

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**

CLAUDIO SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL DO SENAR NA QUALIFICAÇÃO DOS
TRABALHADORES RURAIS – UM ESTUDO NO MUNICÍPIO
DE BRASILÂNDIA-MS**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM AGRONEGÓCIOS

**CAMPO GRANDE-MS/BRASÍLIA-DF/GOIÂNIA-GO
Fevereiro/2008**

CLÁUDIO SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL DO SENAR NA QUALIFICAÇÃO DOS
TRABALHADORES RURAIS – UM ESTUDO NO MUNICÍPIO
DE BRASILÂNDIA-MS**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO SUBMETIDA AO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
MULTIINSTITUCIONAL EM AGRONEGÓCIOS
(CONSÓRCIO ENTRE A UNIVERSIDADE
FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL,
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA E A
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS) COMO
PARTE DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS À
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM
AGRONEGÓCIOS NA ÁREA DE
CONCENTRAÇÃO EM GESTÃO, COORDENAÇÃO
E COMPETITIVIDADE DOS SISTEMAS
AGROINDUSTRIAIS.**

ORIENTADOR: PROF. DR. LEONARDO FRANCISCO FIGUEIREDO NETO

**CAMPO GRANDE-MS/BRASÍLIA-DF/GOIÂNIA-GO
Março/2008**

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA E CATALOGAÇÃO

SILVA, C. **A Contribuição dos Cursos de Formação Profissional do SENAR na qualificação dos trabalhadores rurais – um estudo no município de Brasilândia-MS.** Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2008, 109 p. Dissertação de Mestrado.

Documento formal, autorizando reprodução desta dissertação de mestrado para empréstimo ou comercialização, exclusivamente para fins acadêmicos, passado pelo autor à Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Universidade de Brasília e Universidade Federal de Goiás e encontra-se arquivado na Secretaria do Programa. O autor reserva para si os outros direitos autorais de publicação. Nenhuma parte desta dissertação de mestrado pode ser reproduzida sem a autorização por escrito do autor. Citações são estimuladas, desde que informada a fonte.

FICHA CATALOGRÁFICA

Silva, Cláudio.

A Contribuição dos Cursos de Formação Profissional do SENAR na qualificação dos trabalhadores rurais – um estudo no município de Brasilândia-MS. Cláudio Silva; orientação de Leonardo Francisco Figueiredo Neto. – 2008.

109 p.: il.

Dissertação de Mestrado (M) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2008.

1. Formação Profissional 2. Capacitação rural. 3. Capital humano.

CDD ou CDC

CLÁUDIO SILVA

**A CONTRIBUIÇÃO DOS CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO SENAR
NA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS – UM ESTUDO NO
MUNICÍPIO DE BRASILÂNDIA-MS**

APROVADA POR:

LEONARDO FRANCISCO FIGUEIREDO NETO, Doutor (UFMS)

ANTÔNIO CARLOS DO NASCIMENTO OSÓRIO, Doutor (DED/UFMS)

MILTON AUGUSTO PASQUOTTO MARIANI, Doutor (UFMS)

CAMPO GRANDE/MS/BRASÍLIA/DF/GOIÂNIA/GO, 27 de março de 2008

Dedico este estudo:

Aos meus pais, *Antônio e Lourdes*,
pelo incentivo que me deram
para realizar os meus sonhos.

Aos amigos, professores e colegas de
trabalho que me apoiaram com
orientações, trocas de experiências e
estimularam o desenvolvimento do meu
potencial.

AGRADECIMENTOS

Para que pudesse desenvolver e concretizar este trabalho, algumas pessoas e instituições foram decisivas.

Sabendo que ao citar nomes cometemos injustiças incorrigíveis, mencionarei alguns que foram particularmente significativos, e a quem, neste momento, externo o mais sincero e profundo agradecimento:

Ao meu orientador, Prof. Dr. Leonardo Francisco Figueiredo Neto, pela sua dedicação, orientação e amizade.

Ao Prof. Dr. Antonio Carlos do Nascimento Osório, pelo incentivo e auxílio em vários momentos.

Ao Prof. Dr. Milton Mariani, pela atenção e valiosas sugestões.

Ao Prof. Msc. Antonio Lino Rodrigues de Sá, pela confiança, incentivo e amizade.

Ao Prof. Msc. Benedito Juberto Teixeira, pela atenção na leitura dos rascunhos.

À Administração do UFMS, representada pelo Reitor, Prof. Manoel Catarino Paes Peró e a Pró-reitora de Pesquisa e Pós-graduação, Prof.^a Dr.^a Célia Maria da Silva Oliveira, pela oportunidade da realização deste trabalho.

À Administração do SENAR-AR/MS, Superintendente Maria Anita Medeiros e Téc. Eduardo Marcelo Siravegna, pela disponibilização do material necessário para a concretização da pesquisa.

Aos administradores da Fazenda Córrego Azul, pela recepção e disponibilidade em colaborar com a pesquisa.

A Josiane Aparecida da Silva, Supervisora de Recursos Humanos da Fazenda Córrego Azul, pela afabilidade com que me recebeu.

Aos ex-alunos (cursos SENAR), que se dispuseram a colaborar e que estão presentes neste estudo.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da torcida pelo meu sucesso.

Gracias a la vida que me ha dado tanto...
(Violeta Parra)

RESUMO

Este trabalho objetiva uma reflexão sobre a contribuição efetiva que os cursos de formação profissional rural, desenvolvidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Estado de Mato Grosso do Sul (SENAR/MS), propiciaram no desenvolvimento das atividades dos pequenos produtores rurais no município de Brasilândia/MS, de acordo com a percepção de alunos egressos (2003-2005), diante das inovações tecnológicas na agropecuária, tendo em vista a modernização do espaço rural brasileiro a partir dos anos 1970. A metodologia utilizada foi de natureza quali-quantitativa, mediante pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, visando analisar e interpretar a opinião dos ex-alunos sobre a importância dos cursos de formação na área rural e sobre os principais problemas ambientais e econômicos enfrentados pela agropecuária brasileira hoje. Nesse contexto, parte-se de que para a formação de pessoas para trabalharem no ambiente rural, são necessários conhecimentos sobre as tecnologias agropecuárias disponíveis, como também torná-las sensíveis às questões ambientais a fim de que se transformem em propagadoras de alternativas tecnológicas mais compatíveis com os agroecossistemas, dentro da perspectiva do Desenvolvimento Sustentável, garantindo assim a formação de "cidadãos" conhecedores dos problemas gerais da sociedade em seus aspectos sociais, econômicos, políticos, culturais e ambientais. A análise dos dados permitiu inferir que a capacitação rural contribui com o processo de desenvolvimento rural, possibilitando ganhos não somente no âmbito cognitivo relacionado ao aspecto da produção e do trabalho como assalariado, mas também na conscientização sobre o melhor uso dos recursos naturais, bem como na participação social. Os cursos e treinamentos, a promoção do desenvolvimento do agronegócio, conjuntamente a outros fatores, bem como as ações de todos os atores envolvidos, são complementares ao processo de desenvolvimento no contexto rural, que envolvem desde o planejamento dos cursos até a sua finalização.

Palavras-chave: Formação Profissional; Capacitação rural; Capital humano.

ABSTRACT

This work aims at a reflection about the contribution executes that the courses of rural professional formation, developed by the Serviço Nacional de Aprendizagem Rural do Estado de Mato Grosso do Sul (SENAR/MS), they propitiated in the development of the activities of the small rural producers in the municipal district of Brasilândia/MS, in agreement with the perception of students exits (2003-2005), due to the technological innovations in the farming, tends in view the modernization of the Brazilian rural space starting from the years 1970. The methodology used was of qualitative and quantitative nature, through the bibliographical investigation and investigation of the field, looking for to analyze and to interpret the opinion of the former-students in the importance of the courses of the formation in the rural area and in the main environmental and cheap problems faced by the cultivation Brazilian today. In the context, him breaks that for the people's formation for us to work in the rural atmosphere, they are necessary knowledge on the technologies agriculture available livestock's, as well as to turn them sensitive to the environmental subjects so that they become disseminators of more compatible technological alternatives with the agriculture ecosystems, inside of the perspective of the Maintainable Development, guaranteeing like this the knowing "citizens" of the general problems of the society formation in their aspects social, economical, political, cultural and environmental. The analysis of the data allowed to infer that the rural training contributes with the process of rural development, making possible won not only in the cognitive extent related to the aspect of the production and of the work as salary earner, but also in the understanding on the best use of the natural resources, as well as in the social participation. The courses and trainings, the promotion of the development of the agriculture business, jointly the other factors, as well as to the involved actors' actions of all, they complement the development process in the rural context that you involve from the planning of the courses to her finalization.

Keywords: Professional Formation; Rural training; Human capital.

LISTA DE FIGURA

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| Figura 3.1: Município de Brasilândia/MS | 68 |
|---|----|

LISTA DE QUADROS

CAPÍTULO II

| | |
|--|----|
| Quadro 2.9.1: Sistema operacional do SENAR-AR/MS | 54 |
|--|----|

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| Quadro 4.1: Caracterização da Amostragem | 70 |
|--|----|

LISTA DE GRÁFICOS

CAPÍTULO IV

| | | |
|---------------|---|----|
| Gráfico 4.1: | Atividades de treinamento e capacitação para atividade no meio rural | 73 |
| Gráfico 4.2: | Mudanças na forma de trabalho após participação nos cursos | 74 |
| Gráfico 4.3: | Aplicação dos conhecimentos nas atividades produtivas da propriedade | 75 |
| Gráfico 4.3A: | De que maneira foi colocado em prática esse aprendizado obtido nos cursos | 76 |
| Gráfico 4.4: | Melhoria na capacidade de gerenciamento do trabalho..... | 77 |
| Gráfico 4.5: | Suficiência das técnicas aprendidas nos cursos para melhorar a produtividade do seu trabalho..... | 78 |
| Gráfico 4.6: | Melhoramento na renda econômica, após aprendizado de técnicas nos cursos | 79 |
| Gráfico 4.7: | Mudanças de atitude que o aluno considera importantes em relação ao meio ambiente | 81 |
| Gráfico 4.8: | Contribuição do curso para melhoria das relações de trabalho com os colegas | 82 |
| Gráfico 4.9: | O aprendizado foi maior com a prática do trabalho diário ou com o curso do SENAR | 83 |
| Gráfico 4.10: | Contribuição dos cursos no desenvolvimento do agronegócio..... | 84 |
| Gráfico 4.11: | Contribuição da capacitação profissional para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida da população rural..... | 85 |
| Gráfico 4.12: | Dificuldades sentidas para implantar práticas de gestão mais modernas e inovadoras no trabalho | 86 |
| Gráfico 4.13: | Percepção do agronegócio na região de Brasilândia antes da realização do curso | 86 |
| Gráfico 4.14: | Contribuição dos módulos desenvolvidos pelo curso nas atividades diárias | 87 |
| Gráfico 4.15: | Técnicas de gestão e administração rural mais relevantes | 88 |
| Gráfico 4.16: | Relevância das técnicas de produção rural..... | 89 |
| Gráfico 4.17: | Relacionamento pessoal, trabalho em equipe, troca de experiências e conhecimentos | 89 |
| Gráfico 4.18: | Pontos fortes dos cursos participados..... | 90 |
| Gráfico 4.19: | Pontos fracos dos cursos participados | 91 |
| Gráfico 4.20: | Viabilidade de participação em outro curso do SENAR..... | 92 |
| Gráfico 4.21: | Conteúdos e cursos importantes na percepção dos egressos | 93 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|---------|--|
| CNA | - Confederação Nacional da Agricultura |
| CNI | - Confederação Nacional das Indústrias |
| CONTAG | - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura |
| EMATER | - Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural |
| EMBRAPA | - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária |
| EMPAER | - Empresa Mato-grossense de Extensão e Pesquisa |
| FAMASUL | - Federação da Agricultura do Estado de Mato Grosso do Sul |
| FPR | - Formação Profissional Rural |
| IAGRO | - Agência Estadual de Inspeção Sanitária Animal e Vegetal |
| IFP | - Instituto de Formação Profissional |
| MPT | - Ministério Público do Trabalho |
| OCB | - Organização das Cooperativas Brasileiras |
| ONU | - Organização das Nações Unidas |
| PEA | - População Economicamente Ativa |
| PS | - Promoção Social |
| SEBRAE | - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas |
| SENAC | - Serviço Nacional do Comércio |
| SENAI | - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial |
| SENAR | - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural |
| SENAT | - Serviço Nacional do Transporte |
| SESC | - Serviço Social do Comércio |
| SESCOOP | - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo |
| SESI | - Serviço Social da Indústria |
| SEST | - Serviço Social do Transporte |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 13 |
| 1.2 Objetivos..... | 16 |
| 1.2.1 Objetivo geral | 16 |
| 1.2.2 Objetivos específicos..... | 16 |
| 1.2.3 Questão norteadora da pesquisa | 17 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 18 |
| 2.1 O capital humano | 18 |
| 2.2 O capital humano no setor rural | 22 |
| 2.3 A importância do treinamento | 30 |
| 2.4 O início da formação profissional no Brasil | 32 |
| 2.5 O papel das instituições formadoras e a qualificação para o trabalho..... | 38 |
| 2.6 Recursos humanos no setor rural: formação e desenvolvimento | 42 |
| 2.6.1 Panorama macro da mão-de-obra no setor rural..... | 42 |
| 2.6.2 Recursos humanos para o agronegócio | 43 |
| 2.7 Formação profissional para o trabalho rural..... | 48 |
| 2.8 Histórico e objetivos do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) | 49 |
| 2.9 O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural em Mato Grosso do Sul (SENAR-AR/MS) e suas respostas à formação profissional | 53 |
| 2.10 O processo de mudanças no contexto rural a partir dos cursos oferecidos pelo SENAR | 56 |
| 3 METODOLOGIA DA PESQUISA..... | 60 |
| 3.1 Método da pesquisa | 60 |
| 3.2 Protocolo para execução da pesquisa | 62 |
| 3.3 Caracterização do <i>locus</i> da pesquisa | 66 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO | 69 |
| 4.1 Caracterização da amostra | 69 |
| 4.2 Resultados..... | 73 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 95 |
| REFERÊNCIAS | 100 |
| ANEXO N.º 1 | 105 |

1 INTRODUÇÃO

A importância que o agronegócio apresenta para o País e suas especificidades frente a outras áreas de conhecimento reforçam a necessidade de profissionalização dos produtores e dos trabalhadores rurais, uma vez que o campo, como espaço de produção, deve cercar-se de pessoas com amplo conhecimento teórico e larga experiência prática nas cadeias dos produtos de cada região, como: milho, soja, trigo, leite e suínos, em algumas regiões. Em outras, cadeias, como a avicultura, a extração de minerais, o arroz e a pecuária de corte.

No cenário dos desafios que o Brasil enfrenta, merece destaque o de capacitar seu capital humano no setor rural, visto que o desenvolvimento do agronegócio demanda mão-de-obra mais qualificada.

Ressalta-se que a partir dos anos 1970, com a busca da competitividade, ocasionada pela rápida evolução tecnológica, a eficiência dos negócios passou a depender mais da contínua aprendizagem das pessoas, ficando em segundo plano a autoridade gerencial. Ou seja, a preocupação das organizações estava em acelerar a capacitação, e não em manter pessoas autoritárias em seus cargos de comando (FERREIRA *et al*, 1999). Fato, esse, distinto da concepção Taylorista/Fordista, em que o planejamento e a execução das atividades do trabalho localizavam-se em esferas estanques e diferenciadas na organização.

Posteriormente, com o crescimento tecnológico, na década de 1980, verifica-se que essas organizações passaram a investir recursos nos programas de treinamento e na capacitação de todos os níveis hierárquicos, como tentativa de ampliar sua margem de atuação no mercado competitivo. Percebe-se, então, que as pessoas constituem-se fonte importante de

vantagem competitiva em um ambiente produtivo cada vez mais dinâmico (GARCIA, 2003; FERREIRA *et al*, 1999).

A educação para o trabalho visa essencialmente conferir ao homem a possibilidade de desenvolver suas capacidades e de se realizar através do trabalho. Isto é, dar ao educando trabalhador, através do conhecimento, a possibilidade de se apropriar do processo de produção ou mesmo de transformar esse processo, aproveitando as potencialidades do seu desenvolvimento técnico. Portanto, o desenvolvimento das habilidades pessoais pode ser a alavancagem necessária para que as organizações possam conseguir vantagens competitivas.

Contudo, apesar de uma significativa parcela empresarial investir em treinamento, pode-se questionar se as empresas conseguem, com o treinamento, o real desenvolvimento da capacidade de aprender, mesmo com a preocupação em preparar e adequar a mão-de-obra para as mudanças ocasionadas com os avanços tecnológicos, abrindo-se amplo debate em todos os segmentos.

No debate sobre políticas de qualificação profissional, figura a mudança no paradigma do desenvolvimento do País, que passa de um padrão menos exigente de escolaridade e qualificação profissional para outro, centrado no desenvolvimento de um perfil de trabalhador dotado de novos conhecimentos e habilidades (básicas e específicas), como requisitos indispensáveis aos processos produtivos e de gestão na agropecuária (OLIVEIRA, 2005; OLIVEIRA e BARTOLOMEU, 2006).

Dentre os aspectos que fundamentam essa afirmativa está o fato de esse mercado de trabalho estar também mais exigente e seletivo. Essa realidade afeta não somente o adulto, mas também o jovem que está em busca de capacitação e conhecimento para o mercado, numa demonstração da necessidade de treinamento constante das pessoas envolvidas, sobretudo na produção agropecuária, ou seja, produtores e trabalhadores rurais, de modo a sustê-los com capacidades conhecimentos com as mudanças em curso.

Diante desse contexto conjuntural e policêntrico, surgiu este estudo, ressaltando que tanto os trabalhadores como as empresas do setor primário permanecem negligenciados.

Somado a isso, tomando contato com as diversas realidades e contrastes do setor agropecuário, e por ocasião do ingresso no Curso de Mestrado em Agronegócios, em 2006, surgiu a idéia de conhecer os aspectos que envolvem a qualificação profissional rural e sua contribuição nas atividades dos produtores rurais no estado de Mato Grosso do Sul, dada sua biodiversidade ambiental, cultural e seus níveis de desenvolvimento econômico e social.

É conveniente lembrar, também, que essa biodiversidade torna-se um campo fértil para investigações científicas relativas à capacitação e treinamento de mão-de-obra, cujos resultados despertam sinergias entre o poder público e a sociedade na resolução dos problemas que afligem a maioria da população, sobretudo das pessoas que vivem e trabalham no meio rural.

É nesse contexto, que o agronegócio brasileiro entrou numa fase de maturidade econômica, passando a ter sua importância econômico-social reconhecida. A visão do desenvolvimento sustentável na produção de alimentos, fibras, energia e de produtos da flora e fauna, além da multifuncionalidade do setor primário mediante a agregação das atividades de lazer, turismo rural e preservação ambiental, consolidou-se, evidenciando a necessidade de pesquisas na área (STEFANELLO, 2002).

Pode-se salientar, portanto, a relevância deste estudo, considerando que esta pesquisa pode oferecer subsídios e indicadores, bem como análises críticas sobre as constatações evidenciadas nos cursos de formação profissional rural, na leitura de egressos de cursos de capacitação profissional e a inserção destes no novo cenário rural.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral do trabalho é conhecer a contribuição efetiva que os cursos de formação profissional rural (Formação do trabalhador na bovinocultura de corte e na suinocultura), desenvolvidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural de Mato Grosso do Sul (SENAR/MS), causaram no desenvolvimento das atividades dos produtores rurais no município de Brasilândia/MS, de acordo com a percepção dos alunos egressos durante o intervalo entre 2003-2005.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar as ações de profissionalização rural desenvolvidas pelo SENAR/MS e sua contribuição na adoção de práticas de gestão mais modernas e inovadoras, visando seu emprego efetivo nas atividades produtivas das propriedades rurais;
- Verificar a contribuição efetiva da formação profissional rural (FPR) oferecida pelo SENAR/MS na profissionalização do setor agropecuário; e
- Identificar o papel do SENAR/MS, enquanto instituição formadora de mão-de-obra, e sua contribuição para o desenvolvimento do agronegócio no Estado de Mato Grosso do Sul.

Dessa forma, levando em consideração os objetivos deste estudo, os procedimentos metodológicos desenvolveram-se em etapas conforme especificação a seguir:

A primeira compreendeu uma pesquisa bibliográfica envolvendo: levantamento e seleção de obras referentes ao início da qualificação profissional no Brasil; a contextualização do SENAR e suas respostas à formação profissional; recursos humanos para o agronegócio;

formação profissional para o trabalho rural e o processo de mudanças no contexto rural a partir dos cursos oferecidos pelo SENAR.

A segunda etapa consistiu no levantamento e na seleção do público-alvo e seus indicadores variáveis, dentre eles: gênero, idade, classe social, nível cultural. Foi aplicado o questionário, considerando os objetivos da pesquisa e, posteriormente, foram realizadas as análises dos dados levantados.

Na terceira, após a elaboração de questionário, tendo como foco o tema a ser investigado e os objetivos estabelecidos neste estudo, selecionou-se o município de Brasilândia/MS.

Na quarta etapa foram aplicados os questionários com egressos dos cursos oferecidos pelo SENAR na área de gestão do agronegócio e, por último, os dados foram tabulados tendo como referência os índices de incidência para facilitar as análises dos resultados.

1.2.3 Questão norteadora da Pesquisa

- Quais os reflexos que os cursos de *Formação do trabalhador na bovinocultura de corte e na suinocultura* tiveram na gestão do agronegócio na região de Brasilâ

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O CAPITAL HUMANO

O termo capital humano vem sendo empregado constantemente em diferentes áreas do conhecimento científico, mas sua compreensão implica, necessariamente, o resgate das contribuições de Schultz (1973), Becker e Conrado (1996), além de outros estudos mais recentes, que procuram demonstrar a estreita relação entre o capital humano e o desenvolvimento do indivíduo.

Segundo Sandroni (1994, p. 41), capital humano é o conjunto de

[...] investimentos destinados à formação educacional e profissional de determinada população. [...] O termo é utilizado também para designar as aptidões e habilidades pessoais que permitem ao indivíduo auferir uma renda.

O capital humano se constitui, dessa maneira, nas capacidades, destrezas e talentos que, em função do avanço do capitalismo, deve se tornar valor de troca. Para isso acontecer, esses atributos humanos precisam, de certa maneira, ser abstraídos das pessoas concretas que os detêm e nas quais existem e se articular em função de um fim externo a elas. Argumenta-se, portanto, que “o capital humano”, um conjunto de habilidades, destrezas e aptidões próprias dos homens, adquire valor de mercado e se apresenta como forma de “capital”. Assim, a partir de um determinado momento que escolhemos chamar de “invenção do capital humano”, o capital, conceito necessariamente abstrato, passa a se apresentar com características e atributos até então vistos apenas no homem. O capital, desta vez, concretiza-se não em dinheiro ou mercadorias, mas em atributos humanos (SCHULTZ, 1973).

Ao longo dos anos 70, as espécies de capital multiplicaram-se para além da área estritamente econômica, de onde provêm os conceitos básicos de capital produtivo (industrial ou agrícola) ou capital financeiro, difundindo-se noções metafóricas, como: capital de força física, cultural, informacional, simbólico (BORDIEU, 2003). Estas três últimas formas estariam incorporadas ao capital humano que, cada vez mais, passou a depender não apenas da educação formal, mas das virtudes pessoais, competências diversas nem sempre dependentes de aprendizagem sistemática, atitudes e disposições sociomotivacionais.

Figueiredo Neto (1998, p. 7) coloca que a “educação desempenha papel fundamental na determinação da renda dos trabalhadores e na participação no mercado de trabalho”. O autor acrescenta, ainda, que a Teoria do Capital Humano apresenta limitações; segundo ele,

[...] escolaridade e experiência são fatores importantes, do ponto de vista do trabalhador, para a determinação dos diferenciais de rendimentos, como proposto pela teoria do capital humano, os investimentos em educação num sentido amplo (incluindo treinamento) acarretariam em aumento da produtividade do fator trabalho (1998, p. 7).

Nesse sentido, o conceito de capital humano corresponde ao conceito de capacidade de trabalho, pois a simples idéia de aplicar a palavra capital a seres humanos, supondo que eles se transformavam em capital humano para as organizações, feria profundamente o humanismo que marcou o pensamento de esquerda do pós-guerra. O ser humano não poderia nunca ser visto como portador de capital em si mesmo, menos ainda ser, ele próprio, simultaneamente, capital e força de trabalho comprada no mercado pelo verdadeiro capital. Dessa forma, o conceito torna-se mais abrangente, resultado de um consenso entre as diversas e diferentes concepções envolvidas no termo, ou seja: capital, investimento, aptidão, trabalho (PAIVA; CALHEIROS, 2001).

Uma série de fatos mostra, ainda, que o nível educacional tem uma relação direta com a produtividade, quer no nível individual, correlação entre escolaridade e renda, quer no nível

macroeconômico, a importância do fator educacional na explicação de níveis e taxas de crescimento econômico.

É principalmente a partir desta análise "macro" que Schultz propõe sua teoria do capital humano, indispensável, segundo ele, para o entendimento adequado de fenômenos, tais como a recuperação européia no pós-guerra, dificuldade dos países subdesenvolvidos em absorver adequadamente capitais importados etc. A educação é vista, nesse contexto, como um investimento, e como tal incorporada à teoria econômica geral (SCHULTZ, 1962).

Este conceito ampliado de investimento em capital inclui a educação formal, a pesquisa tecnológica e os gastos de saúde, enfim, todas aquelas atividades que conduzem a uma melhoria de qualidade do componente humano e, conseqüentemente, da produtividade do sistema econômico. O poder explicativo atribuído a este conceito por Schultz é enorme, indo desde os fenômenos de crescimento macroeconômicos referidos acima até diferenças em rendimentos entre grupos sociais distintos, em função de raça, idade, sexo, nacionalidade etc.

Com o passar do tempo, a difusão e o emprego do termo capital humano foram percebidos devido à crescente atenção por parte dos governos e pela iniciativa privada à educação e à formação profissional dos indivíduos. Considera-se um dos fatores causais desse aumento a expectativa de retornos futuros de que as pessoas mais capacitadas recebam e produzam mais, tornando seu nível cultural e de discernimento mais elevado (FRIGOTTO, 2003).

A esse respeito, Chiavenato (1999) entende que no processo de formação do profissional, baseado na imitação ou tentativa, uns absorvem os métodos dos outros, com todas as deficiências e vícios dos primeiros. O autor complementa afirmando que sem que se corrijam e se instruem os trabalhadores a respeito dos procedimentos corretos, vai ocorrendo uma deterioração dos métodos.

Contudo, o aspecto positivo dessa transmissão é que, a seu modo, na falta de políticas educacionais que proporcionassem ou possibilitassem o repasse e o armazenamento de conhecimentos, a força de trabalho foi resolvendo o seu problema e garantindo a perpetuação do acervo técnico, solidificando um processo informal de formação no interior da própria força de trabalho, concretizando a transmissão dos segredos pelas gerações. É preciso, porém, oferecer ao indivíduo a perspectiva, mesmo que remota, de uma oportunidade de aprendizagem.

O aprendizado pode vir, ainda, de descobertas individuais, num processo de tentativas e erros, ou aproveitando as experiências e descobertas de outros. De fato, o imenso cabedal de conhecimentos empíricos originados de tão secular processo não pode e nem deve ser desprezado, constituindo-se num rico acervo de soluções a ser permanentemente acessado. Também merece ser aperfeiçoado, incorporando-se a ele inovações impostas pelos novos tempos, de modo a continuar sendo um referencial para as gerações futuras.

A educação para o trabalho visa conferir ao homem a possibilidade de desenvolver suas capacidades e de se realizar por meio do trabalho em todos os setores. Isto é, proporcionar ao trabalhador, mediante o conhecimento, a possibilidade de se apropriar do processo de produção ou mesmo de transformar esse processo, aproveitando as potencialidades do seu desenvolvimento técnico.

Além disso, diante de uma realidade histórica de acúmulo de capital, a industrialização ocorreu também na área rural, formando uma unidade contraditória entre a indústria e o campo, sendo isso possível porque o capitalista se tornou latifundiário (OLIVEIRA, 2003).

Esse latifúndio, também conhecido como agronegócio, modificou-se ao longo dos anos, e tais mudanças interferem diretamente no desenvolvimento social e econômico do País, contribuindo para o equilíbrio das contas públicas e para a inserção do Brasil no mercado globalizado.

2.2 O CAPITAL HUMANO NO SETOR RURAL

Embora contido em formulações de economistas clássicos, como, Adam Smith (1723-1790), John Stuart Mill (1806-1873) e Alfred Marshall (1842-1924), o conceito de capital humano começou a ser explicado no início dos anos de 1960, em trabalhos pioneiros de Theodore W. Schultz (1973), que ressaltou o papel e a importância da educação e treinamento para o desenvolvimento da agricultura e de outros setores. Abriu-se, assim, novo campo de investigação e análise, culminando com a divisão do capital em dois componentes: capital físico e capital humano.

Como o propósito deste item é apenas recuperar concepções acerca do significado desses dois aspectos na questão da aprendizagem, a fim de uma melhor compreensão dos pressupostos que norteiam tal temática, é salutar um breve relato do discurso de alguns teóricos sobre o assunto.

Duas correntes teóricas sustentam os principais modelos de aprendizagem: o behaviorista e o cognitivo. Segundo Fleury e Fleury (1995), o modelo behaviorista direciona-se para o comportamento, uma vez que este é observável e mensurável. Para os autores, o modelo cognitivo é mais abrangente, envolvendo fenômenos mais complexos, como a aprendizagem de conceitos e a solução de problemas.

A teoria da Gestalt, precursora do cognitivismo, pesquisa o processo de aprendizagem por *insights*, ou seja, a aprendizagem ocorre de forma rápida, traduzindo um sentimento ou convicção, para o indivíduo, de que ocorreu a compreensão de um determinado dado (FLEURY e FLEURY, 1995).

Pontua-se, também, que ao trabalhar a aprendizagem nas empresas, é possível considerar que alguns estudiosos organizacionais baseiam suas propostas no modelo

mecanicista, o qual vê o ser humano como uma máquina, cujo comportamento é desencadeado por forças externas.

Como tendências da capacitação profissional, Malvezzi (1994) destaca a popularização do treinamento *on the job* (no próprio local de trabalho) e programas de treinamento mais voltados para a pessoa como um todo. O autor reconhece que a qualidade do trabalho depende do significado que o indivíduo atribui ao conteúdo desse trabalho para seu projeto de vida. Assim, o processo de capacitação de um indivíduo tem por missão ensiná-lo a pensar, a reelaborar constantemente seus significados e a aprender a fazer autocrítica.

Nesse entendimento, o processo de capacitação, ou seja, a aprendizagem pode ser vista como resultado da associação de uma reação particular para um estímulo determinado.

Entretanto, apoiando-se em Schultz (1973), Frigotto (2003) lembra que o capital humano pode atuar de duas formas sobre o desenvolvimento econômico: primeiro, aumentando a capacidade operacional da própria mão-de-obra (efeito produto) e, segundo, melhorando a eficiência alocativa (efeito alocativo) dos fatores agregados de produção capital e trabalho.

Numa economia dinâmica como a atual, segundo Frigotto (2003), com crescente globalização dos mercados, o efeito alocativo é mais importante, proporcionando a busca, seleção, interpretação e aplicação de informações técnicas de mercado nas decisões, nos processos produtivo e negocial, ampliando o potencial de aproveitamento das oportunidades de produção, redução de custos e comercialização, condições indispensáveis para otimização dos lucros.

Percebe-se, então, na economia produtiva, o reconhecimento de que as pessoas são um ativo importante para a organização, o que não é novo. Smith (1981) escreveu sobre a importância do conhecimento dos trabalhadores e suas habilidades ao influenciar os processos

produtivos e os resultados das empresas e, em uma de suas conclusões, reconhece a educação como um investimento em seres humanos.

Nesse contexto, a Organização das Nações Unidas (ONU), a partir de 1950, iniciou a sistematização e a divulgação de propostas voltadas à extensão rural, definindo-a como "um processo de ação educacional que visa provocar mudanças no comportamento das pessoas em relação aos seus conhecimentos, atitudes, hábitos e habilidades" (GRAZIANO, 2000, p.72).

A direção dada para a extensão e o desenvolvimento de comunidades, em 1950, no Brasil, indicava que estas deveriam abandonar os métodos "arcaicos e antieconômicos" e passar a adotar medidas modernizantes, condizentes com o modelo desenvolvimentista da época. Ressalte-se que, o modelo de desenvolvimento implantado no País, a partir dessa década, de caráter urbano-industrial, passa a exigir do setor agropecuário sua modernização como canal de abertura para a penetração e reprodução do capital no campo. Esse processo trouxe consigo a questão da qualificação do trabalho (FRIGOTTO, 2003).

É importante lembrar, ainda citando Frigotto (2003), que o trabalho rural, historicamente, sempre foi considerado como desqualificado e artesanal, sem necessidade de treinamentos, ao contrário do trabalho urbano-industrial onde sempre houve alguma forma de qualificação dos trabalhadores.

No caso do pequeno produtor, vivendo uma realidade descapitalizada, a princípio, não houve necessidade de maiores investimentos em formação profissional. Era um aprendizado de pai para filho, além de agentes do governo que iam ensinar novas técnicas de trabalho.

Segundo Batalha *et al* (2005), o produtor rural, até o final dos anos 1980, não se via pressionado a desenvolver sua eficiência, pois havia crédito farto e barato para investimentos em capital fixo, e o domínio das técnicas agropecuárias eram suficientes para manter a produtividade num nível aceitável, proporcionando-lhe uma lucratividade atraente, mas em maioria reduzida, só para sua subsistência.

Araújo (2003) afirma que as indústrias nacionais competem com seus concorrentes não só na própria região e no País, mas com as indústrias do mundo inteiro, por força das diferenças dinâmicas do processo de globalização do capital. Assim, como as indústrias se prepararam para competir internacionalmente, mudando os processos de produção e dos seus produtos, o setor rural precisa seguir este mesmo caminho.

Os mercados agrícolas já vêm sendo apontados como exemplos de mercados competitivos, pois é grande o número de produtores e produtos relativamente homogêneos, além da facilidade de entrada de novos concorrentes e de informações tecnológicas acessíveis à maioria dos participantes.

Contudo, nosso País, apesar de possuir um alto grau de especialização, tecnologia e métodos avançados, voltados para a produção agrícola, conta com grandes contrastes, pois, se, por um lado, grandes produtores utilizam um alto grau de tecnologia, por outro, temos pequenos produtores ainda com métodos artesanais (BATALHA *et al*, 2005).

No Brasil, em que pese os esforços empreendidos na ampliação da capacitação dos trabalhadores, ainda há uma grande defasagem na oferta, constatando-se a existência de pouca experiência com sólido conhecimento; observando-se que pouco se avançou na qualificação de mão-de-obra profissional.

Portanto, entende-se que o esforço na implementação de programas de treinamento de forma organizada, para os trabalhadores, deve-se desenvolver pela oferta de conhecimentos técnicos, com potencial possibilidade de ampliação e consolidação de uma formação multilateral dos indivíduos, pois, atualmente, na sociedade moderna, impõe-se um mínimo de formação do trabalhador visando a integração no sistema produtivo. Numa visão geral, os programas de treinamento seriam o ponto de partida da preparação dos indivíduos para o mundo do trabalho.

Em termos de conjuntura nacional, desde 1940, o governo federal vem implementando estruturas paralelas com o sistema de ensino, visando qualificar e formar os trabalhadores para diferentes fontes produtivas nas áreas da indústria e do comércio, como foi o caso do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, em 1942, e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, em 1946. Além dessas estruturas, no ano de 1991, foi criado o SENAR.

Nesse contexto, as instituições responsáveis pela formação, capacitação e desenvolvimento de recursos humanos para o setor rural, que atuam no Estado de Mato Grosso do Sul, tais como, SENAR/MS, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Empresa Mato-grossense de Extensão e Pesquisa (EMPAER), Agência Estadual de Inspeção Sanitária Animal e Vegetal (IAGRO), sindicatos rurais, associações rurais, fundações e universidades possuem um papel relevante para o sucesso do agronegócio local, contribuindo para a evolução socioeconômica e cultural dos produtores e das empresas rurais, base para o desenvolvimento sustentável do setor agropecuário do Estado.

É importante lembrar que a educação rural no Brasil possui três vertentes básicas: a educação formal escolar; a formação profissional, ligada ou não ao SENAR - Serviço Nacional Rural; e a extensão, ligada à Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMATER). Apresenta-se, então, cindida, desde logo, entre a divisão social do trabalho manual e intelectual (MELLO *et al*, 2003).

Em 2001, o Brasil possuía, aproximadamente, 78 milhões de pessoas ocupadas, das quais 35 milhões não haviam concluído o Ensino Fundamental. Um contingente, portanto, de 44 % do mercado de trabalho com um nível de escolaridade extremamente baixo. Nesse mesmo ano, dos 700 mil alunos que cursavam o terceiro ano do Ensino Médio, apenas 16% (jovens entre 15 e 19 anos) concluíram essa etapa; e, dos três milhões de alunos matriculados

no Ensino Médio, menos de 400 mil freqüentavam cursos profissionalizantes em escolas técnicas ou em cursos específicos voltados para Educação Profissional (KUENZER, 2001).

Por outro lado, a zona rural no Brasil está constituída por 8 milhões de crianças e jovens entre 5 e 17 anos, e dentre esses, 2,2 milhões estão ocupados em alguma atividade agropecuária (GRAZIANO, 2000; GRAZIANO e DEL GROSSI, 2006). Diante desse cenário e das exigências da legislação brasileira é que o SENAR, como instituição voltada para a educação do homem rural, demonstra sua preocupação com a formação profissional não só de adultos, mas também de jovens.

Nesse contexto, a educação profissional requer, para além do domínio operacional de um determinado fazer, a compreensão global do processo produtivo; a apreensão de um saber articulado à prática profissional; a valorização da cultura do trabalho; e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões. Nessa perspectiva, não basta somente aprender a fazer. É preciso entender que existem diversas maneiras para o *fazer* e o *saber* e que esses processos exigem escolhas.

Essa esfera do cotidiano do trabalho, dentre uma gama de possibilidades, contribui para despertar no indivíduo o conceito de responsabilidade, disciplina, compromisso, respeito à individualidade do outro e às regras de comportamento em grupo.

No agronegócio, de acordo com dados do IPEA (2004), a agropecuária é responsável direta pelo emprego de 17,4 milhões de pessoas, o que corresponde a 24,2% da População Economicamente Ativa (PEA). As riquezas geradas pelo agronegócio alimentam a economia como um todo e propiciam condições para a melhora da qualidade de vida, principalmente nas pequenas e médias cidades brasileiras, sendo que a grande maioria destas cidades tem sua economia alicerçada no agronegócio.

Esse novo ambiente exige das empresas e dos produtores rurais uma capacidade de adaptação rápida, que demanda o desenvolvimento de novas habilidades e atitudes de seus funcionários.

Oliveira (1997) refere que as vantagens obtidas pela adoção de tecnologia podem ser facilmente copiadas ou aprimoradas, pois estão disponíveis a todos, permitindo aos concorrentes reproduzirem rapidamente produtos e serviços, preço e qualidade. Para esse autor, são as pessoas que irão fazer a diferença, por meio da criatividade, inovação, dentre outras características altamente demandadas pelas organizações.

Uma questão central na relação entre demanda por competência profissional e conhecimento diz respeito à capacitação de produtores rurais, agricultores familiares e de trabalhadores rurais em inovações tecnológicas e de gestão.

Diante do histórico de exclusão desses atores do quadro de inovação, são necessárias políticas que possam inseri-los no acesso à diversificação de conhecimentos, de modo a incorporarem novas técnicas que resultem em incremento na produção, melhoria da qualidade dos produtos, bem como acesso ao mercado e, portanto, maior competitividade do setor, proporcionando-lhes melhorias na qualidade de vida (OLIVEIRA, 2003).

Analisando o mercado de trabalho na agropecuária nacional, nos anos 1990, Hilgemberg, Guilhotto e Hilgemberg (2003) identificaram este setor como um dos que mais perderam postos de trabalho nos anos 1990. Segundo os autores, a oferta foi reduzida em, aproximadamente, 550mil postos de trabalho no período, em decorrência da modernização da produção do setor, motivada por uma maior intensificação do uso de capital, diminuindo, em contrapartida, sua capacidade de ofertar novos postos de trabalho.

Enquanto em 1992 os trabalhadores rurais com carteira assinada correspondiam a 13,13% e ,em 1999, a apenas 10,14% da mão-de-obra ocupada, ao mesmo tempo, a mão-de-obra ocupada sem carteira assinada aumentou de 18,43%, em 1990, para 44,29%, em 1999. Isso,

de certa forma, contribuiu para que a sociedade tenha intensificado sua desigualdade com a renda em contínua concentração, aumento da informalidade, de subempregos, de baixos salários e desigualdades de rendimentos (HILGEMBERG; GUILHOTTO; HILGEMBERG, 2003).

A desigualdade de rendimentos entre os agricultores está associada a um maior nível de pobreza do que nos demais setores de atividade, porque o ganho médio das pessoas ocupadas no setor primário é muito inferior ao obtido nos setores secundário e terciário (HOFFMANN, 2000). Conforme o autor, a renda média na agricultura é substancialmente inferior ao ganho médio na indústria e serviços e que o país começa o novo milênio com uma enorme concentração de renda.

Há relação direta entre educação e renda. Hoffman e Ney (2003) apontam algumas evidências, quando levantam a escolaridade dos agricultores e a renda obtida entre os anos 1992 e 2001. Segundo os autores, a escolaridade dos trabalhadores ocupados na agropecuária é menor que a média nacional. Considerando a média do período, mais de 85% da mão-de-obra possui no máximo sete anos de estudo. Neste setor, a participação da mão-de-obra sem instrução ou com menos de um ano é elevada, ocupando em média 33% do total empregado.

De acordo com Bonaccini (2000), a disponibilidade de recursos familiares, medida pela renda familiar *per capita* e pelo nível de escolaridade dos pais, é o fator preponderante na determinação do desempenho educacional. Segundo os autores, um ano a mais na escolaridade dos pais eleva a escolaridade dos filhos em torno de 0,27 anos de estudo.

O baixo nível de escolaridade e a pobreza na agricultura tenderiam a se reproduzir, com maior gravidade nas regiões onde o desempenho educacional é muito pior, como nas regiões do país de menor desenvolvimento. Mais da metade dos agricultores nordestinos têm escolaridade inferior a um ano e cerca de 90% não começaram o ginásio (HOFFMANN; NEY, 2003). Desse modo, pode-se observar que a mão-de-obra ocupada neste setor é

constituída basicamente por trabalhadores com baixa qualificação em relação aos anos de estudo.

2.3 A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO

Desde a década de 1990 o mundo vem passando por muitas transformações, uma delas foi a abertura de todos os segmentos de mercado. Isso fez com que tanto o mercado de produtos como o de serviços passassem a ter uma grande preocupação com o que fazer para sobreviver diante de uma concorrência acirrada. As organizações perceberam, então, que teriam que adotar uma nova postura, para poderem continuar existindo.

Dessa forma, surge a preocupação com a qualidade total dos seus serviços. A qualificação da mão-de-obra mostrou-se como atributo representativo para a satisfação dos clientes e muitas empresas prestadoras de serviços optaram por investir em treinamento. Sentiu-se, assim, a necessidade de motivar os trabalhadores, não só ouvindo suas opiniões como oferecendo treinamento adequado.

A palavra treinamento vem do latim “trahere”, que significa trazer/levar a fazer algo, ou seja, usando métodos mais ou menos sistemáticos, levar o indivíduo a ser capaz de fazer algo que nunca fez antes e a fazê-lo sem a assistência de quem ensina (CARVALHO, 2001). Portanto, é preciso saber o que se quer aprender, diagnosticar o que alguém precisa aprender, preparar situações que possibilitem o aprendizado e verificar resultados.

Treinamento é o processo educacional aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, atitudes e habilidades em função dos objetivos definidos. Segundo Chiavenato (1999), treinamento envolve a transmissão de

conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes frente a aspectos da organização, da tarefa e do ambiente e desenvolvimento de habilidades.

Dentro de uma concepção mais limitada, treinamento é o ato de aumentar o conhecimento e a perícia de um empregado para o desempenho de determinado cargo ou trabalho.

De acordo com Carvalho (2001, p. 12-13), o treinamento, quando devidamente programado e implantado, proporciona inúmeras vantagens, tais como:

- possibilita o estudo e a análise das necessidades de treinamento de toda a organização;
- definem-se prioridades de formação, tendo em vista os objetivos setoriais da organização;
- caracteriza os vários tipos e formas de treinamento a serem aplicados, considerando sua viabilidade;
- elabora planos de capacitação profissional, a curto médio e longo prazo.
- Quanto ao mercado de trabalho:
 - melhor aproveitamento das aptidões e potencialidades dos empregados;
 - maior estabilidade da mão-de-obra;
 - estímulo ao espírito de emulação e fortalecimento da confiança no mérito como processo normal da melhoria funcional;
 - dignificação do trabalho e elevação do ambiente moral da organização.

Nesse sentido, as organizações buscam valorizar o capital humano, que constitui seu principal patrimônio e estão se conscientizando da necessidade de investir em treinamentos, pois, para se inserir de forma vantajosa no mundo globalizado, precisam de pessoas motivadas e qualificadas.

Tendo por base o exposto até o momento, conclui-se que empresas podem executar mudanças organizacionais mediante um programa de treinamento, capacitação ou qualidade de vida no trabalho. Esses programas não devem simplesmente fornecer métodos e

ferramentas para a implantação de mudanças, eles devem também inspirar as pessoas a desenvolver uma atitude positiva frente a mudanças.

De acordo com Senge (2000, p.199) “o crescimento pessoal é uma questão de escolha, ninguém deve ser forçado a desenvolver competência pessoal”. É essencial, portanto, que as organizações criem um clima organizacional que possa fortalecer esse domínio e reforçar a idéia de que o seu crescimento é valorizado pela empresa.

Assim, é importante enfatizar que as empresas precisam passar a considerar o treinamento como um investimento destinado a capacitar sua equipe de trabalho à execução de tarefas, proporcionando oportunidades para o contínuo desenvolvimento dos funcionários e, como consequência, terão maior aumento no desempenho profissional.

Frente a essa realidade, surgiu a necessidade de treinamento do trabalhador rural, geralmente calcada em ensinamentos de trabalhadores experientes, numa relação íntima com o aprendizado e com a experiência, concretizando-se num processo de desenvolvimento de novas habilidades.

2.4 O INÍCIO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL: UM BREVE HISTÓRICO

No Brasil, a formação do trabalhador ficou marcada já no início com o estigma da servidão, por terem sido os índios e os escravos os primeiros aprendizes de ofício. De acordo com Fonseca (1961), outros fatores influenciaram para a cristalização dessa mentalidade: o primeiro fator foi a entrega do trabalho pesado e das profissões manuais aos escravos; isto não só agravou o pensamento generalizado de que os ofícios eram destinados aos deserdados da sorte, como também impediu, pelas questões econômicas, os trabalhadores livres de exercerem certas profissões. Outro fator foi que a educação eminentemente intelectual que os

jesuítas ministravam aos filhos dos colonos afastava os “elementos socialmente mais altos” de qualquer trabalho físico ou profissão manual (GARCIA, 2003).

Em 1808, com a abertura dos portos ao Comércio estrangeiro e, ao mesmo tempo, ao permitir a instalação de fábricas, no Brasil, D. João VI criou o Colégio de Fábricas, que representou o primeiro estabelecimento que o poder público instalou em nosso País, com a finalidade de atender à educação dos artistas e aprendizes (GARCIA, 2003).

Com a fundação do Império, em 1822, e com a Assembléia Constituinte de 1823, não houve nenhum progresso em relação ao ensino de ofícios, isto é, continuava a mesma mentalidade de destinar este ramo de ensino aos humildes, pobres e desvalidos. Só em 1827, a Câmara aprovou o projeto da Comissão de Instrução que organizava o ensino público pela primeira vez no Brasil. Nesse projeto, a instrução ficou dividida em quatro graus distintos, com o ensino de ofícios incluído na 3ª série das escolas primárias¹, e depois nos Liceus, no estudo de desenho, necessário às artes e ofícios.

O Ato Adicional de 1834 estimulou a descentralização do ensino, pois o fundamental e o médio ficavam a cargo das Assembléias Estaduais – o poder central administrava a educação no Município Neutro (Distrito Federal) e o ensino superior. O ensino secundário transformou-se no preparo para candidatos ao ensino superior – no decorrer dos anos eliminou-se a obrigatoriedade de frequência, instituindo-se a matrícula por disciplina e o fim da seriação.

O próprio Colégio Pedro II, único colégio secundário mantido pelo governo central, também era um curso preparatório para os cursos superiores. Romanelli comenta que o que ocorreu a contar de então foi a

[...] tentativa de reunir antigas aulas régias em liceus, sem muita organização. Nas capitais, foram criados os liceus provinciais. A falta de recursos, no entanto, que um sistema falho de tributação e arrecadação acarretava, impossibilitou as Províncias de criarem uma rede organizada de escolas. O resultado foi que o ensino, sobretudo o

¹ Hoje, Ensino Fundamental, composto por nove séries (1º, 2.º, 3.º... 9.º ano).

secundário, acabou ficando nas mãos da iniciativa privada e o ensino primário foi relegado ao abandono, com pouquíssimas escolas, sobrevivendo à custa do sacrifício de alguns mestres-escola, que, destituídos de habilitação para o exercício de qualquer profissão rendosa, se viam na contingência de ensinar (2000, p. 40)

Em 1759, as reformas realizadas por Sebastião José de Carvalho e Mello, o Marquês de Pombal, primeiro-ministro de Portugal de 1750 a 1777, vão extinguir o único "sistema" de educação do Vice-Reinado do Brasil com a expulsão da Companhia de Jesus. A reforma pombalina, que se insere no contexto histórico do despotismo esclarecido e do enciclopedismo francês, com o objetivo de recuperar o atraso da metrópole lusitana em relação a outros países, prega a abertura do ensino às ciências experimentais, tornando-o mais prático e utilitário, despertando um número cada vez maior de interessados no ensino superior (ROMANELLI, 2000).

Por volta de 1852, surge a idéia de fundar estabelecimentos de ensino para ofícios que não levassem em conta o estado social de seus alunos. Essa idéia representou uma reação formal à mentalidade dominante da época, mas não passou de um projeto. De acordo com Garcia (2003), o ensino necessário às indústrias iniciou-se destinado aos silvícolas, depois aos escravos, em seguida aos órfãos e aos mendigos, e mais tarde passou a atender os excluídos, como os cegos e os surdos-mudos.

Isto se deu com a criação, por D. Pedro II, do Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, que se destinava ao ensino de ofícios: os cegos aprendiam tipografia e encadernação e os surdos-mudos, sapataria, encadernação, pontação e douração. Com o fim da escravidão e a proclamação da República, nascia a perspectiva de alterar o panorama em relação ao ensino de ofícios. Garcia (2003) lembra que foi aprovado em 1906 um crédito do governo Federal para que os Estados criassem escolas técnicas profissionais.

Conforme Romanelli (2000), a Constituição da República de 1891, que instituiu o sistema federativo de governo, consagrou também a descentralização do ensino e a dualidade

de sistemas, que delegou à União a criação e o controle do ensino superior e o ensino secundário; aos Estados coube criar e controlar o ensino primário e o ensino profissional.

No governo de Nilo Peçanha (1906-1909), o ensino profissional no Brasil teve um grande impulso: em todas as capitais do Brasil foram criadas escolas de profissionalização. Em 1910, estavam instaladas dezenove escolas em situação bastante precária, tanto de instalações como de formação dos professores que atuavam.

Outro momento significativo veio com a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), quando o Brasil, até então, comprava do exterior todos os produtos industriais de que precisava. Com as dificuldades de importação viram-se os brasileiros forçados a instalar no país grande número de indústrias. Mais operários significava maior necessidade de ensino profissional, não só em quantidade como também em qualidade.

Ocorreu nesse período uma aceleração no aumento do número de escolas profissionais, mesmo assim persistia a tradição de que se destinavam aos desfavorecidos de fortuna. Compreendendo a situação criada pelo rápido desenvolvimento industrial, o Congresso, pela Lei nº 3454, de 6 de janeiro de 1918, que autorizou o governo a rever a questão do ensino profissional no País), sendo, no mesmo ano, aprovado pelo Decreto nº 13064, o novo regulamento das Escolas de Aprendizes e Artífices (FONSECA, 1961, *apud* GARCIA, 2003).

Algumas inovações foram introduzidas por aquele regulamento. O curso primário, que era obrigatório apenas para os analfabetos, passava a ter o caráter para todos os alunos, sem prejuízo dos conhecimentos que, porventura, já possuísem alguns candidatos à matrícula, ficando dele dispensados, entretanto, os portadores de certificados de exames feitos em escolas estaduais ou municipais. Isso, porém, não atendia aos trabalhadores.

Foram criados, então, cursos noturnos de aperfeiçoamento, isto é, para trabalhadores que durante o dia desenvolviam sua atividade profissional, à noite lhes eram ofertados os cursos de desenho e do ensino primário, com o objetivo de melhorar o resultado do trabalho.

Também se destaca, nesse período, que os diretores e professores eram nomeados por meio de concurso de títulos e provas práticas, numa tentativa de melhorar o nível dos cursos oferecidos (GARCIA, 2003).

É conveniente lembrar que, primeiramente, as Escolas de Aprendizes Artífices foram desligadas do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, passando a fazer parte do Ministério da Educação e Saúde Pública. As Escolas de ofícios, até então denominadas de Escolas de Aprendizes Artífices, passaram a ser chamadas de Liceus e destinadas ao ensino profissional de todos os ramos e graus. Percebe-se, nesse período, uma total desvinculação entre formação profissional e educação. E aos trabalhadores destinou-se uma formação voltada para o treinamento, até porque a nossa indústria ainda era bastante elementar, baseada no artesanato e manufatura com poucas exigências (GARCIA, 2003).

Até o surgimento das leis orgânicas do Ensino, a partir de 1942, o ensino profissional, à exceção das escolas federais, não tinha nenhuma regulamentação, sendo, então, estruturado, pelo governo, o ensino técnico profissional.

De acordo com Garcia (2003), o que aconteceu foi, na verdade, o início da transferência de responsabilidades, isto é, o Estado passa para os empresários a responsabilidade da qualificação dos trabalhadores, situação esta que perdura até hoje.

Em conseqüência, e devido à ineficiência do poder público na concretização e expansão do ensino secundário profissionalizante, a indústria, que pressionava para a criação de formas alternativas (mais rápidas) para a formação do trabalhador, criou-se um sistema de ensino paralelo ao sistema oficial, que foi organizado em convênio com as indústrias, através da Confederação Nacional das Indústrias (CNI).

Implantou-se, então, o Serviço Nacional dos Industriários que, mais tarde, passou a se chamar Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), destinado a organizar e administrar escolas de aprendizagem industrial em todo País, podendo manter, além dos

cursos de aprendizagem, que eram mais rápidos, segundo a Lei Orgânica do Ensino Industrial e tinham por objetivo a preparação dos aprendizes menores dos estabelecimentos industriais, cursos de formação e continuação para trabalhadores não sujeitos à aprendizagem (GARCIA, 2003).

Nesse mesmo período, as escolas de aprendizes artífices transformaram-se em Escolas Técnicas Federais, reiterando-se, de acordo com Kuenzer (1997), a existência de dois caminhos diferenciados para os que aprenderão a exercer sua função na escola (dirigentes de dois níveis, superior e médio) e no processo produtivo (trabalhadores que complementam os poucos anos de escolaridade obtida com cursos profissionalizantes em locais e com duração variáveis).

Segundo Osório e Leão (2004, p. 10), a qualificação para o trabalho passa

[...] a ser concebida como uma qualificação social e profissional, capaz de permitir a inserção e a atuação cidadã no mundo do trabalho, com efetivo impacto para a vida e o trabalho das pessoas. Passa da condição de Política Pública de Qualificação, para a de política social, na qual a maior relevância deve ser a participação e o controle social, de modo que a qualificação profissional torna-se um direito e um bem de acesso universal.

Dessa maneira, as mudanças nas formas de produção, dinamizadas, principalmente, nas últimas duas décadas do século passado, demandaram melhorias na formação da força de trabalho. A necessidade do País em assegurar a posição de agroexportador tem contribuído para o reconhecimento da importância dos investimentos em capacitação da mão-de-obra do setor agropecuário.

Nota-se que em todo esse período histórico a qualificação profissional rural esteve à margem do processo de desenvolvimento e qualificação da mão-de-obra do trabalhador brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 determinou, então, a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), tendo como beneficiário direto o pequeno produtor rural, que trabalha em regime de economia familiar, o trabalhador rural e seus familiares, sendo que

somente em dezembro de 1991 foi sancionada a lei de criação do SENAR como uma instituição com atuação nacional, voltada para o ensino da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural.

2.5 O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES FORMADORAS E A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO

No Brasil, a discussão sobre educação e qualificação profissional inicia-se, de forma mais conseqüente, com o período de aceleração da industrialização em 1950, ditado pelo modelo de substituição de importações.

A educação pública, então, não tinha condições de responder, com a rapidez requerida, às necessidades do mercado de trabalho emergente e específicas de cada novo ramo industrial. É nesse contexto que o governo promove a expansão do Serviço Nacional da Indústria (SENAI) e do Serviço Nacional do Comércio (SENAC), para prover a capacitação da força de trabalho na quantidade e qualidade exigidas.

Aos primeiros sinais de esgotamento do modelo de crescimento, a discussão sobre a importância da educação ganha força. Surge a teoria do capital humano com a argumentação de que investimentos em recursos humanos evitam o subaproveitamento dos investimentos realizados em capital físico. Com isso, a oferta educacional se expande rapidamente em todos os níveis, notadamente no ensino superior, com perdas crescentes de qualidade (ARROYO, 2002).

Data de 1950 a segmentação da educação brasileira em duas partes distintas: a educação formal, na qual os alunos tinham acesso a um conjunto básico de conhecimentos que eram cada vez mais amplos à medida que progrediam nos seus estudos; e a educação para o trabalho, quase exclusiva do SENAI e SENAC, na qual o aluno recebia um conjunto de

informações relevantes para o domínio do seu ofício, sem um aprofundamento educativo que lhe desse condições de prosseguir nos estudos, ou mesmo de se qualificar em outros domínios.

Segundo Arroyo (2002), a questão de educar-se para a vida ou educar-se para o trabalho revelou-se uma falsa questão. O processo educacional, seja formal ou informal, não pode ficar alheio aos problemas do emprego, nem pode restringir-se a preparar ou capacitar um cidadão para apenas um emprego.

O processo educativo tem que, obrigatoriamente, contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano, incentivando e educando-o para a prática da participação individual e coletiva. Para tal, deve ser orientado para o aprender a pensar e para o aprender a aprender.

No caso brasileiro, o ensino da formação profissional limitou-se a ser uma educação para o mundo do trabalho, e distinguiu-se da educação técnica, contida no sistema formal, mas que oferece saídas laterais a pessoas que não têm expectativas de chegar a níveis superiores de escolaridade formal, nem possibilidade de acesso à universidade. Essa dicotomia gerou distorções na oferta — quantitativa e qualitativa — de trabalhadores, na concepção e na metodologia educacional e de treinamento, e atrasou, em muito, a prática da cidadania para os trabalhadores.

As instituições de formação profissional sempre atuaram de forma independente e paralela aos sistemas de educação regular, e foram orientadas quase que exclusivamente para o trabalho. Isso pode ser explicado, em parte, pela omissão do próprio poder público quanto ao controle e acompanhamento desse sistema, transferindo ao empresariado o direcionamento da oferta de qualificação profissional.

Como conseqüência, houve isolamento e perda de controle do setor público sobre as instituições de formação profissional. Para a educação formal, esse isolamento provocou, entre outros efeitos, o engessamento do currículo escolar, um dos responsáveis pelo

desinteresse dos educandos e pela evasão escolar. No caso do Instituto de Formação Profissional (IFP), o efeito foi o distanciamento da educação formal (ALMEIDA, 2003).

Não obstante os problemas resultantes dessa situação, enquanto o paradigma foi marcado pelo Modelo Fordista de produção, a qualificação profissional nos moldes ofertados pelo SENAI surtiu resultados positivos. Bastou a mudança do paradigma tecnológico para que se percebessem os enganos cometidos.

A história brasileira mostra que tanto a educação formal quanto os programas de capacitação profissional responderam sempre às demandas imediatistas formuladas pelos agentes econômicos, sem que houvesse a preocupação em antever respostas às demandas futuras.

A importância da educação e da formação profissional para o desenvolvimento econômico é inquestionável. No entanto, tem efeitos diferenciados sobre os trabalhadores do setor formal - notadamente os dos setores modernos da economia - e sobre os trabalhadores dos setores tradicionais.

Para os primeiros, há cada vez mais necessidade de maiores níveis de escolaridade, para que sejam ensinadas as habilidades básicas para o desempenho de suas funções, possibilitam o aperfeiçoamento contínuo do trabalhador. Para o outro grupo a proposta visa qualificar trabalhadores para um conjunto de ocupações dentro de uma mesma família ocupacional e/ou fornecer um conteúdo programático de administração de pequenos negócios para garantir sobrevivência ocupacional a esse grupo.

A Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA) estabeleceu, em seu IV Plano Diretor, objetivos estratégicos de atuação que são relacionados ao fortalecimento das bases científicas e tecnológicas, da inovação, da competitividade e da sustentabilidade de empreendedores e pequenos produtores do agronegócio, garantindo a segurança dos alimentos, nutrição e saúde da população; utilizando os biomas com sustentabilidade e,

finalmente, promovendo o avanço científico e tecnológico em temas estratégicos (EMBRAPA, 2004). Entre as diretrizes estratégicas para a transferência de tecnologias apontadas por Gomes e Atrasas (2005), a empresa enfatiza, entre outras necessidades, a formação e reciclagem de pessoal em agronegócios.

Cassiano e Pinol (2002) citam que os fatores críticos para o sucesso na transferência de tecnologia são relacionados com o elemento humano gerador ou receptor da tecnologia, a prioridade da tecnologia, o sigilo, o profissionalismo e comprometimento com o processo, o estágio da tecnologia e com as mudanças no direcionamento das instituições. A transferência de tecnologia pode ser via difusão de tecnologia (conhecimentos, bens e serviços), ou comercialização de tecnologia (via licenciamento, alienação e outras modalidades (como incubação de empresas).

O ambiente externo ligado à inovação mudou rapidamente nos últimos cinco anos. Outras mudanças estão acontecendo por conta da globalização, não só das econômicas como também das empresas e busca da competitividade com base tecnológica.

Para Arroyo (2002), as instituições de formação profissional têm grande dificuldade de se manterem tecnologicamente atualizadas, o que obriga as empresas a investirem seus recursos próprios, além daqueles compulsoriamente recolhidos para esse fim, na qualificação de seus trabalhadores.

Paralelamente, a estratégia das instituições de formação profissional tem sido a de investir em áreas de alta densidade tecnológica, o que consome boa parte de seus investimentos e implica o treinamento de poucos trabalhadores a um custo elevado. O objetivo de um bom conteúdo programático é fornecer ao trabalhador um leque de alternativas que amplie as suas possibilidades de trabalho, em época de crise econômica e desemprego.

Cabe, simultaneamente, incentivar metodologias de capacitação gerencial, financeira e administrativa para aqueles trabalhadores que estarão no setor não-formal, de modo a

possibilitar a gestão de trabalho por conta própria, seja como autônomo, seja por meio de pequenos negócios.

Para Becker e Conrado (1996), a formação profissional, por si, não gera emprego. Sua função é qualificar o trabalhador para ocupar emprego de qualidade; ou ainda, abrir novos horizontes ocupacionais para o trabalhador.

2.6 RECURSOS HUMANOS NO SETOR RURAL: FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

2.6.1 Panorama macro da mão-de-obra no setor rural

O setor agrícola no Brasil sempre foi historicamente marginalizado. Tal situação é fruto tanto da herança colonial do País, como do processo de modernização desigual da agricultura brasileira, implementado com mais força a partir da segunda metade dos anos 60. Esse processo social resultou no estabelecimento de um modelo de desenvolvimento agrícola extremamente privilegiador e excludente (BORRÁS, 2000).

É bom lembrar que o lado moderno, por assim dizer, da agricultura é o resultado principalmente dos investimentos iniciados pelo setor público nas décadas de 1960 e 1970, tanto em pesquisas, por meio da EMBRAPA, como em políticas de incentivo à produção.

Atualmente, o seu desenvolvimento se dá com recursos próprios, e com um alto grau de profissionalização, reduzindo a necessidade por mão-de-obra não qualificada e aumentando a utilização de produção mecanizada. A agricultura da pequena propriedade, que concentra a maior parte do pessoal ocupado, se depara, então, e cada vez mais, com o problema da produtividade e da competitividade nos mercados em que atua.

Somado a isso, a liberação da mão-de-obra na agricultura mais moderna e a baixa remuneração obtida na agricultura da pequena propriedade, cria uma pressão sobre o setor urbano para absorver essa mão-de-obra excedente, trazendo problemas sociais adicionais. Isso

porque o setor urbano se expande cada dia mais para o setor de serviços e menos para o industrial. Essa expansão de serviços tem buscado mão-de-obra qualificada e especializada, não sendo o caso do trabalhador do campo que, em sua maioria, possui baixo nível de escolaridade e treinamento profissional (BERGAMASCHI, 2000).

Com a dificuldade apresentada pelo trabalhador rural que deixou o campo em busca de atividades não agrícolas, cria-se um bolsão de pobreza ao redor dos centros urbanos, bolsão que traz uma série de problemas sociais, entre eles o do aumento da criminalidade.

Os fatos descritos definem a necessidade de políticas específicas e direcionadas ao setor agrícola, com o objetivo de manter o trabalhador no campo e, assim promover o desenvolvimento da agricultura de forma a aumentar cada vez mais a sua produtividade e rentabilidade, diminuindo os problemas causados pela exclusão de boa parte da população agrícola.

2.6.2 Recursos humanos para o agronegócio

Grande parte dos atuais resultados positivos do agronegócio brasileiro resulta da aplicação em ciência e tecnologia desde o início da década de 1970, quando professores de universidades e pesquisadores de instituições públicas saíram do País para estudar e buscar conhecimentos e tecnologias do exterior. A partir dessa década, houve um esforço nacional no aumento do número de cursos de pós-graduação, para a formação de pessoal qualificado, bem como, houve a aplicação de tecnologias inovadoras na produção vegetal e animal (GARCIA, 2003; FRIGOTTO, 2003).

Nesse contexto, e naquela época, nasceu a EMBRAPA, tendo como missão viabilizar soluções para o desenvolvimento sustentável do agronegócio por meio da geração, inovação, adaptação e transferência de conhecimentos e tecnologias, em benefício da sociedade brasileira.

Assim, as pressões mercadológicas por sistemas de produção economicamente viáveis, socialmente justos e ecologicamente corretos, têm exigido dos produtores rurais novas formas de gerenciamento, objetivando aumentar a escala de produção, melhorar a qualidade dos produtos ofertados e reduzir custos. A histórica utilização de mão-de-obra abundante, barata e desqualificada no meio rural tem representado uma barreira à adoção de sistemas mais tecnificados (DREWS, 2000).

Conforme Drews (2000), cabe aos produtores rurais a utilização de modelos de gestão condizentes com a valorização do conhecimento e das pessoas, pois são elas as promotoras do desenvolvimento das empresas rurais. A capacitação gerencial e operacional se faz necessária, a motivação e o comprometimento dos empregados constituem um desafio a ser vencido.

Segundo Navarro (2001), o século XX foi marcado por um progresso econômico sem precedentes, por devido ao desenvolvimento acelerado da tecnologia. A renda *per capita* mundial dobrou na segunda metade do século e tudo indica que a inovação tecnológica e o crescimento econômico irão continuar no século que se inicia.

A inserção do Brasil no mercado internacional, no início da década de 1990, marcou, definitivamente, sua participação na economia globalizada, estimulando o processo de modernização industrial. No âmbito do setor agrícola, a abertura da economia brasileira levou a agropecuária a ajustar-se à nova realidade, reduzindo custos, melhorando a qualidade dos produtos e tornando-se mais eficiente (NAVARRO, 2001).

Diante das profundas transformações socioeconômicas, políticas, culturais e tecnológicas que vêm ocorrendo em todo o mundo, a produção agropecuária tornou-se um negócio extremamente complexo e exigente em termos de habilidades gerenciais que conduzam ao melhor desempenho.

De acordo com Drews (2000), a mudança da concepção de trabalho e trabalhador transformou as relações sociais até então estabelecidas, quebrando antigos paradigmas, como

o da produção Taylorista-Fordista, exigindo, cada vez mais, mão-de-obra qualificada e dotada de características definidas, nos planos psicológico e social.

As empresas, revigoradas no contexto social, privilegiam seu potencial humano e sua cultura específica para solicitar a seu pessoal maior engajamento individual e coletivo na qualidade e desempenho do trabalho (PIMENTA, 1999).

Diante disso, a habilidade gerencial torna-se o diferencial competitivo, capaz de promover o “ajustamento do negócio agrícola à mudança da tecnologia e das condições de mercado”, perante a complexidade do ambiente no qual as empresas rurais estão inseridas (PIMENTA, 1999, p. 36). Essa habilidade, geralmente medida em termos de eficiência técnico-econômica, vem sendo avaliada sob um novo prisma: por meio dos empregados, que efetivamente são os responsáveis pela condução das mudanças no ambiente interno da empresa.

O trabalho é um importante componente do custo da produção agropecuária. Contudo, a influência qualitativa dos trabalhadores no uso eficiente de todos os outros recursos é pouco considerada. A racionalização na utilização da mão-de-obra se constitui aspecto fundamental para o desempenho da empresa e requer do gerente o estabelecimento de um modelo de gestão que propicie o desenvolvimento humano e que, simultaneamente, conduza a organização à eficiência econômica (GILES; STANFIELD, 1990).

Pelo lado econômico, a utilização dos modelos de gestão de recursos humanos se justifica por proporcionar às empresas adotantes vantagens competitivas com relação às que não o fazem, já que o elevado custo da mão-de-obra é diluído pelo seu melhor aproveitamento (MILLS, 1986). Sob o ângulo social, é vista como uma oportunidade de satisfação das necessidades físicas e psicológicas dos trabalhadores, impactando diretamente a motivação para o trabalho e, conseqüentemente, sobre o nível de produtividade individual

A preparação técnica da mão-de-obra especializada deve procurar novas alternativas de solucionar diversos problemas no agronegócio, como por exemplo: os problemas da agricultura familiar, sanidade de bovinos, manejo de pastagens, maior competitividade e sustentabilidade; dentre muitos outros já existentes e ainda das necessidades causadas pelas inovações tecnológicas. Essas inovações provocam impactos nas estruturas produtivas, exigindo novas formas de organizações em todo o agronegócio; ressaltando a necessidade de contar com profissionais capacitados e aptos a gerenciar e a operar nesse novo contexto estrutural.

A preocupação com as inovações tecnológicas se dá pela busca da competitividade, ou seja, da capacidade de articular-se com o sistema como um todo, permitindo manter-se, ou até mesmo ampliar-se no mercado. A competitividade esperada no agronegócio é vista como a capacidade de uma empresa rural em participar de um determinado mercado, ganhando e preservando parcelas deste mercado. Para se inserir neste mercado competitivo, são necessárias estratégias que permitam ampliar ou conservar sua posição (DREWS, 2000).

Para Batalha (2001), a competitividade de um dado sistema agroindustrial é decorrente de uma somatória de fatores, como a eficiência interna dos agentes que compõem este sistema e a sua capacidade de atender as expectativas do consumidor, e não necessariamente de uma coordenação eficiente.

A busca pela competitividade impõe a necessidade de contar com profissionais altamente capacitados, com habilidades, aptidões, talentos e experiência para gestão estratégica. Esses profissionais devem estar familiarizados com os problemas e as peculiaridades que envolvem o sistema agroindustrial, permitindo-lhes detectar as oportunidades e ameaças para o setor.

Pfeffer (1994) identifica o capital humano como um dos principais fatores que contribuem para as empresas sustentarem vantagens competitivas, pois, além da criação de

novos produtos e serviços, deve-se também gerir a motivação para alcançar melhor desempenho dos profissionais.

Nesse contexto, o Agronegócio tem conseguido se organizar e lutar; demonstrando ser eficiente, segundo a visão de Batalha *et al* (2005), que analisam a competitividade do Agronegócio e destacam sua a eficácia e a sua eficiência. Mas, para que permaneça em crescimento, surge a necessidade da procura de alternativas, dentre as quais se destacam aqui a qualificação profissional como forma de geração do conhecimento e busca de inovações compatíveis com as preferências dos consumidores, evoluindo em conteúdo tecnológico, agregando valor com apelo forte para a sustentabilidade econômica, social e ambiental.

As pessoas nas organizações têm uma enorme aptidão para o crescimento. Por mais competentes que elas sejam, essa competência não é estável, não se perpetua, e necessita de constantes aprimoramentos. Igualmente as suas habilidades não se perenizam, mas se tornam obsoletas em vista das dimensões e da velocidade das mudanças que se verificam no ambiente das organizações.

Fatores como a competição cada vez mais acentuada, as inovações tecnológicas e a necessidade de incremento na produtividade desafiam as organizações a adotarem práticas de capacitação, de qualificação ou de atualização de suas equipes de trabalho. Cabe às organizações a tarefa de implementar um gerenciamento dos seus recursos humanos de tal modo que ocorram práticas de treinamento e desenvolvimento do capital humano.

Pode-se conceituar o treinamento como sendo um processo educacional de curto prazo, que se utiliza de procedimentos sistemáticos e organizados para oportunizar aos trabalhadores construir conhecimentos, desenvolverem habilidades e consolidarem atitudes, necessários para completar o perfil requerido pelo cargo. Consiste num procedimento voltado a constituir o conhecimento adicional, necessário ao empregado para capacitar-se ao desempenho de sua tarefa. (BOOG, 1994).

O treinamento contribui também na melhoria das habilidades requeridas pelo cargo, e irá melhorar a atuação do trabalhador na equipe que integra. Com os treinamentos, dão-se condições aos trabalhadores para aumentarem a sua perícia no desempenho de determinado cargo ou trabalho que exerce ou virá a exercer.

Boog (1994) caracteriza desenvolvimento de recursos humanos como sendo um processo educacional de longo prazo, que utiliza procedimentos sistemáticos e organizados, pelos quais as pessoas se apropriam de conhecimentos conceituais e teóricos para propósitos genéricos. O desenvolvimento de recursos humanos visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu crescimento profissional em determinada carreira na organização ou para torná-lo mais eficiente e produtivo no seu cargo.

Ainda, segundo a visão de Boog (1994), o desenvolvimento de recursos humanos representa um processo que visa a trazer crescimento e maturidade para os indivíduos, os grupos e a organização, e ainda atualizar o potencial criativo dos trabalhadores.

2.7 FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O TRABALHO RURAL

O trabalho rural, historicamente, foi considerado como desqualificado, sem necessidade de treinamentos mais profundos, ao contrário do trabalho urbano-industrial que sempre exigiu alguma formação para os trabalhadores.

Também o pequeno produtor, vivendo uma realidade descapitalizada, não via necessidade de maiores investimentos em formação profissional. Era um aprendizado de pai para filho ou de técnicos do governo que iam ao campo ensinar novas técnicas, como os projetos de extensão rural. Quanto aos sindicatos de trabalhadores rurais, havia pouca preocupação com essa questão. Possivelmente, pela maior urgência da luta pela terra, a questão educativa e seus efeitos sobre o mundo do trabalho rural sempre tiveram pouca

repercussão, apesar de notar-se um início de discussão acerca da reestruturação capitalista na produção agropecuária.

Todavia, nos anos 1990, o mundo conhece uma nova reestruturação na economia, com o atual padrão tecnológico diferindo dos anteriores. O conhecimento aparece, então, como um elemento primordial, o que demanda maiores discussões acerca da qualificação do trabalhador, seja ele um pequeno produtor ou um assalariado na agroindústria.

Percebe-se que a histórica relação entre educação e trabalho é importante por ser meio de atender demandas de novos conhecimentos e técnicas produtivas, que garantam ao homem provimento de suas necessidades de consumo. De acordo com Barros; Mendonça, Santos e Quintaes (2001), o acesso ao conhecimento situa-se entre os mais importantes meios de que as famílias podem dispor para satisfação de suas necessidades.

É, então, importante conhecer as características da desigualdade de renda na agricultura e os efeitos dos mecanismos responsáveis por sua distribuição, para que se possa discutir melhor o desenvolvimento de políticas favoráveis a uma maior equidade nas áreas *rurais*, onde grande parte da população trabalha na agricultura e onde vive cerca de 40% da população pobre do país.

Argumenta-se que a atividade agrícola, por ser menos sofisticada e dinâmica, demanda mão-de-obra menos qualificada. Mas boa parte da diferença de escolaridade entre os ocupados no setor primário, e os ocupados nos setores secundário e terciário, resulta de uma grande desigualdade de oportunidade educacional desfavorável aos agricultores.

2.8 HISTÓRICO E OBJETIVOS DO SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL (SENAR)

A evolução tecnológica ocorrida na agropecuária nacional nas últimas décadas teve impacto não só na produção e produtividade agrícola, como também no trabalho rural.

As mudanças trouxeram consigo novos perfis de trabalhadores, bem como a exigência de novas habilidades para ocupação de postos de trabalhos mais técnicos e qualificados, aumentando consideravelmente a necessidade de capacitação do trabalhador rural como uma forma de reduzir os entraves ao dinamismo e à modernização (ANJOS, 2003).

De acordo com Anjos (2003), a política de modernização da agricultura brasileira, que subsidiou o crédito e estimulou a implantação da indústria, ignorou carências estruturais, como o despreparo da mão-de-obra para os novos pacotes tecnológicos de difícil execução, uma vez que negligenciou uma política de capacitação e treinamento do trabalhador rural.

Todavia, as mudanças em curso no seio da produção, entre as diversas cadeias produtivas do setor agropecuário, dinamizadas, sobretudo, nas últimas duas décadas do século passado, impulsionaram debates e reivindicações ultimando melhorias nos processos produtivos.

A necessidade do país em assegurar sua histórica posição de país agroexportador, sem redução da importância de atendimento das necessidades internas com alimentos e matérias-primas diversas, frente a um processo global crescente de competitividade, tem demandado propostas educativas com foco na qualificação profissional rural.

Assim, segundo Anjos (2003), os constantes avanços tecnológicos no modelo de produção agrícola empresarial tornou cada vez mais presente a necessidade de capacitação da mão-de-obra rural.

Soma-se a isso, a dinamização da agropecuária nacional, intensificada sob a égide da Revolução Verde, nos anos 1960 e 1970, e pela chamada globalização econômica cujo maior destaque tem sido a abrangência de mercados no cenário mundial, em termos de menores distâncias no tempo e no espaço, entre produção e disponibilidade para consumo dos bens e serviços produzidos, e que tem reivindicado ações públicas e/ou privadas no sentido de

atender os setores produtivos com mão-de-obra tecnicamente qualificada, a fim de o país poder participar de modo mais competitivo nos mercados mundial e interno.

A Carta Magna de 1988, reconhecendo a importância econômica e social dos investimentos em formação profissional e treinamento da mão-de-obra do setor agropecuário, explicita no Art. 62 das Disposições Transitórias a determinação da criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).

Em dezembro de 1991, foi sancionada a lei de criação do SENAR, caracterizando-o como instituição com personalidade jurídica de direito privado com sede e foro em Brasília; com atuação nacional, voltada para o ensino da formação profissional rural e a promoção social do trabalhador rural.

De acordo com essa lei, o SENAR seria organizado e administrado pela Confederação Nacional da Agricultura (CNA) e dirigido por um colegiado que tem na sua composição representantes dos Ministérios do Trabalho, Previdência Social e Educação (um de cada), além de um representante da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), cinco da própria CNA e cinco da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG). A partir dessa experiência central, coube aos estados da federação organizar, mediante convênio entre a CNA e as federações estaduais de agricultura, seus respectivos SENAR's (SENAR, 1998).

O SENAR se caracteriza como uma instituição de direito privado, vinculada à CNA e dirigida por um Conselho Deliberativo (tripartite), formado por representantes do Governo, dos setores patronal e dos trabalhadores. Nos estados existem as administrações regionais, vinculadas às Federações da Agricultura e administradas por seus respectivos conselhos administrativos. O SENAR tem como missão contribuir para a evolução socioeconômica e cultural do trabalhador rural e de sua família.

Dessa forma, elabora o conteúdo programático específico para a área rural e prepara seus instrutores para a execução de cursos, treinamentos e seminários, dando ênfase às atividades práticas para que os alunos possam assimilar com mais rapidez os conteúdos repassados.

Convém lembrar que o SENAR compõe o denominado "Sistema S" - Serviços Nacionais de Aprendizagem -, e tem por objetivo promover a formação profissional do trabalhador rural, sendo que parte deste público é constituído por adolescentes, com idade entre 14 e 18 anos.

O chamado "Sistema S" é composto por nove entidades que prestam serviços sociais e de capacitação nas áreas da indústria, comércio, agricultura, transporte, cooperativismo e empresarial (MARTINS, 2007)

São elas: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social da Indústria (SESI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Social do Transporte (SEST); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) e Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa (SEBRAE).

O SENAR compromete-se a, entre outros pontos, promover a articulação dos seus departamentos regionais com o Ministério Público do Trabalho (MPT), nas ações que visem à implementação da Lei de Aprendizagem, mediante o Termo de Cooperação Mútua; oferecer apoio técnico a entidades sem fins lucrativos de assistência a adolescentes; e estudar a melhor forma de atender aos adolescentes carentes, que apresentem defasagem escolar ou falta de escolaridade.

A Formação Profissional Rural (FPR) também é uma das vertentes de trabalho do SENAR que se caracteriza por ser um processo educativo, não-formal, participativo e

sistemizado, possibilitando ao indivíduo a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de uma ocupação (profissão).

As ações de FPR são realizadas de acordo com as necessidades e interesses dos trabalhadores e produtores rurais, e baseiam-se no estudo do mercado de trabalho, que fundamenta e alicerça o SENAR para o desenvolvimento de ações mais contextualizadas com as necessidades e interesses das comunidades rurais. O SENAR oferece, ainda, ações de promoção social e um programa de alfabetização de jovens e adultos e desenvolve seu trabalho, prioritariamente, em parcerias, atendendo à demanda levantada nas bases, com trabalhadores rurais e suas famílias.

2.9 O SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL EM MATO GROSSO DO SUL (SENAR-AR/MS) E SUAS RESPOSTAS À FORMAÇÃO PROFISSIONAL²

O SENAR-AR/MS, vinculado ao SENAR-Administração Central, em Brasília/DF, é o órgão responsável pela profissionalização do trabalhador rural e pela promoção social da família rural no Estado.

A Agência Regional de Mato Grosso do Sul, integrante do Sistema Brasileiro de Aprendizagem Rural, foi fundada em 1996, por meio do convênio firmado entre a Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária (CNA) e a Federação da Agricultura do Estado de Mato Grosso do Sul (FAMASUL), sob a interveniência do SENAR Nacional.

O SENAR/MS atua em todo o território do Estado de Mato Grosso do Sul, com ênfase a regiões com atividades agropecuárias que utilizam, intensamente, serviços de trabalhadores rurais, e regiões de concentração de pequenos produtores rurais que trabalham e conduzem suas próprias atividades. Apenas os seguintes municípios, de um total de 77, não são

² Este tópico é baseado em dados disponibilizados pelo SENAR, Agência Regional de Mato Grosso do Sul.

abrangidos pelas ações do SENAR/MS: Sonora, Alcinópolis, Bandeirantes, Anastácio, Antônio João, Itaporã, Coronel Sapucaia, Tacuru, Mundo Novo, Japorã, Vicentina, Anaurilândia e Ladário.

Com jurisdição em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, o SENAR/MS tem sede e foro na cidade de Campo Grande e não dispõe de escritórios de representação regional em outros municípios. Sendo que há uma divisão dos municípios abrangidos em onze regiões de atuação. De acordo com o planejamento da Instituição, as atividades desenvolvidas pelo SENAR/MS devem, prioritariamente, ocorrer em parceria com entidades públicas e privadas, sempre voltadas para o princípio da cooperação, participação e integração e sua missão institucional, é participar

[...] na formação profissional e na promoção social dos trabalhadores e/ou pequenos produtores rurais que trabalham em regime de economia familiar de maneira harmônica, construindo conhecimentos que permitam ao trabalhador se situar melhor em seu ambiente e ter consciência do seu importante papel social, no mundo em que vive, pelo exercício de sua cidadania (SENAR-AR/MS, 2006)

Entre as diversas diretrizes definidas no planejamento estratégico da Instituição, citamos a *operacional*, que trata do tema deste estudo e apresenta os seguintes itens:

| | |
|-----------------------------|--|
| Formação Profissional Rural | 1. Priorizar o atendimento a pequenos produtores e trabalhadores rurais empregados, por demanda levantada pelos parceiros, em eventos previstos na PAT (Programação Anual de Trabalho). |
| | 2. Capacitar trabalhadores rurais desempregados, estimulando-os ao exercício da ocupação independentemente de emprego. |
| | 3. Implantar o projeto de informação e orientação profissional para potencializar as ações de Formação Profissional Rural, de forma a reduzir o impacto socioeconômico na população rural, advindo da globalização acelerada e abertura dos mercados. |
| | 4. Atender os pequenos produtores e suas famílias, beneficiados pela reforma agrária, por demanda específica das instituições responsáveis e/ou de organizações sociais dos próprios produtores. |
| Promoção Social | 1. Construir conhecimentos com as pessoas que compõem as famílias dos pequenos produtores e dos trabalhadores rurais, por demanda prevista na Programação Anual de Trabalho, nas áreas de educação e cultura, de higiene e saúde e de alimentação e nutrição, possibilitando a evolução sociocultural da comunidade. |
| Institucionais | 1. Atuar de forma pontual, atendendo as necessidades de capacitação de pequenos produtores e trabalhadores rurais ocupados, levantadas pelos parceiros. |
| | 2. Atuar de forma integrada, com outras instituições, em comunidades de pequenos produtores (organizadas), atendendo e/ou viabilizando as suas necessidades, para que os produtos primários e/ou industrializados sejam transformados em receita, por contratos de comercialização antecipados, ou por venda direta aos consumidores em locais estratégicos. |

Quadro 2.9.1: Sistema operacional do SENAR-AR/MS

O objetivo geral da Instituição é melhorar o desempenho dos trabalhadores rurais, profissionalizando-os e incentivando-os à busca da qualidade total dos bens e serviços sob sua responsabilidade, com reflexos positivos em suas condições de vida e no fortalecimento de sua cidadania, pela realização de ações de formação profissional rural (FPR) e atividades de promoção social (PS).

Os objetivos específicos do SENAR/MS são:

- i) Formação Profissional Rural: capacitar trabalhadores rurais, pelo oferecimento de cursos, de média e curta duração, nos diferentes setores da economia rural, para que melhorem o desempenho e conheçam a importância do trabalho rural para a sociedade em geral.
- ii) Promoção Social: atuar, efetivamente, na construção de conhecimentos do homem do campo e de sua família, pela realização de atividades de Promoção Social e de interesse comunitário, nas áreas de educação e cultura, higiene e saúde e de alimentação e nutrição, para que possam promover, pela participação efetiva, o desenvolvimento do ambiente em que vivem com o fortalecimento da cidadania.
- iii) Arrecadação previdenciária: atuar efetivamente, na recuperação dos valores das contribuições compulsórias devidas ao SENAR-MS, recolhidas pelos contribuintes ao INSS, nas Guias de Recolhimento da Previdência Social (GPSs), para que os trabalhadores e/ou pequenos produtores rurais e suas respectivas famílias possam ser beneficiados com as ações de FPR e atividades de PS de acordo com seus interesses.

De acordo com o IBGE (2004), Mato Grosso do Sul, com uma população de 2.078.001 habitantes, dos quais, 1.747.106 na zona urbana e 330.895 na zona rural, possui, aproximadamente, 267.000 pessoas com mais de catorze anos de idade, economicamente ativas, trabalhando no campo, que constituem parte do universo de atuação do Serviço

Nacional de Aprendizagem Rural - Administração Regional de Mato Grosso do Sul (SENAR-AR/MS).

No campo, ainda existem em torno de 42.000 pessoas com mais de catorze anos de idade, consideradas analfabetas e que precisam ser inseridas no processo de atuação do SENAR (IBGE, 2004).

Conforme o Relatório de Atividades-2005, do SENAR/MS, desde 2004, a média de participantes dos cursos de formação profissional rural, foco de estudo desta pesquisa, tem-se mantido em 12 mil pessoas e os índices de reprovação nos cursos que, em 1994, era de 10,4%, caíram para 1,8%, em 2005.

É perceptível que o objetivo dos programas do SENAR-MS é despertar e trabalhar a capacidade empreendedora dos produtores rurais. Para a instituição, um produtor rural não é só um produtor rural, ele precisa ser também gestor de sua propriedade, pois a partir do momento que se formam líderes, melhora-se a qualidade de vida do trabalhador do campo.

2.10 O PROCESSO DE MUDANÇAS NO CONTEXTO RURAL A PARTIR DOS CURSOS OFERECIDOS PELO SENAR

A aprendizagem tem relação direta com mudanças, posto que situa as pessoas em pontos distintos e móvel-ascendentes na escala do conhecimento e nos variados e múltiplos fenômenos da vida; é um processo educativo centrado em procedimentos e técnicas promotoras que envolvem ações sequenciais na troca de saberes. Mediante processo de troca de conhecimentos, o homem consegue reproduzir-se material, social e culturalmente. Para saber, para fazer, para ser ou para conviver, continuamente, a educação tem sido o aporte para a concretização da vida humana; misturando-se com a vida expressa no modo cotidiano de se fazer as coisas e na vivência em sociedade.

Persiste no meio rural uma base de sustentação cultural em que o conhecimento acumulado é transmitido e incorporado pelas novas gerações. Para Brandão (1986), “normas”, “valores”, “culturas”, “realidade”, e “interesses” são endogenamente produzidos e transmitidos no seio de uma comunidade rural.

Brandão comenta que se trata de um processo em que o aprendizado decorre das e nas relações sociais entre os membros da comunidade nos seus distintos grupos, ou seja, são

[...] modos de trabalho através dos quais o ‘popular’ atua concretamente sobre si próprio. Atua no interior dos espaços livres ou, pelo menos, relativamente autônomos do cotidiano real da vida do povo (BRANDÃO, 1986, p.14).

Daí a observação de Silvestro *et al* (2001) e Carneiro (1999) de que a atividade agrícola, no passado, não estava associada à necessidade de estudar.

Nesse contexto, o conjunto de conhecimentos acumulado pelos agricultores faz parte do patrimônio da família e que é transferido para os filhos juntamente com o patrimônio da propriedade, garantindo uma sucessão relativamente tranqüila, porém, minimamente promissora (MELLO *et al.*, 2003).

Essa característica histórica da família rural reveste-se de importância frente à conjuntura de globalização e precisa ser levada em conta, por ocasião da realização de ações de caráter educativo e profissionalizante no meio rural.

De acordo com Oliveira (2003), o desenvolvimento de um instrumental adequado ao desenvolvimento desejado prescreve, além de condições e recursos materiais adequados, educadores/facilitadores da aprendizagem motivados para o trabalho; capacitados técnica e pedagogicamente para atuarem em todos os níveis de educação básica e em cursos de profissionalização junto a adultos.

O curso das ações destes profissionais deve orientar-se pela mediação entre o “saber popular” e o “saber externo”, reconhecendo que o “povo possui uma cultura popular” que é fruto de um “trabalho social” de produzi-la e reproduzi-la (BRANDÃO, 1986).

Permeando o quadro de atuação profissional de educadores/facilitadores da aprendizagem rural, as ações educativas no meio rural requerem um processo centrado na dialogicidade como imperativo para o efeito desejado, o de transformação positiva da realidade. O processo dialógico requerido nas ações educativas requer respeito à base de conhecimento existente.

Segundo Brandão (1986, p.16), “na esfera possível das práticas econômicas (o trabalho) e tecnológicas (o saber do domínio do trabalho) os agricultores [familiares] recriam formas rústicas de produção e transformação dos frutos da terra”.

Nos processos produtivos desses agricultores ocorrem adaptações tecnológicas com recursos próprios do meio e o desenvolvimento de estratégias que culminem com o resultado desejado, embora nem sempre alcançado. No conjunto das ações produtivas dos atores “(...) há um repertório próprio de conhecimentos, cuja aparente rusticidade apenas esconde segredos e ‘saberes’ de uma grande complexidade” (BRANDÃO, 1986, p.16).

Entender e respeitar as diferenças culturais constitui papel do educador-facilitador da aprendizagem, cuja ação é ao mesmo tempo um processo de comunicação e educação planejada (FREIRE, 1983). Para o autor, o conhecimento não deve ser simplesmente estendido àquele que o desconhece, mas sim incorporado organicamente ao conhecimento e à experiência do capacitando.

Desse modo, profissionais da educação, educadores e facilitadores da aprendizagem, devem assumir a responsabilidade pelo processo de educação/capacitação sem, contudo, a exclusividade do processo como donos do saber. Paulo Freire adverte que a educação

[...] tem caráter permanente. Não há seres educados e não educados. Estamos todos nos educando (...). Por isso, não podemos nos colocar na posição do ser superior que ensina um grupo de ignorantes, mas sim na posição humilde daquele que comunica um saber relativo a outros que possuem outro saber relativo (FREIRE, 1983, *apud* OLIVEIRA, 2003, p. 167).

Em termos práticos, significa que, na formulação de propostas pedagógicas e de profissionalização rural, deve-se atentar, previamente, às questões que podem suscitar no seio dos atores alvos, como por exemplo, numa comunidade rural onde ocorrerá um determinado curso de capacitação ou treinamento em alguma atividade rural pode haver o seguinte questionamento: “O curso proposto é o que os participantes querem e/ou precisam?” “E o que eles sabem já não basta para o que querem?” “O modo como fazem ou realizam suas tarefas não os levam aos mesmos resultados e com os mesmos custos?”.

Certamente, esse cuidado, se tomado de forma diagnóstica, contribuirá na equalização de recursos, conteúdo e metodologias apropriadas à realidade e necessidades dos atores demandantes de formação profissional rural, agricultores e trabalhadores rurais, tornando-os mais aptos, produtivos e conscientes.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 MÉTODO DA PESQUISA

A palavra método é derivada do grego *Méthodos*, que significa ‘caminho para se chegar a um fim. Entende-se, então, por método, a ordem em que se devem dispor os diferentes processos necessários para se alcançar um resultado desejado (FERREIRA, 2004).

Vera (1992) conceitua o método científico, como sendo

[...] um procedimento, ou um conjunto de procedimentos, que serve de instrumento para alcançar os fins da investigação; [...] o método é um procedimento geral, baseado em princípios lógicos, que pode ser comum a várias ciências (1992, p. 8-9).

Para Vergara (2000), o trabalho científico tem como característica imprescindível a adoção de um ou mais métodos, cuja utilização consiste numa série de normas e etapas a serem seguidas. O método é entendido, portanto, como um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento, que objetiva atingir um fim estabelecido para um estudo, um trabalho ou uma pesquisa.

Nesta pesquisa, pretendeu-se organizar e descrever um conjunto de informações colhidas entre 58 alunos egressos dos cursos de Formação de Trabalhadores para a Bovinocultura de Corte e Suinocultura, oferecidos pelo SENAR-MS, discutindo e relatando a experiência do município de Brasilândia/MS, no período de 2003 a 2005, por ocasião da realização dos cursos *Capacitação do Trabalhador na Bovinocultura de Corte e na Suinocultura*.

O método de pesquisa utilizado para estudar as questões deste trabalho foi o método indutivo, por se tratar de um processo em que se infere uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas, partindo de dados particulares suficientemente constatados. O método indutivo segue o caminho inverso da dedução: parte da experiência de casos particulares, demonstrando que esses casos se repetem sempre da mesma forma e daí infere que o que se aplica aos casos particulares pode ser estendido a todos os demais casos da mesma natureza, mediante processo de generalização e universalização. O método indutivo é aplicado quando estudamos os fenômenos, verificando sua repercussão sobre os outros fatos e a sua força na vida econômica, buscando-se concluir se existem princípios gerais ou causas explicativas daquilo que se estuda (VERGARA, 2000).

Para Vergara (2000), a indução se realiza em três etapas:

- i) *Observação dos fenômenos* – nessa etapa observamos os fatos ou fenômenos e os analisamos, com a finalidade de descobrir as causas de sua manifestação;
- ii) *Descoberta da relação entre eles* – na segunda etapa procuramos, por intermédio da comparação, aproximar os fatos ou fenômenos, com a finalidade de descobrir a relação constante existente entre eles; e
- iii) *Generalização da relação* – nessa última etapa, generaliza-se a relação encontrada na precedente, entre os fenômenos e os fatos semelhantes, muitos dos quais ainda não observados.

Trata-se, portanto, de um estudo de natureza exploratória com a utilização de pesquisa de campo. Segundo Yin (2005), esse método é adequado nos casos em que a pesquisa pretende relacionar vários aspectos de um mesmo fenômeno. Permite, mediante uma abordagem holística, estudar várias facetas de um mesmo objeto, investigando, em profundidade, suas relações.

De acordo com Yin (2005), para definição do método de pesquisa a ser utilizado, existem três condições que devem ser analisadas: (i) o tipo de questão de pesquisa proposta; (ii) a extensão de controle que o pesquisador tem sobre eventos comportamentais e atuais e (iii) o grau de enfoque em acontecimentos contemporâneos em oposição a acontecimentos históricos.

De forma resumida, pode-se afirmar que o estudo de caso é apropriado para o trabalho em questão, pois permite uma análise em profundidade dos aspectos relacionados ao problema proposto, possibilitando uma leitura das diversas facetas relacionadas ao fenômeno estudado.

Por último, cabe comentar que a pesquisa tem caráter exploratório, posto que seus resultados destinam-se a fornecer pistas para novas investigações.

3.2 PROTOCOLO PARA EXECUÇÃO DA PESQUISA

Tomando como objeto de pesquisa os cursos *O trabalhador na Bovinocultura de Corte e na Suinocultura*, desenvolvidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural de Mato Grosso do Sul (SENAR/MS), em Brasilândia/MS, no período de 2003 a 2005, a pesquisa objetiva descrever as ações de profissionalização rural desenvolvidas pelo SENAR/MS e verificar se elas colaboram para a mudança da cultura de administração rural e incentiva a adoção de práticas de gestão mais modernas e inovadoras no agronegócio local, sob a percepção de 58 alunos egressos do curso.

O SENAR tem como parte de sua missão participar efetivamente na formação profissional rural e na promoção social dos trabalhadores e/ou dos pequenos produtores rurais,

definindo, para isso, duas diretrizes distintas: uma voltada para a questão da formação profissional, que trata da capacitação de trabalhadores rurais, pelo oferecimento de cursos nos diferentes setores da economia rural, para que melhorem o desempenho e outra, que são as ações de promoção social (PS), onde atua nas atividades de interesse comunitário, nas áreas de educação e cultura e saúde e higiene e de alimentação e nutrição, para o desenvolvimento do ambiente e fortalecimento da cidadania.

Para efeito de delimitação do objetivo pretendido com esta pesquisa, ou seja, refletir sobre a contribuição efetiva dos cursos de formação profissional rural nas atividades de gestão e produção dos pequenos produtores rurais, foram consideradas somente as ações educativas do SENAR que dizem respeito à sua diretriz de formação profissional rural. Portanto, esta pesquisa limita-se a abordar a formação profissional.

Neste trabalho, foram utilizadas as técnicas de pesquisa quali-quantitativa para analisar e interpretar a percepção que os capacitandos do SENAR/MS têm sobre a contribuição dos cursos de formação profissional rural para a melhoria da gestão de suas atividades profissionais, no que diz respeito à gestão, produtividade e inserção no novo cenário agrícola.

Ressalta-se que na combinação de técnicas qualitativas com técnicas quantitativas, em uma mesma pesquisa cada um dos métodos tem suas particularidades (ALENCAR e GOMES, 1998). Segundo esses autores, informações de natureza qualitativa podem ser apresentadas separadas ou em combinação com dados quantitativos. Os avanços nos estudos de avaliação têm apontado para o uso de métodos múltiplos, incluindo a combinação de dados qualitativos e quantitativos.

Alencar e Gomes (1998) afirmam que, na combinação de metodologias quantitativas e qualitativas, a investigação quantitativa facilita o conhecimento das grandes tendências da realidade social considerada como um fato objetivo; enquanto a investigação qualitativa capta

a reflexão dos próprios atores, suas motivações e suas próprias interpretações. A utilização dessas duas metodologias nesta pesquisa pretende, pois, assegurar que a interpretação da realidade seja compartilhada com os atores que, direta ou indiretamente, participaram de sua construção.

O universo da pesquisa é compreendido pelo conjunto de produtores rurais, agricultores familiares e trabalhadores rurais, egressos de curso de Formação Profissional Rural (FPR) realizado pelo SENAR-MS, no período de 2003 e 2005, tendo como *locus* da pesquisa o município de Brasilândia/MS.

Com base em Cochran (1980), o processo de amostragem neste estudo envolveu duas etapas: uma para a seleção do município e outra na quantificação dos egressos a serem entrevistados, optando-se por 58 participantes dos cursos: *Formação de Trabalhadores para a Bovinocultura de Corte e de Suinocultura*, realizados nos anos de 2003, 2004 e 2005, no município de Brasilândia/MS.

Segundo informações obtidas no Relatório do SENAR (2006), o curso de Qualificação dos Trabalhadores da Bovinocultura de Corte e Suinocultura tem como características qualificar trabalhadores rurais, capacitando-os a fazer e analisar diagnósticos e, com base no conteúdo desenvolvido, sugerir as melhorias das práticas de manejo de gestão da propriedade, de nutrição do gado, quanto a questões sobre sanidade e reprodução animal. A qualificação tem a duração de 400 horas tornando os participantes aptos a desenvolver ocupações no campo.

Nesse sentido, as razões da opção por esses cursos se justificam, porque eles foram os primeiros realizados em Mato Grosso do Sul pelo SENAR com uma carga horária relevante, ou seja, de 400 horas, tendo uma participação ativa de 70 pessoas, entre produtores e trabalhadores rurais. Além disso, levou-se em conta, também, a localização e o perfil econômico do município, tomando-se para análise os setores da economia municipal: o

primário centrado na agropecuária; o secundário, na indústria e o terciário englobando o comércio e os serviços em geral.

Os dados entre os egressos foram obtidos por meio de questionário estruturado, pois a obtenção de informações por esse procedimento possibilita uma visão mais global e aproximada da realidade, posto que essas técnicas são complementares (MINAYO, 1992).

O questionário estruturado reúne os seguintes indicadores e variáveis: demográficas; escolaridade, identificação dos informantes, sexo, relações com o SENAR, relação com a terra; percepção sobre a contribuição que as capacitações do SENAR/MS têm sobre a melhoria dos processos de gestão e produção e a sua contribuição para inserção dos pequenos produtores rurais no novo contexto rural.

A etapa de levantamento dos dados foi composta por: uma visita ao SENAR, em Campo Grande/MS, para obtenção da ficha cadastral dos egressos dos cursos considerados nesta pesquisa e uma viagem de campo, de três dias, ao município de Brasilândia/MS, para aplicação do questionário.

Na visita ao SENAR, a permanência nas dependências da instituição se deu por um espaço de 4 horas, com o intuito de estabelecer um primeiro contato com a realidade estudada. A viagem, por sua vez, foi mais longa, permitindo a vivência do pesquisador na localidade, mais precisamente na Fazenda Córrego Azul, entre os egressos dos cursos, visto que estes trabalham nessa fazenda (a maioria) e em fazendas próximas, o que permitiu o acesso para responder às questões propostas.

O roteiro do questionário compunha-se por 22 (vinte e duas) perguntas que buscavam reconstituir a visão dos egressos acerca dos conhecimentos adquiridos nos cursos e sua aplicabilidade nas tarefas diárias e na dinâmica local de desenvolvimento (anexo).

Primeiramente, o pesquisador apresentou-se, informando as razões de sua presença no local, os objetivos e a importância da pesquisa. A seguir, cada pergunta foi lida, esclarecendo-se as dúvidas quanto às questões formuladas, e os respondentes informaram suas opiniões.

Os dados foram tabulados por meio de uma planilha eletrônica, permitindo a montagem dos gráficos. A análise dos dados e informações foi feita de modo descritivo, visando uma reflexão sobre a contribuição das ações de formação profissional rural desenvolvidas pelo SENAR/MS para o desenvolvimento do agronegócio em Brasilândia, Mato Grosso do Sul.

A análise qualitativa deu-se a partir das opiniões individuais dos agricultores e trabalhadores rurais, buscando-se compreender a realidade desses atores sociais, suas atitudes e perspectivas quanto ao problema delineado na pesquisa.

A perspectiva qualitativa desta pesquisa compreendeu, portanto, a interpretação da percepção que agricultores e trabalhadores rurais têm sobre as relações estabelecidas entre o SENAR, por intermédio de seus cursos de capacitação, e a melhoria dos processos de gestão do agronegócio. Estas relações se orientam segundo as aspirações individuais, em que se incluem como principal: o desejo de agricultores em obter melhores resultados nos processos produtivos; e nas atividades profissionais por parte de trabalhadores rurais que, certamente, aspiram por melhorar o desempenho profissional e auferir incremento na renda.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DO *LOCUS* DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada no município de Brasilândia, localizado na região Leste de Mato Grosso do Sul, a uma latitude 21°15'21" sul e a uma longitude 52°02'13" oeste, estando a uma altitude de 343 metros, distante 285.587 quilômetros da capital, Campo Grande. O

município foi instalado em 1963 e sua população está estimada num total de 13.144 habitantes, sendo, que 4.669 destes residem na zona rural (BARROS, 2006).

Sua área é de 5.821,45 km², representando 1.626% do Estado, 0,3628 da Região e 0,0683% de todo o território brasileiro. Seu IDH é de 0,757, segundo o Atlas de Desenvolvimento Humano/PNUD/2000 (IPLAN/MS, 2006), e como se pode observar na Figura 2.1, que mostra a localização do município de Brasilândia.

No Estado, o município se caracteriza como o 5.º produtor de café; possui o 2.º rebanho suíno; 5.º produtor de amendoim; e 10º efetivo de bovinos. Sua principal atividade econômica é a pecuária e apresenta promissoras ocorrências minerais em argila e areia.

Em 2003, segundo dados fornecidos pelo SEPLANCT/MS, a arrecadação em ICMS no setor pecuário, em Brasilândia, ficou em R\$ 6.737.853,81; no comércio em R\$ 450.443,83 e na agricultura em R\$ 200.957,82. Em 2002, o rebanho bovino do município era de 540.819 cabeças; o equino de 6.115; o suíno de 55.707 e o ovino de 4.997, evidenciando seu potencial para o agronegócio (BARROS, 2006; SEPLANCT/BDE/MS, 2007).

Diante desse cenário, vale ressaltar a importância dos cursos de formação profissional que permitem o acesso a treinamento e aperfeiçoamento de pessoas em áreas rurais, a troca de experiências entre os alunos, que terão condições de melhorar sua atuação profissional e as condições de vida no campo, sem necessidade de se afastar do local de trabalho, promovendo, assim, o desenvolvimento regional.



Fonte: http://pt.wikipedia.org/wiki/Imagem:MatoGrossodoSul_Municip_Brasilandia.svg

Figura 3.1: Município de Brasilândia/MS

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa de campo, conforme já foi detalhado anteriormente, foi realizada no município de Brasilândia/MS, localizada numa região agropecuária, com egressos do curso de Formação do Trabalhador na Bovinocultura e Suinocultura de Corte, oferecido pelo SENAR, no período de 2003 a 2005, o que nos permitiu verificar que os fatores relacionados ao comportamento dos informantes giram em torno das atividades diárias do trabalhador rural, tornando-se, assim, essenciais à busca de sua compreensão.

Além de caracterizar a amostra, este capítulo apresenta os resultados encontrados a partir das análises realizadas no banco de dados obtidos com o questionário.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

O estudo consistiu em avaliar alguns indicadores e variáveis referentes a ex-alunos dos cursos do SENAR, conforme poderá ser observado. A amostra foi de 58 estudantes egressos sendo que eles foram submetidos a várias questões referentes à identificação do informante, variáveis demográficas, histórico familiar e escolaridade, como mostra o Quadro 4.1.

Em um segundo momento, um grupo de questões mostra a relação do aluno com o SENAR, percepção sobre o impacto que a capacitação do SENAR-MS teve sobre a melhoria dos processos de gestão e produção e sua contribuição para a inserção (com qualidade) dos pequenos produtores no contexto rural.

| Variável | Categoria | Quantidade | Percentual |
|----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Curso | Bovinocultura | 35 | 61,02% |
| | Suinocultura | 23 | 38,98% |
| Gênero | Feminino | 11 | 18,97% |
| | Masculino | 47 | 81,03% |
| Nascimento | Fora | 45 | 77,59% |
| | Município | 13 | 22,41% |
| Estado Civil | Casado (a) | 22 | 37,28% |
| | Solteiro (a) | 7 | 11,86% |
| | Viúvo (a) | 1 | 1,69% |
| | Separado (a) | 1 | 1,69% |
| | Amigado (a) | 27 | 45,76% |
| Idade | 16 a 30 | 27 | 46,55% |
| | 31 a 45 | 24 | 41,38% |
| | 46 a 60 | 6 | 10,34% |
| | Mais de 61 | 1 | 1,72% |
| Escolaridade | Fundamental | 33 | 56,90% |
| | Médio | 20 | 34,48% |
| | Superior | 5 | 8,62% |
| Tempo de Residência | Até 5 anos | 21 | 36,84% |
| | 6 a 12 anos | 19 | 33,33% |
| | Acima de 13 anos | 17 | 29,82% |
| Atividade | Produtor | 4 | 7,02% |
| | Trabalhador | 53 | 92,98% |
| Principal fonte | Não | 3 | 5,17% |
| | Sim | 55 | 94,83% |
| Tempo de atividade | Menos de 5 anos | 10 | 17,24% |
| | Mais de 5 anos | 13 | 22,41% |
| | Mais de 10 anos | 10 | 17,24% |
| | Mais de 15 anos | 25 | 43,10% |

Fonte: Elaborado pelo autor

Quadro 4.1: Caracterização da Amostragem

A identificação do perfil dos egressos do SENAR (Brasilândia/MS) foi feita com base nas entrevistas realizadas na visita feita aos selecionados durante a pesquisa. Além das informações demográficas e referentes aos aspectos da ocupação, da renda e da aprendizagem adquirida com os cursos do SENAR.

Entre os 58 egressos entrevistados, 47 são homens e 11 mulheres. Esse resultado confirma a importância do espaço rural como gerador de ocupações agrícolas e não agrícolas,

cuja divisão do trabalho envolve a participação de homens e mulheres no conjunto das atividades, embora tenha sido observada a prevalência de homens nos cursos de Formação Profissional Rural (FPR), como pode ser visto no Quadro 4.1.

Ressalta-se, aqui, que a participação da mulher no mundo do trabalho é evidente desde a década de 1970, em quase todos os países do mundo. Contudo, a atividade econômica feminina no mundo continua sendo caracterizada por segregação ocupacional, em setores de baixo status, com remuneração menor que os homens, mesmo quando elas exercem a mesma carga horária e têm níveis equivalentes de escolaridade. No Brasil, a realidade da mulher trabalhadora não se apresenta diferente e as cifras confirmam uma acelerada marcha deste contingente populacional para o mercado de trabalho em todos os segmentos de mercado (ABRAMO, 1998; BRUSCHINI, 1998).

Nas políticas de desenvolvimento rural, não tem sido diferente a atenção para com as mulheres. Aliás, isto não se constitui um privilégio do Brasil, mas de outros espaços geográficos, uma vez que o desenho de políticas de desenvolvimento rural dos países da região latino-americana, salvo poucas exceções, não se tem integrado e nem considerado adequadamente as mulheres (ABRAMO, 1998; FISCHER e MELO, 1996)

No Quadro 4.1, percebe-se, também, que a maioria dos entrevistados concentra sua principal fonte de renda na atividade rural, nasceu fora do município, possui ensino fundamental, tem mais de 15 anos na profissão e se caracterizam por serem trabalhadores rurais, concentrando sua preferência na atividade produtiva de bovinocultura.

Um aspecto do perfil dos egressos de cursos do SENAR, considerado nesta pesquisa, é a idade. Entre os entrevistados, 41,38% deles encontram-se na faixa etária dos 16 aos 30 anos e 41,38% na faixa etária de 31 a 45 anos, ou seja, indivíduos em plena força de trabalho.

Observando-se a relação entre a idade e o estado civil dos entrevistados, percebe-se que 37,28% dos egressos pesquisados são casados, 45,76% são amigados e 11,86% são solteiros, portanto a maioria tem algum tipo de compromisso, seja ele formalizado ou não.

Os entrevistados apontam vários motivos que contribuíram para a não continuidade dos estudos, visto 56,90% deles informaram terem apenas o ensino fundamental. Entre os motivos citados, destaca-se a falta de condições financeiras, que foi apontada por alguns como o impedimento principal, devido à necessidade de trabalhar para prover o próprio sustento ou da família. Entretanto, outros informantes manifestaram o desinteresse pelos estudos como a principal razão do abandono da escola.

Observa-se, então, que o abandono do estudo muitas vezes se relaciona a um “conflito emocional”, quase sempre justificado pela falta de tempo ou restrições econômicas, bem como a falta de interesse ou motivação. Zago (2000, p. 26) afirma que a “mobilização familiar é voltada, em primeiro lugar, para a sobrevivência, e é graças ao rendimento coletivo do grupo, decorrente do trabalho de seus integrantes, que este tenta assegurar suas necessidades básicas”.

Analisando a realidade econômica, alguns dos respondentes manifestaram o desejo de retornarem aos estudos, pois acreditam que assim poderão elevar a renda, que consideram ser baixa em função de não terem escolaridade. Contudo, eles lamentam as dificuldades que têm encontrado em retornar à escola, principalmente as mulheres casadas, que consideram o não consentimento dos maridos como a maior causa de impedimento, o que também é argumentado por alguns teóricos como Pierre Bourdieu (1995).

Outra característica importante no perfil do público do SENAR pesquisado é com relação à posse da terra. Dos egressos, 92,98% são trabalhadores rurais e somente 7,02% referem serem proprietários da terra (produtores).

4.2 RESULTADOS

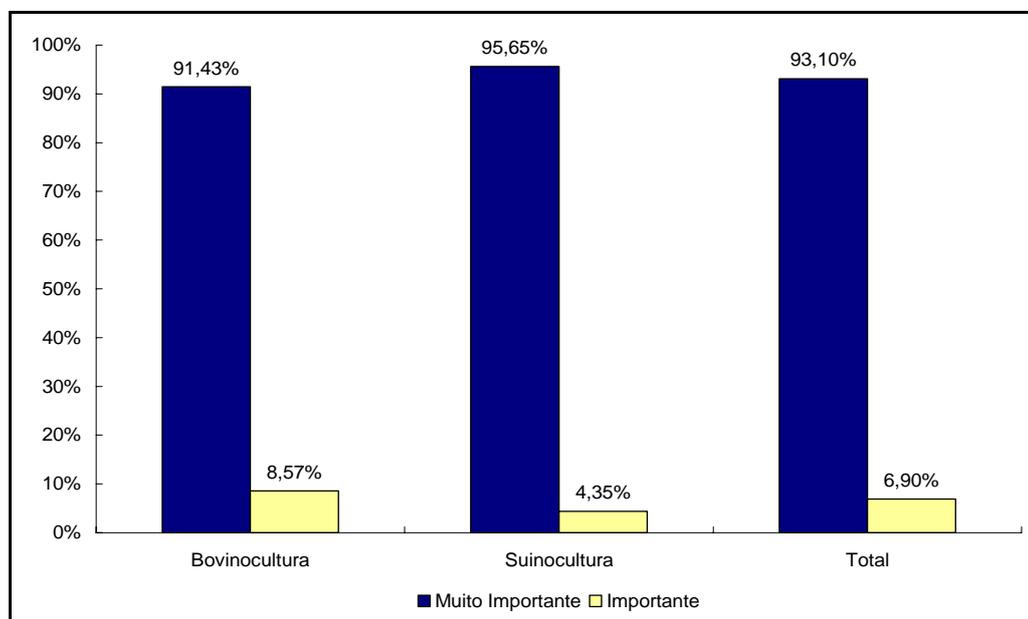


Gráfico 4.1: Atividades de treinamento e capacitação para atividade no meio rural

O Gráfico 4.1 mostra que os alunos, de ambos os cursos, consideram as atividades de treinamento e capacitação para sua atividade no meio rural, como: muito importante (93,10%), sendo que uma minoria considera apenas importante (6,9%).

A análise dessas variáveis demonstra que os informantes entendem que as atividades de treinamento e capacitação vêm contribuir na instrução de conhecimentos específicos ligados á produção animal e facilitar o desenvolvimento de habilidades de acordo com a realidade da região e do Estado.

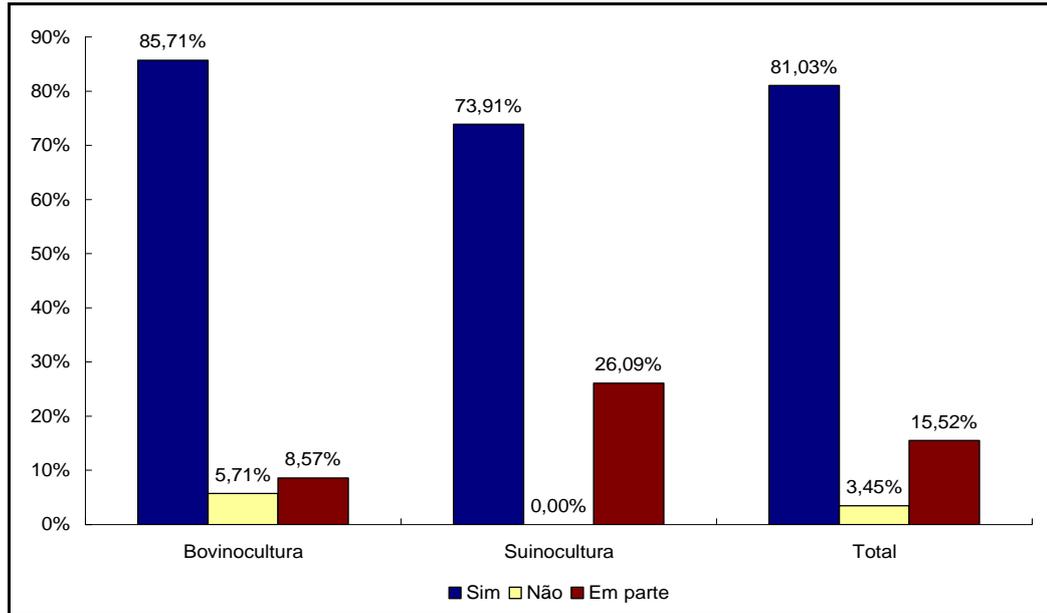


Gráfico 4.2: Mudanças na forma de trabalho após participação nos cursos

O Gráfico 4.2 mostra que 81,03% dos alunos informaram mudanças na sua forma de trabalho após participarem do curso no SENAR. Na suinocultura, todos os alunos (73,91%) mudaram de alguma forma; já, na bovinocultura, uma pequena porcentagem (5,71%) alegou não ter modificado em nada sua forma de trabalho.

Percebe-se, diante dos dados levantados, que os trabalhadores estão buscando mais espaço para a comercialização dos suínos produzidos no Mato Grosso do Sul e, para isso, contam com os conhecimentos adquiridos nos cursos oferecidos pelo SENAR. Como a Suinocultura vem crescendo na região de Brasilândia, que tem características marcantes na Bovinocultura, portanto maior conhecimento neste assunto, as técnicas de manejo de suínos são muito procuradas pelos trabalhadores rurais (BONACINI, 2000; BERTOLINI, 1992). Isso se evidencia, também, nos Gráficos 4.3 e 4.3A.

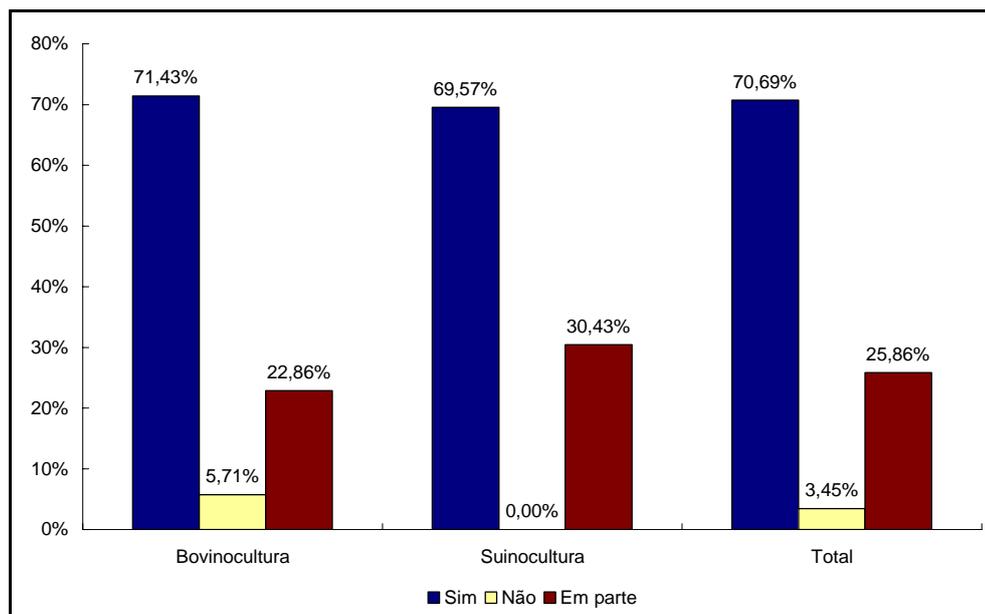


Gráfico 4.3: Aplicação dos conhecimentos nas atividades produtivas da propriedade

Analisando-se o Gráfico 4.3, verificou-se que os alunos do curso de Suinocultura (69,57%) colocaram em prática os conhecimentos adquiridos, já entre os alunos de Bovinocultura houve uma pequena porcentagem (5,71%) que ainda não colocou. Levando em consideração, é claro, que o número de alunos entrevistados é, em sua maioria, da Bovinocultura. 70,69% dos trabalhadores e produtores rurais egressos de cursos ofertados pelo SENAR afirmaram aplicar no trabalho muito do que haviam aprendido. Isso, talvez, aconteça porque a Bovinocultura é mais difundida na região e, portanto, as técnicas de manejo são mais conhecidas pelos trabalhadores.

Segundo Kuenzer (2001), a produção do conhecimento humano se concretiza na aplicação dos conhecimentos adquiridos, em suas atividades práticas, ou melhor, na efetivação do seu trabalho, compreendido como toda forma de atividade humana, na qual o homem apreende, compreende e transforma, ao mesmo tempo, em que é modificado e transformado por ela.

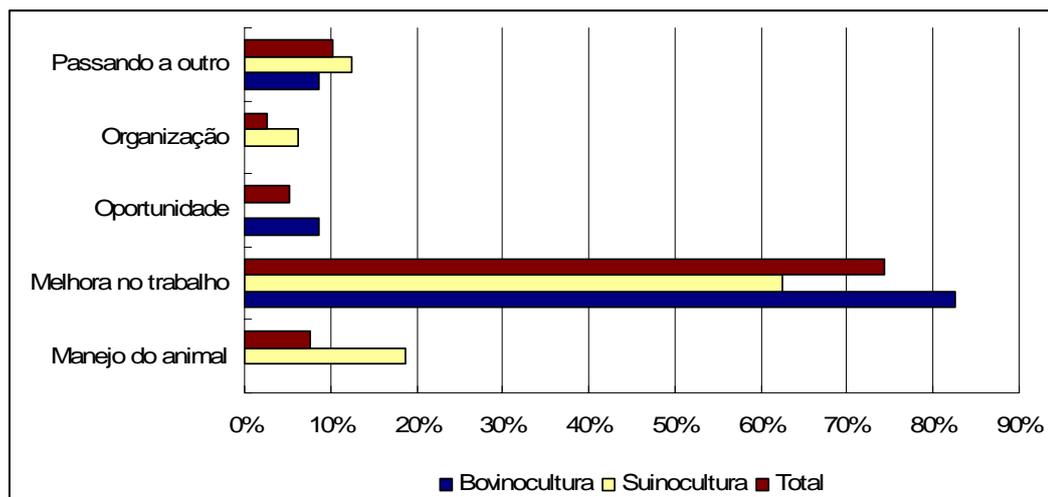


Gráfico 4.3A: De que maneira foi colocado em prática esse aprendizado obtido nos cursos

Segundo o gráfico 4.3A, os alunos de ambos os cursos afirmaram ter colocado em prática o conhecimento adquirido no curso para melhorar o trabalho (74,36%); em segundo lugar coloca-se a transmissão do conhecimento para outros companheiros (10,26%). No curso de Bovinocultura, a questão de oportunidade e passando a outro (8,70%) empataram em segundo lugar e na Suinocultura o segundo item mais citado foi a melhora com o manejo animal (18,75%).

Ressalta-se a importância da interação e difusão do conhecimento proporcionado pelos cursos, pois os trabalhadores, ao transmitirem as novas técnicas para outras pessoas, além de melhorarem as condições e o rendimento do trabalho, tornam-se multiplicadores do saber adquirido.

Diante da pouca oferta de programas de treinamento na região, o desejo de melhoria individual é suprido informalmente, por meio da observação do outro executando a tarefa, ou na transmissão do conhecimento de pai para filho. Todavia, os entrevistados afirmam que o treinamento, baseado em conhecimentos e técnicas, pode contribuir mais para que essa compreensão se processe de modo racional, aperfeiçoando e otimizando o processo cognitivo.

A via da racionalização não pode distanciar o trabalhador do processo. Deve, sim, ser a ele direcionada e obter a sua participação, pois como salienta Cardoso (1992), o trabalhador

se constitui num elemento de transmissão de todo o conhecer do processo construtivo. Outra consideração que pode ser feita com relação aos benefícios da capacitação é analisar os trabalhadores como grupo, detentores de um patrimônio em forma de conhecimentos acumulados. Essa capacitação agirá de forma benéfica em relação ao grupo, sedimentando a cultura existente e aumentando os seus conhecimentos técnicos, o que irá beneficiar o trabalhador e a comunidade em que está inserido.

Assim, o capital humano, traduzido para a educação e o treinamento, vai, aos poucos, incorporando-se aos modelos de crescimento e desenvolvimento econômico e a sua importância nas modernas abordagens sobre o crescimento e o desenvolvimento econômico se verifica na sua própria inclusão do treinamento como um fator de produção; aceção, essa, que implica sua presença em todos os fatores de produção.

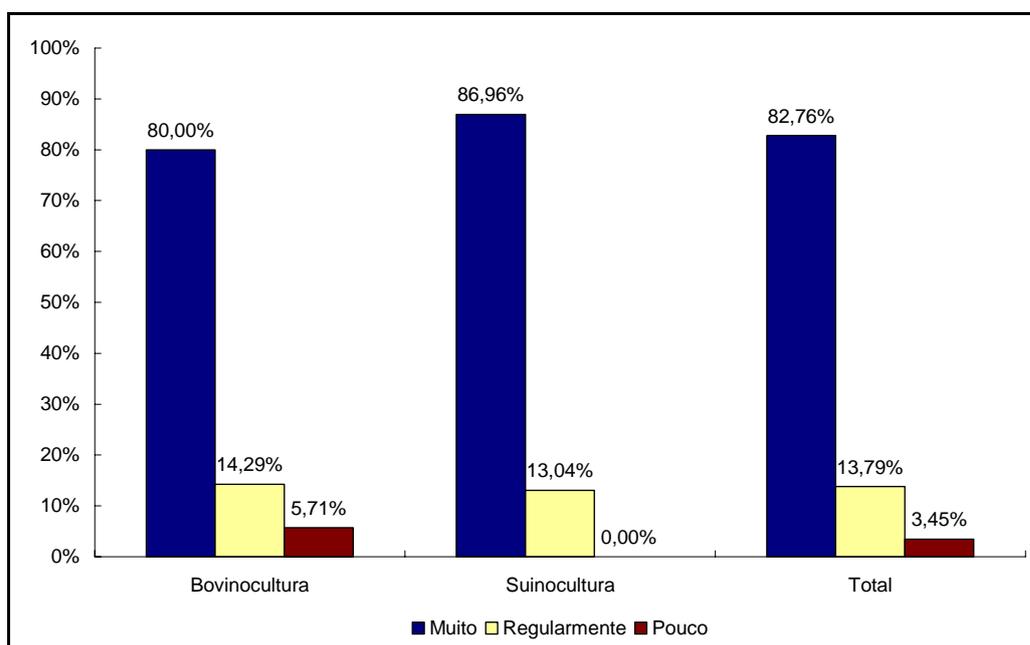


Gráfico 4.4: Melhorias na capacidade de gerenciamento do trabalho

Quando questionados se o curso feito no SENAR melhorou a capacidade de gerenciamento do trabalho, em ambos os cursos (82,76%), os entrevistados informam ter contribuído muito; e 13,79% afirmam ter contribuído regularmente. No curso de

bovinocultura teve uma pequena porcentagem 5,71%, que relataram ter contribuído pouco. Percebe-se, aqui, que a grande maioria soube aproveitar os conhecimentos adquiridos nos cursos, reconhecendo a importância de conhecer novas técnicas para melhoria no gerenciamento do trabalho.

O que se pode concluir é que, a princípio, poderíamos imaginar que os investimentos em capital humano cessariam com o fim da idade escolar. Contudo, enfatiza-se a importância do investimento em capital humano, visto que, dentre os elementos que determinam a renda do trabalho, a educação e a experiência são considerados como fatores relevantes. Percebe-se, também, que além do interesse do trabalhador em melhorar sua própria capacidade gerencial, há também a necessidade de investimentos em treinamento/profissionalização. Cabe ressaltar, ainda, que um dos aspectos mais importantes, é promover condições para o desenvolvimento das potencialidades presentes em todo ser humano e despertar a consciência das organizações para essas potencialidades (SILVA, 2001).

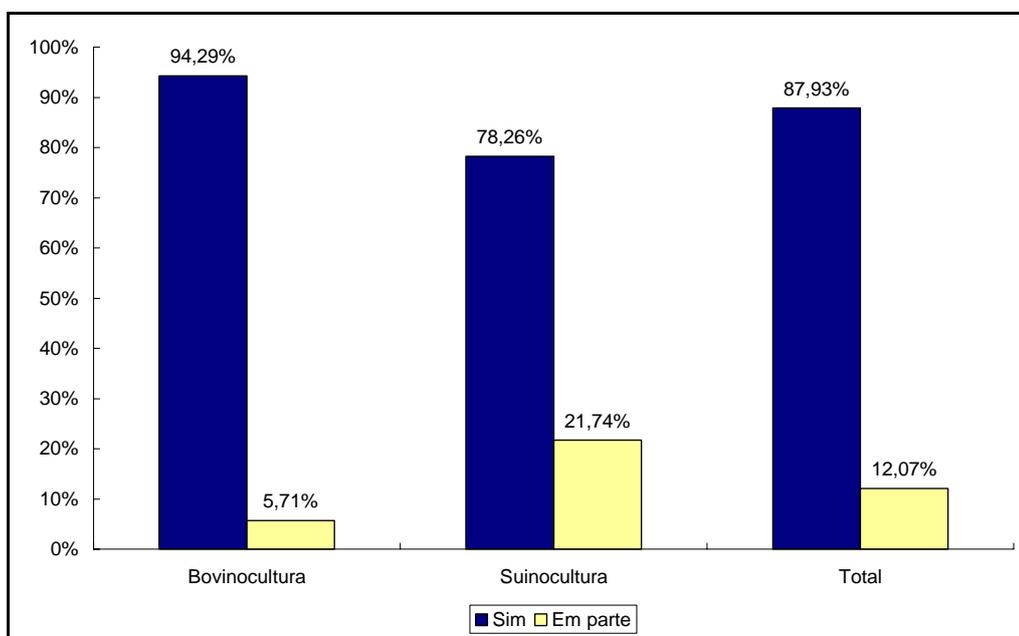


Gráfico 4.5: Suficiência das técnicas aprendidas nos cursos para melhorar a produtividade do seu trabalho

É bom ressaltar que, na percepção dos egressos respondentes, significativas mudanças foram provocadas pelos cursos da organização, o que reforça estar o SENAR desenvolvendo, com efetividade, as habilidades básicas, específicas e de gestão a que se propõe em seus eventos: 87,93 % dos trabalhadores e produtores rurais afirmaram que a qualidade de seu produto ou serviço melhorou após a participação em curso do SENAR e afirmaram, também, que os cursos contribuíram para administrar com maior eficiência seu trabalho (SENAR, 2006).

Quanto às técnicas aprendidas no curso, os relatos confirmam que elas foram suficientes para melhorar a produtividade ao trabalho (87,93%), e apenas 12,07% dos alunos afirmaram ter sido suficientes pelo menos em parte (Gráfico 4.5).

Pode-se perceber que, mediante os cursos oferecidos ao trabalhador rural, o SENAR, ao ensinar novos métodos para a execução do trabalho, estimula a permanência do homem no campo, despertando o seu interesse e incentivando-o a produzir mais, trabalhando melhor, além de oportunizar emprego e renda ao produtor, através da formação profissional, qualificando sua mão-de-obra para que seja cada vez mais competitiva e eficiente no mercado globalizado, fazendo cumprir, assim, seus objetivos.

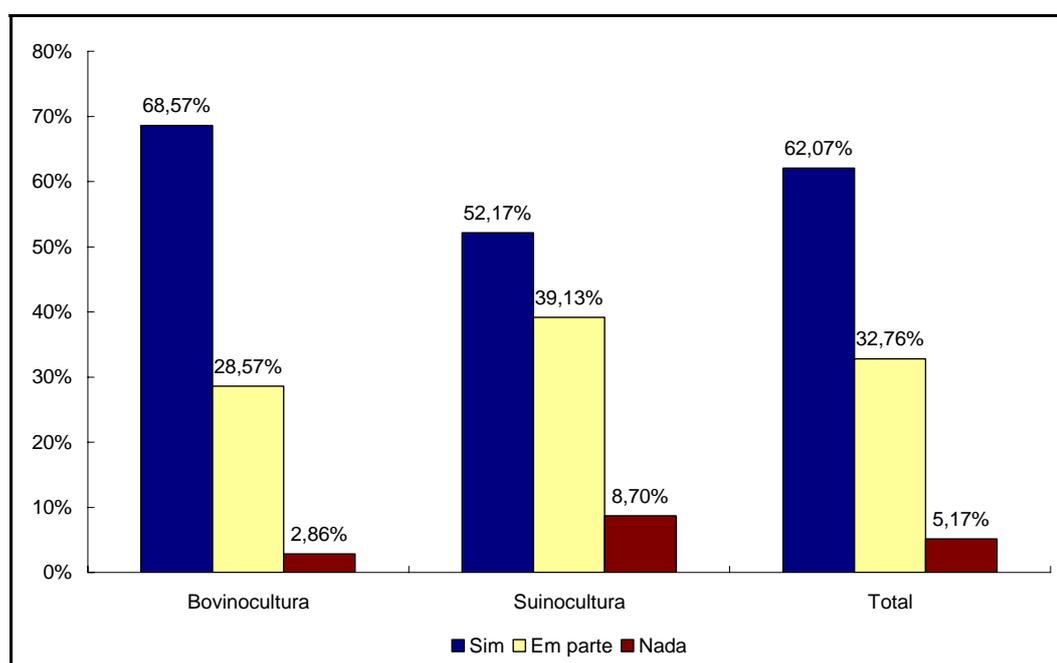


Gráfico 4.6: Melhoramento na renda econômica, após aprendizado de técnicas nos cursos

Um dos aspectos analisados quanto ao impacto dos cursos do SENAR no contexto econômico e social dos entrevistados é a renda. Constatou-se que esses cursos influenciaram positivamente a renda familiar desses egressos, como mostrado no Gráfico 4.6.

É oportuno lembrar, citando Schultz (1973, p. 82), que os rendimentos são associados ao capital humano, mediante um modelo que atribui aos treinamentos a função de elevar a produtividade e, conseqüentemente, os rendimentos dos trabalhadores. Ao elevar o estoque de conhecimentos e habilidades, o indivíduo aumenta sua capacidade de solucionar os problemas ligados ao processo produtivo e de produzir bens e serviços. Dessa maneira, no estudo dos rendimentos dos trabalhadores, as análises sobre as decisões na participação da força de trabalho para o mercado devem ser precedidas pela observação do investimento em capital humano, ou seja, investir no aprendizado de novas técnicas para a realização mais eficiente das atividades do trabalho.

Corroborando com o exposto, o Gráfico 4.6 mostra que, nos dois cursos (Bovinocultura e Suinocultura), 62,07% dos informantes relataram que as técnicas aprendidas nos cursos contribuíram para elevar seus rendimentos; 32,76% consideraram que contribuiu em parte; e apenas 5,17% afirmaram que não contribuiu em nada. No curso de suinocultura houve uma porcentagem maior de pessoas que relataram não ter havido melhora alguma (8,70%) em relação ao curso de bovinocultura (2,86%).

Com isso, os egressos consideraram que houve melhora na renda, seja diretamente, no aumento no salário, na produção ou produtividade de produtos produzidos ou, indiretamente, por redução em custos de produção. Os trabalhadores, em seus relatos, manifestaram, também, interesse em participar de outros cursos, por reconhecerem a importância do conhecimento na melhoria da qualidade de vida da família e da comunidade rural.

Cabe, assim, ao SENAR a criação e implementação de cursos profissionalizantes para os agricultores/pecuaristas de acordo com as necessidades da região, visando um melhor aprendizado no trabalho do campo, além de cursos específicos que auxiliem e incentivem o jovem a trabalhar no meio rural, visto que a intervenção participativa para a transformação é uma tática importante na construção de uma educação profissionalizante mais integral e transformadora (AMÂNCIO, 2004).

Com relação à Questão 4.7, todos os alunos, sem exceção, relataram atitudes positivas aprendidas nos cursos ministrados no SENAR em relação ao meio ambiente, demonstrando alto nível de conscientização quando se trata de preservação da natureza.

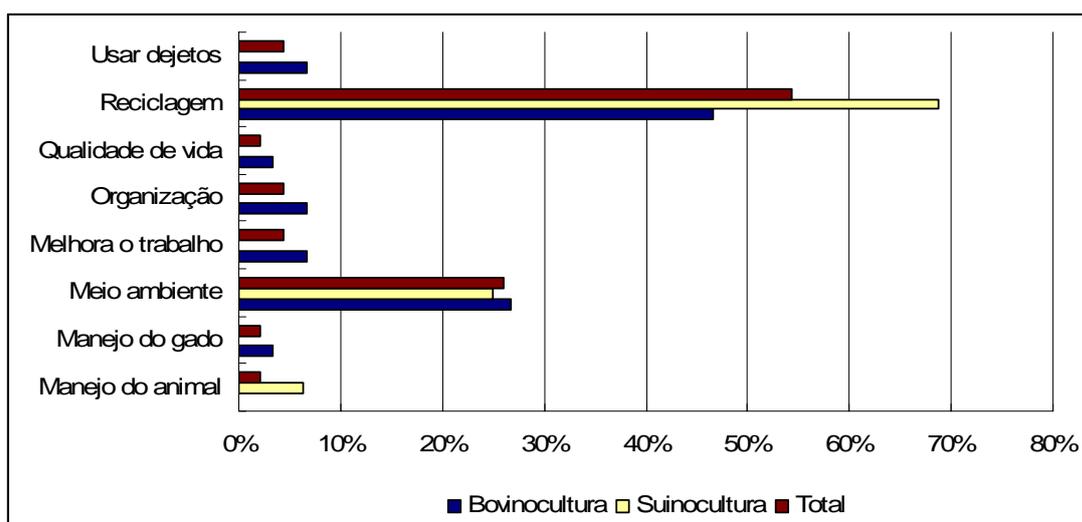


Gráfico 4.7: Mudanças de atitude que o aluno considera importantes em relação ao meio ambiente

Analisando o Gráfico 4.7, os informantes relataram quais as mudanças de atitude em relação ao meio ambiente. Em ambos os cursos, os alunos referiram a reciclagem como sendo a mudança mais significativa (54,35%); e em segundo lugar foi apontado o meio ambiente (consciência) com 26,09% do total de alunos respondentes.

Evidencia-se, portanto, que houve impacto da aprendizagem adquirida nos cursos, uma vez que a maioria dos entrevistados afirmou ter aumentado sua informação sobre a

importância de produzir preservando o meio ambiente. Comprovação desse efeito se observa nas entrevistas em que os egressos demonstraram conhecimento a respeito do problema ambiental e das práticas conservacionistas requeridas nas atividades produtivas no setor agropecuário e que devem ser adotadas como forma de minimizar os impactos ambientais causados pela ação humana nessas atividades (RUSCHMAN, 2000).

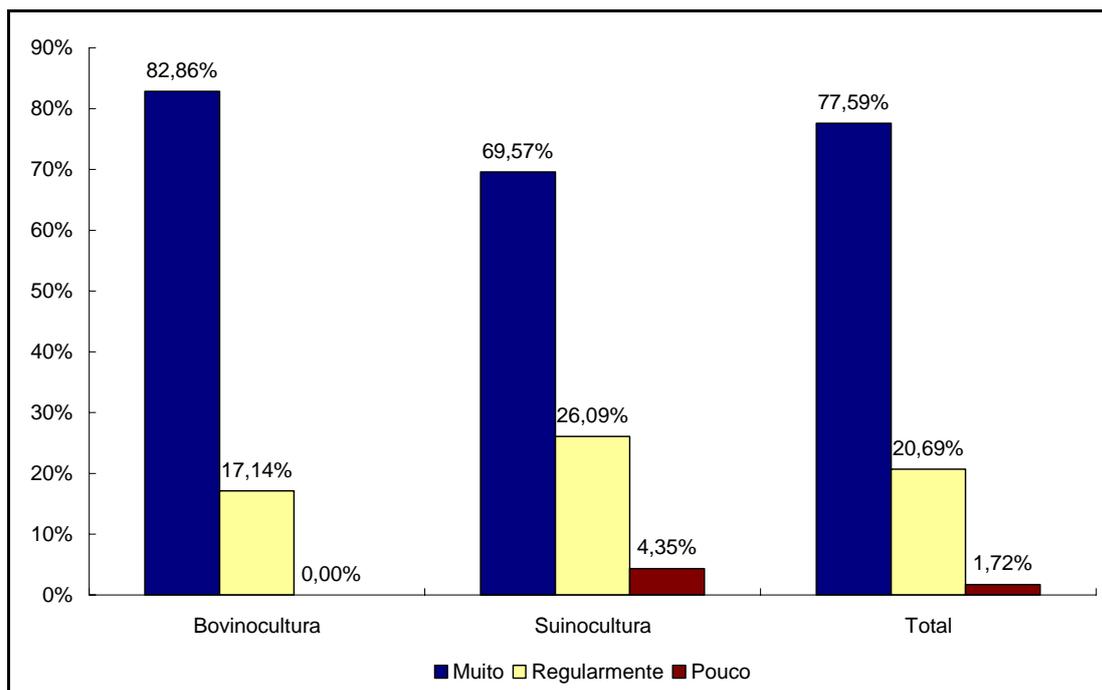


Gráfico 4.8: Contribuição do curso para melhoria das relações de trabalho com os colegas

Em relação à contribuição do curso para a melhoria das relações de trabalho com os colegas, 77,59% dos alunos de ambos os cursos referiram ter melhorado muito; 20,69% relataram que melhorou regularmente e uma pequena parcela (1,72%) relatou pouca melhoria, como pode ser observado no Gráfico 4.8.

Convém frisar que a humanização do trabalho, representada pelo convívio harmonioso entre colegas, valoriza a melhoria das relações interpessoais com comunicação fluente, cooperação, participação, troca de conhecimento e experiências anteriormente adquiridas.

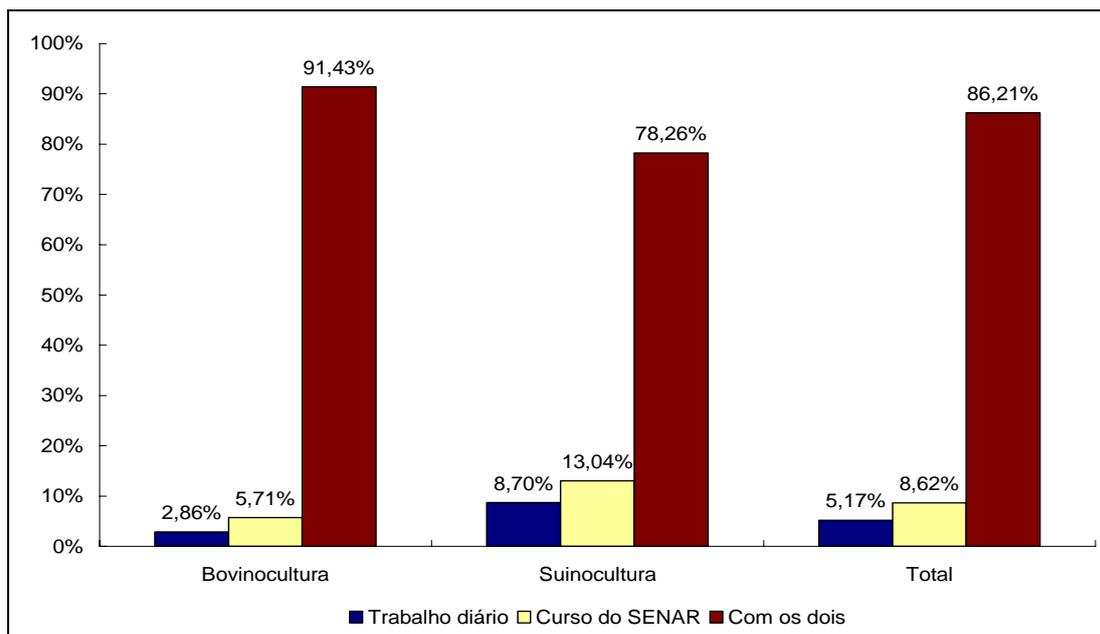


Gráfico 4.9: O aprendizado foi maior com a prática do trabalho diário ou com o curso do SENAR

Quando os alunos foram questionados se aprenderam mais com a prática do trabalho diário ou com o curso do SENAR, a maioria (86,21%) mencionou uma contribuição mútua de ambos os aspectos como se um complementasse o outro (Gráfico 4.9). Eles entendem que a formação profissional está atrelada a uma vivência que se dá entre a instituição e o local de trabalho e que se completa na sua individualidade coletiva.

Entende-se, então, que o profissional deve ser dotado de um senso para a renovação que ultrapasse a prática mecânica, repetitiva. Com isso, não se desvaloriza a prática, destaca-se, porém, um exercício do conhecimento que se renova sempre com a prática, isto é, que além de fazer, sabe fazer. Nesse caso, ele retorna à teoria, numa relação dialética, prática–teoria–prática, buscando a construção do conhecimento prático ou de habilidades, com vistas à sua transformação em conhecimento científico.

Assim concebida, a formação ocorre por meio de trocas de experiências e vivência de situações reais, da discussão conjunta valorizando as opiniões e o conhecimento individual, reflexões teóricas exigidas pela situação, reduzindo, sobretudo, o individualismo na aprendizagem e enfatizando a construção coletiva do conhecimento (AZIBEIRO, 2001).

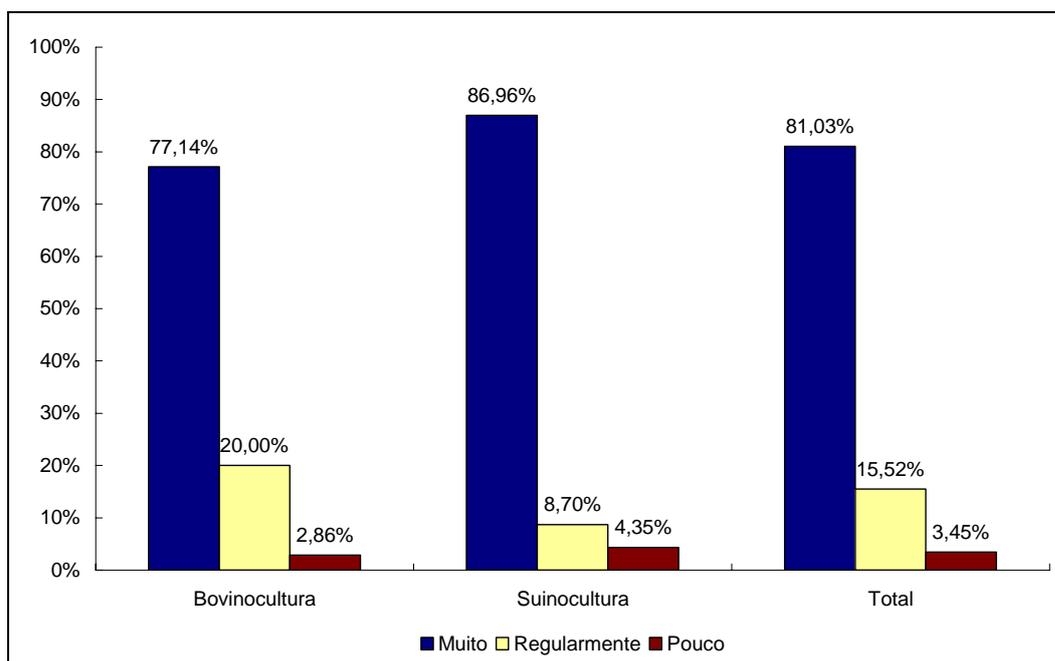


Gráfico 4.10: Contribuição dos cursos no desenvolvimento do agronegócio

Em relação aos conhecimentos adquiridos nos cursos oferecidos pelo SENAR que contribuíram para o desenvolvimento do agronegócio da bovinocultura e suinocultura de corte na região de Brasilândia e/ou para inserção no mercado de trabalho, em ambos os cursos, 81,03% dos informantes relataram ter contribuído muito e 15,52% relataram ter contribuído regularmente.

Constata-se, então, que, na percepção dos egressos respondentes, significativas mudanças foram provocadas pelos cursos, o que reforça que o SENAR vem desenvolvendo, com efetividade, as habilidades básicas, específicas e de gestão a que se propõe em seus eventos. O Gráfico 4.10 apresenta esses resultados.

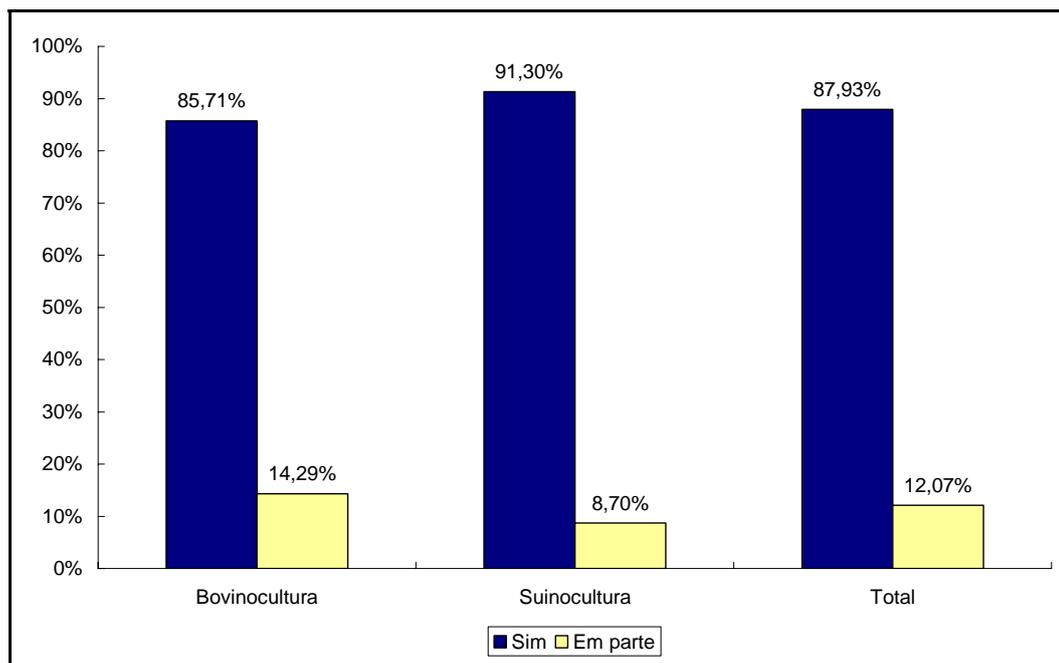


Gráfico 4.11: Contribuição da capacitação profissional para a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida da população rural

A partir do Gráfico 4.11, percebe-se que os alunos entrevistados consideram que a capacitação profissional melhorou as condições de trabalho e da qualidade de vida da população rural, tendo em vista que 87,93% acreditam que sim, sendo que somente 12,07% relataram ter melhorado apenas em parte.

Na relação dos cursos do SENAR com o desenvolvimento da aprendizagem dos egressos pesquisados ressalta-se o preparo adquirido por eles para o enfrentamento de eventuais problemas e dificuldades no cotidiano da produção, do trabalho e da vida em família. O Gráfico 4.11 mostra que houve impacto nessa condição dos entrevistados, uma vez que a maioria deles considera que os conhecimentos adquiridos nos cursos os tornaram preparados para enfrentarem os problemas nas atividades que desenvolvem e na melhoria das condições de trabalho.

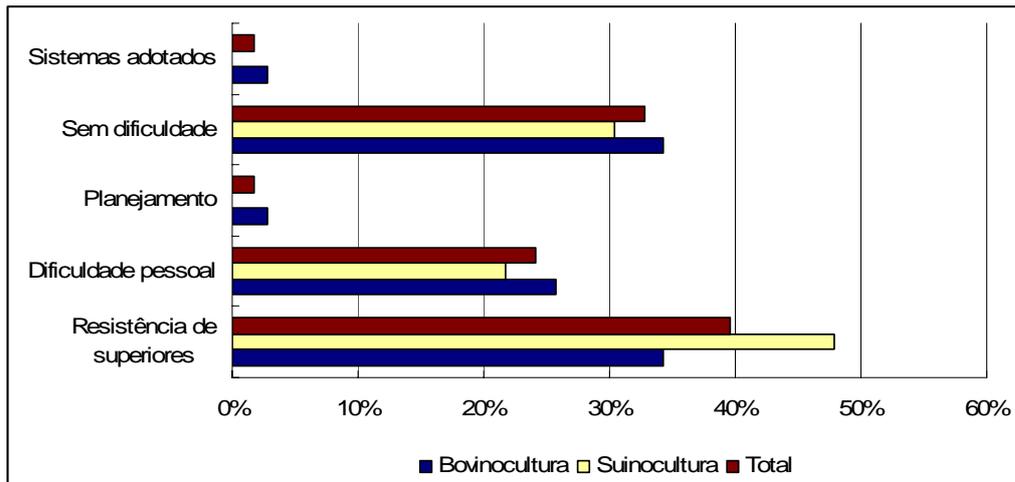


Gráfico 4.12: Dificuldades sentidas para implantar práticas de gestão mais modernas e inovadoras no trabalho

Em relação às dificuldades sentidas para implementar práticas de gestão mais modernas e inovadoras no trabalho, os alunos de bovinocultura relataram resistência dos superiores (34,29%) e dificuldade pessoal (25,71%); no curso de suinocultura foram relatadas as mesmas dificuldades (47,83% e 21,74%, respectivamente). Todavia, no total de entrevistados, 32,76% não apresentaram nenhuma dificuldade. O que se evidencia no Gráfico 4.12.

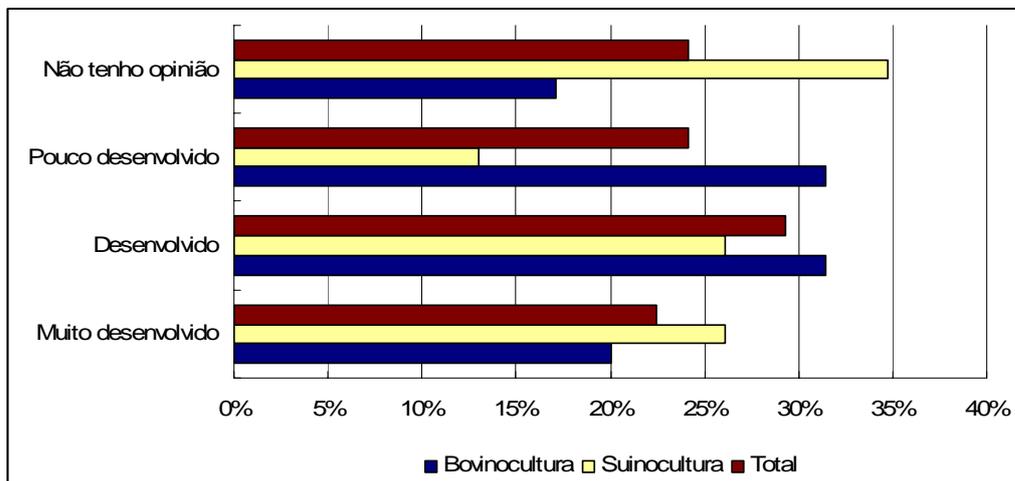


Gráfico 4.13: Percepção do agronegócio na região de Brasilândia antes da realização do curso

Já quando os alunos foram indagados sobre a percepção dele no agronegócio na região de Brasilândia, antes da realização do curso, no curso de bovinocultura, a maioria (31,43%) considerava pouco desenvolvido ou desenvolvido no mesmo percentual; os alunos de suinocultura

não opinaram (34,78%), porém a maioria considerava muito desenvolvido ou desenvolvido (26,09%), também na mesma proporção (Gráfico 4.13).

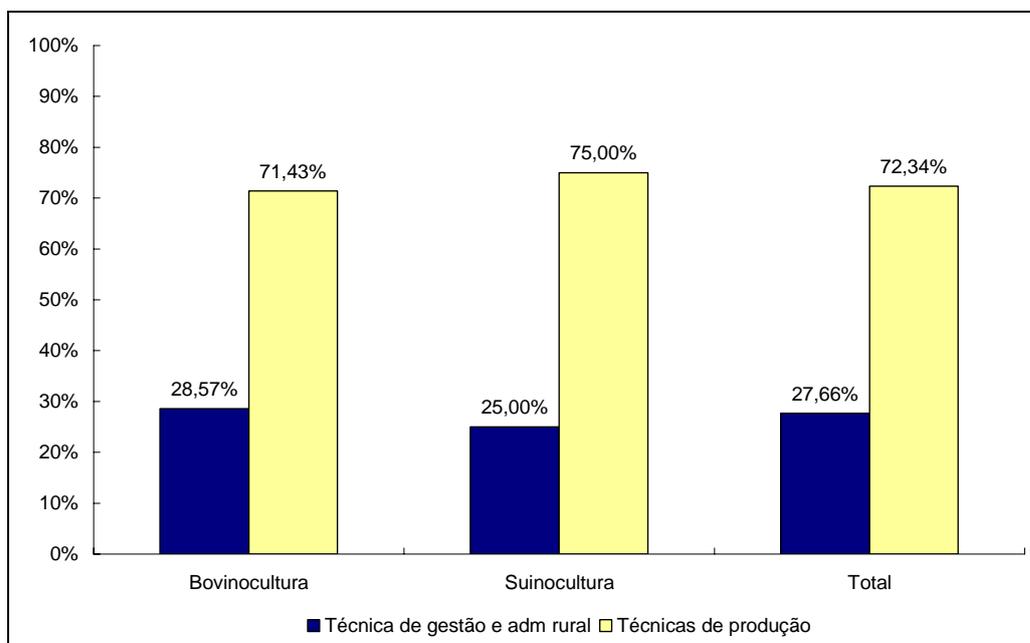


Gráfico 4.14: Contribuição dos módulos desenvolvidos pelo curso nas atividades diárias

Segundo o Gráfico 4.14, os módulos desenvolvidos pelo curso que mais contribuíram para exercer a atividade diária de forma prática e eficaz foram os de técnica de produção, em ambos os cursos, num total de 72,34%; em segundo plano ficaram os módulos sobre técnicas de gestão e administração rural (27,66%), evidenciando o interesse dos entrevistados em implementar a produção.

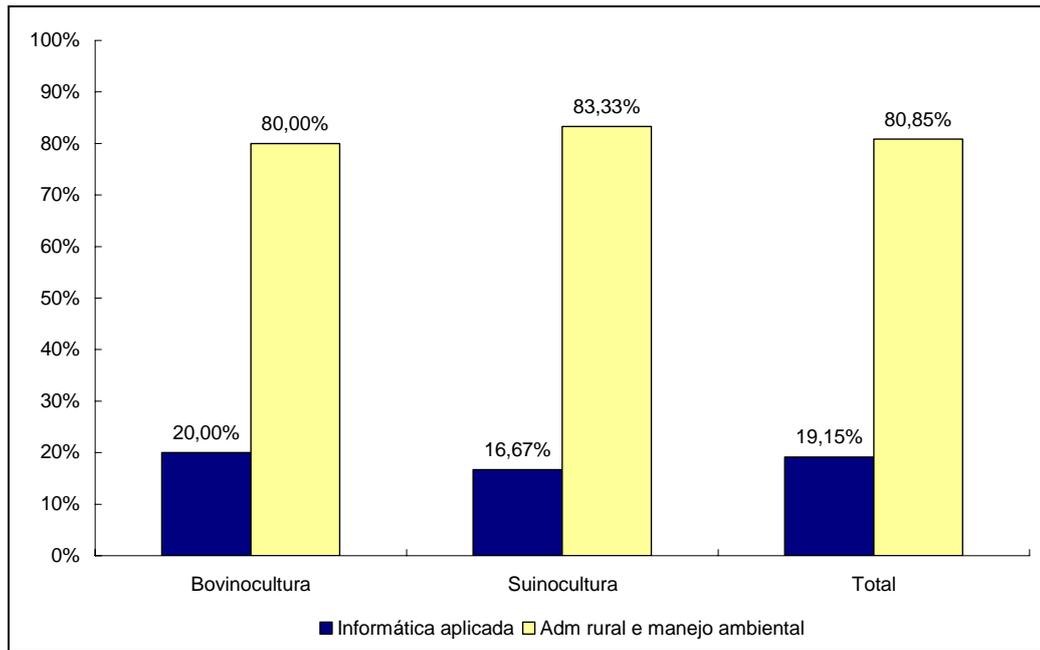


Gráfico 4.15: Técnicas de gestão e administração rural mais relevantes

Das técnicas de gestão e administração rural, a mais relevante, segundo os alunos de ambos os cursos, foi a administração rural e manejo ambiental com adesão de 80,85% dos alunos entrevistados, sendo que apenas 19,15% dos alunos consideraram relevante o curso de informática aplicada à bovinocultura (Gráfico 4.15).

Outros apontamentos são indicados referentes a práticas ecologicamente corretas como rotação de culturas, adubação orgânica, manejo integrado de pragas, manutenção de curvas e terraços, aumento do teor de matéria orgânica no solo. Apresentam, também, como sugestão que seja feita uma integração, como, por exemplo, "criar gado e cultivar laranja, o esterco serve para adubar pomares e a casca da laranja serve para alimentar o gado" (ex-aluno e trabalhador rural).

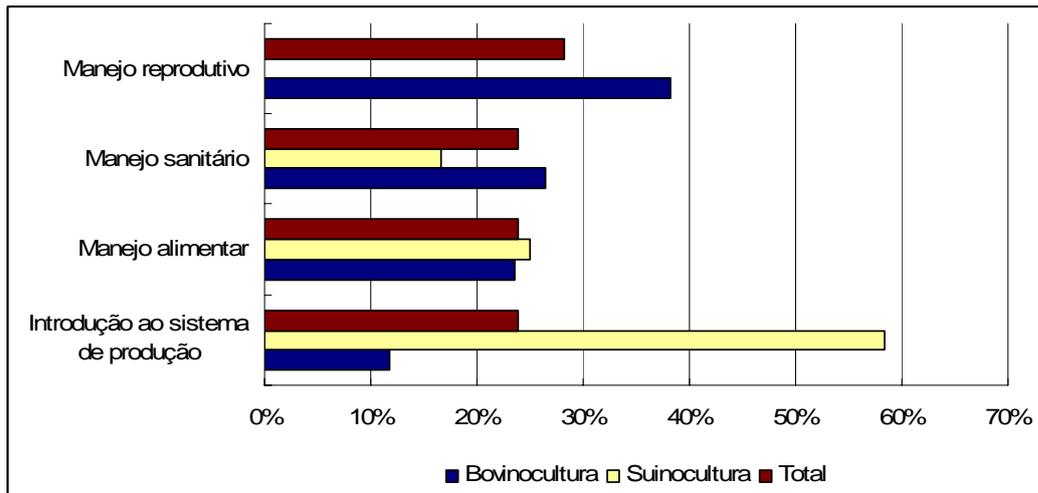


Gráfico 4.16: Relevância das técnicas de produção rural

Indagados sobre as técnicas de produção rural, os alunos de Bovinocultura relataram que o manejo reprodutivo era mais relevante (38,24%); no curso de Suinocultura, a maioria considerou a introdução ao sistema de produção a técnica mais relevante, constituindo 58,33% dos entrevistados (Gráfico 4.16).

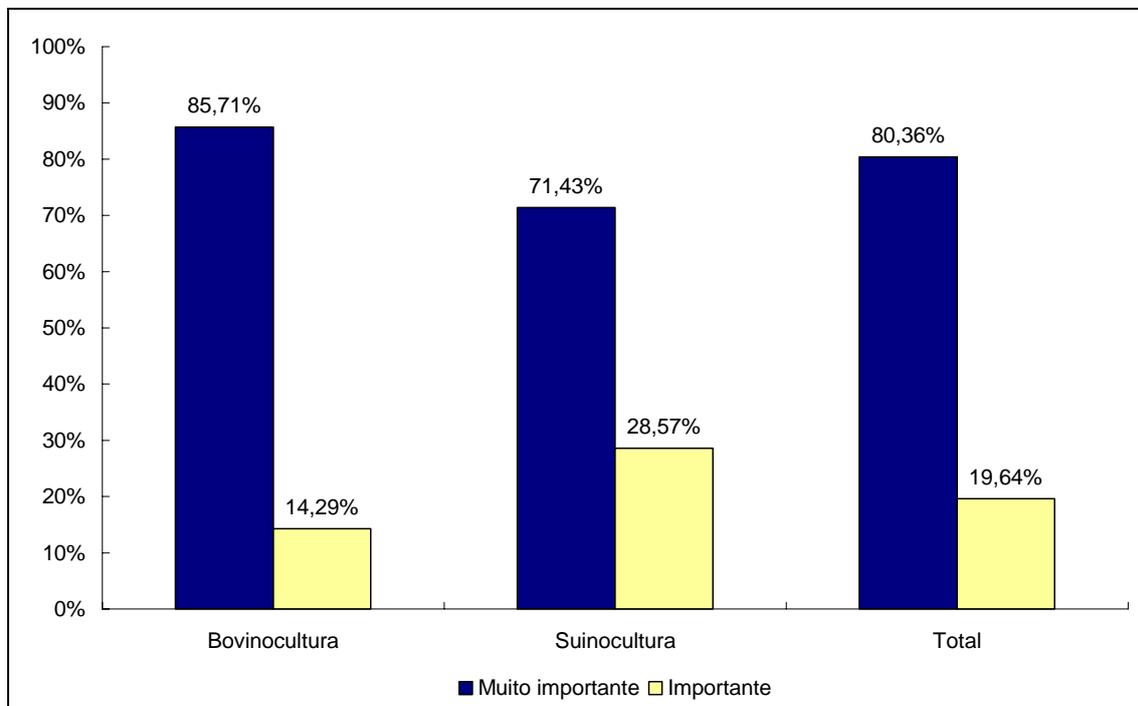


Gráfico 4.17: Relacionamento pessoal, trabalho em equipe, troca de experiências e conhecimentos

A partir do Gráfico 4.17 acima, o relacionamento pessoal com os participantes dos cursos foi importante para melhoria do negócio ou trabalho. No que diz respeito ao trabalho em equipe, troca de experiências e conhecimentos e empréstimos de máquinas e equipamentos, a maioria dos alunos considerou muito importante (80,36%); e uma parcela menor considerou apenas importante (19,64%).

É importante lembrar que parceria significa uma associação em que a soma das partes representa mais que o somatório individual de seus membros, pois por meio dela há um fortalecimento mútuo para atingir um determinado fim. Essas partes se envolvem em uma mesma situação e comungam habilidades e talentos para criar uma meta compartilhada. Caminhar juntos em direção a essa meta, conscientes do processo que isso implica é a verdadeira parceria, na qual todos descobrem que são absolutamente complementares (SILVA, 1991; BRESSER PEREIRA, 1996).

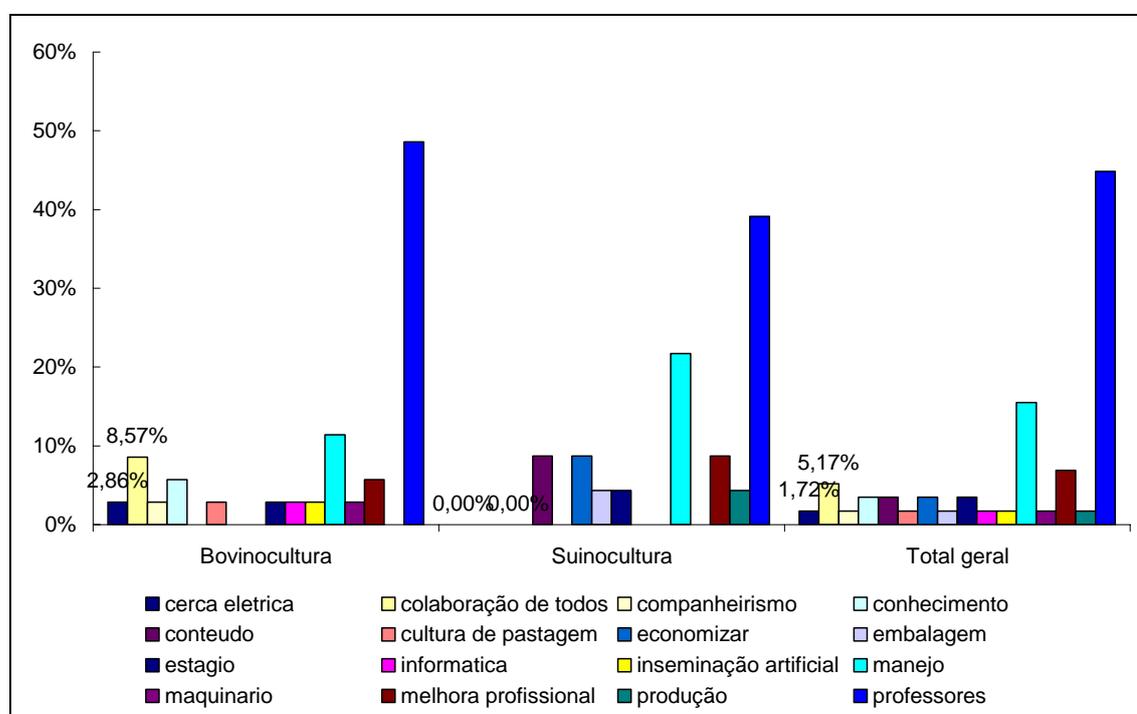


Gráfico 4.18: Pontos fortes dos cursos participados

Quando foi solicitado que mencionassem os pontos fortes do curso realizado, os alunos tiveram opiniões diversas. Contudo, nos dois cursos, mencionaram os educadores como ponto forte (44,83%); mencionando, em segundo lugar, o manejo também como ponto forte (15,52%). Isso pode ser observado no Gráfico 4.18.

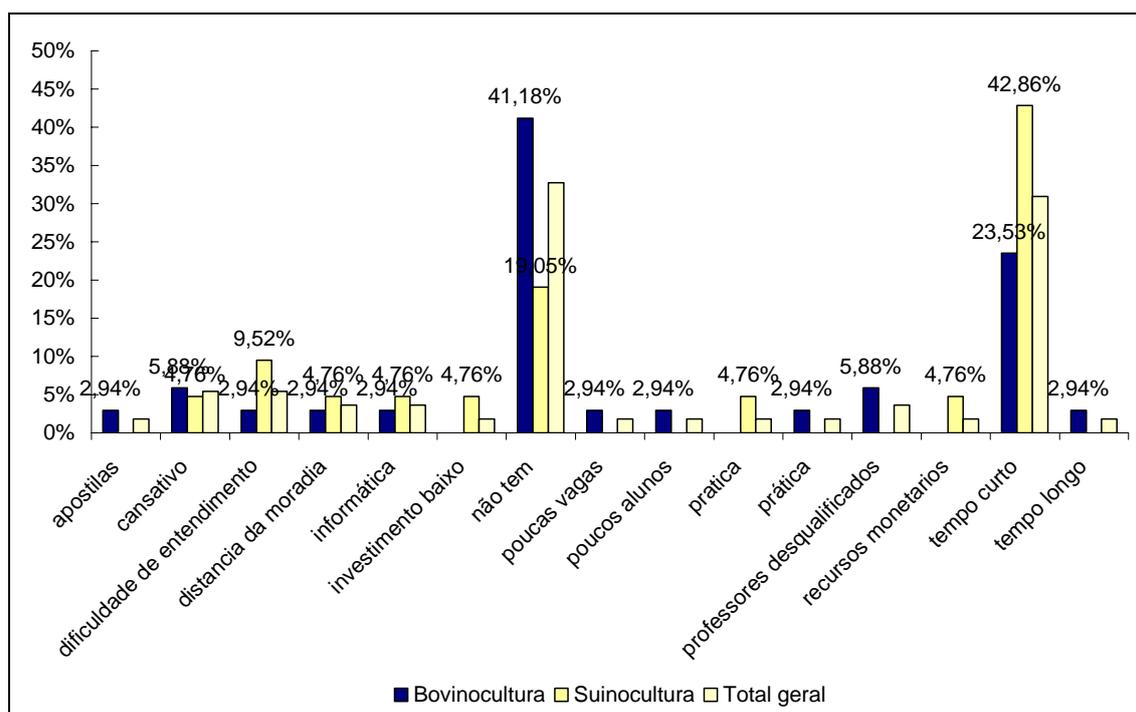


Gráfico 4.19: Pontos fracos dos cursos participados

Quando perguntado para apontar os pontos fracos, 30,91% dos alunos alegaram que o tempo para a realização do curso e duração das aulas foi curto; entretanto, a maioria (32,73%) relatou não ter pontos fracos para citar (Gráfico 4.19).

Com relação à questão 20, todos os alunos (100%) disseram que participariam de outros cursos do SENAR, por considerarem que esses cursos contribuem para a realização de suas atividades diárias, além de elevarem o nível de conhecimento nas tarefas realizadas.

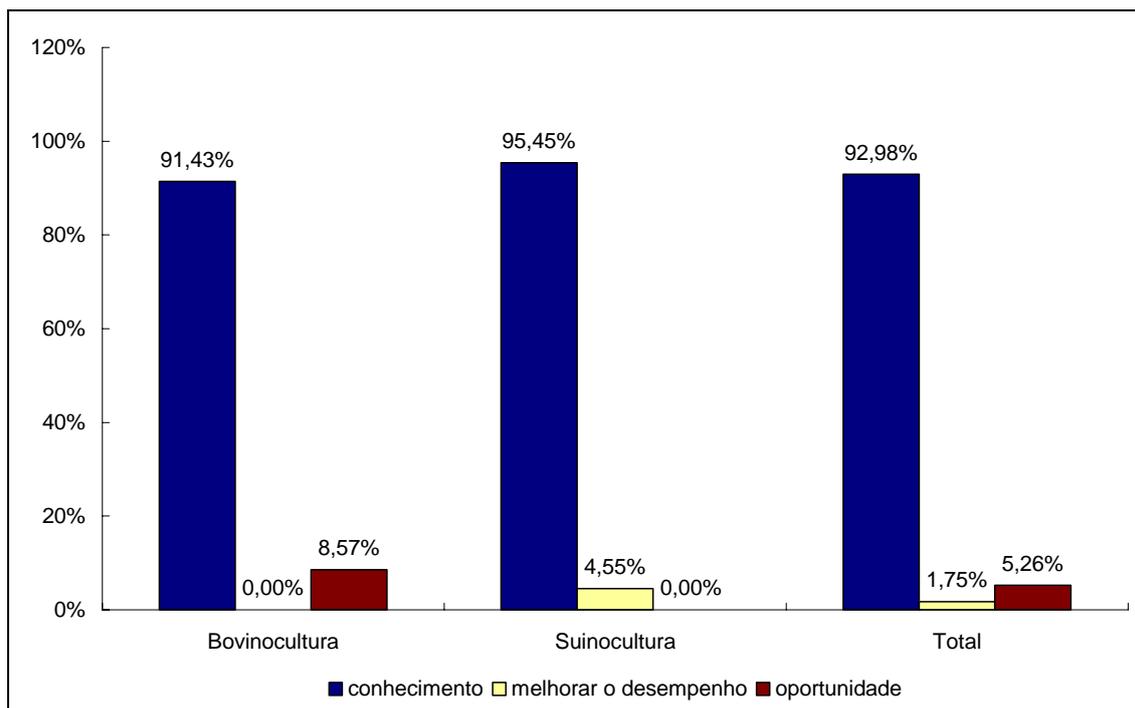


Gráfico 4.20: Viabilidade de participação em outro curso do SENAR

Os informantes, em sua maioria (92,98%), comentam a razão porque participariam de outros cursos, visto acreditarem que o conhecimento é um ponto importante na realização de suas atividades, o que se pode perceber analisando o gráfico e a tabela acima. Percebe-se, também, em segundo lugar, com uma diferença bem grande com relação ao conhecimento, o percentual em que eles relatam a oportunidade de melhora de vida (5,26%) com a realização de outros cursos (Gráfico 4.20).

Entretanto, como pontua Oliveira (2005, p. 154), “não basta apenas capacitar mão-de-obra para atender às demandas tecnológicas na produção”. Em sua Tese, o autor ressalta a necessidade de se agregarem “ações e políticas públicas focadas em todas as dimensões do desenvolvimento, quais sejam a econômica, social, cultural, ambiental, físico-territorial, político-institucional e científico-tecnológica”. Assim, mais uma vez, fica evidente que deve haver envolvimento direto e ativo dos sujeitos do desenvolvimento rural.

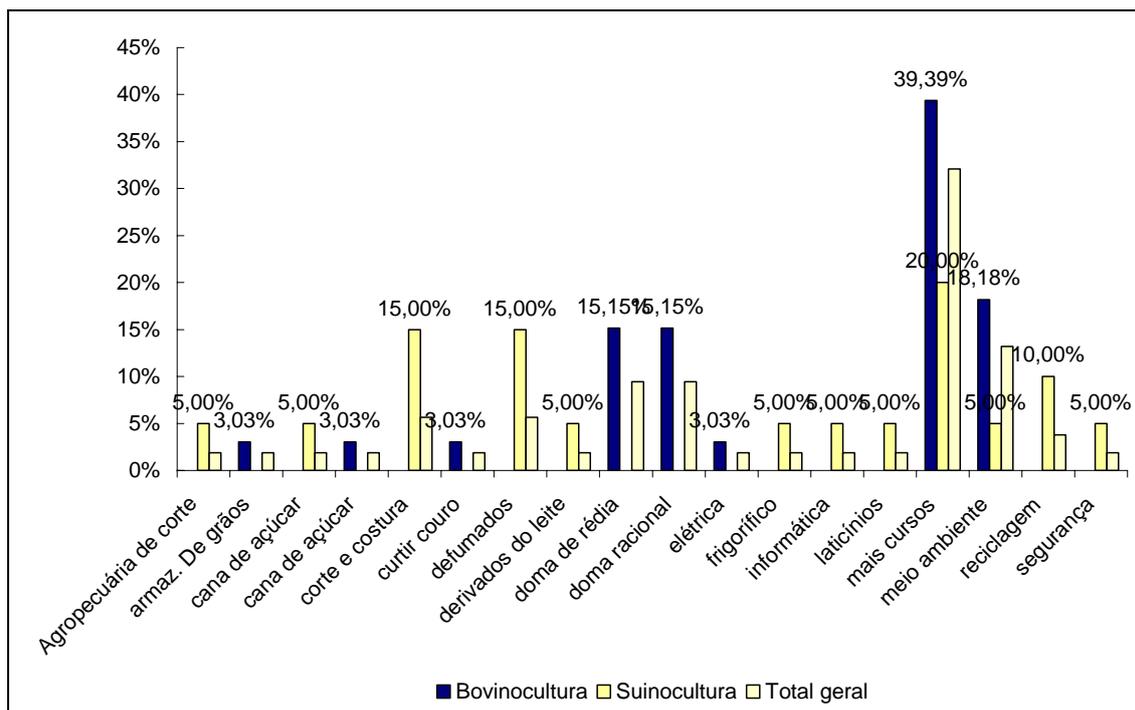


Gráfico 4.21: Conteúdos e cursos importantes na percepção dos egressos

Observa-se no Gráfico 4.21 que em relação às necessidades das atividades diárias, os trabalhadores egressos respondentes da pesquisa citaram outros conteúdos ou cursos que consideram importante para o desenvolvimento do agronegócio na região de Brasilândia. Dentre os mais citados estão: doma de rédea (9,43%), doma racional (9,43%), meio ambiente (13,21%), reciclagem (3,77%), sendo que a maioria deseja a realização de mais cursos (32,08%).

Eles evidenciam, ainda, a importância da educação profissional nos dias atuais e um dos aspectos que fundamentam essa afirmativa é o fato de entenderem que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e seletivo e que essa realidade afeta não somente o adulto, mas também o jovem que está em busca de sua primeira profissão.

Poucas são as sugestões relativas à indicação do uso de agrotóxicos, quando eles ocorreram a indicação foi de que eles deveriam ser aplicados de maneira adequada, assim como propuseram a diminuição de seu uso. Há recomendações para que fosse feito um estudo mediante mapeamento da área a ser cultivada e que não fossem desmatadas as margens dos

rios, ou seja, a mata ciliar. A indicação das técnicas menos agressivas ao meio ambiente foram aprendidas nos meios de comunicação (jornal, TV, rádio, revista) pela maioria dos alunos.

O grande desafio preconizado pelos respondentes é o desenvolvimento de temas que envolvam meio ambiente, saúde, cidadania, trabalho e consumo, propiciando a aquisição de conhecimentos que respaldem a prática de atividades relacionadas às questões do campo, visto acreditarem que a aprendizagem rural representa uma oportunidade aos jovens e adultos de adquirirem formação técnico-profissional, dentro dos princípios da proteção ao meio ambiente, aos trabalhadores e aos produtores rurais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo contribuiu para um melhor entendimento de algumas questões sobre o agronegócio em Mato Grosso do Sul e o papel das instituições de qualificação de mão-de-obra, oferecendo, ainda, ao SENAR, contribuições para rever, atualizar e redimensionar ações de formação profissional.

Possibilitou, também, um leque de reflexões para se repensar o universo da capacitação do trabalhador rural, a exemplo em questões como: a) qual a margem de praticidade dos cursos de capacitação oferecidos pelo SENAR; b) como repensar cursos que atendam os requisitos de formação profissional para os trabalhadores rurais; c) de que forma o trabalhador rural pode participar como ator relevante na concepção e desenvolvimento de ações voltadas para sua capacitação; d) como conciliar a formação voltada para qualificação do trabalhador rural com as suas reais necessidades.

Os conceitos de competência, desenvolvimento de habilidades e capital humano permeiam o cotidiano das instituições modernas, exigindo delas a busca incessante por novos conhecimentos, bem como a exigência.

Tais conhecimentos refletem uma sociedade cada vez mais complexa, requerendo comportamentos que têm implícitos os conhecimentos tecnológicos, as bases científicas e os instrumentais dessas tecnologias e, ainda, atitudes e valores inerentes à realização do trabalho.

Por tudo isso, competência e laboralidade estão intimamente ligadas, pois o indivíduo necessita se encontrar na sociedade em condições de se integrar às várias tarefas profissionais,

com um perfil constituído de saberes (saber ser, saber fazer, saber conviver e saber conhecer), sem os quais será muito difícil ser incluído de forma efetiva nessa sociedade

A formação profissional rural (FPR) se caracteriza por ser um processo educativo, não-formal, participativo e sistematizado, possibilitando ao indivíduo a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de uma ocupação (profissão). As ações de FPR são realizadas de acordo com as necessidades e interesses dos trabalhadores e produtores rurais, e baseiam-se no estudo do mercado de trabalho, que fundamenta e alicerça o SENAR para o desenvolvimento de ações mais contextualizadas com as necessidades e interesses das comunidades rurais.

Em consonância com essas perspectivas é que o SENAR busca, a cada ano, envolver os agentes da formação profissional rural em eventos que proporcionem desenvolvimento profissional, a fim de aperfeiçoar seus conhecimentos técnicos e metodológicos, com vistas a atingir os objetivos preconizados pela instituição

Embora não haja acompanhamento adequado da aplicação dos conhecimentos após o término dos cursos, os resultados práticos dos diversos cursos ministrados pelo SENAR puderam ser qualificados no que se refere à geração de renda ou melhoria da qualidade de vida dos participantes. Esta pesquisa constatou que as ações educativas do SENAR/MS, na forma de capacitação voltada para a profissionalização rural, tiveram efeitos sobre o conjunto de habilidades rurais e agrícolas dos egressos entrevistados, em específico naquelas relacionadas com o trabalho/manejo de animais e produção.

Além disso, verificou-se que houve melhorias nas relações entre os entrevistados e os demais atores pertencentes à comunidade rural. Do ponto de vista das melhorias nas condições de vida dos informantes, constatou-se que, em alguns casos, houve impacto na renda em função de aumento na produção e na produtividade de suas atividades. Esse ganho

foi decorrente da adoção de técnicas de manejo diferenciadas do habitual ou por melhorias implementadas na gestão dos conhecimentos adquiridos nos cursos.

No conceito de trabalho, ocorreram mudanças na qualidade pela inclusão de novos conhecimentos e de novas técnicas no rol dos saberes desses atores. Esse impacto na qualidade do trabalho tem repercussão nos demais ganhos já mencionados. Ou seja, o maior rendimento nas tarefas executadas, na produção, na produtividade, no respeito ao meio ambiente, bem como na organização e melhor uso dos fatores de produção tem relação com a incorporação dos novos aprendizados adquiridos nos cursos.

Verificou-se também a ocorrência de algumas mudanças na conscientização dos entrevistados, acerca de um melhor uso dos recursos naturais, visando preservá-los para garantir a continuidade de atendimento na sobrevivência das gerações atuais e futuras

A pesquisa mostrou, ainda, que são reais as dificuldades para os participantes dos cursos quando da tentativa de colocar em prática os ensinamentos veiculados, pois o produtor rural é portador de um saber próprio, saber que não apenas orienta suas práticas rotineiras, mas que contextualiza de forma diferenciada as pressões externas. Assim, esse produtor, que tem saber próprio, redefine em seus próprios termos as inovações passadas nos cursos a partir do seu sistema cognitivo.

Nesse contexto, o SENAR deve preocupar-se em introduzir aos participantes dos cursos metodologias participativas que agreguem também uma concepção diferenciada, onde o enfoque produtivista possa ser substituído por um enfoque fundamentado na mudança de comportamento dos participantes dos cursos e que, nesse sentido, possa promover uma mobilização das estruturas locais (não segmentando espaço urbano e espaço rural, como no caso de cidades como Brasilândia), na busca da auto-gestão, delimitando suas ações pelas decisões autônomas dos participantes dos cursos como um todo.

É importante que o SENAR tenha como principal foco as experiências e necessidades de sua clientela, considerando seus costumes e suas crenças, fazendo uma análise crítica e construtiva dos cursos que oferece. Esse é um processo a ser criado pela instituição, de modo que os participantes possam perceber e defender os seus interesses de forma mais ativa e mais prática.

Disso resulta a compreensão da importância da formação do profissional rural como evento permanente; que a capacitação seja contínua; que haja acompanhamento de suas ações na prática profissional; que o profissional seja capaz de entender e analisar a realidade de forma crítica; que atue sobre ela de forma interativa e solidária; sistematize conhecimentos e experiências, considerando a relação entre vivência, tecnologia, cultura e educação, comprometendo-se com a sociedade.

Para tal, a capacitação deve ser entendida como um processo educativo e formativo, que abrange também mudanças na forma de ver a realidade, indispensáveis à compreensão e à efetivação das ações a serem desenvolvidas no contexto rural. Por isso, voltamos à idéia já desenvolvida de que a concepção de capacitação, subjacente à formação do capital social, implica também a formação de um profissional reflexivo e interativo, considerado necessário à ação transformadora, requerida pela proposta de ação no desenvolvimento rural.

Cabe lembrar que o aprendizado adquirido em cursos por si só não garante que as pessoas se tornem totalmente preparadas para o enfrentamento de problemas e dificuldades. É preciso considerar que, a este aprendizado, somam-se suas experiências bem como um conjunto de outros conhecimentos obtidos no relacionamento e convívio social dos indivíduos e no próprio fazer das coisas no seu dia-a-dia. São, portanto, erros e acertos que moldam a experiência dos indivíduos, influenciando, de certo modo, o agir.

Os resultados do estudo reforçam, ainda, a convicção de que há muito a ser pesquisado no tema em pauta e que os objetivos traçados e alcançados não apresentam conotação de

conclusivos ao problema formulado. Observa-se, no entanto, que esses resultados podem trazer novas indagações a respeito do assunto, visto o tema desenvolvido ser rico de complexidades.

A análise permitiu, também, inferir que a capacitação rural pode contribuir com o processo de desenvolvimento rural, desde que possibilite ganhos não somente no âmbito cognitivo relacionado ao aspecto da produção e do trabalho como assalariado, mas também na conscientização sobre o melhor uso dos recursos naturais, bem como na participação social. Logicamente que não se está querendo computar exclusividade do SENAR, por meio de seus cursos e treinamentos, à promoção do desenvolvimento do agronegócio. Mas, conjuntamente a outros fatores, bem como a ações de todos os atores envolvidos, são complementares ao processo de desenvolvimento no contexto rural.

Com este trabalho pode-se observar que apesar de os alunos não terem claro os conceitos de desenvolvimento sustentável, conhecem os grandes problemas ambientais existentes no mundo contemporâneo. Durante os cursos, aprenderam a utilizar práticas alternativas para recuperar e conservar os recursos naturais. Reconhecem a necessidade de mudanças socioeconômicas para que as atividades agrícolas tornem-se uma prática desenvolvida dentro dos padrões da sustentabilidade preocupada com esta e com as futuras gerações.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- ANJOS, F. S. dos. **Agricultura Familiar, pluriatividade e desenvolvimento rural no Sul do Brasil**. Pelotas: EGUFPEL, 2003. 374 p
- ALENCAR, E.; GOMES, M.A.O. **Metodologia de pesquisa social**. Lavras: UFLA/FAEPE, 1998. 212p.
- ALMEIDA, D. R. **O papel da educação corporativa na estratégia competitiva de diferenciação no setor de agronegócios: o caso Coopavel**. 2003. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontífice Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2003.
- AMÂNCIO, C. O. da G. **Educação popular e ambiental: A problematização das estratégias de intervenção participativa**–Curso de pós-graduação “Lato Sensu” Especialização à distância. Lavras: UFLA/FAEPE, 2004.
- ARAÚJO, M. J. **Fundamentos de agronegócios**. São Paulo: Atlas, 2003.
- ARROYO, M. O direito do trabalhador à educação In: GOMES, Carlos Minayo, *et al.* **Trabalho e conhecimento: Dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo, Cortez, 2002.
- AZIBEIRO, N. E. Educação Popular e Movimentos Sociais - o que têm feito as assessorias? Trabalho publicado no CD-ROM do **XXV Encontro da ANPEd**, Caxambu, 2001.
- BARROS, V. M. **Potencialidades sul-mato-grossenses**. Campo Grande/MS: Ed. Oeste, 2006.
- BARROS, R. P., MENDONÇA, R., SANTOS, D. D.; QUINTAES, G. **Determinantes do desempenho educacional no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001.
- BATALHA, M. O. (Coord.). **Gestão agroindustrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- BATALHA, M.O, *et al.* **Recursos humanos para o agronegócio brasileiro**. Jaboticabal: Novos Talentos, 2005.
- BECKER, G. V.; CONRADO, D. Novas formas de gestão de recursos humanos como resultado do programa de qualidade da empresa. **ANAIS - X ENAMPAD**, Rio de Janeiro: 1996.
- BERGAMASCHI, L. A. Recursos Humanos: perfil da demanda de profissionais para o agronegócio nacional. **Dissertação** (Mestrado em Engenharia de Produção). São Carlos: UFSCAR, 2000.
- BERTOLINI, A. **Suinocultura**. Curitiba: Lítero-Técnica, 1992. 302p.
- BONACCINI, L.A. **A nova empresa rural: como implantar um sistema simples e eficiente de gestão**. Cuiabá: Sebrae/MT, 2000.

- BOOG, G. G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 1994.
- BORRÁS, M. A. A. Recursos Humanos: perfil da oferta de profissionais para o agronegócio no mercado de trabalho nacional. 2000. 271 f. **Dissertação** (Mestrado em Engenharia de Produção) - Fundação Universidade de São Carlos, São Carlos, 2000.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. São Paulo: Educação & Realidade. Jul/dez 1995.
- _____. **A miséria do mundo**. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 2003.
- BRESSER PEREIRA, L. C.. **A reforma da administração pública**. In: Crise econômica e reforma do Estado no Brasil: para uma nova interpretação da América Latina. São Paulo: Editora 34, 1996. p. 269-294.
- BRANDÃO, C. R. "Saber de classe e educação popular" In: **O ardil da ordem**. 2. ed. Campinas: Papirus, 1986.
- BRUSCHINI, C. **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. Rio de Janeiro: ALAST, 1998.
- CARDOSO, J. L. Estrutura produtiva do setor rural ao nível de unidades da federação. In Congresso Brasileiro de Economia e Sociologia Rural, 29. **Anais...**, p.63-68. Brasília: Sober, 1992.
- CARNEIRO, M. J. *O ideal rurbano: campo e cidade no imaginário de jovens rurais*. In: TEIXEIRA DA SILVA, F. C.; SANTOS, R.; COSTA, L. F. C. (orgs). **Mundo rural e Política: ensaios interdisciplinares**. Rio de Janeiro: Ed. Campus/Pronex, 1999.
- CARVALHO, A. V. **Treinamento: princípios, métodos e técnicas**. São Paulo: Pioneira, 2001.
- CASSIANO, R. M.; PINOL, S. T. O administrador rural e seu estilo decisório frente ao novo cenário agrícola. Desafio: **Revista de Economia e Administração da UFMS**. Campo Grande, n.6, v.3, jl/dez, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Empresas**. São Paulo: Makron, 1995.
- _____. **Administração de Empresas**. São Paulo: Makron, 1999.
- COCHRAN, W.G. **Técnicas de amostragem**. Rio de Janeiro: Fundo de cultura, 1980. 555p.
- DREWS, G. A. **Gestão de recursos humanos orientada ao comprometimento: a prática em cooperativas do nordeste do Rio Grande do Sul**. 2000. 177 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.
- EMBRAPA. Secretaria de Gestão Estratégica. **IV Plano Diretor da Embrapa 2004-2007**. Brasília: Embrapa Informação Tecnológica, 2004. 48p.
- FERREIRA, A. B. *et al.* O novo trabalhador e a nova gestão de recursos humanos. In: PIMENTA, S. M. (Coord.). **Recursos humanos: uma dimensão estratégica**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPEAD, 1999. p. 105-123.
- FERREIRA, A. B. de H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3 ed., Curitiba: Positivo, 2004.
- FIGUEIREDO NETO, L. F. Capital Humano: aspectos teóricos. In: V Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru. **Anais do V Simpósio de Engenharia de Produção**, 1998.

- FISCHER, I. R. e MELO, Lígia Albuquerque de. **O trabalho feminino: efeitos da modernização agrícola**. Recife: Massangana, 1996.
- FLEURY, M.T. e FLEURY, A. **Aprendizagem e inovação organizacional**. São Paulo: Atlas, 1995.
- FONSECA, C. S. **História do Ensino Industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: Escola Técnica, 1961. v.1.
- FREIRE, P. **Extensão ou comunicação**. São Paulo: Paz e Terra, 1983. 93p.
- FRIGOTTO, G. **Educação e crise no capitalismo real**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- GARCIA, S.R. O. **O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil**. (UEL). 2003.
- GILES, T.; STANSFIELD, M. **The farmer as manager**. 2 ed. Wallingfor: CAB international, 1990, 208p.
- GOMES, G. C.; ATRASAS, A. L. **Diretrizes para transferência de tecnologia: modelo de incubação de empresas**. Brasília, DF: Embrapa Informação Tecnológica, 2005.
- GRAZIANO, S. J. **O novo rural brasileiro: uma análise nacional e regional – Vol. 1, uma análise estadual-nordeste - Vol. 2, uma análise estadual – sul, sudeste e centro-oeste – Vol. 3, políticas públicas – Vol. 4 Embrapa, 2000.**
- GRAZIANO, S. J.; DEL GROSSI, M. E. **As mudanças no rural brasileiro no início do milênio**. Texto para discussão, mono, 16 páginas, 2006.
- HILGEMBERG, C.M.A.T.; GUILHOTO, J.J.M.; e HILGEMBERG, E.M. O mercado de trabalho na agropecuária nos anos 1990: oferta de postos de trabalho e perfil da mão-de-obra ocupada. **Anais.. XLI CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL**. Juiz de Fora, 2003.
- HOFFMANN, R.; NEY, M.G. *Desigualdade, escolaridade e rendimento das pessoas ocupadas na agricultura brasileira, de 1992 a 2001*. **Anais... XLI CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL**. Juiz de Fora, 2003.
- HOFFMANN, R. Mensuração da desigualdade e da pobreza no Brasil. In: HENRIQUES, R. (org.). **Desigualdade e pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro, Ipea, 2000.
- IBGE. Perfil dos **Municípios Brasileiros: finanças públicas (1998-2000)**, 2004. Disponível no site www.ibge.gov.br
- IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Texto para discussão nº 1009: Desempenho e crescimento do agronegócio no Brasil**. Brasília, fevereiro de 2004.
- IPLAN/MS - MATO GROSSO DO SUL. (Estado). **Perfil dos municípios do Estado**. Disponível em < <http://www.iplan.ms.gov.br> >. Acesso em 10 de maio de 2006.
- YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KUENZER, A. Z. **Ensino Médio e Profissional: as políticas do Estado Neoliberal**. São Paulo: Cortez, 1997.
- _____. **As Mudanças do Mundo do Trabalho e a Educação**. Novos Desafios para Gestão. Cortez Editora, São Paulo, 2001
- MALVEZZI, S. **Do Taylorismo ao Comportamentalismo – 90 Anos de Desenvolvimento de Recursos Humanos**. In: BOOG, Gustavo G. (coord). Manual de Treinamento Desenvolvimento – ABTD. São Paulo: Makron Books, 1994.

- MARTINS, S. P. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MELLO, M.A.de. et. al. Educação formal e os desafios para a formação de uma nova geração de agricultores. **Anais.. XLI CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA E SOCIOLOGIA RURAL**. Juiz de Fora, 2003.
- MILLS, T. Human resources – Why the new concern? In: **Coleção Harvard de Administração**. São Paulo: Nova Cultural, 1986, n. 8, p 65-108.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: HUCITEC, 1992.
- NAVARRO, Z. Desenvolvimento Rural no Brasil: os limites do passado e os caminhos do futuro. In **Revista Estudos Avançados**, v. 16, no. 43. São Paulo: USP, 2001.
- OLIVEIRA, O. M. (Coord.). **Relações Internacionais e Globalização: Grandes Desafios**. Rio Grande do Sul: UNIJUÍ, 1997.
- OLIVEIRA, A. Umbelino de. Agricultura brasileira: transformações recentes. IN: ROSS, Jurandyr L. Sanches (org.). **Geografia do Brasil**. 4 ed. São Paulo: EdUSP, 2003.
- OLIVEIRA, E. R. Ações educativas do SENAR em Minas Gerais: a experiência dos egressos de cursos de capacitação. **Tese de Doutorado**. Universidade Federal de Lavras. 2005.
- OLIVEIRA, M. das D. R. de; BARTOLOMEU, T. A. Análise das influências das ações educativas do SENAR sobre os egressos de cursos de artesanato do vestuário - regional de Juiz de Fora- MG. In: IV Mostra Científica da Pós-Graduação - UFV - IV MCPG, 2006, Viçosa. **Anais da IV - Mostra Científica da Pós-Graduação - UFV - IV MCPG - Março 2006 - Economia Doméstica**, p.265, 2006.
- OSÓRIO, A. C. do N.; LEÃO, I. B. (2004) As Políticas de Educação Profissional: Discursos e desafios constantes. **ANPEd**, 27.^a Reunião, GT 09. Acessível em <http://www.anped.org.br/reunioes/27/inicio.htm>.
- PAIVA, V; CALHEIROS, V. Nova era capitalista e percursos identitários alternativos. **Contemporaneidade e Educação**. Rio de Janeiro, n.9, 1º sem. 2001.
- PFEFFER, J. **Vantagem Competitiva Através de Pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1994.
- PIMENTA, S. M. **Recursos Humanos: uma dimensão estratégica**. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPEAD,1999
- ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil**. 24 ed., Petrópolis: Vozes, 2000.
- RUSCHMANN, D.V. DE M. **O turismo rural e o desenvolvimento sustentável**. In ALMEIDA JOAQUIM, FROENLICH, JOSE MARCOS, MARIO RIELD. (ORG) Turismo Rural e desenvolvimento sustentável. 4 ed. Campinas: Papirus 2000.
- SANDRONI, P. (org.) **Novo dicionário de economia**. 4 ed. São Paulo: Best Seller, 1994.
- SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano: Investimentos em educação e em pesquisa**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- _____. **O valor econômico da educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1962.
- SENAR-AR-MS. Relatório de Atividades 2005. Campo Grande, MS: SENAR-AR/MS, 2006. 68p.
- SENAR. Missão, princípios e diretrizes. NEVES, A. C. *et al* (Elab.) 2. ed. Atual. Brasília, DF: SENAR, 1998. 28p (Série Metodológica),1).

SENGE, P. M. **A Quinta disciplina: arte e prática da organização de aprendizagem**. 7. ed. São Paulo: Best Seller, 2000.

SEPLANCT/BDE/MS. Acessível em: www.msemnumeros.com.br. Acesso em 20 de outubro de 2007.

SILVA, J. G. **Progresso técnico e relações de trabalho na agricultura**. São Paulo: Hucitec, 1991.

SILVA, N. D. V. **Jovens brasileiros: o conflito entre estudo e trabalho e a crise de desemprego**. 2001. 134 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba.

SILVESTRO, M. L. *et al.* **Os impasses sociais da sucessão hereditária na agricultura familiar**. Florianópolis/Brasília: Epagri/NEAD, 2001, 118 p.

SMITH, A. **A Riqueza das Nações**. São Paulo, HEMUS, 1981.

STEFANELLO, E. L. Agronegócio brasileiro: propostas e tendências. **Revista FAE BUSINESS**, n3, set, 2002, p. 10-13.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERA, A. **Metodologia da pesquisa científica**. 9. ed. São Paulo: Globo, 1992.

ZAGO, N. **Família. & escola: trajetórias de escolarização em camadas médias e populares**. Petrópolis: Vozes, 2000.

ANEXO N° 1
QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

O questionário reuniu as seguintes informações:

Na parte A: identificação do informante, variáveis demográficas, histórico familiar, escolaridade. **Na parte B:** relação com o SENAR, percepção sobre a contribuição que a capacitação do SENAR MS teve sobre a melhoria dos processos de gestão e produção e a sua contribuição para a inserção (com qualidade) dos pequenos produtores rurais no contexto rural.

QUESTIONÁRIO

A) IDENTIFICAÇÃO

1 Nome: _____

Endereço: _____

Fone: _____

2 Sexo: M () F ()

3 Local de nascimento:

No município ()

Fora do município ()

4 Estado civil:

Casado(a) ()

Solteiro(a) ()

Viúvo(a) ()

Separado(a) ()

Amigado(a) ()

5 Idade:

16 a 30 anos ()

31 a 45 anos ()

46 a 60 anos ()

Mais de 61 anos ()

6 Escolaridade (em anos de escola):

Ensino Fundamental incompleto ()

Ensino Fundamental completo ()

Ensino Médio incompleto ()

Ensino Médio completo ()

Ensino Superior incompleto ()

Ensino Superior completo ()

8 Tempo de residência no local:

Até 5 anos ()

De 6 a 12 anos ()

Acima de 13 anos ()

9 Desempenha suas atividades como:

Produtor rural ()

Trabalhador rural ()

10 A atividade rural e sua principal fonte de renda

Sim ()

Não ()

11 Há quantos anos exerce atividade profissional na área rural:

- Menos de 5 anos ()
Mais de 5 anos ()
Mais de 10 anos ()
Mais de 15 anos ()

B) RELAÇÃO COM O SENAR:**01 Como você considera as atividades de treinamento e capacitação para sua atividade no meio rural?**

- Muito Importante ()
Importante ()
Pouco importante ()
Sem importância ()

02 Você mudou sua forma de trabalho após participar dos cursos Formação do Trabalhador na Bovinocultura de Corte e Suinocultura oferecidos pelo SENAR?

- Sim ()
Não ()
Em parte ()

03 Você colocou em prática os conhecimentos adquiridos nesse curso visando a aplicação nas atividades produtivas da propriedade?

- Sim ()
Não ()
Em parte ()

Se a resposta for sim, de que maneira?

04 O curso que você fez pelo SENAR melhorou a capacidade de gerenciamento do seu trabalho (organização das atividades diárias, planejamento, controles de custos, materiais, pessoal, liderança e trabalho em equipe)?

- Contribuiu Muito ()
Contribuiu Regularmente ()
Contribuiu Pouco ()
Não Contribuiu ()

05 As técnicas aprendidas nesse curso foram suficientes para melhorar a produtividade do seu trabalho?

- Sim ()
Em parte ()
Não ()

06 Com relação à renda econômica, as técnicas aprendidas no curso foram suficientes para melhorá-la?

- Sim ()
Em parte ()
Nada ()

07 Após o curso do SENAR você passou a ter novas atitudes em relação ao meio ambiente?

Sim () Não ()

Cite as mudanças de atitude que você considera mais importantes:

08 O curso contribuiu para a melhoria das relações de trabalho com os colegas?

Contribuiu Muito ()

Contribuiu Regularmente ()

Contribuiu Pouco ()

Não Contribuiu ()

09 Você aprendeu mais com a prática do trabalho diário ou com o curso do SENAR?

Trabalho diário ()

Curso do SENAR ()

10 Você acredita que os conhecimentos adquiridos no curso profissionalizante oferecido pelo SENAR contribuíram para o desenvolvimento do agronegócio da bovinocultura e suinocultura de corte na região de Brasilândia e/ou para sua inserção no mercado de trabalho?

Contribuiu Muito ()

Contribuiu Regularmente ()

Contribuiu Pouco ()

Não Contribuiu ()

11 Hoje, você considera a capacitação profissional uma ferramenta importante para melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida da população rural?

Contribuiu Muito ()

Contribuiu Regularmente ()

Contribuiu Pouco ()

Não Contribuiu ()

12 Após a realização do curso, quais as dificuldades que você sentiu para implementar práticas de gestão mais modernas e inovadoras no seu trabalho?

Resistência do proprietário ou superior imediato em aceitar mudanças ()

Dificuldade pessoal em criar e implantar novas práticas de trabalho ()

Outras (cite quais): _____

13 Como você percebia o agronegócio na região de Brasilândia, antes da realização desse curso?

Muito Desenvolvido ()

Desenvolvido ()

Pouco desenvolvido ()

Não tenho opinião ()

Outras _____

14 Dentre os módulos desenvolvidos pelo curso qual (ou quais) mais contribuiu para que você pudesse exercer suas atividades diárias de forma prática e eficaz?

Os módulos sobre técnicas de gestão e administração rural ()

Os módulos sobre técnicas de produção ()

15 Dentre as técnicas de gestão e administração rural, qual foi a mais relevante?

Informática aplicada à bovinocultura ()

Administração rural e manejo ambiental ()

16 Dentre as técnicas de produção rural, qual foi a mais relevante?

Introdução ao sistema de produção

Manejo alimentar ()

Manejo sanitário ()

Manejo reprodutivo ()

17 O relacionamento pessoal com os participantes do curso foi importante para melhoria do seu negócio ou trabalho, no que tange ao trabalho em equipe, troca de experiências e conhecimentos e empréstimo de máquinas e equipamentos?

Muito Importante ()

Importante ()

Pouco importante ()

Sem importância ()

18 Especifique pelo menos dois pontos fortes do curso que você participou:

19 Especifique pelo menos dois pontos fracos do curso que você participou:

20 Você participaria de outro(s) curso(s) do SENAR?

Sim ()

Não ()

Talvez ()

21 Por quê?

22 Dentre as necessidades das suas atividades diárias, que outros conteúdos ou cursos você acharia importante para o desenvolvimento do agronegócio na região de Brasilândia?

Brasilândia – Fazenda Córrego Azul/Grupo Hofig, 03 de novembro de 2007.