

CURSO DE EXTENSÃO: CAPACITAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS PARA GESTORES E OUTROS INTERESSADOS ATUAREM EM ORGANIZAÇÕES RURAIS

BRASÍLIA/DF MAIO/2017

**DYOVANNA DEPOLO DE SOUZA PINTO - FACULDADE DE TECNOLOGIA CNA -
dyovanna@institutocna.org.br**

Tipo: RELATO DE EXPERIÊNCIA INOVADORA (EI)

Categoria: GERENCIAMENTO E LOGÍSTICA

Sector Educacional: EDUCAÇÃO CONTINUADA EM GERAL

RESUMO

Este artigo pretende mostrar, via curso de extensão, a necessidade de capacitação em gestão de pessoas para gestores de propriedades rurais. A organização rural cresceu em tecnologia e muitas funções antes manuais foram substituídas por máquinas e equipamentos. O paradoxo é que, cada vez mais, as pessoas que permanecem no meio rural precisam de qualificação e competência, não só para operar máquinas complexas e interpretar dados, mas para sobreviver no exigente mercado de trabalho. Com o contexto da economia atual, de constante integração e inovação, a importância do capital humano na agricultura é tanto quanto a do maquinário num ambiente de produção em massa: necessita de qualidade e gestão. Ademais, o aumento dos negócios causou forte impacto de transformações nas organizações, isso porque a tecnologia produziu sistemas de processamento mais competentes do que os antes operados diretamente pelo ser humano. Assim, um dos principais avanços entre uma empresa e outra é exatamente a qualificação das pessoas. Dessa forma, o que se pretende mostrar é a imprescindibilidade de gestão de pessoas no setor agropecuário. O principal objetivo é a necessidade de capacitar gestores e demais interessados através da oferta de curso de extensão na modalidade EAD, para atuarem nas organizações rurais tornando-os aptos e preparados para conduzirem o setor.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Educação. Qualificação profissional. EAD.

INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro representa um setor expressivo tanto para a produção de riqueza, quanto na geração de empregos e renda. Diante dessa importância, além da necessidade da mão de obra para a competitividade desse setor são imprescindíveis estudos sobre gestão de pessoas nas atividades relacionadas a todos os elos das cadeias produtivas. Embora, para alguns, as pessoas não fazem parte dos recursos de produção, são fundamentais no sucesso dos resultados produtivos e administrativos do agronegócio.

Num mundo cada vez mais tecnológico, populoso e severo, a atividade agrícola e a propriedade rural se evidenciam proporcionalmente à tecnologia, ao aumento populacional e às exigências dessa mesma população, dados seus lugares de importância no início de toda a cadeia produtiva. Para isso, o aprimoramento da qualificação do capital humano, precede a tecnologia, as técnicas e o que é produzido, como a base de um edifício, que o antecipa. Assim, a preocupação é de mostrar a importância da gestão de pessoas no meio rural, e com plenitude, pois, como já observado, o trabalhador é a base de toda a cadeia produtora, sendo que a sua importância está na ordem do dia.

Hoje a tecnologia possibilita acesso por parte da população do meio rural à educação, sobretudo na modalidade EAD que faz amplo uso das tecnologias da informação para levar o conhecimento de forma mais democrática e com menor dependência de estruturas físicas de grande porte. O curso de extensão em EAD – Gestão de Pessoas no Setor Rural, objeto do presente artigo, pretende atender a demanda de formação profissional para a provisão de recursos de mão de obra qualificada disponíveis ao agronegócio que sofre sérios *déficits* de qualidade educacional. A formação por meio deste curso, impulsionará ainda mais o agronegócio, pois favorece a qualificação para o trabalho do campo, além de gerar no meio rural ganhos com inclusão produtiva e social, geração de renda, fixação da juventude na sua localidade e a preservação da sucessão familiar. Juntos, esses fatores representam esforços que potencializam o desenvolvimento do produtor rural e, conseqüentemente, do agronegócio brasileiro.

Não obstante tamanha importância do indivíduo na gestão rural, apresentamos uma situação-problema: como solucionar a carência de profissionais capacitados no mercado de agronegócios e como incrementar e aperfeiçoar a gestão de pessoas no meio rural utilizando a EAD?

Dessa forma, apresentamos como principal objetivo a necessidade de capacitar

gestores e demais interessados para atuarem nas organizações rurais. Considerando essa lacuna, buscamos promover, por meio de curso de extensão, a qualificação do produtor rural em gestão de pessoas, a fim de incrementar a produtividade e a geração de riquezas. Assim, após a capacitação via EAD, o gestor terá maior segurança e otimização de tempo para desenvolver as suas potencialidades e atender as demandas do mundo globalizado.

1. GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas “[...] refere-se às políticas e as práticas necessárias para administrar o trabalho das pessoas [...]” (CHIAVENATO, 2014, p. 13). Essa política ainda apresenta aspectos relevantes, como: pessoas como seres humanos, ativadoras de recursos organizacionais, parceiras das organizações, talentos fornecedores de competência e como capital humano, conseqüentemente. Nota-se que “[...] as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional” (CHIAVENATO, 2014, p.5). Sempre que a empresa fizer a escolha adequada da pessoa para desempenho de determinada tarefa, alinhada as suas competências e aos seus valores, a organização fará com que essas pessoas alcancem a excelência em trabalho, contribuindo para que empresa atinja seus objetivos. A área de gestão de pessoas é representada por conjunto de forças humanas responsáveis por planejar, organizar, controlar e dirigir. França (2006, p. 4) afirma que os componentes desse grupo de forças humanas são: potencial, interação, compromisso, inovação, força de trabalho e criatividade.

E ainda Chiavenato (2014, p. 6) esclarece que as organizações estão alterando seus conceitos e as práticas gerenciais, “[...] estão investindo nas pessoas que atendem e os sirvam os clientes e saibam como satisfazê-los e encantá-los. E ganham mais com isso. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial”.

Conseqüentemente, entende-se que a gestão de pessoas, é uma área que passou por mudanças e hoje possui uma visão que “[...] as pessoas constituem o principal ativo da organização [...]” (CHIAVENATO, 2014, p. 11), ou seja, as pessoas são recursos essenciais para o crescimento e desenvolvimento das organizações.

2. EAD NA REALIDADE BRASILEIRA

É percebido que um país do tamanho do Brasil só conseguirá superar sua defasagem educacional por meio do uso intensivo de tecnologias em rede, da flexibilização dos tempos e espaços de aprendizagem e da gestão integrada de modelos presenciais e

digitais. Segundo Moram (2012 apud LIMA, 2014), a EAD está modificando todas as formas de ensino e aprendizagem, inclusive as presenciais, que utilizarão cada vez mais metodologias semipresenciais, flexibilizando a necessidade de presença física, reorganizando os espaços e tempos, as mídias, as linguagens e os processos presenciais e digitais.

Pode-se dizer que os anos de 1990 representam uma “virada” na EAD no Brasil, pois foi nessa década que se oficializou como “modalidade válida e equivalente para todos os níveis de ensino”, a partir da publicação da Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional (LDB) em dezembro de 1996. Nessa mesma época, a expansão da internet e o destaque conferido na política educacional brasileira ao ensino superior favoreceram a instalação da EAD na maioria das instituições, nos níveis de graduação e pós-graduação (VIANNEY; TORRES; FARIAS, 2003).

É crescente o uso dessa modalidade educacional nas empresas, com a implementação de programas de capacitação profissional, muitas vezes associados ao *e-learning*.

Dessa forma, Belloni (2002, p. 139) conclui que:

A educação a distância surge nesse quadro de mudanças como mais um modo regular de oferta de ensino, perdendo seu caráter supletivo, paliativo ou emergencial, e assumindo funções de crescente importância, principalmente no ensino pós-secundário, seja na formação inicial (ensino superior regular), seja na formação continuada, cuja demanda tende a crescer de modo exponencial, em virtude da obsolescência acelerada da tecnologia e do conhecimento.

3. CURSO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA NA MODALIDADE EAD

3.1 Implantação

O sistema CNA/SENAR/ICNA trabalha, há mais de 20 anos, ofertando qualificação profissional. Mais de 60 milhões de pessoas já foram beneficiadas com os cursos de formação inicial e continuada liderados pelo Senar. Essas organizações, possuem o intuito de levar a todos os lugares uma educação de qualidade, adequada às necessidades dos produtores e trabalhadores rurais, qualificando-os nos processos produtivos, técnicos e gerenciais.

A Faculdade de Tecnologia CNA, é a primeira faculdade voltada exclusivamente ao agronegócio. Foi criada pela CNA para formar um profissional à altura da inovação e tecnologia presentes na agropecuária brasileira.

Não obstante, dadas as carências educacionais no campo, tanto de trabalhadores quanto de proprietários rurais e suas famílias, é indispensável que se avance muito mais em duas direções. A primeira, na ampliação do nível de educação ofertado à população rural e à cadeia do agronegócio, com a oferta sistemática da educação profissional técnica de nível médio e da educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. A segunda, no aumento da escala de atendimento educacional da população rural, majoritariamente marginalizada do sistema de educação formal e informal. A carência de infraestrutura física escolar no meio rural e nos municípios é uma realidade que exclui da educação profissionalizante boa parte dos residentes no campo.

Porém, hoje há tecnologias, metodologias e experiências pedagógicas capazes de propiciar acesso amplo por parte da população do meio rural à educação profissionalizante. A educação a distância traz consigo elevado potencial de atendimento a uma grande parcela da população, com custos menores e perspectivas de melhorias qualitativas do ensino.

A Faculdade CNA, devido a sua capilaridade no meio rural, resolveu expandir o alcance da rede de educação por meio da EAD a fim de levar ensino de qualidade para os municípios de base agropecuária e localidades rurais mais afastadas, utilizando-se dos benefícios e das vantagens de alcance da educação a distância, além de disseminar essa modalidade na cultura educacional da população do meio rural.

O curso de extensão em EAD de Gestão de Pessoas no setor rural, objeto do presente trabalho, pretende atender a demanda de formação profissional para a provisão de recursos de mão de obra qualificada disponíveis ao agronegócio, que sofre sérios déficits de qualidade educacional. A formação em extensão no agronegócio impulsionará a qualificação do trabalho do campo, além de gerar no meio rural ganhos com inclusão produtiva e social, geração de renda, fixação da juventude na sua localidade e preservação da sucessão familiar.

3.2 Conteúdos e agentes do processo de ensino e aprendizagem

O processo de elaboração do conteúdo do curso de extensão em EAD –está estruturado para aqueles que tiveram pouco ou nenhum contato com a modalidade a distância. Por isso, a estrutura de linguagem será direta e com informações claras. Além disso, os recursos do AVA – Ambiente Virtual de Aprendizagem devem ser diretos, intuitivos e de fácil acesso, a fim de que o aluno não sinta dificuldade para realizar os estudos e as atividades nesse espaço.

Os agentes que compõem a estrutura de cursos na modalidade são basicamente:

- a) Coordenador pedagógico do projeto – responsável pelas ações pedagógicas.
- b) Coordenador de tutoria a distância – responsável pela equipe de tutores.
- c) Professores conteudistas – responsáveis pela produção dos conteúdos dos módulos.
- d) Tutores a distância – responsáveis por acompanhar os alunos nas atividades a distância.
- e) Monitores – responsáveis por auxiliar os tutores e os alunos durante o curso.

Esses são os agentes necessários para sustentar o processo proposto pelo trabalho, posicionados e direcionados para seu respectivo papel.

3.3 Modelo e metodologia de atuação

Toda a carga horária do curso será realizada a distância, por meio das diferentes tecnologias de informação e comunicação. Por se tratar de uma ação educativa, com o propósito de formação e aperfeiçoamento para o mercado de trabalho, o curso de extensão conta com cinco módulos com 30 horas cada, totalizando 150 horas de curso.

Considerando o perfil do público, notadamente residente em áreas rurais com dificuldades de acesso à internet de banda larga, do ponto de vista de transmissão e acesso ao conhecimento, não oferece vídeo conferências ao vivo e sim, gravadas, que poderão ser acessadas em outro momento. O material estará no Ambiente Virtual de Aprendizagem - AVA, disponível para impressão, se assim preferir.

Caso o aluno tenha dificuldade de acesso à internet em sua residência, local de trabalho ou outro ambiente poderá estudar de acordo com as orientações emanadas do curso que não dependem de conexão. Outro ponto fundamental da metodologia adotada é a interação do aluno com o tutor a distância e demais agentes do processo de ensino-aprendizagem, incluindo os próprios colegas, por meio de ferramentas e recursos colaborativos disponibilizados principalmente no AVA. A prática profissional também possibilitará a oportunidade de experimentar a aplicação do conhecimento teórico por meio de exercícios de aprendizagem previamente planejados envolvendo situações reais de trabalho e que poderão ser aplicados diretamente em propriedades rurais e empresas do setor.

4. METODOLOGIA

Foi desenvolvido uma pesquisa de campo, dividida em três etapas, sobre a qual se buscou embasar empiricamente a presente proposta.

Na primeira etapa, foi feita uma coleta de informação, a qual consistiu em 12 perguntas abertas, com 10 produtores rurais de cada estado, uma vez que a proposta em EAD é ampla, sobre o que eles mais sentiam falta/necessidade dentro de uma propriedade rural em relação aos processos da gestão de pessoas.

Na segunda etapa, foi realizado um workshop na Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil –CNA, em Brasília com cinco produtores rurais e cinco profissionais na área de gestão de pessoas. O objetivo foi juntar os produtores rurais e os profissionais que entendem de gestão de pessoas para debater este tema nas propriedades rurais de acordo com as respostas da coleta de dados feita na primeira etapa.

A terceira e última etapa foi a pesquisa via *Survey Monkey*, enviada por meio de um mailing de e-mails para 7 mil produtores rurais, com duração de dois meses, iniciada em 10 de janeiro de 2016 e encerrada em 10 de março de 2016.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Coleta

Após reunir e analisar respostas e dados, apresento o resultado de uma das doze perguntas.

A pergunta foi elaborada em duas partes específicas. Primeiro sobre quais as dificuldades para se fazer uma contratação para a propriedade rural e segundo, como poderia melhorar. Os resultados obtidos quanto as dificuldades foram os seguintes: 25% triagem difícil para quantificar as habilidades do candidato; 50% falta de mão de obra capacitada; e 25% falta de pessoas com interesse. O resultado de como poderia melhorar foram: 50% linguagem mais adequada para o setor rural; 25% melhorar a imagem do agronegócio; e 25% melhorar a divulgação da oportunidade.

Esse resultado nos leva a verificar que o gestor pode não estar apto e capacitado para fazer recrutamento e seleção em propriedade rurais, precisando assim de mais conhecimento sobre o assunto.

5.2 Workshop

Foi realizado um workshop com produtores rurais e profissionais na área de gestão de pessoas e lançada a pergunta inicial para discussão: “O que é e quais são os objetivos da gestão de pessoas? ”. Considerando as respostas, foi apresentada a coleta das informações dadas pelos produtores rurais na primeira etapa. A conclusão se deu com uma dinâmica focando os temas de interesse e tivemos como resultado, uma proposta de quais competências deveriam existir nestes temas. Assim foi capitado o esboço dos assuntos a serem tratados para o mapa de conteúdo de cada módulo do curso de extensão – capacitação pretendido.

5.3 Pesquisa via *Survey Monkey*

Como etapa final da presente pesquisa enviamos para sete mil produtores rurais em lotes, de acordo com um assunto norteador. Assim, em um lote, foram feitas perguntas relacionadas à legislação trabalhista; em outro, perguntas ligadas a relacionamento interpessoal e em outro, perguntas relacionadas ao trabalho no campo, totalizando três lotes. Sendo então apresentado 1 pergunta de cada lote.

5.3.1 Pesquisa junto aos produtores rurais sobre legislação trabalhista

Pergunta: diria que os conhecimentos sobre a legislação trabalhista são praticados com que frequência no dia a dia da atividade desenvolvida na propriedade?

Obtive o seguinte resultado: 6% responderam que nunca; 50% raramente; 27% frequentemente; e 17% sempre.

A pesquisa revela o relativo desconhecimento dos produtores rurais em relação à legislação trabalhista nacional, mas, ainda assim, mostram também que, mesmo desconhecida, ela se faz presente nas relações de trabalho no campo – o produtor rural carece de conhecimentos mais aprofundados sobre o assunto tão importante.

5.3.2 Pesquisa junto aos produtores rurais sobre relacionamento interpessoal

Pergunta: Quando necessário, o (a) Sr. (a) conversa com os colaboradores para saber se estão passando por alguma dificuldade?

O resultado obtido foi: 21% sempre; 2% nunca, 18% raramente, e 59% frequentemente.

Fica claro que o produtor prefere fincar laços de amizade com os colaboradores, indo além do estreito profissionalismo.

5.3.3 Pesquisa junto aos produtores rurais sobre o trabalho no campo

Pergunta: Você faz planejamento para contratar um funcionário?

O resultado obtido foi: 46% não, 3% sem resposta e 51% sim.

Observa-se que mesmo a maioria dizendo que há planejamento, temos um número alto de produtores que não pensam antes de fazê-lo, o que prejudica todo o processo de recrutamento, seleção e até treinamento dentro da organização rural.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando toda a base de dados coletada, podemos concluir que um curso de extensão na modalidade EAD se configura como a melhor solução para a gestão de pessoas no setor agropecuário. Educação de qualidade e profissionalização para os produtores rurais e outros interessados, aliada à tecnologia, é, sem dúvida, o caminho para o desenvolvimento – resultando em mais competitividade, maior riqueza e mais produção com melhor qualidade.

As causas para um aluno adulto buscar um curso a distância, segundo Moore e Kearsley (2011), são atreladas ao fato de estes precisarem conciliar estudos com família, emprego e obrigações sociais. Assim, podemos afirmar que o curso de extensão de Gestão de Pessoas na modalidade EAD foca jovens e adultos que almejam melhor desempenho e profissionalização.

Dessa forma, a consciência da necessidade de aplicação do curso face à demanda de interessados evidenciada pelos resultados da pesquisa toma por base a responsabilidade plural da educação no Brasil na modalidade EAD.

A pretensão dessa pesquisa e sua aplicação futura é contribuir com a educação de forma democrática, responsável e acessível a todos, uma vez que o aceleração e crescimento de práticas educacionais online em todo o mundo é viável, pois se trata de um instrumento capaz de gerar novas oportunidades de emancipação do cidadão.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEHAR, P. A. et al. Educação a distância e competências: uma articulação necessária. In: BEHAR, P. A. (Org.). **Competências em educação a distância**. Porto Alegre: Penso, 2013.

BELLONI, M. L. **Educação a distância**. 3. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2002.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO BRASIL (CNA). **Estatuto**. 21 jan. 2009. Disponível em: . Acesso em: 15 mar. 2006.

FRANÇA, Ana Cristina. **Comportamento Organizacional: conceitos e práticas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

LIMA, R. E. R. **Educação a distância: perspectiva para uma sociedade em desenvolvimento**. 2014. 86 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Social) – Faculdade Vale do Cricaré, Instituto Vale do Cricaré, São Mateus, 2014.

MOORE, M. G.; KEARSLEY, G. **Distance education: a systems view of online learning**. Cengage Learning, 2011.

RAMOS, C. **A Confederação Nacional da Agricultura e o Estatuto da Terra**. 2009. Disponível em: . Acesso em: 16 mar. 2016.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL (SENAR). **Regimento interno**. 23 mar. 1994. Acesso em: . Acesso em: 15 mar. 2016.

VIANNEY, J.; TORRES, P.; FARIAS, E. Universidade virtual: um novo conceito na EAD. In: MAIA, C. (Org.). **Ead.br: experiências inovadoras em educação a distância no Brasil: reflexões atuais, em tempo real**. São Paulo: Editora Anhembi Morumbi, 2003.