



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

IURI MATEUS MARTINS DOS SANTOS

**DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO NA AGRICULTURA
FAMILIAR**

Assis/SP
2017



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

IURI MATEUS MARTINS DOS SANTOS

**DESENVOLVIMENTO DO CAPITAL HUMANO NA AGRICULTURA
FAMILIAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Administração.

Orientando: Iuri Mateus Martins do Santos.

Orientador (a): Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Assis/SP
2017

FICHA CATALOGRÁFICA

S237d SANTOS, Iuri Mateus Martins dos
Desenvolvimento do capital humano na agricultura familiar /
Iuri Mateus Martins dos Santos. Fundação Educacional do Município de Assis –
FEMA-Assis, 2017.

39p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação
Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Maria Beatriz Alonso do Nascimento

1. Agricultura familiar 2. Recursos humanos 3. Administração 4. Capital

Humano

CDD 630.046

DESENVOLVIMENTO DE CAPITAL HUMANO NA AGRICULTURA FAMILIAR

IURI MATEUS MARTINS DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e à Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Maria Beatriz Alonso do Nascimento.

Examinadora: Claudiner Buzinaro.

Assis/SP
2017

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos interessados
e envolvidos com o agronegócio brasileiro.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus que fez com que eu tivesse a chance de fazer um curso superior e aumentar meu conhecimento em várias áreas, fazendo com que eu saiba optar pela melhor oportunidade para o meu futuro e que essa me faça feliz.

Agradeço a toda minha família, que sempre apoiou e estimulou para que eu nunca perdesse o foco dos estudos.

Agradeço também a minha orientadora, Maria Beatriz Alonso do Nascimento que soube com sua serenidade, inteligência e paciência, me orientar em todas as necessidades para a pesquisa e redação dessa primeira dissertação, quero acreditar que outras ainda estão por vir.

Agradeço também aos meus amigos que ajudaram direta ou indiretamente na elaboração desse trabalho.

A cabeça que encontra a solução, é a mesma
que elabora o problema.
(Leandro Karnal)

RESUMO

O tema recursos humanos abordado nas matérias decorrentes do Bacharelado de Administração de empresas, tem como objetivo mostra como se capacita e trata um colaborador de qualquer segmento de empresa, inclusive as relacionadas à agricultura. Com isso o trabalho quer ser uma junção de tema abordados na administração de empresas, que são recursos humanos e o setor de agronegócio que hoje representa 23% do PIB nacional.

O trabalho consiste em mostrar a importância da capacitação dos nossos jovens e adultos para o mercado de trabalho no setor do agronegócio e mostrar a realidade de como está sendo preparado esse capital humano para as gerações futuras de agricultores.

Como nossa região do vale do Paranapanema, está cercada por propriedades rurais onde a gestão da propriedade é compartilhada pela família e a atividade produtiva agropecuária é a principal fonte geradora de renda, busca-se estudar como este capital humano de jovens, filhos de produtores rurais, estão sendo capacitados para continuar com o trabalho agrícola que muitas vezes passam por muitas gerações antes deles.

Palavras-chave: Capital humano; Agricultura familiar; Recursos Humanos; Administração.

ABSTRACT

The theme of human resources addressed in the subjects that can be developed by companies of business administration, as the objective, how to train and treat a collaborator of any segment of company, including as related to agriculture. The objective of the work is the administration of companies, which are human resources and the sector of agencies that today represent 23% of the national GDP.

The work consists in showing an importance for the training of our youth and adults to the labor market without agribusiness sector and to show a reality of how this human capital is being prepared for the future generations of farmers.

As our Paranapanema valley region is surrounded by rural properties where property management is shared by the family and productive farming activity is a main source of income, we seek to study how this human capital of young people, children of rural producers They are being empowered to continue with the agricultural work that often goes on for many generations before them.

Keywords: Family agriculture; Human capital; Human Resources; Management.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

GEM: *Global Entrepreneurship Monitor* (Monitoramento de Empreendedorismo Global)

ONU: Organização das Nações Unidas

FAO: Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

CONAFARB: Confederação Nacional das Casas Familiares Rurais

ARCAFAR: Associações Regionais das Casas Familiares Rurais

PRONAF: Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

ETEC: Escola Técnica

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1-Fonte Centro Paula Souza e Ministério da Educação (2017) | 27 |
| Tabela 2-Fonte ETEC prof. Luiz Pires Barbosa: Matérias de formação profissional, dadas no curso de acordo com as series (anos) (2017)..... | 29 |
| Tabela 3-Perguntas e respostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 3° ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária | 32 |
| Tabela 4-Perguntas e repostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 2° ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária | 33 |
| Tabela 5-Perguntas e repostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 1° ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária | 33 |
| Tabela 6-Porcentagem total de todas as 3 turmas juntos..... | 34 |
| Tabela 7-Percentual dos formados na Etec Luiz Pires Barbosa que atuam na área..... | 35 |
| Tabela 8-Resultado de pesquisa feita com técnicos..... | 35 |

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 13 |
| 2. CAPITAL HUMANO | 14 |
| 2.1 DEFINIÇÕES | 14 |
| 2.1.1 Ativos intangíveis | 14 |
| 2.1.2 Capital intelectual | 15 |
| 2.2 CAPITAL HUMANO | 15 |
| 2.2.1 Capital humano e comprometimento | 16 |
| 2.2.2 Capital humano e empreendedorismo | 17 |
| 2.3 VALORIZAÇÃO NO MERCADO ATUAL - SUA IMPORTANCIA EM TODOS OS SEGMENTOS INCLUSIVE NA AGRICULTURA/AGRONEGÓCIO...17 | |
| 3. AGRICULTURA FAMILIAR/EMPRESA | 20 |
| 3.1 A NECESSIDADE DO CAPITAL HUMANO CAPACITADO | 20 |
| 3.2 ESCOLAS RURAIS-PREPARAÇÃO PARA ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA AGRICULTURA FAMILIAR | 21 |
| 4. FORMAÇÃO DO CAPITAL HUMANO PARA A AGRICULTURA | 22 |
| 4.1 CASA FAMILIAR RURAL | 22 |
| 4.1.1 Histórico | 22 |
| 4.1.2 PEDAGOGIA DA ALTERNANCIA:Funcionamento e metodologia..... | 23 |
| 4.1.3 Objetivos..... | 24 |
| 4.1.4 Administração e manutenção..... | 24 |
| 4.1.5 Resultados..... | 25 |
| 4.2 CENTRO PAULA SOUZA..... | 25 |
| 4.2.1 ENSINO INTEGRADO: Formação do profissional Técnico em Agropecuária integrado ao ensino médi..... | 26 |
| 4.2.1.1 Matriz curricular do Ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária..... | 27 |
| 4.2.2 Perfil do profissional Técnico em Agropecuária integrado ao ensino médio..... | 30 |
| 5. PESQUISAS REALIZADAS COM ALUNOS E TÉCNICOS EM AGROPECUÁRIA | 31 |
| 5.1 PESQUISA COM ALUNOS DO CURSO TÉCNICO..... | 31 |
| 5.2 PESQUISA COM TÉCNICOS EM AGROPECUÁRIA..... | 34 |
| 5.3 DADOS GERAIS DOS RESULTADOS..... | 36 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 37 |
| REFERÊNCIAS | 38 |

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar a presença do capital humano nas relações de agronegócios, especificamente na agricultura familiar, que tem um papel importante na realidade rural brasileira, com a produção de alimentos. Assim, mostrará a importância em investir na qualificação e formação profissional de estudantes que fazem parte desse contexto, preparando-os para a atuação nas propriedades rurais e empresas do ramo agrícola, assumindo o papel de empreendedores rurais, tendo como consequência o crescimento da produção e da rentabilidade dos negócios nas empresas que atuam.

O tema abordado é a importância da capacitação e valorização do capital humano na agricultura familiar por meio de escolas de formação profissional para a atuação na produção agrícola.

Capital humano é um bem imensurável em todas as empresas e não é diferente no contexto do agronegócio familiar. Quando se refere nele, evidencia-se o conhecimento adquirido por um trabalhador através de experiências vivenciadas no ambiente escolar e no profissional; nesse caso apresenta-se o conhecimento adquirido, primeiramente nas escolas de formação para o trabalho no campo, oferecendo as práticas agropecuárias e a comercialização dos produtos produzidos.

2. CAPITAL HUMANO

O Capital Humano tem se tornado cada vez mais importante no que se refere ao desenvolvimento de empresas de todos os segmentos, inclusive no agronegócio brasileiro. Neste trabalho o foco é a agricultura familiar, tendo como referência a região do Vale Paranapanema no Estado de São Paulo, enfatizando a valorização de talentos também nesse sistema de negócios.

Para Chiavenato (2004) “As empresas que utilizam as pessoas de forma inteligente são aquelas que saem melhor no mundo dos negócios”, com isso, entende-se que são as pessoas que fazem as empresas funcionarem, e sem uma real valorização dos talentos se torna cada vez mais difícil a sua sobrevivência.

Mas nem sempre todas as pessoas agregam seu capital humano na empresa, porque capital humano se caracteriza pelos talentos de seus funcionários, e na maioria das vezes, por conta de vários fatores, temos empresas com milhares de funcionários e com pouco capital humano, pois não são valorizados.

2.1 DEFINIÇÕES

Para melhor compreensão o trabalho vai mostrar abaixo como este termo capital humano faz parte do capital intelectual da empresa.

2.1.1 Ativos intangíveis

Ludícibus (1997, p.203) citando Kohler “[...] Ativos de capital que não têm existências físicas, cujo valor é limitado pelos direitos e benefícios que, antecipadamente, sua posse confere ao proprietário”, ou seja, recursos dentro das organizações que não são concretos, porém produzem benefícios futuros. Alguns exemplos são marca, pesquisa e desenvolvimento, nome do produto, direitos de autoria investimentos de longo prazo, desenvolvimento de software.

Pode se dividir esses ativos intangíveis em quatro categorias: ativos de mercado, ativos humanos, ativos de propriedades intelectual, e ativos de infraestrutura. Edvinsson & Malone (1998, p.9), utilizam da figura de uma árvore para demonstrar uma entidade. A parte visível (tronco, folhas, frutos e galhos) são os ativos tangíveis, aqueles evidenciados nas

demonstrações contábeis tudo que a empresas tem e que pode ser tocado. A parte invisível (sistemas de raízes) que no sentido figurado, não podemos ver, é de extrema importância para a sobrevivência da árvore, e ilustrado como os ativos intangíveis, capital intelectual.

2.1.2 Capital intelectual

Para Stewart (1998), o capital intelectual está ligado ao bem intangível e corresponde ao conjunto de conhecimentos e informações, encontrados nas organizações, que agregam valor ao produto e/ou serviços, mediante a aplicação da inteligência e não do capital monetário, ao empreendimento. O conhecimento que existe em uma organização, pode ser usado para criar uma vantagem diferenciada a fim de se obter lucro.

O capital intelectual se divide em três fatores, que são:

- Capital estrutural, pertencente a empresa, como bancos de dados, manuais de procedimentos;
- Capital de clientes, que é o valor do relacionamento com os clientes, fidelização à marca da empresa, conhecimento das necessidades dos clientes que favorece a antecipação da solução de problemas;
- Capital humano que será objeto deste artigo.

2.2 CAPITAL HUMANO

Como vimos acima é um ativo intangível e pertence ao próprio indivíduo, mas pode ser utilizado pela empresa para criar valor.

Moura (2006, p.21) define ainda o capital humano como:

- *Conhecimentos*; tudo o que o indivíduo aprendeu a fazer com sua experiência de vida.
- *Competências*; capacidade de mobilização, articulação e prática de valores, habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar de maneira eficiente as funções requeridas pela organização. Uma pessoa desenvolve competências profissionais

ao ser capaz de constituir e articular conhecimentos e habilidades na resolução de problemas.

- *Atitudes/comportamentos*; Atitude é uma norma de procedimento que leva a um determinado comportamento. É a concretização de uma intenção ou propósito. De acordo com a psicologia, a atitude é comportamento habitual que se verifica em circunstâncias diferentes. As atitudes determinam a vida anímica de cada indivíduo.
- *Experiências*; algo que se viveu, que se vivenciou; conhecimentos adquiridos durante anos de trabalho numa área.
- Capacidade de inovação e solução de problemas.
- *Desenvolvimento do profissionalismo*; Cultura de comportamento e aprendizagem;
- *Sociabilidade*; prazer de levar vida em comum, inclinação a viver em companhia de outros.
- *Coletivização*; é o sentimento e a certeza de que aquilo que é feito no campo de atuação, está sendo feito por outros com os mesmos propósitos e sentidos. É a preocupação com o coletivo, com as pessoas ao seu redor.

O capital humano é toda a capacidade, habilidade, experiência e conhecimento formal que uma pessoa tem e que agrega valor à empresa na qual está inserida, sendo considerada como parte da organização e não patrimônio dela, porque quando a pessoa sai da empresa leva seu conhecimento junto.

2.2.1 Capital humano e comprometimento

Entre uma organização e seus colaboradores é necessário que haja uma parceria trazendo benefícios reais para ambas as partes e em especial para o clima da organização.

É importante saber que cada indivíduo tem suas capacidades e anseios próprios, assim como medos e fraquezas, resultando em diferentes tipos de comportamento, por isso é fundamental compreendê-los para que se consiga comprometimento por parte do grupo.

Todos têm interesses e objetivos que os motivam a realizar as atividades rotineiras, traduzidos em paixões inatas e intrínsecas à personalidade, porém, não determinam as áreas de maior competência, mas o tipo de trabalho que demonstra maior satisfação em realizar. Desta forma, o funcionário deixa de ser simples portador das estruturas sociais para tornar-se agente de sua construção, fazendo com que seja e se sinta útil na organização.

Portanto a retenção de capital humano em uma organização, está ligada em conhecer o que realmente os colaboradores gostam de fazer, permitindo que trabalhem em atividades voltadas aos seus interesses mais profundos, preferencialmente ligados à sua personalidade, automaticamente gerando um comprometimento, que segundo Mowday (1979) é definido como, uma forte crença e aceitação dos valores da empresa, seguida por uma vontade de usar suas habilidades e esforços em benefício da organização e uma intensa disposição de permanecer e evoluir na empresa.

2.2.2 Capital humano e empreendedorismo

O conceito de capital humano também está relacionado com o empreendedorismo de tal modo que pela lógica, um indivíduo que tem talento e agrega valor onde trabalha, com certeza terá qualidades de sobra para empreender e ser bem-sucedido, percebendo e explorando oportunidades de sucesso.

Segundo Becker (1964), o capital humano não é apenas o resultado da educação formal mais inclui experiências e práticas de aprendizagem que ocorrem no ambiente empresarial, bem como a educação não formal, como cursos profissionalizantes que não fazem parte das tradicionais estruturas formais de educação.

Mas nesse contexto de empreender, temos que colocar dois pontos chave, o primeiro é que muitas das pessoas capacitadas, consideradas verdadeiros capitais humanos, na realidade profissional brasileira, estão em grandes empresas, optando pela segurança de um trabalho e rendimento fixos, não sendo atraídos pelo empreendedorismo.

O segundo ponto é que, a pesquisa anual GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) realizada entre 1998 e 2015 com mais de 70 países, patrocinada pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), revela que no ano de 2015, a cada

dez brasileiros adultos, quatro empreenderam, colocando o Brasil em primeiro lugar no ranking de países mais empreendedores, mas segundo Dornelas (2015) o motivo pelo qual o Brasil está em primeiro do *ranking* em empreender mas ainda ser considerado um país em desenvolvimento, é que grande parte destes empreendedores não é capacitada, com talento e conhecimento para inovar.

Mas o empreendedorismo, tem que se voltar ao tema principal que é agricultura familiar, pois, um capital humano qualificado desde a educação formal e profissionalizante, pode se tornar um empreendedor rural, e com seus conhecimentos agregar valor para a propriedade rural familiar, com inovação nas práticas de manejo agrícola e criação de produtos novos disponibilizados pelas famílias.

2.3 VALORIZAÇÃO NO MERCADO ATUAL - SUA IMPORTANCIA EM TODOS OS SEGMENTOS INCLUSIVE NA AGRICULTURA/AGRONEGÓCIO

É das empresas dos mais variados segmentos, seja no setor industrial ou no agronegócio, que surgem os talentos e as carências de alguns colaboradores, por isso é de extrema importância que estes sejam reconhecidos para serem produtivos como elas esperam. “Para estimular seu pessoal, muitas empresas têm promovido ações como seminários, dinâmicas de grupo, encontros com funcionários publicações periódicas e campanhas internas. ” (RIBEIRO, 2006, p.10)

Diante desse cenário, é importante ressaltar o valor que se deve oferecer à sua equipe. Pois como afirma Chiavenato (2005), é a maneira como as pessoas são tratadas dentro das empresas que vai determinar sua produção, isto é, quando as organizações apenas controlam e reprimem seus funcionários a tendência é bloquear a capacidade destes produzirem e inovarem, mas quando são valorizados e incentivados a propensão é a criação e a inovação constante.

Para Lacombe e Heilborn (2006, p.238) “os administradores que desejam construir uma organização alicerçada e duradoura, dão total prioridade ao desenvolvimento das pessoas. ” Diante disso é notório perceber que para construir um time de primeira linha, por meio da valorização de talentos, é necessária uma política de gestão focada em princípios e iniciativas concretas que estimulem o desenvolvimento profissional. No entanto, não é uma ação impossível, necessita que seja direcionado esforço para alcançar tal objetivo.

Dentre os desafios da nova gestão de capital humano está a importância de valorizar seus colaboradores, para que eles sintam prazer no seu ambiente de trabalho, apesar de muitas vezes desenvolver tarefas complexas, repetitivas, fragmentadas e rotineiras. É necessário também que as organizações proporcionem um constante desenvolvimento das habilidades humanas de seus colaboradores, através de medidas essenciais ao seu progresso, como treinamento, benefícios e incentivos.

3. CAPITAL HUMANO E AGRICULTURA FAMILIAR/EMPRESA

Conforme a Lei nº 11.326/2006, é considerado agricultor familiar e empreendedor familiar rural aquele que pratica atividades no meio rural, possui área de até 4 módulos fiscais (o que vale na nossa região cerca de 33 alqueires ou 80 hectares), mão de obra da própria família, renda familiar vinculada ao próprio estabelecimento e gerenciamento do estabelecimento ou empreendimento pela própria família.

Também são considerados agricultores familiares: silvicultores, aqui cultores, extrativistas, pescadores, indígenas, quilombolas e assentados da reforma agrária.

3.1 A NECESSIDADE DO CAPITAL HUMANO CAPACITADO

O papel socializante da escola e das famílias adquiriu outro peso, uma vez que as qualidades individuais se tornaram mais claras e decisivas ao bom andamento dos negócios.

Em tal contexto é que se situa a recuperação do conceito de capital humano, que pode ser entendido não somente como pessoas com educação formal, mas também com virtudes pessoais competências diversas nem sempre dependentes de aprendizagem sistemática, atitudes e disposições sócio motivacionais diz Stewart (1998).

A agricultura familiar brasileira foi marcada pelas origens coloniais, assim como a vida dos camponeses e sua influência no funcionamento das unidades familiares de produção até os dias atuais.

Já nos últimos anos o fortalecimento da agricultura familiar, aliado à execução de programas de inclusão social, contribuiu, por exemplo, para que o Brasil fosse retirado do Mapa da Fome da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura FAO. (PORTAL BRASIL, 2015)

Recentemente, a ONU apresentou um relatório onde afirma que o Brasil pode se tornar o principal exportador de alimentos na próxima década. (Ministério do Desenvolvimento Agrário e FAO, 2015). O mesmo documento destaca o papel fundamental da agricultura familiar na produção de alimentos.

Unindo esses dois temas obtém um questionamento de como se dá a formação do capital humano na agricultura familiar, e qual a importância desse aprendizado em crianças e adolescentes.

Para Fernandes, (2004) a educação para aqueles que vivem no campo constitui ainda uma noção em construção, marcada pela necessidade de delimitação de seu território teórico incluindo a defesa do direito que uma população tem de pensar o mundo a partir do seu local, da terra em que pisa e de sua realidade histórica. Assim, esta visão acarreta uma compreensão da educação do campo relacionada à questão do desenvolvimento local onde essas crianças e adolescentes vão atuar.

3.2 ESCOLAS RURAIS-PREPARAÇÃO PARA ATUAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA AGRICULTURA FAMILIAR

Hoje mais de 70% dos alimentos consumidos no dia a dia dos brasileiros é produzido por agricultores familiares. Segundo o IBGE (2012) cerca de 4,3 milhões de propriedades são familiares, sendo assim esse trabalho pretende discutir a formação do profissional que atua nessas propriedades e que tem a possibilidade de frequentar as escolas de formação rural.

Como será o futuro dessas crianças e adolescentes que são incentivadas a ficar no lugar onde nasceram, e que estão em busca de obter maior sucesso em relação aos seus pais e avós?

Várias escolas como essas estão espalhadas pelo Brasil, principalmente nos estados da região Sul e Sudeste, onde há grande interesse em favorecer a aprendizagem para o desenvolvimento da agricultura familiar, que oferece a oportunidade dos filhos participarem do crescimento e desenvolvimento da propriedade e conseqüentemente da família.

4. FORMAÇÃO DO CAPITAL HUMANO PARA A AGRICULTURA FAMILIAR

Discutimos a importância da formação do capital humano para a atuação de profissionais na área agrícola, considerando a educação de adolescentes, membros de famílias de agricultores, matriculados em escolas que têm o compromisso de orientá-los. Abaixo são apresentados programas educacionais realizados com finalidade de formar capital humano para a agricultura familiar, por meio do ensino médio e fundamental, para adolescentes.

O primeiro é a Casa Familiar Rural, dirigida pela CONACAFARB (Confederação Nacional das Casas Familiares Rurais), e pelas Associações Regionais das Casas Familiares Rurais (ARCAFAR), que organizam e apoiam a educação através da Pedagogia da Alternância e são ajudadas pelo PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar), exemplos destes projetos serão apresentados abaixo.

O outro é o Ensino Médio Integrado ao Curso Técnico em Agropecuária, realizado no estado de São Paulo, na região do Vale do Paranapanema, na cidade de Cândido Mota com o mesmo propósito de capacitar crianças e adolescentes, filhos de proprietários rurais com o intuito de formar capital humano para o agronegócio e agricultura familiar nessa região. É organizado pelo Centro Paula Souza e supervisionado pelo Ministério da Educação (MEC). Este será apresentado através de dados levantados por uma pesquisa prática aplicada aos alunos matriculados nessa escola, seus familiares e professores, a fim de apresentar os resultados obtidos com essa vivência.

4.1 CASA FAMILIAR RURAL

A metodologia utilizada pelas Casas Familiares Rurais (Secretaria da Educação do Estado do Paraná) será comparada à implantada pelo Programa Jovem Agricultor Rural.

4.1.1 Histórico

Segundo a Secretaria da Educação do Estado do Paraná, as Casas Familiares Rurais tiveram início na França em 1937, por iniciativa de um grupo de famílias do meio rural, propondo a adoção de uma formação profissional aliada a educação formal para seus filhos. Com isso nasce a Pedagogia da Alternância, apresentada abaixo. Hoje esse modelo está

espalhado por mais de trinta países com a mesma concepção e finalidade de responsabilidade e engrossamento das famílias na formação do capital humano jovem no sentido de provocar o desenvolvimento no meio rural.

No sul do Brasil, de acordo com a Secretaria da Educação do Estado do Paraná, se deu início no ano de 1987, nos municípios de Barracão e Santo Antônio do Sudoeste. Em 1991 as Casas Familiares se difundiram por Santa Catarina e Rio Grande do Sul e depois desenvolvidas em vários outros estados brasileiros, por meio da Confederação Nacional das Associações Regionais das Casa Familiares Rurais.

Em 1998 o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar foi integrado as Casas Familiares Rurais, fazendo com que o programa de ensino se difundisse no Brasil todo.

4.1.2 PEDAGOGIA DA ALTERNANCIA: Funcionamento e metodologia

As casas familiares rurais aplicam a Pedagogia da Alternância, em que os jovens passam duas semanas na propriedade da família, sendo seu meio de aplicação dos conceitos profissionais adquiridos e uma semana na Casa Familiar Rural, onde recebem a formação. O intuito é que nessas duas semanas na propriedade os alunos busquem colocar em prática o conteúdo assimilado, fazendo com que planejem soluções para os problemas do dia a dia e disseminem novas técnicas para a comunidade em que estão inseridos.

A alternância é o período alternado de vivência e estudo na Escola, na Família e Comunidade. Nesse sentido a alternância passa a exercer uma função metodológica e pedagógica no processo formativo dos educandos. A formação na alternância tem como objetivo principal possibilitar a educação em tempo integral, envolver as famílias na educação dos filhos, fortalecer a prática do diálogo entre os diferentes atores que participam dos processos de formação dos educandos, além de proporcionar qualificação técnica. Na semana que o jovem passa na Casa Familiar Rural, é estimulada a de experiências e interação com a equipe de professores e monitores, através dos conhecimentos científicos e teóricos.

Segundo a Secretaria de Educação do Estado do Paraná, os monitores têm apoio e assessoramento técnico e pedagógico das entidades locais e estaduais e acompanham o

trabalho e projeto pessoal de cada aluno, de acordo com suas necessidades, através de visitas às propriedades durante o período de alternância.

O período de formação se dá em 3 anos disponibilizando aos alunos, o ensino médio integrado ao Técnico, em sistema de internato (na semana que estão na escola), sendo que no término do curso o aluno sai qualificado no ensino médio e no Técnico Agrícola. O plano de formação educacional é adaptado para a realidade de cada região sede de uma Casa Familiar Rural. ARCAFARSUL(2017)

4.1.3 Objetivos

Segundo a Secretaria da Educação do Estado do Paraná os objetivos são:

-oferecer aos jovens rurais uma formação integral, adequada à realidade individual, conforme as necessidades de cada propriedade rural, permitindo que, no futuro atuem, como um profissional, preparando-os para o exercício da cidadania.

- buscar a melhoria da qualidade de vida dos produtores rurais da região em que a Instituição se encontra, por meio da aplicação de conhecimentos técnicos científicos, familiares e da metodologia de ensino praticada.

- ensinar aos alunos o sentido de comunidade, vivência em grupo e desenvolvimento do espírito associativo, mostrando que é possível que todos os envolvidos, se desenvolvam através da vida em comunidade e saibam valorizar o capital humano.

Como vimos o intuito do projeto é capacitar os adolescestes para serem capital humano dentro da propriedade, e bons cidadãos na comunidade ao seu redor.

4.1.4 Administração e manutenção

A Casa Familiar Rural é administrada por uma Associação formada pelas famílias proprietárias de terras em uma região. O Conselho de Administração é eleito pela Assembleia Geral que representa as comunidades. A associação organiza a pesquisa participativa nas comunidades, para escolher os temas e poder elaborar com os monitores o Plano de Formação sempre respeitando o calendário agrícola.

A associação mantém a casa familiar rural, através de um sistema de parceria, com o apoio dos órgãos públicos e privados do município e do estado. Cada família contribui com o que produz em sua propriedade, para o consumo dos alunos.

A Associação Regional das Casas Familiares Rurais (ARCAFAR) tem a função de representar e de assessorar a implantação das casas familiares rurais, nos diversos estados.

4.1.5 Resultados

Segundo os dados apresentados pela Secretaria da Educação do Estado do Paraná, os resultados são promissores e aparecem através dos projetos que cada jovem realiza, durante a alternância, na sua propriedade junto com seus familiares. Na área técnica os resultados são progressivos principalmente no melhoramento da produção com ênfase na diversificação desta produção nas propriedades. Muitos jovens se interessam em agregar valor aos produtos e por conta do conhecimento adquirido em sala, tem maior facilidade na sua comercialização.

Também é enfatizado por essa Secretaria da Educação que “os jovens das casas familiares rurais, desenvolvem a consciência crítica, a capacidade de entenderem melhor o mundo que os cercam e passam a ser mais atuantes dentro de suas famílias e das comunidades”. Os resultados sociais vêm sendo alcançados com o desenvolvimento das qualidades solidárias do jovem, trazendo uma sensível melhoria nas relações com as famílias, com os amigos e com a comunidade da que faz parte.

Segundo o mesmo órgão, existem 83 Casas Familiares Rurais no país, alcançando 250000 pessoas direta e indiretamente.

4.2 CENTRO PAULA SOUZA

Criada no dia 26 de setembro de 1962. Em 1968, através do Decreto nº 51094 de 16/12/68 passou para Colégio Técnico Agrícola (2º Grau). Até 1991, a ETEC pertenceu a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. Em 1994, foi incorporada pelo Centro Paula Souza.

O Centro Paula Souza mantém 220 Escolas Técnicas Estaduais (Etecs), distribuídas por 162 municípios paulistas. As Etecs atendem mais de 211 mil estudantes nos Ensinos

Técnico, Técnico integrado ao Médio e Médio, distribuídos nos 139 cursos técnicos para os setores Industrial, Agropecuário e de Serviços. Este número inclui 5 cursos técnicos oferecidos na modalidade semipresencial, 4 cursos técnicos na modalidade a distância, 28 cursos técnicos integrados ao Ensino Médio e 6 cursos técnicos integrados ao Ensino Médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA). (CENTRO PAULA SOUZA 2017).

Nosso estudo e pesquisas foram realizados na ETEC Prof. Luiz Pires Barbosa uma das unidades do Centro Paula Souza localizada na cidade de Cândido Mota, interior do Estado de São Paulo.

A escolha deste curso da ETEC Prof. Luiz Pires Barbosa se deu porque as idades dos alunos das duas escolas em questão são semelhantes e o propósito também se assemelha pois é de formar capital humano para o agronegócio e para a agricultura familiar.

Este estudo tem como finalidade comparar a metodologia da alternância das Casas familiares rurais com a metodologia convencional de ensino do Centro Paula Souza, por isso, como acima foi explicado os principais pontos sobre as casas familiares rurais, abaixo segue o estudo de caso feito com os alunos do ensino Médio Integrado ao Técnico em Agropecuária oferecido pelo Centro Paula Souza.

4.2.1 ENSINO INTEGRADO: Formação do profissional Técnico em Agropecuária integrado ao ensino médio

A formação na Escola Técnica Prof. Luiz Pires Barbosa da cidade de Cândido Mota se dá por meio da integração entre o ensino médio e o ensino técnico em agropecuária fazendo com que na matriz curricular do curso, o aluno veja o as matérias impostas pelo MEC na Base Nacional Comum Curricular, que serão explicados abaixo, e as matérias tecnológicas explicadas a seguir.

Segundo Marielza Faria Kato (2008), a junção do Ensino Médio ao Técnico oferece vantagens, de um lado, ministra formação de caráter acadêmico preparando os alunos para ingressar no ensino superior; e, de outro, a educação profissional, busca a construção de competências e habilidades para o desempenho competente no mundo do trabalho.

O curso técnico integrado ao ensino médio é oferecido a quem já concluiu o ensino fundamental e garante tanto a formação do ensino médio quanto a técnica profissional. É

composto de três séries anuais articuladas, com idade terminal correspondente às ocupações identificadas no mercado de trabalho. É composto por aulas teóricas e práticas sendo que a metodologia utilizada é convencional, portanto, o aluno fica no período integral na ETEC e a carga horária do curso é de 4243 horas.

De acordo com regimento o aluno tem direito aos certificados e diplomas da seguinte maneira:

1ºANO - sem certificação técnica.

2ºANO - qualificação profissional técnica de nível médio de Agente de Produção Agropecuária.

3ºANO - habilitação profissional Técnico em Agropecuária.

Ao completar as três séries, o aluno recebe o diploma de técnico que lhe qualificará para exercer a habilitação profissional e de prosseguir os estudos no nível da educação superior.

4.2.1.1 Matriz curricular do Ensino Médio integrado ao Técnico em Agropecuária

Como nosso objeto de estudo é o Ensino Médio, o trabalho apresenta as regras da Base Nacional Comum Curricular nesse nível de ensino. Portanto todas as escolas do Brasil oferecem aos seus alunos as três áreas do conhecimento apresentadas na Tabela 1.

| Áreas | Disciplinas |
|---|-------------------|
| Linguagens códigos e suas tecnologias. | Língua portuguesa |
| | Idiomas |
| | Artes |
| | Educação Física |
| Ciências da natureza e suas tecnologias | Biologia |
| | Física |
| | Química |
| | Matemática |
| Ciências humanas e suas tecnologias | História |
| | Geografia |
| | Sociologia |
| | Filosofia |

Tabela 1 Fonte Centro Paula Souza e Ministério da Educação (2017)

Como vemos, essas matérias são obrigatórias em todos os cursos de Ensino Médio, inclusive nos oferecidos pela ETEC Prof. Luiz Pires Barbosa, mesmo sendo integrados aos estudos tecnológicos. Abaixo está a Tabela 2 que apresenta as disciplinas tecnológicas (devidamente constatadas no CATÁLOGO NACIONAL DE CURSOS TÉCNICOS do Eixo Tecnológico: Recursos Naturais) da matriz curricular do Ensino Médio integrado ao Técnico em Agropecuária.

Essa metodologia do ensino integrado ou integração curricular são terminologias usadas no Brasil para caracterizar a educação geral ou propedêutica articulada a educação profissional do Ensino Médio. O termo "integração" traz uma ideia de junção, união ou aglutinação de conteúdo ou disciplinas em um currículo escolar.

Sendo assim estas disciplinas que veremos na tabela 2 são oferecidas juntamente com as que vimos na Tabela 1.

| | | |
|------------------------------|--------------|---|
| Formação Profissional | 1ºANO | Agricultura Orgânica. |
| | | Cooperativismo, associativismo e Economia na Agropecuária. |
| | | Ética organizacional, extensão e trabalho rural. |
| | | Microbiologia e botânica, agrícola com práticas em olericultura e especiarias. |
| | | Reprodução e seleção animal com práticas com animais de pequeno porte. |
| | 2ºANO | Gestão ambiental. |
| | | Instalações rurais, mecânica e mecanização agrícola. |
| | | Nutrição animal, alimentação com pratica em reservas forrageiras e animais monogástricos. |
| | | Nutrição vegetal, adubos e corretivos com práticas em culturas anuais. |

| | | |
|--|--------|--|
| | | Plano de negócio agropecuários. |
| | | Saúde e segurança no trabalho rural. |
| | 3º ANO | Fitos sanidade e proteção de plantas com práticas em culturas perenes semiperenes paisagismo e silvicultura. |
| | | Levantamento e representação topográfica. |
| | | Sanidade e bem-estar animal com práticas em pastagens e animais ruminantes. |
| | | Uso sustentável do solo e da água. |
| | | Viveiricultura e cultivo protegido. |
| | | Planejamento e desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso em Agropecuária. |

Tabela 2 Fonte ETEC prof. Luiz Pires Barbosa: Matérias de formação profissional, dadas no curso de acordo com as series (anos) (2017)

Como o ensino é integrado, o aluno tem a oportunidade de ver toda essa carga horária com as disciplinas relacionadas entre si. Com isso o Ensino Médio se torna um meio do aluno já estar preparado para o mercado de trabalho logo no segundo ano, integrado ao técnico em Agropecuária, ele já terá uma qualificação profissional de nível médio como agente de produção agropecuária.

Vemos que pelas disciplinas, é buscado que o profissional saia preparado e conhecedor de todas as áreas de atuação que um técnico necessita e também que as características do empreendedorismo rural estão ligadas a elas.

4.2.2 Perfil do profissional Técnico em Agropecuária integrado ao Ensino Médio

O Técnico em Agropecuária é o profissional que planeja, executa, acompanha e avalia projetos agropecuários e agroindustriais, em suas diversas etapas e atividades, fiscalizando a produção agropecuária. Administra empresas rurais e promove a industrialização e a comercialização de produtos agropecuários. Experimenta, testa, desenvolve e melhora

métodos e tecnologias de produção convencional e sustentável. Executa pesquisas e análises laboratoriais. Presta assistência e consultoria técnica, orientando diretamente produtores sobre a produção, a comercialização e a biossegurança do setor. Promove diferentes formas de organização social, extensão e capacitação rural e o desenvolvimento da visão de sustentabilidade da produção agropecuária.

São várias as áreas de atuação do profissional, entre elas estão ,empreendimentos rurais; empresas agropecuárias; empresas agroindustriais: frigoríficos, laticínios, destilarias, usinas de açúcar e álcool, indústrias de processamento de produtos de origem animal e vegetal; instituições públicas, privadas de pesquisa, ensino e extensão rural; empresas de prestação de serviços agropecuários, consultorias e assistência técnica; empresas fornecedoras de produtos para a agropecuária; empresas de máquinas, equipamentos e implementos agrícolas, pecuários e agroindustriais; empresas produtoras e fornecedoras de produtos orgânicos; cooperativas e associações de produtores rurais. (Federação Nacional dos Técnicos Agrícolas - FENATA)

5. PESQUISAS REALIZADAS COM ALUNOS E TÉCNICOS EM AGROPECUÁRIA.

Para efeito de conhecimento de caso, foi proposto duas pesquisas com objetivos diferentes. O primeiro é de informar como é o curso Técnico em Agropecuária na ETEC Luiz Pires Barbosa, suas diretrizes e como os alunos o avaliam. O segundo objetivo é conhecer o profissional formado, na referida escola, como é a adesão do mercado de trabalho para essa mão de obra, e como esse profissional avalia a qualidade do curso oferecido, considerando que está em uma posição diferente do aluno, pois está atuando na área. Sendo assim, abaixo estão apresentados os resultados das pesquisas.

5.1 PESQUISA COM ALUNOS DO CURSO TÉCNICO

Para entender e conhecer a realidade vivenciada na ETEC Luiz Pires Barbosa, apresentamos uma pesquisa de campo realizada com os envolvidos nesse contexto, tendo o objetivo de discutir o empreendedorismo rural. Buscou-se saber, o que os alunos da ETEC Luiz Pires Barbosa pensam e conhecem sobre este tema, incluindo à sua visão sobre a atuação dos profissionais da referida área. Para responder o aluno precisava ter o mínimo de conhecimento do que é empreendedorismo rural, por isso, o tema foi abordado e explicado resumidamente, definindo como a disposição ou capacidade de idealizar um negócio rural, coordenar uma equipe e realizar projetos agrônômicos, serviços e negócios, gerenciando mudanças na empresa rural ou até na propriedade de uma família, envolvendo inovações e riscos.

A pesquisa foi feita com 60 alunos sendo 20 matriculados no 1º, 2º e 3ºanos respectivamente, considerando Ensino Médio Integrado ao Técnico em Agropecuária correspondendo 40 % dos alunos matriculados.

Na tabela 3 está o resultado da pesquisa feita com os alunos do 3º ano, de 17 e 18 anos de idade e na fase final de preparação para o mercado de trabalho ou na continuidade dos estudos ingressando em um curso superior, como vemos 50% deles acham que o ensino está de acordo com o que necessitam para o mercado de trabalho, 40% dos alunos acreditam que os profissionais atuam de forma empreendedora sendo que conhecem essa metodologia no trabalho através dos conteúdos vistos pelas disciplinas oferecidas.

| | | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| 1. Como você avalia o curso que frequenta? Ele está de acordo com a necessidade de mercado? | | | | |
| Ótimo e está de acordo | Bom e está de acordo | Regular e está de acordo | Regular não está de acordo | Ruim tem que melhorar |
| 15% | 50% | 30% | 5% | 0 |
| 2. Você acredita que os profissionais de hoje usam as técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo |
| 40% | 40% | 0 | 0 | 20% |
| 3. A metodologia utilizada na formação dos alunos favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim | Não | Não sei opinar | | Não sei o que é empreendedorismo |
| 40% | 20% | 15% | | 25% |

Tabela 3 Perguntas e respostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 3º ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária

A tabela 4 mostra os resultados da pesquisa feita com os alunos do 2º ano, com idade 16 a 17 anos, que estão no meio do ciclo preparatório para a formação profissional. Vemos que os resultados mostram que grande parte deles (75%) afirmam que os profissionais de hoje em dia usam técnicas agrícolas de forma empreendedora e 70% concorda que a metodologia utilizada na formação dos alunos favorece estas práticas.

| | | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| 1. Como você avalia o curso que frequenta? Ele está de acordo com a necessidade de mercado? | | | | |
| Ótimo e está de acordo | Bom e está de acordo | Regular e está de acordo | Regular não está de acordo | Ruim tem que melhorar |
| 45% | 45% | 5% | 0 | 5% |
| 2. Você acredita que os profissionais de hoje usam as técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo |
| 75% | 25% | 0 | 0 | 0 |
| 3. A metodologia utilizada na formação dos alunos favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |

| Sim | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo |
|-----|-----|----------------|----------------------------------|
| 70% | 5% | 10% | 15% |

Tabela 4 Perguntas e repostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 2º ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária

Na tabela 5 está o resultado dos alunos do 1º ano, com idade a partir de 15 anos e no início da preparação para o mercado de trabalho e sua profissionalização. Esses alunos também acreditam que o curso que frequentam prepara-os para a atuação no mercado e que boa parte dos profissionais atuam de forma empreendedora, garantindo seu lugar no mercado, assim como 80% concordam que a metodologia utilizada na sua formação favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora.

| 1. Como você avalia o curso que frequenta? Ele está de acordo com a necessidade de mercado? | | | | |
|---|----------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Ótimo e está de acordo | Bom e está de acordo | Regular e está de acordo | Regular não está de acordo | Ruim tem que melhorar |
| 75% | 20% | 5% | 0 | 0 |
| 2. Você acredita que os profissionais de hoje usam as técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo |
| 55% | 25% | 0 | 10% | 15% |
| 3. A metodologia utilizada na formação dos alunos favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo | |
| 80% | 5% | 15% | 0 | |

Tabela 5 Perguntas e repostas dadas em porcentagem referente a pesquisa no 1º ano do ensino médio integrado ao Técnico em Agropecuária

Na tabela 6, constatamos que quase metade (45%) dos alunos acham que os cursos oferecem uma formação de qualidade e de acordo com a necessidade de mercado. Mais da metade (56%) dos alunos concordam que na maioria das vezes os profissionais usam técnicas empreendedoras, e 63% dos alunos entrevistados, concordam que a escola está

de acordo com a necessidade de formação dos alunos, oferecendo técnicas que estão sendo utilizadas no mercado agrícola.

| 1. Como você avalia o curso que frequenta? Ele está de acordo com a necessidade de mercado? | | | | |
|---|-----------------------------|---------------------------------|---|---|
| Ótimo e está de acordo | Bom e está de acordo | Regular e está de acordo | Regular não está de acordo | Ruim tem que melhorar |
| 45% | 38% | 13% | 1,6% | 1,6% |
| 2. Você acredita que os profissionais de hoje usam as técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo |
| 56% | 28,3% | 5% | 3,3% | 6,6% |
| 3. A metodologia utilizada na formação dos alunos favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora? | | | | |
| Sim | Não | Não sei opinar | Não sei o que é empreendedorismo | |
| 63,3% | 8,3% | 10% | 18,3 | |

Tabela 6 Porcentagem total de todas as 3 turmas juntos.

Estes resultados podem variar, porém como vimos o empreendedorismo é parte importante na formação dos alunos matriculados em colégios agrícolas/escolas rurais, pois têm consciência da necessidade dele como parte de sua atuação em empresas familiares ou não.

5.2 PESQUISA COM OS TÉCNICOS EM AGROPECUÁRIA FORMADOS NA ETEC LUIZ PIRES BARBOSA

Neste estudo, foi realizada uma pesquisa demonstrativa com uma pequena parcela de técnicos formados, há mais de cinco anos, na ETEC Prof. Luiz Pires Barbosa. Foram entrevistados 53 ex-alunos devidamente formados, destes 29 atuam na área como técnico agrícolas e 24 têm outras profissões.

A pesquisa foi composta de quatro perguntas sendo a primeira feita a todos os entrevistados para sabermos se eles já trabalharam ou não na função de técnico em

agropecuária, se a resposta fosse afirmativa, eles responderia as outras três questões , se a resposta fosse negativa eles não responderiam , pois entendemos que se o indivíduo não teve essa vivência na função de técnico , ele não teria condições de responder as questões seguintes.

Os profissionais que atuam ou já atuaram na área foram direcionados à segunda fase da pesquisa com mais três perguntas enfatizando como avaliam a ETEC Luiz Pires Barboza, se as técnicas desenvolvidas e ensinadas na ETEC, são utilizadas de forma empreendedoras e se eles veem empreendedorismo na atuação dos técnico com quem trabalham nas suas respectivas empresas, pois nos dias atuais, o empreendedorismo é um fator de destaque em todos os seguimentos do mercado de trabalho.

Abaixo encontra-se as perguntas realizadas aos técnicos e os resultados em forma de porcentagem.

1. Você já trabalhou na área de atuação de um Técnico em Agropecuária?

| Sim | Não |
|-------|-------|
| 54,7% | 45,3% |

Tabela 7 percentual de formados da Etec Luiz Pires Barboza que que atuam na área

2. A metodologia de ensino utilizada pela escola está de acordo com a necessidade de mercado?

| Sim | Não |
|-------|-------|
| 89,7% | 10,3% |

3. A metodologia utilizada na formação dos alunos favorece a aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora?

| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não |
|---------------------------|-------------------|-----|
| 67,9% | 32,1% | 0% |

4. Você percebe o empreendedorismo na atuação dos profissionais nos dias atuais?

| Sim, na maioria das vezes | Sim, poucas vezes | Não |
|---------------------------|-------------------|-----|
| 72,6% | 27,4% | 0% |

Tabela 8 Resultado da pesquisa feita com Técnicos

Como vemos na tabela 7, a adesão do mercado de trabalho para os técnicos em agropecuária entrevistados, é de mais de 50%, porém o percentual dos profissionais que

não atuam na área também é significativo, devido a dois principais fatores levantados, o primeiro é o desinteresse, do profissional, em trabalhar na área agrícola e decidindo por outra, e o segundo fator mais relevante que fazem os técnicos formados não estarem atuando, é a falta de oportunidades de emprego na região em que residem.

A tabela 8 vem mostrar o que os técnicos atuantes ou que já atuaram, pensam sobre o colégio em que se formaram e as práticas empreendedoras realizadas pelos técnicos com quem trabalham. Lembrando que o termo empreendedor rural é entendido como o profissional que tem, ou demonstra ter, disposição ou capacidade de idealizar, coordenar e realizar projetos, serviços, negócios e iniciativas de implementar novas práticas, mudanças, sendo capital humano nas empresas que atuam e gerando lucro.

Como vemos 9 em cada 10 profissionais concordam com a metodologia implantada na ETEC Luiz Pires Barbosa no que diz respeito formar capital humano para as empresas, sendo que estes profissionais atuam no mercado e conhecem suas necessidades.

Na segunda questão, o profissional analisou a metodologia utilizada pela ETEC, relacionando-a à aplicação de técnicas agrícolas de forma empreendedora. O resultado foi que 7 em cada 10 avaliam que sim, portanto conclui-se que realizou práticas empreendedoras fundamentadas no conhecimento adquirido na sua formação profissional.

Já a terceira questão onde o profissional avalia o empreendedorismo sendo utilizado nas práticas atuais, tem-se que 7 em cada 10 técnicos entrevistados, julgam que na maior parte dos casos os profissionais atuam com capacidade de idealizar, coordenar e realizar projetos, serviços, negócios sendo vistos como capital humano nas empresas que atuam.

5.3 DADOS GERAIS DO RESULTADO

Diante dos resultados obtidos, percebemos que os alunos entrevistados, tem consciência que a ETEC Luiz Pires Barbosa os capacitam profissionalmente de forma significativa, oferecendo um ambiente favorável, com diretrizes e métodos ideais para o desenvolvimento no mercado de trabalho.

A segunda pesquisa, feita com os profissionais que atuam na área, conclui que eles entendem e confirmam que a Escola fez com que eles se tornassem capacitados para realizar o trabalho que estão realizando e acreditam que os conhecimentos que adquiriram foram essenciais para o seu desenvolvimento enquanto técnicos agrícolas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como objetivo mostrar a importância da valorização e desenvolvimento do capital humano na fase da adolescência do indivíduo até a fase adulta. Como vimos além de gerar capital para as empresas de forma operacional, o indivíduo também agrega valor para a empresa pelas suas competências conhecimentos e experiências vividas e adquiridas.

Estas competências e experiências estão ligadas aos conteúdos escolares oferecidos para os alunos, e é com esse conteúdo que se baseia nosso estudo na ETEC Luiz Pires Barbosa, tendo como finalidade mostrar, comparar e discutir, como os alunos são capacitados para atuarem no mercado de trabalho e se tornarem capitais intelectuais nas empresas que passarem ao longo de suas vidas ou na atuação nas propriedades familiares, oferecendo em ambos os casos, a possibilidade de desenvolvimento, favorecendo a movimentação e o crescimento da economia local e regional em todo o país.

A Casa Familiar Rural (CFR) com sua metodologia da alternância, mostrou que o aluno, seguindo as normas e obrigações, pode se qualificar e capacitar para a atuação profissional na realidade agrícola, ficando uma semana na escola e uma semana na propriedade rural dos familiares, oferecendo a oportunidade da teoria e da prática serem vistas concomitantemente.

Já na ETEC Luiz Pires Barbosa a metodologia também engloba teoria e prática, porém os alunos ficam na escola nos dias úteis, em período integral (manhã e tarde) com disciplinas do ensino regular e profissionalizante, sendo que, segundo nossos resultados concluímos que, os alunos afirmam estar sendo preparados para a atuação profissional de acordo com as necessidades que o mercado de trabalho exige.

Finalizando, o trabalho mostrou que ambas as metodologias de ensino aplicadas, obtém resultados satisfatórios na formação profissional de seus alunos, e que as duas metodologias de ensino mostradas, tem como finalidade moldar o indivíduo com a formação profissionalizante, de modo que o mesmo, se torne, no futuro, capital humano agregador de valor, sendo na sua própria propriedade rural ou nas empresas, com seu conhecimento, sua experiência, sua competência, sua atitude/comportamento e sua sociabilidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Regis R. **Agricultura Familiar**. Disponível em: <<
<http://www.mundoeducacao.com/geografia/agricultura-familiar.htm>>> Acessado em:
 23/09/2016.

Base Nacional Comum <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/> Acessado em 15/06/2017

BENTO, Sidnei D. **A importância do capital humano dentro das organizações**.
 Disponível em < http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/564.pdf>
 acessado em 27/08/2017

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

Cursos Técnicos, <http://www.cps.sp.gov.br/cursos/etec/> acessado em 15/06/2017

DORNELAS, José. **Brasil o país mais empreendedor do mundo**. Disponível em
 <<https://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/colunistas/jose-dornelas/2015/04/06/brasil-e-o-pais-mais-empreendedor-do-mundo-mas-falta-inovacao.htm> acessado 02/03/17

Educação do campo e pedagogia da alternância no Brasil e na Amazônia: bases históricas<<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8640247>>> consultado em 26/06/2017

HERCKERT, Werno. **Capital Humano**. Disponível na Internet
 via<<<http://br.monografias.com/trabalhos/caphum/caphum.shtml#INTRO#INTRO>,>>Acesa
 do em 23/09/2016

INCRA/FAO. **Perfil da Agricultura Familiar no Brasil: dossiê estatístico**. Brasília, 1996.

_____ **Novo Retrato da Agricultura: o Brasil redescoberto**. Brasília: MDA, 2000.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da contabilidade**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

LACOMBE, Francisco J. M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva 2005

MOURA, Arthur H. de. **Os ativos intangíveis e o capital intelectual**. Disponível na Internet via <http://www.eventos.bvsalud.org/gc1bireme/docs/pt/AtivosIntang.pdf>, acessado em 20/06/2017

Mowday, Richard T.; Steers, Richard M.; Porter, Lyman W. (1979). **Medição do compromisso organizacional**: 224–247.

Parceria entre agricultores e consumidores. Disponível em: <<<http://globotv.globo.com/rede-globo/globo-rural/v/parceria-entre-agricultores-e-consumidores-ganha-forca-no-campo/3351899/>>> Acessado em: 22/09/2016

Pedagogia de alternância na Educação rural <<<https://novaescola.org.br/conteudo/2924/pedagogia-de-alternancia-na-educacao-rural>>> consultado em 26/06/2017

PORTAL BRASIL <<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/07/brasil-sera-maior-exportador-de-alimentos-do-mundo-na-proxima-decada-aponta-onu>>>Acessado em:24/09/2016

Programas e Projetos - Casa Familiar Rural. Disponível em <<http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=185>> consultado em 15/02/2017

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

STEWART, Thomas. **Capital Intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**, 17ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier Editora, 1998.

Vantagens do Curso Técnico concomitante ao Ensino Médio<<http://www.oswaldocruz.br/pagina.asp?id_conteudo=12910>> consultado em 26/07/2017