



FACULDADE UnB PLANALTINA  
GESTÃO DO AGRONEGÓCIO

**NAYARA COSTA CUNHA**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIFICAÇÃO RURAL**  
A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PARA A GESTÃO DE NEGÓCIOS  
RURAIS

Brasília/DF  
2012

**NAYARA COSTA CUNHA**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIFICAÇÃO RURAL**

**A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PARA A GESTÃO DE NEGÓCIOS  
RURAIS**

Relatório Final de Estágio  
Supervisionado Obrigatório do curso de Gestão  
do Agronegócio da Faculdade UnB Planaltina  
para obtenção do diploma de graduação, sob  
orientação da professora Dra. Fernanda Regina  
Nascimento.

Brasília/DF  
2012

## **DEDICATÓRIA**

A minha mãe e meu padrasto Newman e Jacques Pena, que sempre me orientaram, incentivaram e são meus grandes exemplos de personas que contribuem no exercício de suas profissões para o AGRO brasileiro, ao meu pai e madrasta Ailton Cunha e Jaqueline, irmãs, familiares, amigos e colegas do SENAR, que muito contribuíram e apoiaram para a conclusão deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pelo dom da vida, dos sentidos e sabedoria.

Aos meus pais pelo apoio, carinho, paciência e incentivo nas horas difíceis.

Ao meu namorado Ivan que acreditou no meu potencial, pela colaboração e compreensão nos dias de TPM – Tensão Pré ‘Monografia’, e por ter sido um verdadeiro amigo e companheiro em todas as horas.

Aos meus orientadores, Professora Fernanda Nascimento e o agrônomo Victor Ferreira, pelas contribuições, pela disponibilidade e presteza.

Ao Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, a oportunidade na realização deste estágio que permitiu o desenvolvimento deste trabalho.

“Aquele que quer aprender a voar um dia precisa primeiro aprender a ficar de pé, caminhar, correr, escalar e dançar; ninguém consegue voar só aprendendo voo.”

*Friedrich Nietzsche*

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo descrever o acompanhamento do monitoramento das ações de formação profissional rural desenvolvidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR através do programa de capacitação e gestão de empreendimentos rurais Negócio Certo Rural, uma parceria entre o SENAR e o SEBRAE que aborda conceitos de contabilidade gerencial, fluxo de caixa e comportamento empreendedor no campo. O estudo foi desenvolvido através da pesquisa de carácter exploratório, contemplando a análise documental dos materiais avaliativos do programa, bem como, pesquisa bibliográfica sobre a formação profissional no meio rural. O trabalho contextualiza a experiência prática do estágio acadêmico supervisionado a partir da realidade rural dos microempreendedores capacitados pelo programa. Por fim, a pesquisa aponta que os cursos de capacitação e formação no meio rural conseguem atender as os níveis de satisfação esperados pelos educandos e assim capacitá-los para realizar a gestão de seus próprios empreendimentos rurais.

Palavras-Chave: capacitação gerencial; gestão de negócios rurais; formação profissional e qualificação rural.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CINTERFOR	Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional
CNA	Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil
DEPPS	Departamento de Educação Profissional Rural e Promoção Social
FPR	Formação Profissional Rural
NCR	Negócio Certo Rural
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio s Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. SITUAÇÃO PROBLEMA .....</b>	<b>10</b>
<b>3. OBJETIVOS .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Objetivo geral .....</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>11</b>
<b>4. REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>12</b>
<b>4.1. A Formação Profissional e Qualificação Rural no Brasil .....</b>	<b>12</b>
<b>4.2. Ferramentas de gestão para negócios rurais.....</b>	<b>14</b>
<b>4.3. Programa de Gestão de Empreendimento Rurais Negócio Certo Rural</b>	<b>16</b>
<b>5. METODOLOGIA .....</b>	<b>18</b>
<b>6. EXPERIÊNCIA PRÁTICA .....</b>	<b>20</b>
<b>7. ANÁLISE.....</b>	<b>21</b>
<b>8. CONCLUSÃO .....</b>	<b>22</b>
<b>REFERÊNCIAL BIBLIOGRÁFICO .....</b>	<b>24</b>



## 1. INTRODUÇÃO

A educação profissional confere ao homem a possibilidade de desenvolver suas habilidades e competências e de alcançar a auto realização, por meio do exercício do trabalho em vários setores produtivos. Isto é, proporcionar ao trabalhador, mediante o conhecimento, a apropriação do processo de produção ou mesmo de transformar esse processo, aproveitando as potencialidades do seu desenvolvimento técnico.

No campo, o processo de construção do conceito de educação, segundo Mançano e Molina, ocorre a produção do seguinte paradigma:

Enquanto a Educação do Campo vem sendo criada pelos povos do campo, a educação rural é resultado de um projeto criado para a população do campo, de modo que os paradigmas projetam distintos territórios. Duas diferenças básicas desses paradigmas são os espaços onde são construídos e seus protagonistas. Por essas razões é que afirmamos a Educação do Campo como um novo paradigma que vem sendo construído por grupos sociais e que rompe com o paradigma da educação rural, cuja referência é a do produtivismo, ou seja, o campo somente como lugar da produção de mercadoria e não como espaço de vida. (MANÇANO, MOLINA, 2004, p.63)

Neste cenário, o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR foi criado pela Lei 8.315 de 23 de setembro de 1991, nos termos do Artigo 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, seguindo os moldes de criação do SENAI e SENAC. Administrado pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA, é uma instituição de direito privado, paraestatal e mantida com recursos provenientes da contribuição compulsória sobre a comercialização de produtos agrossilvipastoris. É dirigida por um Conselho Deliberativo, de composição tripartite e paritária, composto por representantes do governo, da classe patronal rural e da classe trabalhadora, com igual número de conselheiros.

O trabalho do SENAR proporciona ao cidadão rural o desenvolvimento de competências que o preparam para o desafio mundial de atualização e eficiência, garantindo seu sucesso no mercado de trabalho e promovendo sua participação ativa na vida em comunidade. A instituição se preocupa em qualificar bem os trabalhadores tecnicamente, além de inculcar a responsabilidade social e o sentimento de cidadania.

A promoção social do homem do campo, trabalhadores rurais e suas famílias, significa para o SENAR o desenvolvimento de atividade que proporcionem a geração de conhecimento, troca de experiências, reflexão e crítica.

O princípio metodológico do SENAR, o “aprender a fazer fazendo”, enfatiza a necessidade de atuação através de um processo de ensino no qual a atividade prática se torna de vital importância para a aprendizagem. Devido a isso, as ações são realizadas em os locais que remetem sempre o trabalhador rural a uma situação real de trabalho, no qual participam ativamente mobilizando os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas e desempenhando as atribuições profissionais com competência e segurança, alcançando níveis esperados de produtividade. Os agentes do SENAR envolvidos no processo de formação profissional e promoção social do cidadão do campo, mobilizadores, supervisores, instrutores e técnicos são capacitados e reciclados na metodologia educacional desenvolvida e difundida pela Instituição. Orientado pelas diretrizes e princípios estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, e nas políticas do Centro Interamericano para o Desenvolvimento do Conhecimento na Formação Profissional – CINTERFOR, o SENAR participa ativamente de reuniões de comissões técnicas dos setores produtivos brasileiros e na formulação de políticas nos Ministérios do Trabalho e da Agricultura pela representatividade da CNA e suas Federações vinculadas.

Sua atual diretoria é composta uma presidente do Conselho Deliberativo e um Secretário Executivo. É constituída também por um Conselho Fiscal, responsável pela fiscalização de toda a parte financeira e orçamentária da instituição. O SENAR possui uma Administração Central, que executa a gestão da instituição, com sede em Brasília, e 27 Administrações Regionais, sendo estas, órgãos de execução das ações de Formação Profissional Rural e Promoção Social, descentralizadas, vinculadas às respectivas Federações da Agricultura.

## **2. SITUAÇÃO PROBLEMA**

A pesquisa foi desenvolvida no Departamento de Educação Profissional Rural e Promoção Social – DEPPS, na Administração Central do SENAR, tendo como foco de estudo o programa Negócio Certo Rural, desenvolvido em parceria com o SEBRAE. A questão motivadora do objeto de estudo foi analisar como a capacitação de agricultores como forma de educação contribui para a melhoria da gestão dos empreendimentos rurais. Neste contexto, pergunta-se: Até que ponto a capacitação em gestão, como forma de educação, pode auxiliar os agricultores com informações que possibilitem a melhoria da gestão da atividade, otimizando resultados que objetivem o crescimento dos seus empreendimentos rurais?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo geral**

Acompanhar o monitoramento das ações de formação profissional rural desenvolvidas pelo SENAR através do programa Negócio Certo Rural.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Relacionar o papel do gestor do agronegócio às atividades de formação profissional rural desenvolvidas pelo DEPPS.
- Acompanhar as etapas da agenda de realização dos cursos NCR com abrangência nacional;
- Compreender a importância do monitoramento das ações/ atividades do programa NCR para garantir o cumprimento do cronograma proposto no plano de estágio;

## **4. REVISÃO DE LITERATURA**

### **4.1. A Formação Profissional e Qualificação Rural no Brasil**

Nas últimas décadas, diante das intensas transformações sofridas no meio urbano, o capital humano passou a ter estreita relação com o desenvolvimento econômico. Para Schultz (1973), Frigotto (2003) 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. No meio rural, essa dinâmica sofreu efeitos importantes os quais proporcionaram ao homem do campo o interesse pela busca, identificação, interpretação e aplicação de informações técnicas de mercado para auxiliar nos processos produtivos e de decisão negocial. Nesse contexto, a partir de 1950, a Organização das Nações Unidas (ONU) 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).

Segundo o guia metodológico de terminologias utilizado pelo SENAR, a Formação Profissional Rural – FPR é um processo educativo, não formal, participativo e sistematizado, que possibilita aos cidadãos do campo a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes para o exercício de uma ocupação. Já para a qualificação, pode-se dizer que é a natureza da programação que capacita o indivíduo, para o exercício de uma ocupação, definida no mercado de trabalho, mediante o domínio de todas as tarefas e operações pertinentes, orientado a pessoas que buscam o conhecimento para o primeiro emprego ou desejam conhecer novas áreas de trabalho.

A esse respeito, Chiavenato (1999) explica que no processo de formação do profissional, baseado na imitação ou tentativa, uns absorvem os métodos dos outros, acumulando também seus vícios e debilidades. O autor complementa afirmando a não correção ou instrução dos trabalhadores a respeito dos procedimentos corretos, pode ocorrendo uma deterioração dos métodos. Neste sentido, o lado positivo dessa difusão é que, na falta de políticas educacionais que

proporcionem ou possibilitem o intercâmbio de experiências e a geração do conhecimento, a força de trabalho confere ao homem a possibilidade de desenvolver suas capacidades, solidificando um processo informal de formação no interior da própria força de trabalho, concretizando a transmissão das técnicas por gerações.

No Brasil, desde os anos 40, o governo vem empreendendo esforços para a ampliação da qualificação de trabalhadores, e mesmo com certa defasagem na oferta, é evidente que ainda há pouco avanço na experiência com sólido conhecimento. Com o objetivo de atingir essa parcela do mercado, foram criados instituições para trabalhar paralelamente ao sistema de ensino formal, nos diversos segmentos como o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, e vislumbrando a demanda mais expressiva do setor rural, foi criado em 1991 o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR, responsável pela formação, capacitação e desenvolvimento de recursos humanos para o setor rural. Nesta perspectiva, a relação entre a demanda por profissionais habilitados e o conhecimento remetem à capacitação de produtores, trabalhadores rurais e agricultores familiares, parcela que concentra a maior parte do pessoal ocupado e que se depara com problemas de produtividade e competitividade nos mercados que atua devido a falta de mão de obra qualificada para acompanhar os avanços na mecanização.

Segundo afirma Leite (1999, p.14):

A educação rural no Brasil, por motivos socioculturais, sempre foi relegada a planos inferiores e teve por retaguarda ideológica o elitismo, acentuado no processo educacional aqui instalado pelos jesuítas e a interpretação político-ideológica da oligarquia agrária, conhecida popularmente na expressão: “gente da roça não carece de estudos”. Isso é coisa de gente da cidade.

Infere-se que antigamente, a preocupação com a educação rural pelas pessoas que viviam na roça era desprezível. Não havia a necessidade de conhecimentos socializados pela escola.

De acordo com Borrás (2000), 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. Outro fator que intensifica o problema da mão de obra no campo é justificado pelas atrativas oportunidades industriais do meio urbano que deslocam o trabalhador rural a maiores salários na promessa de melhoria de vida.

Historicamente, o trabalho rural foi considerado como desqualificado, sem necessidade de treinamentos específicos mais aprofundados, ao contrário do trabalho urbano-industrial que sempre exigiu alguma formação e constante aperfeiçoamento dos trabalhadores. A situação do 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.

Vale ressaltar que há uma 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. Para os autores, a escolaridade dos trabalhadores ocupados na agropecuária é menor que a média nacional. 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.

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.

Nesse sentido, O SENAR, através das ações de FPR, busca atender as necessidades e interesses dos produtores e trabalhadores rurais de acordo com as demandas que são repassadas pelas federações vinculadas e administrações regionais que atuam localmente nesse diagnóstico.

#### **4.2. Ferramentas de gestão para negócios rurais**

Segundo Marion (2003, p. 22), “empresas rurais são aquelas que exploram a capacidade produtiva do solo através do cultivo da terra, da criação de animais e da transformação de determinados produtos agrícolas”. A agricultura representa toda a

atividade de exploração da terra, seja ela: atividade agrícola (vegetal), atividade zootécnica (animais) e atividade agroindustrial (beneficiamento dos produtos).

Há que se reconhecer que a atividade agropecuária é um negócio. Esta afirmativa está alicerçada nos números do setor. Segundo dados de pesquisa realizada por uma consultoria empresarial rural, das 500 maiores e melhores empresas que atuam no Brasil trabalharam em 2005 com uma média de 8,3% de margem das vendas (lucratividade), segundo revista Exame de junho de 2006, edição especial Maiores e Melhores, o setor agropecuário trabalhou em média com 50% de margem das vendas (média de vários segmentos: pecuária, grãos, horti-fruti) Mesmo diante de fatores que destacam a agropecuária dos demais setores da economia, como o segmento com maior potencial de crescimento no Brasil, e mercados crescentes no mundo, os produtores rurais vivem dias difíceis em cada unidade de produção (propriedade rural).

Em primeiro lugar, é preciso encarar a sua unidade de produção ou propriedade rural como um empreendimento de negócios, ou seja, uma empresa. E como tal, adotar algumas ferramentas de gestão que poderão auxiliar o produtor rural – empresário rural a gerenciar o seu negócio. Neste particular é que encontramos a maior resistência do produtor rural, devido à uma série de fatores como, cultural, formação, tradição, etc. O produtor rural precisa entender que produzir é só uma parte do seu negócio, e enquanto ele mantiver esta visão de produtor rural ficará limitado à produção.

Para um gestor rural, o conhecimento técnico, a sensibilidade e a competência pelo diagnóstico da empresa podem culminar no sucesso de sua atividade, levando-se em consideração às múltiplas ações e o volume financeiro das operações, representando-a como uma empresa, apesar de nem sempre estar estruturada e denominada dessa forma.

Segundo Crepaldi (2005), o papel do gestor deve estar sempre atento às tarefas de planejar, organizar, saber delegar aos seus colaboradores diretos e manter o controle administrativo, além de sempre apresentar planos como orçamentos e controles que permitam acompanhar o andamento da atividade.



Sendo assim, de acordo com Batalha et al (2005) o gestor rural deve utilizar de ferramentas de gestão, como o Planejamento da Produção, a Gestão Financeira e de Custos, Gestão da Qualidade, Marketing e a Contabilidade Rural.

Neste sentido, sabe-se que existem diversas ferramentas para gestão de empreendimentos, conforme dito por Batalha, supracitado. No entanto, neste estudo o foco principal foi analisar o programa de gestão de empreendimentos rurais Negócio Certo Rural.

#### **4.3. Programa de Gestão de Empreendimento Rurais Negócio Certo Rural**

Visando a qualificação dos produtores para a gestão eficiente e moderna da sua propriedade rural, o Programa Negócio Certo Rural, criado pela parceria SEBRAE e SENAR, é um programa de capacitação, de curta duração, desenvolvido para o público rural, produtores e filhos de agricultores familiares, diagnosticarem, de forma simples e objetiva, as potencialidades da propriedade e assim desenvolver um plano de negócios para permitir ao produtor maior organização e controle dos resultados. O programa possui carga horária total de 46 horas, sendo 40 horas em sala de aula e 06 horas de consultoria, acompanhamento que auxilia na validação do plano.

O programa possui abrangência nacional e no balanço realizado pelo relatório de atividades do SENAR de 2011, realizou 512 turmas, atendendo mais de 11.000 mil participantes e beneficiando cerca de 7200 propriedades rurais (SENAR, 2011).

Para a democratização do sistema educacional faz-se necessário um ensino participativo, onde o aluno tenha a possibilidade de intervir na tomada de decisão. De acordo com alguns autores, para que o sistema seja de verdadeira aprendizagem os educandos devem se transformar em reais sujeitos da construção e reconstrução do saber, num processo onde educador e educando sejam sujeitos de transformação. O formando desde o princípio de sua experiência formadora deve se assumir como sujeito também da produção do saber e se convencer de que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua produção. Neste contexto, o programa Negócio Certo Rural é considerado inclusivo possibilitando ao agricultor, independente de suas dificuldades, construir o

conhecimento e gerar troca de experiências com outros participantes, onde o instrutor é apenas um facilitador deste processo para a valorização do saber ideológico e cultural presente no meio rural.

De fato, podemos dizer que a transformação na educação rural requer mais do que melhorar fisicamente as escolas ou a qualificação dos professores. Implica, necessariamente, a presença de um currículo baseado na vida e valores da população do campo para que o aprendizado escolar também possa ser um instrumento para o desenvolvimento sociocultural e econômico do campo. (Bof; Moraes; Silva, 2003)

A metodologia desenvolvida é totalmente ambientada para o meio rural, o que permite ao produtor uma identificação com a realidade para posteriormente, conseguir aplicar a teoria na prática. Os objetivos do programa vislumbram o participante a identificação de novas áreas de investimento, analisar a viabilidade do negócio, elaborar um projeto e gerenciar o empreendimento com sucesso.

## 5. METODOLOGIA

A presente pesquisa, caracterizada como exploratória, permitiu o estudo mais aprofundado e completo da realidade do campo que, segundo Gil (2011), são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

Utilizou-se como objeto de estudo a aplicação do Programa Negócio Certo Rural a empreendedores de pequeno porte rural com abrangência nacional. Para auxiliar a pesquisa, foram analisadas 8485 avaliações dos participantes e instrutores referentes aos cursos realizados no período de 2010/2011 em todo o Brasil, documentos de acompanhamento das demandas do programa e o material metodológico utilizado nas capacitações.

A coleta de dados foi feita através de pesquisa bibliográfica, que como ressalta Moresi (2003), esse tipo de trabalho se caracteriza pelo processo de levantamento e análise do que já foi publicado sobre o tema de pesquisa escolhido, permitindo efetuar um mapeamento do que já foi escrito e de quem já escreveu algo sobre o tema da pesquisa.

Outra forma de coleta foi a análise documental de capacitações já aplicadas anteriormente e pela observação participante junto ao supervisor do Programa. Para Lüdke & André (1986), a análise documental serve pra identificar, em documentos primários, informações que sirvam de subsídio para responder alguma questão de pesquisa. Por representarem uma fonte natural de informação, documentos não são apenas uma fonte de informação contextualizada, mas surgem num determinado contexto e fornecem informações sobre esse mesmo contexto. A análise documental deve ser adotada quando a linguagem utilizada nos documentos constitui-se elemento fundamental para a investigação. Para desenvolver uma análise documental, Lüdke & André (1986) sugerem a metodologia de análise de conteúdo, “uma categoria de procedimentos explícitos de análise textual para fins de pesquisa social” (Bauer, 2002, p. 191). A análise de conteúdo “é uma técnica para produzir inferências de um texto focal para seu contexto social de maneira objetivada” (Bauer, 2002, p. 191), em que um texto é estudado tendo em vista sua inserção em um contexto social mais amplo. Materiais textuais são trabalhados de forma sistemática, tentando evitar que a análise seja confundida com uma interpretação

subjetiva aleatória.

Além disso, utilizou-se também a observação participante, a qual foi muito importante no processo de acompanhamento das ações e de monitoramento das demandas junto ao responsável técnico do programa, que de acordo com Schutz (1976), ela é usada quando se tem a oportunidade de inserção do pesquisador no contexto observado podendo partilhar conhecimentos e participar do processo. O campo de observação quer dizer a realidade social, que tem um significado específico e uma estrutura de relevância para os seres que vivem, agem e pensam dentro dessa realidade. A observação participante não é só um instrumento de captação de dados, mas também um instrumento de modificação do meio de pesquisado, ou seja, de mudança social.

O critério utilizado para a escolha do objeto de pesquisa foi delimitado entre as ferramentas de gestão existentes para empreendimentos rurais.

Segundo Lüdke & André (1986), o ato de pesquisar subentende “promover o confronto entre os dados, as evidências, as informações coletadas sobre determinado assunto e o conhecimento teórico acumulado a respeito dele” (p.1).

Sendo assim, o período de experiência prática do estágio supervisionado segue descrito conforme seu cumprimento do plano de trabalho e cronograma proposto.

## 6. EXPERIÊNCIA PRÁTICA

O processo de seleção para iniciar o estágio deu-se através de análise curricular e, posteriormente, após verificação do perfil, foi realizado o primeiro contato para a entrevista que ocorreu com o próprio secretário executivo, o qual questionou meus interesses em realizar o estágio. Após apresentação institucional, houve uma identificação dos interesses com a missão e valores organizacionais. A área técnica destinada ao desenvolvimento e acompanhamento das ações de formação profissional rural e promoção social no campo, o DEPPS, é chefiada por uma bióloga com especialização em pedagogia empresarial, sendo a responsável por direcionar o técnico com qualificação mais próxima para acompanhar e desenvolver um plano de estágio. Neste sentido, foi designado um engenheiro agrônomo para supervisionar o estágio que, dentre suas atribuições, é o técnico responsável pelo programa de gestão Negócio Certo Rural, projeto em parceria com o SEBRAE, o qual encontrava-se, no período, em fase de implementação com abrangência nacional e verificou-se a oportunidade iniciar o estágio no auxílio ao monitoramento das ações do programa devido à identificação com o curso de gestão do agronegócio.

O Departamento de Educação Profissional e Promoção Social- DEPPS, o qual foi subsidiário deste relatório de pesquisa, é responsável pelo desenvolvimento de projetos que atendam as necessidades do meio rural, satisfazendo as demandas de acordo com as especificidades locais, organizando e administrando as ações em todo o território nacional dando apoio as Administrações Regionais.

As linhas de atuação que o departamento trabalha contemplam um conjunto de áreas ocupacionais pertinentes aos setores da economia relacionados ao meio rural. São eles: agricultura; pecuária; silvicultura; aquicultura; extrativismo; agroindústria; atividades de apoio agrossilvipastoril; atividades relativas à prestação de serviços.

Durante o período do estágio, foi possível realizar várias atividades assessorando os demais colaboradores do departamento, dentre eles, a oportunidade de participar do processo de construção metodológica das cartilhas utilizadas nos treinamentos do SENAR e a gestão e monitoramento do programa Negócio Certo Rural – NCR.

## 7. ANÁLISE

No monitoramento propriamente dito do programa Negócio Certo Rural, as atividades as quais eram desempenhadas faziam parte do acompanhamento das demandas de treinamento por parte das administrações regionais do SENAR nos estados, vinculadas as Federações da agricultura. Quando eram finalizados os treinamentos, os formulários de avaliação aplicados eram encaminhados ao departamento para análise e tabulação dos dados. Nesse processo, foi possível observar que diante dos resultados satisfatórios ao final do curso, a demanda por treinamentos do programa NCR para o período seguinte, praticamente mais que dobrou do primeiro ano para o segundo. É importante lembrar que, esse tipo de abordagem nem sempre consegue alcançar bons resultados. O sucesso nas atividades deveu-se no respeito às aptidões locais dos produtores e na flexibilização do cronograma disposto a realidade das atividades do agricultor.

Com base em pesquisas realizadas por consultorias especializadas, o SENAR conseguiu diagnosticar que, além dos produtores rurais que participam dos treinamentos técnicos para qualificação e aperfeiçoamento, há uma expressiva demanda pelo ensino à distancia. Sendo assim, desenvolveu uma plataforma de educação à distancia, que pode ser acessada pelo portal do Canal do Produtor. Simples, ilustrados e dinâmicos, os cursos oferecidos conseguiram atingir um público significativo e a tendência é de forte crescimento. Com isso, para acompanhar o sucesso do programa, foi desenvolvida uma adaptação do conteúdo utilizado nas capacitações do NCR para a metodologia do curso EaD.

Foi possível, com a supervisão do Victor Ferreira, auxiliar na revisão de conteúdo e participar do processo de homologação do curso na plataforma virtual.

## 8. CONCLUSÃO

No período de acompanhamento das ações do programa Negócio Certo Rural, foi possível observar que, mesmo diante das limitações que os agricultores possuem quanto ao nível técnico de conhecimentos em contabilidade e gerenciamento de custos, ficou evidenciado que a metodologia do SENAR adotada nos cursos para este público, através dos facilitadores, consegue atingir os níveis de satisfação esperados pelos educandos e assim capacitá-los para realizar a gestão de seus próprios empreendimentos rurais, fato este, que pode-se observar ao analisar os resultados alcançados e as avaliações dos treinamentos.

Durante o período de realização do estágio supervisionado, foi possível colocar em prática conceitos trabalhados em disciplinas ministradas no curso de gestão do Agronegócio, como *Gestão da Empresa Rural*, *Gestão de Pessoas*, *Administração e Análise de projetos*, dentre outros. A escolha da empresa no momento em que se deseja passar o período de aprendizagem realizando o estágio acadêmico é de extrema importância. A definição clara do plano de estágio permite ao estudante a oportunidade de aprendizagem e serve como laboratório para a aplicação dos conceitos assimilado em sala de aula.

Como o departamento trabalha em constante aprimoramento e preza pelo bem estar e satisfação dos seus colaboradores em participarem ativamente das decisões a nível operacional fica fácil e confortável desenvolver as atividades. Além disso, possui um conjunto de ações sistematizadas denominado Desenvolvimento de Talentos Humanos para o aperfeiçoamento do conhecimento e desenvolvimento de habilidades de seus colaboradores.

A avaliação que pode ser feita de todos esses processos é que, para um jovem universitário, a experiência adquirida por um jovem universitário em um ambiente de trabalho que o permite participa, ultrapassa conceitos teóricos e possibilita o desenvolvimento do senso crítico em situações do cotidiano profissional.

O presente trabalho possibilitou, através da experiência do estágio supervisionado do Departamento de Formação Profissional e Promoção Social – DEPPS/ SENAR, notável desenvolvimento profissional e pessoal. Por fim, pode-se

concluir que o desempenho depende do interesse e da identificação com os valores e o ambiente da instituição.



## REFERÊNCIAL BIBLIOGRÁFICO

- 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.
- BAUER, Martin W.;GASKELL, George (orgs.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático.Petrópolis: Vozes, 2002. P.90-113.
- BOF, A.; MORAIS, T. C.; SILVA, L. H. **A educação no meio rural do Brasil**: revisão da literatura. Brasília: INEP/SEIF-MEC. 2006.
- BONACCINI, L.A. **A nova empresa rural**: como implantar um sistema simples e eficiente de gestão. Cuiabá: Sebrae/MT, 2000.
- 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.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**: O Novo Papel dos Recursos nas Organizações. Rio de Janeiro: Editor Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Administração de Empresas**. São Paulo: Makron, 1999.
- CREPALDI, Silvio Aparecido. **Contabilidade rural**: uma abordagem decisorial. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- FRIGOTTO, G. **Educação e crise no capitalismo real**. 5 ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- 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.
- 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.
- LEITE, S.C. **Escola rural**: urbanização e políticas educacionais. São Paulo: Cortez, 1999.
- LÜDKE, Menga, ANDRÉ, Marli E.D.A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo : EPU, 1986. 111 p.
- MANÇANO, Bernardo M.; MOLINA, Mônica C. O Campo da Educação do Campo. In MOLINA, Mônica C.; JESUS, Sonia M. S. A. de. (Orgs) **Contribuições para a construção de um projeto de Educação do Campo**. Brasília, DF, Articulação Nacional Por uma Educação do Campo, 2004. Coleção Por Uma Educação do Campo, nº. 5.

MARIANNI, M. A. P, et al. **A contribuição dos cursos de formação profissional do SENAR na qualificação dos trabalhadores rurais** – um estudo no município de Brasilândia-MS. UFMS, Campo Grande, MS. 19p.

MARION, José Carlos. **Contabilidade rural**: Contabilidade agrícola, contabilidade da pecuária, imposto de renda, pessoa jurídica. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORESI, Eduardo. Metodologia da Pesquisa. Brasília: março de 2003. Disponível em: < <http://www.inf.ufes.br/~falbo/files/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf> >. Acesso em 10 de setembro de 2012.

SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano**: Investimentos em educação e em pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SCHUTZ A. Quality and the social meaning structure. In: Schutz A. Collected Papers: **Studies in social theory**. vol. 2. The Hague: Martinus Nijhoff; 1976.

SENAR. **Missão, princípios e diretrizes**. In: NEVES, A. C. et al (Elab.) 2. ed. Atual. Brasília, DF: SENAR, 1998. 28p. (Série Metodológica).

SENAR. Relatório de Atividades 2011. Brasília, DF: SENAR-AC, 2011. 32p.

SENAR. **Terminologia da formação profissional rural e da promoção social**. Coord. Carla Barroso da Costa.— 3. ed. Atual. Brasília, DF: SENAR, 2005. 36 p. (Série Metodológica; n. 11)