário tem a finalidade de colher dados para uma pesquisa científica da Faculdade IDEAU Bagé – aos alunos do 2º Semestre de Administração. Contamos com a colaboração de você como gestor para contribuir com a nossa pesquisa.

Introdução: As questões levam em consideração qual o modelo de gestão é utilizado na organização, uso da tecnologia, como é feita a contabilidade da mesma, e se, no setor de RH estão sendo utilizadas as formas corretas de segurança do trabalho.

1. Qual o modelo de gestão é aplicado na empresa? Democrática, centralizada, descentralizada ou meritocrática?

2. Neste modelo de gestão aplicada na empresa, possui aceitação ou resistência pelos colaboradores?

3. Relacionado a tecnologia no campo, a empresa investe em novos maquinários apenas quando necessário a troca, ou acompanha o seu avanço?

4. Como funciona o setor contábil da empresa?

5. Relacionado ao setor de RH, na empresa são aplicadas as normas de segurança do trabalho, priorizando a saúde física e psíquica dos colaboradores? De que forma?

Seu nome e cargo:

Desde já agradecemos a sua participação