

A IMPORTÂNCIA DO RH

A área de Recursos Humanos – ou simplesmente RH – é indispensável para qualquer negócio. Do recrutamento de funcionários ao desenvolvimento de um clima organizacional adequado, esse setor possui a função estratégica de gerir o capital humano da empresa, que são os responsáveis por fazer a roda girar. Portanto, os bons resultados de toda empresa estão atrelados ao bom funcionamento do RH.

Apesar dessa premissa se aplicar aos negócios dos mais variados ramos, a panificação tem particularidades que tornam a gestão de pessoas mais indispensável do que de costume. Afinal, não apenas é um espaço que depende da plena integração de uma rede de pessoas, como também se trata de um setor que tem a essência humana como base.

UM MESMO NEGÓCIO REÚNE PROFISSIONAIS MUITO DIFERENTES DENTRO DA MESMA EMPRESA (AUXILIARES, CONFEITEIROS, ATENDENTES, ETC), POR ISSO O RH PRECISA DEFINIR BEM AS FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES, EVITANDO ACÚMULO DE TAREFAS OU CONFLITOS ENTRE ÁREAS.

A padaria faz parte da manutenção da vida. Ir até a panificadora do bairro ou próxima ao trabalho é um hábito cíclico e quase natural dos brasileiros. Isso cria uma rede de relações muito única. É onde



Edânia Reis

o atendente sabe que o cliente fiel gosta do pão mais branquinho ou do café mais forte. E para que esse ciclo funcione de ponta a ponta, é necessário um ambiente em que os colaboradores se sintam pertencentes, transformando o ato de vender em uma celebração das relações humanas.

Apesar de ser algo tão característico na panificação, esse cenário não surge espontaneamente. Pelo contrário, só pode ser possibilitado com estratégia, planejamento e atenção. **Edânia Reis** é formada em Gestão de Recursos Humanos desde 2013 e confirma: o RH não é só departamento pessoal, mas é a base para organizar a empresa e cuidar das pessoas ao mesmo tempo. “Uma padaria pode ter ótimos produtos, mas se a equipe não estiver bem gerida, os problemas aparecem rapidamente no atendimento, na produção e no clima da empresa”, afirma.

Como ela aponta, a panificação tem o desafio de equilibrar produção, atendimento e gestão de pessoas para garantir organização, qualidade e um bom ambiente de trabalho. Um mesmo negócio reúne profissionais muito diferentes dentro da mesma empresa (auxiliares, confeiteiros, atendentes, etc), por

A gestão de pessoas em padarias tem particularidades bem específicas: ritmo intenso, horários fora do padrão e alta rotatividade. Esse cenário acaba gerando alguns desafios recorrentes, mas que podem ser superados com o devido planejamento e organização.

Leila Barbosa é especialista em treinamentos de liderança, de equipes de alta performance, motivacional e comportamental. Em um bate-papo com a Amipão, ela comentou algumas ideias que podem ajudar a contornar esses problemas. “Quando essas estratégias de gestão de pessoas são bem implementadas em padarias, os resultados aparecem relativamente rápido, muitos deles já nas primeiras semanas. E o impacto não é só interno, ele chega direto na caixa e na fidelização dos clientes”, reflete Leila.

Problema: alta rotatividade.

Como contornar: oferecer benefícios simples, porém valorizados (cartão alimentação, bônus por desempenho); reconhecer bons funcionários (elogios, pequenas premiações); e realizar reuniões de *feedback* e alinhamento.

Problema: falta de qualificação.

Como contornar: investir em treinamento interno e criar “funcionários multiplicadores” (os mais experientes e com boa postura treinam os mais novos).

Problema: gestão de horários difíceis.

Como contornar: evitar sobrecarga constante nos mesmos funcionários; planejamento antecipado de folgas; flexibilidade para algumas trocas de folgas para atender necessidades pessoais.

Problema: baixo engajamento da equipe.

Como contornar: elogiar pequenas melhorias e esforços; incluir funcionários em decisões simples (novos produtos, montar um festival, alterar alguma estratégia); compartilhar resultados com a equipe.



Leila Barbosa



Nilza Venâncio

isso o RH precisa definir bem as funções e responsabilidades, evitando acúmulo de tarefas ou conflitos entre áreas.

No ramo de padarias, o RH precisa considerar fatores como horários diferenciados, ritmo intenso, contato direto com clientes, diversidade de funções e necessidade de qualificação técnica. Quando essas características são bem gerenciadas, a padaria consegue ter uma equipe mais preparada, motivada e produtiva.

Quem compartilha dessa visão é **Nilza Venâncio**, que trabalha desde 2018 como Gerente Administrativa e Recursos Humanos da Padaria JB, que integra as Organizações JB. Ela destaca que investir em Recursos Humanos no ramo de padarias é extremamente importante, uma vez que esse tipo de negócio depende muito das pessoas que trabalham nele.

“Diferente de outros setores mais automatizados, na padaria o atendimento, a produção e a organização diária estão diretamente ligados ao desempenho da equipe. Quando a gestão de pessoas é bem estruturada, os resultados aparecem tanto no clima da equipe quanto no faturamento”, completa Nilza.

Que uma padaria não pode funcionar sem um bom quadro de colaboradores, ninguém pode negar. Entretanto, uma questão que tem afetado o setor inteiro tem nome e sobrenome: retenção de funcionários. Pode parecer um problema sem solução, mas os especialistas demonstram que se trata apenas de lidar com as alterações do funcionamento do mercado nos dias de hoje. E como qualquer mudança de destino, exige uma mudança de rota.

DIFERENTE DE OUTROS SETORES MAIS AUTOMATIZADOS, NA PADARIA O ATENDIMENTO, A PRODUÇÃO E A ORGANIZAÇÃO DIÁRIA ESTÃO DIRETAMENTE LIGADOS AO DESEMPENHO DA EQUIPE. QUANDO A GESTÃO DE PESSOAS É BEM ESTRUTURADA, OS RESULTADOS APARECEM TANTO NO CLIMA DA EQUIPE QUANTO NO FATURAMENTO.

RETENÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Antes de lidar diretamente com os desafios do setor, é necessário entender algumas particularidades. Como se sabe, a panificação costuma envolver uma rotina intensa, horários diferenciados, esforço físico e contato constante com o público. Em função dessas características, muitos colaboradores acabam deixando o emprego em pouco tempo quando não há uma gestão de pessoas adequada.

“O empresário precisa compreender que cada colaborador possui um perfil, motivações e expectativas diferentes. Por isso, é importante adaptar as estratégias de contratação e retenção de acordo com essas características. Saber lidar com essa diversidade de perfis é essencial para realizar boas contratações e manter uma equipe mais estável e produtiva”.

Com essa fala, Nilza Venâncio deixa evidente que no processo de lidar com um cenário marcado por necessidades diversas, o setor de Recursos Humanos tem um papel fundamental na panificação, atuando como suporte para identificar perfis adequados às funções, contribuir no desenvolvimento da equipe e ajudar na construção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado.

Ela destaca também que empresário e setor de Recursos Humanos, de forma conjunta, podem adotar algumas estratégias importantes para promover uma retenção de colaboradores mais eficaz. “Muitas vezes, a alta rotatividade começa já no processo de contratação. Por isso, é fundamental definir claramente o perfil da vaga, explicar de forma transparente a rotina real do trabalho, incluindo horários, ritmo e responsabilidades, e avaliar não apenas a experiência do candidato, mas também o comportamento e nível de comprometimento. Quando o profissional compreende bem a função e possui um perfil alinhado à empresa, as chances de permanência aumentam significativamente”, aponta.

Outro ponto essencial é a construção de um bom clima organizacional. Práticas como comunicação respeitosa, liderança acessível, resolução rápida de conflitos e incentivo ao trabalho em equipe contribuem para um ambiente mais positivo. Quando o colaborador se sente respeitado e parte da equipe, tende a permanecer por mais tempo na organização.

Sobretudo, para que bons profissionais sejam mantidos, é importante que o empresário ofereça condições que façam as pessoas quererem permanecer na empresa. Alguns fatores fazem grande diferença nesse sentido, como um ambiente de trabalho respeitoso, reconhecimento pelo trabalho realizado, oportunidades de aprendizado e crescimento, além de uma comunicação aberta entre a liderança e a equipe. Pequenas ações no dia a dia já podem gerar

um impacto positivo no engajamento e na motivação dos colaboradores.

A essa altura já pode ter ficado evidente, mas não é menos importante destacar que a retenção de funcionários não é influenciada apenas pelo salário. Muitas vezes, o que mais motiva o colaborador é sentir que tem o trabalho reconhecido. Isso pode acontecer por meio de elogios, *feedbacks* positivos, pequenas recompensas ou incentivos, e até mesmo oportunidades de crescimento dentro da empresa.

“De modo geral, a retenção de funcionários nas padarias está diretamente ligada a boas práticas de gestão de pessoas, como recrutamento adequado, integração eficiente, treinamento da equipe, valorização dos colaboradores e a criação de um ambiente de trabalho saudável. Quando o empresário investe nessas ações, consegue reduzir a rotatividade e construir uma equipe mais estável, motivada e comprometida com o sucesso do negócio”, complementa Nilza.

QUANDO O PROFISSIONAL COMPREENDE BEM A FUNÇÃO E POSSUI UM PERFIL ALINHADO À EMPRESA, AS CHANCES DE PERMANÊNCIA AUMENTAM SIGNIFICATIVAMENTE.

Quando o empresário e o setor de RH trabalham juntos de forma estratégica, é possível construir uma cultura organizacional baseada no respeito, na cooperação e no desenvolvimento humano. Como resultado, a equipe se torna mais comprometida, o clima organizacional melhora e isso impacta diretamente na qualidade do serviço e na satisfação dos clientes.

Diante de tudo isso, fica evidente que existe uma relação direta entre desenvolver um setor de RH estruturado e o bom resultado nas vendas de uma empresa, especialmente se tratando de padarias e suas singularidades. Para que esse processo possa

ser implementado da melhor maneira, os especialistas fornecem dicas do que fazer e do que não fazer no dia a dia.

ERROS E ACERTOS

A área de Recursos Humanos pode contribuir significativamente para melhorar o dia a dia das padarias, principalmente porque esse tipo de negócio depende diretamente do trabalho em equipe, do bom atendimento e da organização das rotinas. Assim, algumas práticas que podem favorecer esse processo incluem contratações mais cuidadosas, integração adequada de novos funcionários, treinamento da equipe, comunicação clara, valorização dos colaboradores e organização eficiente das escalas de trabalho. Essas ações contribuem para a construção de um ambiente mais produtivo, colaborativo e saudável.

INVESTIR EM RH É INVESTIR EM GENTE QUE POSSA FAZER A EMPRESA CRESCER, SELECIONANDO PESSOAS CAPACITADAS QUE GOSTEM DE LIDAR COM O PÚBLICO, COLOCANDO-AS NO LUGAR CERTO, TORNANDO ASSIM UM AMBIENTE AGRADÁVEL PARA O TRABALHO.

Formada em Gestão de Pessoas, **Elisângela Aparecida Pacheco** colabora na padaria Vianney, em Belo Horizonte, desde 2003. Para ela, o RH é o pilar para qualquer organização. “No ramo de panificação temos contato diretamente com pessoas. Investir em RH é investir em gente que possa fazer a empresa crescer, selecionando pessoas capacitadas que gostem de lidar com o público, colocando-as no lugar certo, tornando assim um ambiente agradável para o trabalho”, afirma.



Elisângela Aparecida Pacheco

Na visão dela, o caminho certo começa sempre com um bom processo de seleção de candidatos. Certamente, avaliar de forma assertiva os perfis dos pretendentes é indispensável, mas as boas contratações começam num passo anterior: considerar as diferentes exigências de cada cargo, evidenciar benefícios e ser bem claro quanto às jornadas de trabalho são fundamentais para que os talentos possam crescer adequadamente.

Por sua vez, **Alexandre de Miranda Gonçalves** é panificador, empresário e sócio da padaria Belo Pães, em Belo Horizonte. Para ele, acertos fundamentais que passam despercebidos no meio da rotina atarefada são a dedicação aos novos colaboradores e o alinhamento das equipes.

“O tempo que gastamos para selecionar deve ser dobrado no cuidado diário com os novatos. Os sócios e gerentes têm que ser abertos quanto ao que esperam desses colaboradores e também terem consciência de onde eles querem chegar, criando um ambiente de construção diário”, aponta Alexandre.

Quando a gestão de pessoas é bem estruturada, os resultados aparecem tanto no clima da equipe quanto no faturamento, qualificando o atendimento ao clien-

te, reduzindo a rotatividade de funcionários e melhorando do clima organizacional.

Já os principais erros relacionados à área de Recursos Humanos em padarias estão ligados à contratação inadequada de funcionários, à falta de integração de novos colaboradores, à ausência de treinamentos, à comunicação falha, à falta de reconhecimento e ao descuido com o clima organizacional. Evitá-los é indispensável para construir uma equipe mais preparada, motivada e comprometida com o sucesso da empresa.

Identificar e evitar essas falhas é essencial para manter uma equipe mais estável, motivada e alinhada com os objetivos da organização. Quando esses erros não são percebidos ou corrigidos, podem gerar consequências negativas, como alta rotatividade de funcionários, conflitos entre membros da equipe, queda na produtividade e insatisfação dos colaboradores.

A fórmula é clara: funcionário desmotivado gera atendimento ruim, que gera perda de clientes. Outra receita que Alexandre destaca é: “errou, documen-



Alexandre de Miranda Gonçalves

tu, treinou. É preciso enxergar as potencialidades das pessoas e fazê-las render melhor no lugar certo, sempre mostrando o caminho para a superação e transformação. Ao enxergar seus potenciais e buscar a transformação dos pontos fracos em fortes, cria-se uma equipe eficiente e unida”. •

Seja nosso associado!

Deseja se associar ou tem alguma dúvida sobre as vantagens de fazer parte da Amipão para você e sua padaria? Entre em contato com nossos agentes de relacionamento, que irão te atender com toda a atenção e seriedade!



José Ferreira



Sidney Novaes

Para mais informações, entre em contato conosco: (31) 3282-7559

amipão
Sindicato e Associação
Núcleo de
Profissionais de
Panificação