



# Série Metodológica

Processo da Formação  
Profissional Rural e da  
Promoção Social para  
Instrutores





Série

# Metodológica

Processo da Formação  
Profissional Rural e da Promoção  
Social para Instrutores

Brasília  
2020

## **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL (Senar)**

### **Presidente do Conselho Deliberativo**

João Martins da Silva Junior

### **Entidades Integrantes do Conselho Deliberativo**

Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA

Confederação dos Trabalhadores na Agricultura – Contag

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – Mapa

Ministério da Educação – MEC

Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB

Confederação Nacional da Indústria – CNI

### **Diretor-Geral**

Daniel Klüppel Carrara

### **Diretora de Educação Profissional e Promoção Social**

Janete Lacerda de Almeida

### **Coordenação Área de Formação Inicial e Continuada e Promoção Social**

Deimiluce Lopes Fontes Coaracy

### **Equipe Técnica**

Carolina Soares Pietrani Pereira

Marcelo Rebello Mendonça

Patrícia Fontes Machado

### **Fotografia**

Acervo Senar



## Lista de Siglas

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CTS – Comitê Técnico Setorial

FPR – Formação Profissional Rural

MEC – Ministério da Educação

PCP – Programa de Competências Profissionais para o meio rural

SNAs – Serviços Nacionais de Aprendizagem

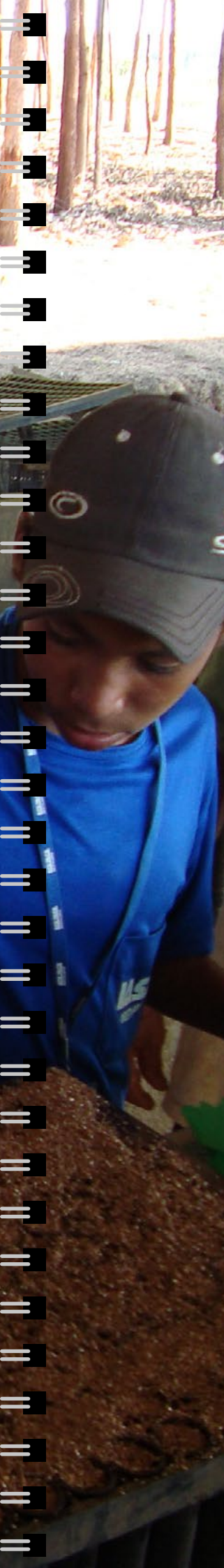
UC – Unidade de Competência



# Sumário

---

Apresentação .....	7
Introdução .....	7
O que é o Senar e como funciona .....	9
Educação Profissional Rural no Brasil .....	24
A Promoção Social .....	53
O Processo da Formação Profissional Rural e da Promoção Social do Senar e as atribuições do Instrutor .....	62
Supervisão .....	77
ANEXO I.....	83





# Apresentação

Criado com a finalidade de organizar, administrar e executar a Formação Profissional Rural – FPR, Promoção Social – PS e a Assistência Técnica e Gerencial – ATeG em todo o território nacional (Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, regulamentada pelo Decreto nº 566, de 10/06/1992), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - Senar desenvolve suas ações e atividades com foco no desenvolvimento profissional e social de pessoas que vivem e/ou trabalham no campo.

Este documento, que integra a Série Metodológica do Senar, tem o objetivo de sistematizar as informações e as atribuições dos Instrutores do Senar dentro do Processo da Formação Profissional Rural

e da Promoção Social. A partir deste material será possível evidenciar o importante papel que você, Instrutor, também chamado de educador, assume na transformação de comportamento das pessoas do meio rural.

O Instrutor é a vitrine do Senar para o público da instituição e deve ser visto e compreendido desse modo. Veterinários, zootecnistas, agrônomos, artesãos, agentes de saúde, entre outros, no momento em que estão com essa camisa de Instrutor, têm o compromisso de ser mediadores da aprendizagem, o que requer, portanto, dedicação, paciência, resiliência e, principalmente, paixão pela arte de educar.

# Introdução

A educação profissional no Brasil vem conquistando significativo espaço no desenvolvimento de políticas públicas para a inclusão social. A nova ordem econômica mundial, os impactos gerados pelas mudanças tecnológicas e de gestão das organizações e a reestruturação do mundo do trabalho têm provocado na sociedade a percepção de que essa modalidade não deve ser um processo dissociado da educação geral e das necessidades reais do mercado de trabalho.

O meio rural brasileiro é um espaço multicultural e heterogêneo, com expressivas diferenças econômicas e que, apesar de ter uma relação próxima com o setor urbano, apresenta evidentes peculiaridades. A evolução tecnológica e a busca constante pela produtividade no agronegócio demandam mudan-

ças nos sistemas de produção, passando a requisitar, assim, profissionais com novas competências.

Hoje, a educação profissional precisa abranger mais do que o domínio de passos, operações, tarefas e informações tecnológicas necessárias para o exercício de uma profissão. Devem ser considerados também os fatores de caráter econômico e social inerentes às variadas atividades que a pessoa realiza(rá) em seu posto de trabalho, bem como as experiências de vida e profissionais acumuladas e sua própria autoimagem. Nessa perspectiva, a formação para o trabalho deve também sensibilizar o adulto para a educação continuada e permanente de modo que possa buscar os conhecimentos necessários e complementares à sua formação, que, integrados aos



que já possui, possibilitem-lhe ganhos de diversas natureza sociais, produtivos e econômicos.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural tem o compromisso de intervir positivamente na construção dessas competências, buscando, em sua metodologia educacional, o protagonismo das pessoas que produzem no campo, desenvolvendo práticas pedagógicas que consideram a realidade do campo e seus contextos socioculturais, mas que, ao mesmo tempo, oportunizem o acesso ao conhecimento por meio de modalidades diversificadas.

Prezado(a), nossa jornada neste volume da Série Metodológica parte de múltiplas e variadas informações, que permitirão a você construir a base das suas competências como Instrutor(a) do Senar. Esses conteúdos perpassam tanto as premissas institucionais quanto os fundamentos educacionais, devendo acompanhá-lo(a) durante sua atuação profissional. Portanto, cada início de capítulo contém o conjunto de competências que você deverá desenvolver diante dos conteúdos apresentados.

Abaixo a competência geral deste documento:

*Contextualizar as atribuições do Instrutor nos Processos da Formação Profissional Rural e da Promoção Social do Senar.*



# O que é o Senar e como funciona

---



## Competências a serem desenvolvidas neste capítulo:

### Geral

- Contextualizar a atuação do Instrutor nos processos da Formação Profissional Rural e da Promoção Social do Senar.

### Específicos

- Apresentar o Senar em seus aspectos institucionais;
- Compreender a relevância do Senar enquanto instituição educacional;
- Diferenciar as frentes de trabalho do Senar;
- Compreender as formas de atuação do Senar e quem são seus parceiros nas ofertas formativas;
- Diferenciar os agentes do Senar e suas atribuições;
- Relacionar as suas características pessoais e profissionais com o perfil esperado para os Instrutores do Senar.

#### 1.1 Quem somos

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar, criado pela Lei nº 8.315, de 23/12/91, é uma entidade de direito privado, paraestatal, mantida pela classe

patronal rural, vinculada à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA e administrada por um Conselho Deliberativo tripartite.

Integrante do chamado “Sistema S”, tem como função cumprir a missão estabelecida pelo seu Conselho Deliberativo, composto por representantes do governo federal e das classes trabalhadora e patronal rural.

#### 1.2 O Senar no Brasil

O Senar é composto por uma Administração Central, em Brasília, e por 27 Administrações Regionais, estabelecidas em cada estado e no Distrito Federal.

A Administração Central assegura suporte administrativo, metodológico e jurídico, além de irradiar as experiências exitosas para as Regionais, sendo também responsável pela interface com os órgãos federais, instituições nacionais e internacionais ligadas à educação profissional.

As Administrações Regionais oferecem ao público do Senar em todo o país ações de Formação Profissional Rural – FPR e atividades de Promoção Social – PS e Assistência Técnica e Gerencial – ATeG, a partir das quais são desenvolvidas competências profissionais, que contribuem para o avanço socioeconômico das pessoas do meio rural.

Para conhecer o Senar em seu estado, acesse: [www.senar.org.br](http://www.senar.org.br).

### 1.3 Missão do Senar

REALIZAR A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, A ASSISTÊNCIA TÉCNICA E AS ATIVIDADES PROMOÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS DO MEIO RURAL, CONTRIBUINDO PARA UM CENÁRIO DE CRESCENTE DESENVOLVIMENTO DA PRODUÇÃO SUSTENTÁVEL DA COMPETITIVIDADE E DE AVANÇOS SOCIAIS NO CAMPO.

Vale ressaltar que, ao profissionalizar, oferecer atividades de Promoção Social e Assistência Técnica e Gerencial no meio rural, nas modalidades estabelecidas, o Senar contribui efetivamente para o aumento da renda, bem como para a integração e ascensão social das pessoas a partir dos princípios de sustentabilidade, produtividade e cidadania, colaborando também para o desenvolvimento socioeconômico do país.



## 1.4 Princípios e Diretrizes do Senar

### Princípios:

- I. Organizar, administrar, executar e supervisionar, em todo o território nacional, o ensino da Formação Profissional Rural e da Promoção Social, e as ações de Assistência Técnica voltadas para as pessoas no meio rural;
- II. Com base nos princípios da livre iniciativa, da economia de mercado, e das urgências sociais, aprimorar as estratégias educativas e difundir metodologias para ofertar ações adequadas de Formação Profissional Rural e Promoção Social ao seu público;
- III. Assessorar os governos federal e estadual em assuntos relacionados à formação de profissionais rurais e atividades assemelhadas;
- IV. Expandir parcerias e consolidar alianças públicas e privadas com o objetivo de cumprir a missão institucional;
- V. Estimular a pesquisa e garantir o acesso à inovação rural;
- VI. Fortalecer e modernizar o sistema sindical;
- VII. Aperfeiçoar os mecanismos de planejamento, monitoramento e avaliação de desempenho institucional;
- VIII. Promover a cidadania, a qualidade de vida e a inclusão social das pessoas do meio rural.

### Diretrizes:

- I. **O Senar levará em consideração os quatro pilares estratégicos que sustentam o conceito de trabalho decente da OIT, na estruturação da educação profissional e Promoção Social.**

Promover o “trabalho decente” é a condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por trabalho decente uma atividade adequadamente remunerada e exercida em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz, enfim, de garantir uma vida digna.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos:

- a) o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação);
  - b) a promoção do emprego de qualidade;
  - c) a extensão da proteção social;
  - d) o diálogo social.
- II. **O Senar se colocará como instituição que vislumbra o mundo contemporâneo e a sua constante mudança para se posicionar de forma compatível na sua atuação institucional e educacional.**

As rápidas e crescentes inovações científicas, tecnológicas, econômicas, de cunho governamental e social, alteram os processos de produção e as relações de trabalho, determinando reestruturações administrativas e dos serviços da instituição. O Senar manterá constante monitoramento das suas estratégias educativas de forma a mantê-las úteis, diversificadas e atualizadas.

- III. **O Senar irá observar as políticas de educação formal e não formal para oferecer amplo escopo de oferta formativa.**

Para ofertar programação educativa, o Senar observará tanto a legislação vigente que rege a educação e a educação profissional (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB e subsequentes, emanadas pelo MEC e, no caso da Aprendizagem Rural, pelo MTE) como as recomendações institucionais.

- IV. **O Senar observará indicadores sociais para o planejamento e desenvolvimento de ações voltadas a melhorar a qualidade de vida das pessoas que fazem parte do contexto rural.**

Serão observados os resultados das pesquisas sobre carências ou lacunas sociais em áreas relacionadas à saúde, educação, alimentação, cultura e relações de trabalho para programar ações que contribuam para minimizar as situações com problemas.

#### **V. O Senar contemplará conteúdos relativos aos temas transversais.**

Os temas transversais, como conservação do meio ambiente, saúde e segurança, cidadania, entre outros, serão incluídos no currículo da Formação Profissional e Promoção Social, de forma contextualizada segundo as diferenças locais e regionais. Dessa forma, em todos os processos educativos, os conteúdos técnicos e transversais serão incorporados de modo a oferecer uma formação integral e global.

Tais temas devem ser escolhidos a partir de um critério de abrangência e necessidades comuns em todo o território nacional e por um discernimento de urgência social.

#### **VI. O Senar empreenderá esforços para democratizar o acesso à sua atuação institucional valendo-se dos meios de comunicação, parceiros e logística necessária.**

Para isso, utilizará diversos meios de comunicação para divulgar a atuação institucional com o objetivo de democratizar o conhecimento sobre a sua oferta educativa.

Oportunizará, ainda, os meios logísticos e as estratégias de educação semipresencial e à distância, além da articulação com parceiros visando ao desenvolvimento de processos de ensino formal e não formal, de forma a manter e ampliar a abrangência de sua ação.

#### **VII. O Senar manterá programas de desenvolvimento humano destinados a dirigentes, técnicos, pessoal de apoio e agentes da Formação Profissional Rural, Promoção Social e Assistência Técnica e Gerencial.**

O objetivo é elevar os níveis de competência dos recursos humanos envolvidos direta ou indiretamente nas suas ações educativas de modo a garantir o padrão de qualidade da instituição.

Os programas devem ocorrer em diferentes níveis, compatibilizando os interesses dos envolvidos com os da organização, considerando-se os critérios de administração e desenvolvimento de pessoal da instituição.

#### **VIII. O Senar promoverá acesso, de pessoas com deficiência, em seus eventos, baseando-se nos princípios da inclusão.**

Pessoa com deficiência, aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

#### **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.**

Lei esta que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem.

Outra importante referência: Recomendação nº 168/OIT (1983):

IV – Reabilitação profissional nas zonas rurais:

Item 20. Deveriam ser desenvolvidos esforços especiais para lograr que os serviços de reabilita-

ção profissional se ampliem para que as pessoas com deficiência nas zonas rurais e comunidades distantes possam beneficiar-se disso no mesmo grau e condições que nas zonas urbanas. O desenvolvimento de tais serviços deveria fazer parte integrante das políticas nacionais de desenvolvimento rural.

#### **IX. O Senar manterá um sistema de documentação e informação.**

Deve ser mantido acervo bibliográfico para subsidiar o planejamento, a tomada de decisão, os projetos de pesquisa, a elaboração de recursos instrucionais e a atualização dos agentes.

O sistema de documentação terá, ainda, a missão de resgatar, constituir e preservar a memória histórica da instituição.

#### **X. O Senar manterá um sistema de avaliação de desempenho.**

Periodicamente, o Senar avaliará os resultados de suas ações nos âmbitos institucional e educacional, recorrendo a metodologias de pesquisa para subsidiar o planejamento estratégico e também aperfeiçoar os processos educativos a partir dos seguintes objetivos:

- Verificar posicionamentos dos concluintes dos cursos;
- Observar os benefícios decorrentes dos treinamentos do Senar;
- Checar posicionamentos dos empregadores em relação ao desempenho do trabalhador após treinamento;
- Efetuar processos decisórios com base nos resultados apresentados pela pesquisa.

#### **XI. O Senar manterá intercâmbio técnico-educacional.**

O propósito é manter a cooperação nacional e internacional, visando à aquisição e ao intercâmbio de novas tecnologias educacionais e outras ações conjuntas, em uma perspectiva de aperfeiçoamento, atualização e desenvolvimento institucional.

#### **XII. O Senar, ocasionalmente, atuará em áreas prioritárias de Formação Profissional Rural**

#### **e Promoção Social, em formato estipulado pela instituição e em conformidade com as necessidades do meio rural.**

O Senar planejará e executará programação especial para atender às necessidades de profissionalização e Promoção Social de pessoas inseridas no meio rural com base em observações sazonais, objetivos institucionais e articulações com demais atores sociais e governamentais, bem como representantes da sociedade civil.

#### **XIII. O Senar realizará programação voltada à Aprendizagem Rural.**

A juventude brasileira constitui um dos segmentos mais desfavorecidos pelo crescimento dos problemas socioeconômicos do país, como concentração de renda, educação de baixa qualidade, desemprego e baixos salários. Grande parte ingressa precocemente no mercado, buscando sustentação para si e seus familiares, afastando-se da escola pela dificuldade de conciliar estudo e trabalho. Isto resulta em menores chances de progressão social.

Tais jovens tornam-se força laboral desqualificada, de baixo custo e remuneração insuficiente, submetendo-se a situações de precariedade nos mais diversos setores, inclusive no mercado informal e, até ilegal, como o tráfico de drogas e a prostituição. Muitas vezes, iniciam a vida profissional antes da idade permitida pela legislação – a partir de dezesseis anos, sem qualquer garantia de direitos trabalhistas e realizando atividades impróprias para suas fases de desenvolvimento, como o trabalho noturno, perigoso e insalubre.

O Senar está comprometido com a realização de ações de Aprendizagem Rural nos moldes do Documento Norteador da Aprendizagem Rural da instituição (2013), visando à educação profissional do jovem de 14 a 24 anos. Tal oferta formativa será organizada em tarefas de complexidade progressiva, de acordo com o desenvolvimento físico e psicológico do aprendiz, e passa a constar nos instrumentos de planejamento da ação institucional.

#### **XIV. O Senar diagnosticará e disseminará programas especiais da FPR e da PS bem-sucedidos das Administrações Regionais**

Para a consecução dos seus objetivos, o SENAR adotará ações coordenadoras consistentes a fim de promover a compatibilização dos programas e projetos especiais de FPR e PS das Administrações Central e Regionais, dentro de diretrizes básicas e critérios estabelecidos.

#### **XV. O Senar prestará Assistência Técnica e Gerencial de forma complementar às ações de FPR em todo o território nacional.**

A Assistência Técnica e Gerencial será prestada pelo SENAR com base em metodologia de desenvolvimento de competências necessárias à gestão adequada da propriedade rural e utilização de técnicas e ferramentas administrativas, associando gerenciamento e produção em um processo dinâmico de aprendizagem.

A iniciativa irá preencher uma grande lacuna de assistência tecnológica e extensão rural verificadas no campo. Visa a estabelecer e implantar um modelo de gestão e operação de assistência técnica conti-

nuados que contemplam todos os processos da cadeia produtiva da propriedade. Baseia-se em mérito e tem o objetivo de melhorar a produtividade e a renda, a evolução socioeconômica dos produtores, famílias e da comunidade, além de promover o desenvolvimento sustentável.

#### **1.5 Frentes de trabalho**

O Senar desenvolve ações de capacitação objetivando facilitar a adoção de inovações nas propriedades rurais, fato que promove o desenvolvimento do meio rural. Considera-se como adoção de inovações o fato de produtores e trabalhadores rurais utilizarem-se de novas tecnologias e/ou processos produtivos em suas atividades. Facilita-se a mudança na forma de realizar o trabalho quando os indivíduos percebem os benefícios das novas práticas. Para isso, o Instrutor deve auxiliar os participantes na aquisição dos conhecimentos, habilidades, além da motivação para o constante aprendizado e a esperada atualização das práticas produtivas.



Assim, para cumprir a sua missão institucional, o SENAR estabelece vertentes prioritárias de trabalho:



### Formação Profissional Rural (FPR)

A Formação Profissional Rural é um processo educativo, sistematizado, que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia, objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social, atendendo às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição socioprofissional do indivíduo..

### Promoção Social (PS)

A Promoção Social é um conjunto de atividades com enfoque educativo, que possibilita ao trabalhador, ao produtor rural e às suas famílias a aquisição de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais e mudanças de atitudes, favorecendo, assim, uma melhor qualidade de vida e a participação na comunidade rural.

### Assistência Técnica e Gerencial (ATeG)

A Assistência Técnica e Gerencial (ATeG) do Senar é um processo educativo de caráter continuado que visa a atender produtores rurais por meio de uma metodologia fundamentada em ações de diagnóstico, planejamento, adequação tecnológica, formação profissional do produtor e análise de resultados, de forma a possibilitar a disseminação de tecnologias associadas à consultoria gerencial.

As vertentes de trabalho configuram processos educativos que contam com a participação de diversos parceiros e são realizadas mediante um planejamento estratégico vislumbrando as necessidades do mercado de trabalho, as expectativas profissionais e sociais do público-alvo, bem como a missão e a capacidade operativa do Senar.

### 1.6 Público do Senar

De forma resumida, o público-alvo do Senar são as pessoas que vivem ou trabalham no campo, atuando de forma direta ou indireta na produção de alimentos.

Na perspectiva do desenvolvimento da Instrutoria em ações da FPR e atividades da PS, faz-se necessário distinguir os indivíduos que atuam no meio rural com objetivos comerciais e não comerciais.

## 1.7 Fontes de recursos

Os eventos realizados pelo Senar são financiados, em sua grande maioria, por recursos provenientes da contribuição compulsória de produtores rurais: tanto sobre a comercialização de produtos agrosilvipastoris quanto sobre a folha de pagamento da empresa rural.

Os eventos podem ainda ser subsidiados por parcerias e convênios firmados com outras instituições privadas e/ou governamentais.

A maior parte dos eventos educativos oferecidos pelo Senar chega a seu público de forma inteiramente gratuita. É importante que os participantes de cada evento tomem consciência de que existe o investimento de recursos financeiros, capital intelectual e tempo dedicado de vários profissionais para que tudo ocorra da melhor forma possível. Assim, o empenho por parte deles em absorver o máximo dos conhecimentos, habilidades e atitudes são formas de fazer com que os recursos realmente sejam aplicados de forma efetiva.

## 1.8 Metodologia educacional do Senar

O Senar desenvolve e dissemina metodologia educacional própria para a realização da FPR e da PS em todo o Brasil, nos ambientes reais de trabalho rural, ou seja, em propriedades rurais, agroindústrias, salas de ordenha, usinas, pastagens, viveiros, pomares, currais, plantações, entre outros.

Essa metodologia é baseada em princípios pedagógicos e andragógicos referentes à educação de adultos, que primam por estratégias que conjugam teoria e prática, bem como a experiência do educando e a atuação do educador, possibilitando ainda que o participante possa contextualizar e aplicá-la tanto nos exercícios laborais quanto na vida em sociedade. Os volumes **Metodologia de Ensino do Senar** e **Aprendizagem Significativa para Jovens** contêm as referências da metodologia educacional do Senar.

## 1.9 Formas de atuação do Senar

Em decorrência da pluralidade da realidade brasileira, cada Administração Regional do Senar disponibi-

liza ofertas educativas variadas ao seu público, nas frentes de trabalho FPR, PS e Programas Especiais, geralmente organizadas no portfólio de cursos. Para a estruturação do portfólio, a equipe interna do Senar, em parceria com os Mobilizadores, levanta tanto as demandas do mercado de trabalho rural quanto as necessidades dos produtores rurais e elabora o Plano Anual de Trabalho – PAT, a ser descrito posteriormente.

Para que esse planejamento seja elaborado e executado com qualidade, o Senar conta com a colaboração de outras instituições, como sindicatos patronais rurais, prefeituras, secretarias (de agricultura, de saúde, de educação), sindicatos de trabalhadores rurais, associações, cooperativas, empresas privadas, que denominamos de entidades parceiras/mobilizadoras.

Por seu poder de atuação como lideranças locais, essas entidades, em geral, alcançam a capilaridade almejada pelo Senar, contribuindo para o levantamento das necessidades locais de capacitação profissional, Assistência Técnica e Gerencial e Promoção Social, resultando na organização dos eventos e composição das turmas.

Uma vez definidas as prioridades de atendimento das demandas do mercado e das necessidades dos produtores rurais, são abertos editais para credenciamento de empresas prestadoras de serviços que, nesse caso, passam a atuar como Instrutores de FPR e PS.

O papel do Instrutor, como prestador de serviços, é desenvolver o processo de ensino-aprendizagem. Assim, espera-se que esteja sempre atualizado, além de dominar diversas tecnologias e se valer das novas experiências no desenvolvimento das capacitações. Espera-se ainda que, claro, prime pela qualidade no processo de ensino-aprendizagem, siga corretamente os procedimentos contratuais estabelecidos, a exemplo da aplicação da legislação em vigor. Remunerado por produção e hora-aula, o seu trabalho é demandado conforme a necessidade do Senar, portanto não possui vínculo de exclusividade com a instituição.



**Atenção:** É imprescindível que todos os Instrutores conheçam os editais de credenciamento do Senar.



## ATIVIDADE

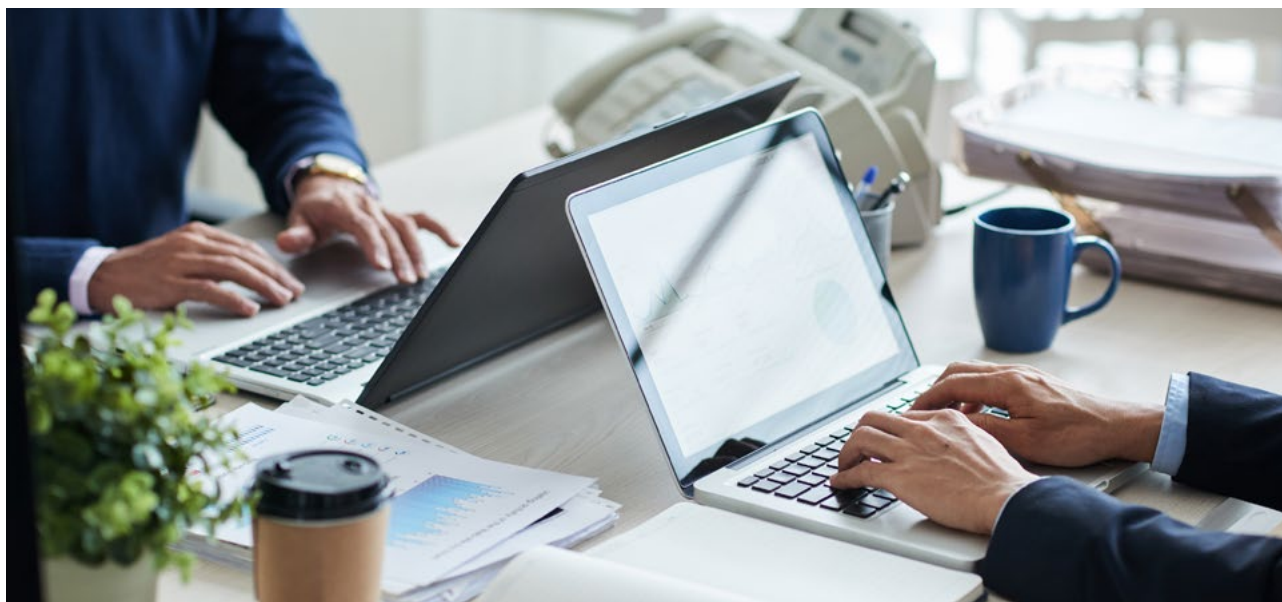
### Será que você conhece o Senar? Vamos testar?

- Escolha um amigo(a) ou algum familiar e apresente o Senar para essa pessoa. Não se esqueça de falar das informações mais importantes, como **missão, frentes de trabalho, fontes de recursos e formas de atuação**.
- Após a sua apresentação, peça para que a pessoa resuma, verbalmente, o que foi dito por você. Com isso, será possível confirmar as informações passadas, além do modo como você pode melhorar a apresentação da instituição a qual faz parte. Lembre-se de que o *feedback* é ferramenta fundamental para a melhora constante da sua atuação como educador.

### 1.10 Agentes do Senar e suas atribuições

Para que o Senar possa cumprir a sua missão institucional, é necessária a atuação coordenada de agentes, cada um com as seguintes atribuições:





## EQUIPE DE COLABORADORES DO SENAR

**Formada por pedagogos, agrônomos, veterinários, zootecnistas, que compõem as gerências técnicas das Administrações Regionais. Como principais atribuições:**

- Realizam os diagnósticos externos e internos, estudam as cadeias produtivas e o mercado de trabalho do meio rural para elaboração do plano anual de trabalho.
- Elaboram as ofertas de FPR, com base em estudo das cadeias produtivas, das ocupações e das necessidades do mercado de trabalho.
- Desenvolvem ofertas de Promoção Social, com base em estudo de políticas nacionais e estaduais de ações sociais nas áreas de saúde, educação, esporte, cultura e lazer.
- Desenvolvem programas de Assistência Técnica e Gerencial em consonância com as principais cadeias produtivas.
- Elaboram itinerários formativos para as diversas ocupações ofertadas.
- Organizam portfólios de capacitações oferecidas pelo Senar Administração Regional.
- Seleccionam, capacitam e acompanham Instrutores e Mobilizadores.
- Analisam planos instrucionais elaborados pelos Instrutores.
- Analisam demandas de entidades parceiras/mobilizadoras.
- Fornecem informações e conteúdo para a constante atualização de sites e redes sociais do Senar Administração Regional, como divulgação das ofertas formativas e portfólio de cursos/treinamentos.
- Gerenciam sistemas de gestão e controle das ofertas de FPR, PS e ATeG, como, por exemplo, o Senar nas Nuvens.
- Acompanham o desenvolvimento e a execução das ofertas formativas, tanto do ponto de vista físico quanto do financeiro, com a emissão de relatórios gerenciais.
- Supervisionam as ações de FPR e atividades de PS.

**Observação:** Diante da diversidade de tarefas a serem desempenhadas e também das diferenças entre as Administrações Regionais do Senar, a ação supervisora técnica e gerencial e as suas funções são executadas ora por agentes da equipe técnica especialmente para o trabalho de desenvolvimento de capacitações, que poderíamos denominar de técnicos internos, ora por Supervisores, que geralmente conhecem mais a realidade do campo e da execução das ofertas formativas do Senar. Em alguns casos, inclusive, esses papéis são atribuídos ao mesmo indivíduo.

## EQUIPE DE SUPERVISORES

**O supervisor, agente que integra a gerência técnica, é responsável pelo acompanhamento do processo de realização dos eventos e busca identificar tanto pontos positivos e quanto pontos a melhorar da Instrutoria e da mobilização, tendo como parâmetro a metodologia do Senar. Como principais atribuições:**

- Auxilia na elaboração do PAT, participando das reuniões de levantamento de necessidades e demandas do mercado de trabalho, estudos de cadeias produtivas, entre outras.
- Desenvolve e executa um plano de supervisão compatível com as metas institucionais.
- Acompanha e avalia o processo de ensino-aprendizagem na FPR e PS e seus contornos, nos âmbitos da Instrutoria e mobilização agindo de forma educativa e corretiva.
- Acompanha a atuação do Mobilizador, presencial e remotamente, em cursos e treinamentos, tais como a divulgação, o cumprimento de critérios de escolha dos participantes, a organização dos locais e recursos instrucionais necessários aos eventos, cumprimento dos prazos da programação, entre outras atividades.
- Emite relatórios, físicos ou virtuais (Ex.: Senar nas Nuvens), com os registros do que foi observado durante as ações de supervisão.

## TÉCNICOS DE CAMPO (ATEG)

**Agentes responsáveis pelo atendimento direto aos produtores rurais por meio de visitas às propriedades rurais, tendo por foco a transmissão de conhecimentos relacionados à gestão da empresa rural e técnicas de manejo referentes às atividades desenvolvidas nas propriedades. Destacam-se por serem agentes educativos, construtores de conhecimento em processo interativo com os produtores rurais. Trabalham de forma participativa, desempenhando papel educativo e atuando como facilitadores de processos de desenvolvimento rural.**

- Realizam visita mensal a cada produtor atendido.
- Acompanham a rentabilidade da propriedade rural no aspecto técnico e gerencial, buscando gerar recomendações que viabilizem maior rentabilidade da propriedade atendida.
- Definem o planejamento de cada propriedade em conjunto com o produtor rural.
- Orientam os produtores para atingirem resultados econômicos satisfatórios e com sustentabilidade, promovendo o aprendizado de técnicas gerenciais.
- Promovem a implantação de soluções que contribuam para a melhoria ou mudanças importantes no cotidiano de trabalho.

## MOBILIZADORES

**Agentes representantes das entidades parceiras/mobilizadoras na organização dos eventos do Senar. Cumprem o importante papel em quase todas as etapas do processo, desempenhando as seguintes atribuições:**

- Contribuem para a obtenção de informações referentes a dados demográficos, características das cadeias produtivas, parcerias institucionais, mercado de trabalho, ações sociais existentes nas áreas de saúde, educação, esporte, cultura e lazer, comunidades existentes, acessos, entre outros, em sua região de atuação.
- Estudam o portfólio dos programas de FPR, PS e ATeG ofertados pela Administração Regional, inteirando-se dos detalhes e necessidades de cada um para utilizá-los na prática de mobilização.
- Divulgam os programas de capacitação de FPR, PS e ATeG.
- Recrutam e selecionam a clientela, com o objetivo de formar turmas que tenham o perfil mais adequado às ofertas formativas.
- Escolhem e organizam os locais de realização dos eventos, conforme orientação da Administração Regional.
- Preenchem fichas de inscrição e demais formulários referentes ao evento.
- Relacionam-se com o Instrutor mantendo contato para obter informações sobre os recursos instrucionais necessários e característicos dos locais do evento.
- Providenciam os recursos instrucionais necessários.
- Acessam, quando for o caso, os sistemas de gestão dos eventos do Senar, como, por exemplo, o Senar nas Nuvens (SNN) para elaboração do planejamento e solicitação de eventos.



## INSTRUTORES

**Os Instrutores são os agentes que ministram os conteúdos das ações da Formação Profissional Rural e Promoção Social, utilizando-se da metodologia educacional do Senar. Geralmente são profissionais terceirizados, contratados conforme critérios estabelecidos em edital de credenciamento de cada Administração Regional. Desenvolvem as seguintes atividades:**

- Elaboram, analisam, alteram e/ou atualizam planos instrucionais propostos pela Administração Regional do Senar.
- Executam planos instrucionais, abordando os conteúdos, seguindo as técnicas instrucionais, utilizando os recursos instrucionais, dentro da carga horária prevista, realizando as avaliações pertinentes, tanto dos participantes quanto do seu papel em relação ao que foi planejado no Plano Instrucional.
- Prestam contas por meio de relatórios, notas fiscais, informações e demais formulários pertinentes.
- Contribuem propondo melhorias nos planos instrucionais e no processo como um todo.
- Criam ambiente de liberdade de expressão, facilitando a participação de todos, valorizando o diálogo e a compreensão de cada um, bem como observam os sinais verbais e não verbais durante as trocas de conhecimentos, construindo, assim, um processo de comunicação horizontalizado.
- Cuidam da imagem do Senar, verificando o alcance dos objetivos da ação educativa com as necessidades dos participantes, construindo um ambiente de relacionamento formal entre os parceiros e os beneficiários das ações da Formação Profissional e da Promoção Social.
- Cuidam da integridade de todos os envolvidos nos eventos do Senar, cumprindo os combinados, respeitando os horários, mantendo a organização do evento e proporcionando clareza e segurança para o aprendiz.
- Dispõem de clareza das diferenças entre os objetivos pessoais, profissionais e das instituições e clientela que representam, limitando-se a agir como facilitadores na tradução entre teoria e prática.
- São capazes de administrar as emoções e conflitos inerentes às relações interpessoais, utilizando-se da paciência pedagógica na construção do ambiente de ensino aprendizagem equilibrado e saudável.
- Conhecem as diversidades culturais locais para decodificarem símbolos e facilitarem entendimentos por meio de sua relação com a vida real, ou seja, aprenderem a falar fácil sobre coisas difíceis.
- Reconhecem que o seu papel no processo de ensino-aprendizagem deve ser integrado à realidade dos participantes. Para isso, faz-se necessário ser honesto e permanecer íntegro com seus princípios e atitudes, o que acaba por resultar no fortalecimento das relações entre Instrutor e participantes.



**ATENÇÃO:** No decorrer deste documento destacam-se as demais atividades de responsabilidade desse agente.



## ATIVIDADE

- Pegue um papel em branco e liste quais as suas principais características pessoais e profissionais.
- Agora compare com a lista de recomendações para o perfil dos Instrutores do Senar na próxima página.
- Se alguns dos pontos não forem compatíveis com a lista do Senar, proponha, no mesmo papel em que estão dispostas as características, quais devem ser as suas atitudes para que você alcance o perfil recomendado para atuar como Instrutor do Senar.

### Perfil recomendado ao Instrutor

Para que o Instrutor realize o seu trabalho com eficiência, recomenda-se o seguinte perfil:

- Formação específica conforme regulamentação profissional, se necessário. (Diploma de graduação, pós-graduação, e/ou Registro Profissional no órgão de classe (Ex: CREA, CRMV, etc.) e/ou Declaração de Atuação Profissional e/ou Declaração de Capacidade Técnica e/ou Certificados);
- Experiência nas ofertas formativas estabelecidas no portfólio da Administração Regional;
- Flexibilidade;
- Integridade;
- Discrição pessoal e institucional;
- Honestidade;
- Comprometimento;
- Coragem;
- Tolerância;
- Empatia;
- Conhecimento técnico atualizado;
- Humildade;
- Capacidade de comunicação;
- Entonação de voz;
- Proatividade;
- Capacidade de ouvir;
- Interação com o participante;
- Capacidade de síntese;
- Equilíbrio emocional.



# Educação Profissional Rural no Brasil



Competências a serem adquiridas neste capítulo:

### Geral

- Compreender as principais características da Formação Profissional Rural e Promoção Social e as suas implicações na prática.

### Específicas

- Identificar o Senar no contexto do agronegócio nacional e mundial;
- Compreender o contexto da educação profissional no Brasil;
- Compreender a relevância do Senar enquanto instituição educacional;
- Associar a FPR/PS à educação enquanto modelo educacional do Senar;
- Relacionar a realidade do meio rural com as formas de atuação do Instrutor do Senar;
- Compreender os fatores que influenciam o mercado de trabalho rural e como o Instrutor do Senar pode ofertar conteúdos aderentes a esse mercado;
- Conscientizar-se do seu papel como Instrutor do Senar.

“Não há ovo de Páscoa sem plantador de cacau, não há vestido de seda sem plantador de amoras, não há cabos e pneus de borracha sem plantador de seringueira, não há papel sem plantador de árvores, não há cerveja sem plantador de cevada, vinho sem plantador de uva, não há calça jeans sem plantador de algodão, não há sapato e bolsa sem o pecuarista, não há etanol sem cana, não há pão sem trigo, óleo sem soja, manteiga sem leite, não há vida sem a agricultura e sem o agricultor... Por isso, é tão importante uma estratégia para o setor rural em nosso país: todos ganharão com ela, e não apenas os agricultores.”

[RODRIGUES, Roberto. “Dia do herói”. Folha de São Paulo, 28/07/12.]

Uma das primeiras experiências de ensino profissional agrícola prático foi ministrada aos adultos trabalhadores em fazendas-modelo, a exemplo da Gameleira, entre os anos de 1906 e 1909, instituídas por João Pinheiro da Silva, presidente do estado de Minas Gerais. Essas fazendas fizeram parte de uma rede de ensino profissional agrícola que existiu durante a primeira República em algumas cidades do

estado. A “escolarização do trabalho” e dos trabalhadores agrícolas em Minas Gerais estava vinculada ao processo mais geral de modernização da agricultura e da sociedade. Intencionava-se ministrar o ensino prático a vários trabalhadores e fazendeiros evidenciando-se vínculos entre o processo de ensino-aprendizagem dado através do método intuitivo, ou “lição de coisas”.

As propostas de uma educação profissional rural mais global começaram a se desenhar na década de 30, e a serem mais veiculadas nos anos 60, quando o fervilhar da migração rural-urbana inchou os grandes centros e despertou nas lideranças do país maior intenção de promover ações direcionadas ao desenvolvimento do campo. E outra importante mudança ocorreu em 1996 com a promulgação da Lei nº 9.394, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional.

“(...) a função central dessa nova Educação Profissional é a de preparar as pessoas para o exercício da cidadania e para o trabalho, em condições de influenciar o mundo do trabalho e de modificá-lo, em condições de desenvolver um trabalho profissional competente”. (CORDÃO, 2002)

Apesar da evolução histórica da educação profissional e do significativo aumento de produção observado nas últimas décadas e do papel relevante do agronegócio para a economia nacional, ainda é possível encontrar produtores e trabalhadores rurais que não se apropriam, ou assimilam de maneira limitada dos avanços tecnológicos, ambientais e legais.

É importante conhecer os fatores limitantes à adoção das novas práticas produtivas, como a ausência de capital financeiro e a baixa qualificação profissional. Pela ótica dos produtores e trabalhadores rurais, porém, destacam-se a falta de percepção da utilidade da nova forma de se produzir para incrementar os rendimentos e, em outros casos, a insegurança mediante as incertezas geradas nos processos de mudança das práticas já estabelecidas.

Assim, o Senar assume o papel de mediação entre os saberes técnico-científico com os saberes populares, formando pessoas capazes de mudar e transformar positivamente a realidade produtiva rural brasileira.

Inserir produtores e trabalhadores rurais em condições produtivas modernas significa dotá-los de novas competências. Nesse sentido, é preciso sistematizar a educação profissional de forma a possibilitar o constante aprimoramento frente às novas tecnologias, permitindo aos participantes das ações da Formação Profissional Rural do Senar absorver de elementos teóricos e práticos aos saberes do dia a dia nas etapas que envolvem a compra dos insumos, a execução das diversas tarefas demandadas no processo produtivo, o uso de tecnologias para a gestão dos recursos produtivos e a escolha dos melhores canais para a comercialização da produção.

A ampliação das competências individuais propicia práticas profissionais mais eficientes, tanto do ponto de vista técnico quanto organizacional. A eficiência técnica e organizacional se relaciona com os seguintes indicadores avaliados nas propriedades rurais: a produção (quantidade total produzida), a produtividade (quantidade produzida e dividida por um fator que pode ser área, animal) e a qualidade (processo de produção e suas etapas que garantem a qualidade exigida pelo mercado consumidor), os quais sinalizam para a capacidade de retorno financeiro de cada empreendimento.

Esses indicadores também podem ser utilizados para avaliar o grau de adoção de tecnologias. Nesse sentido, para se alcançar maior produtividade, recomenda-se utilizar produtos como plantas e animais selecionados ou melhorados geneticamente,

agroquímicos específicos, máquinas, implementos e equipamentos, que facilitem o trabalho, além de sistemas informatizados que otimizem o controle e a realização das tarefas de gestão da propriedade.

Observa-se melhoria no indicador de qualidade quando são previamente definidos e executados no tempo certo o sistema produtivo adotado e a execução das tarefas produtivas. São esperados ainda os protocolos que comprovam o compromisso do produtor e do trabalhador rural em cada etapa do processo produtivo. Podem ser citados como exemplos a rastreabilidade, o bem-estar animal, o cumprimento de protocolos de produção, além de controles de custos que contribuem para o aumento dos resultados. Desse modo, é importante que ocorra a inovação também no nível de processos produtivos nas propriedades rurais.

O avanço da produtividade em direção à qualidade constitui meta dos produtores rurais, não somente pela percepção de melhoria do negócio, mas também pelos elementos resultantes da pressão da sociedade por boas práticas produtivas e pelas exigências de mercados consumidores por preço e qualidade dos produtos.

Assim, para que o setor produtivo antecipe as necessidades que lhes são impostas, é preciso que a Formação Profissional Rural auxilie na mudança do foco somente com a produtividade (eficiência), para a construção dos caminhos para a produtividade aliada à qualidade (efetividade).



**A eficiência** se refere a produzir corretamente, utilizando os recursos disponíveis da melhor forma possível, e sem gastar muito. Dessa forma, é possível diminuir os custos, as perdas e os desperdícios. A eficiência está diretamente ligada à racionalidade e à produtividade. Nesse sentido, uma equipe eficiente é aquela que produz algo útil e que se adequa ao mercado, mas, na maioria das vezes, se torna reativa.

**A eficácia** diz respeito à capacidade de se fazer o que deve ser feito, cumprir metas, alcançar objetivos, ter foco, concentrar energia na realização de algo, obedecer a prazos, além de entregar resultados, características necessárias à certificação e à rastreabilidade. Em outras palavras, a eficiência está relacionada à maneira como a atividade é realizada enquanto a eficácia guarda relação com as tomadas de decisão e o resultado alcançado, independentemente dos custos e do tempo que isso acarreta. Uma equipe eficaz é aquela que além de realizar seis processos de maneira correta, também foca nos resultados e explora todo o potencial disponível.

**A efetividade** consiste em se fazer o que tem que ser feito, atingindo-se os objetivos traçados e utilizando-se os recursos da melhor forma possível. Portanto, trata-se de um conceito relativo à capacidade de se ser eficiente e eficaz ao mesmo tempo.

Para tanto, faz-se necessário que os profissionais, que atuem no meio rural, incorporem e recorram a novas competências, como fundamentos técnicos e científicos, capacidades técnicas, capacidades sociais, organizativas e metodológicas.

### 1.1 A Formação Profissional Rural

**A FPR é um processo educativo, sistematizado, que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia, objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social, atendendo às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição sócio profissional do indivíduo.**

Entendendo cada uma das partes desse conceito:

**É um processo educativo** – Ação educativa mediada por educadores que utilizam técnicas e recursos instrucionais, tendo como objetivo a mudança de comportamento (social e laboral) dos que participam das ações do Senar.

**Sistematizado** – Tem um começo, um meio e um fim, dispendo de conteúdos que devem ser base, ou seja, vir antes, além de conteúdos intermediários e complementares e resultados a serem atingidos com a aprendizagem. Percebe-se, portanto, a relação direta com o Itinerário Formativo que sistematiza todo o processo educativo.

**Que se integra aos diferentes níveis e modalidades da educação** – A FPR faz parte do processo educativo legalmente constituído no país, tanto formal quanto não formal.

### **Integrado às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia**

– A FPR desenvolve conteúdos que tratam da forma como a pessoa trabalha, usando a ciência como base e ensinando o uso da melhor tecnologia para cada situação. Novamente ressalta-se a importância do estabelecimento de perfis profissionais, desenhos curriculares, itinerários formativos e de atualizações constantes no conteúdo das capacitações para que o melhor da ciência e da tecnologia possa ser incorporado ao trabalho pelo trabalhador e produtor rural.

Aqui está o grande diferencial da organização e atualização da oferta formativa que o Senar disponibiliza a seu público: trata-se de articular os inúmeros saberes em um corpo diversificado em seus conteúdos e abordagens teóricas e, ao mesmo tempo, altamente focado no mundo do trabalho, na produtividade, na qualidade do trabalho e do produto, bem como na resolução de problemas reais desses públicos.

### **Objetivando o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes para a vida produtiva e social**

– As capacitações do Senar promovem o desenvolvimento de competências profissionais que implicam no desempenho de atividades ou funções típicas, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho, tais como técnicas de produção e produtividade, saúde e segurança, bem-estar animal, preservação do meio ambiente, entre outros.

### **Atendendo às necessidades de efetiva qualificação para o trabalho com perspectiva de elevação da condição socioprofissional do indivíduo**

– As capacitações provocam a qualificação da pessoa para o trabalho, possibilitando melhorias nas condições sociais, econômicas e profissionais.

De acordo com a metodologia educacional do Senar, a FPR deve vislumbrar o aumento da renda do trabalhador, da capacidade de autogestão no trabalho, da autonomia, proatividade e empregabilidade, além de promover o aumento da qualidade de produtos, processos e da produtividade do setor, de acordo com os princípios de sustentabilidade (ambiental, social e econômica).

O desenvolvimento das ofertas de Formação Profissional Rural é orientado por princípios e diretrizes que têm como horizonte a legislação da educação profissional, do mundo do trabalho e da cidadania.

### 2.1 - Princípios da Formação Profissional Rural

I. A Formação Profissional Rural é um processo educativo.

A FPR constitui um processo educativo, vinculado à realidade do trabalho no meio rural. Contribui para o desenvolvimento da pessoa, como cidadão, produtor rural e trabalhador rural, em uma perspectiva de inserção e de crescimento profissional.

II. A Formação Profissional Rural é um processo democrático.

A FPR é desenvolvida em bases democráticas, propiciando igualdade de oportunidades, sem distinção de sexo, raça, crença religiosa e convicção filosófica ou política. Considera as necessidades e as aspirações da pessoa como cidadão, respeitando as experiências vivenciadas, buscando a reelaboração de uma cultura do trabalho e o pleno exercício da cidadania. Além disso, possibilita a inclusão de pessoas com necessidades especiais e com deficiência, no sentido de promover a sua participação no mundo do trabalho rural.

III. A Formação Profissional Rural considera o mundo em permanente processo de mudança.

A FPR leva em conta as mudanças que ocorrem no mundo contemporâneo. As rápidas e crescentes inovações científicas, tecnológicas e econômicas alteram os processos de produção, o domínio dos conhecimentos, as relações de trabalho e a estrutura ocupacional rural e, conseqüentemente, os seus respectivos requisitos.

IV. A Formação Profissional Rural vincula-se, diretamente, ao mundo do trabalho.

As ações da FPR estão intimamente associadas ao mundo do trabalho, nos seus aspectos de quantidade e qualidade, nas mudanças tecnológicas, econômicas e mercadológicas, visando ao equilíbrio entre a oferta e a demanda da força de trabalho, compreendendo a diversidade das atividades produtivas.

V. A Formação Profissional Rural está associada à informação e à orientação profissional.

A FPR deve proporcionar tanto informação quanto orientação profissional, levando o participante a fazer escolhas ocupacionais condizentes com a sua realidade e a do mercado de trabalho.

VI. A Formação Profissional Rural está centrada em ocupações reconhecidas no mercado de trabalho rural.

A FPR está centrada em ocupações reconhecidas no mercado de trabalho, desenvolvidas no todo ou em parte, a depender do perfil de entrada do produtor e trabalhador rural, bem como do perfil profissional estabelecido como norte para a formação.

VII. A Formação Profissional Rural adequa-se ao nível tecnológico da ocupação.

As ações da FPR devem observar a adequação do nível tecnológico da atividade produtiva, de modo a assegurar a prática profissional, a melhoria do desempenho, a segurança e a saúde no trabalho e a empregabilidade, isto é, o ingresso ou a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho.

VIII. A Formação Profissional Rural tem identidade e características próprias, objetivos profissionalizantes e conteúdos ocupacionais centrados no processo de trabalho.

A FPR diferencia-se de outros processos educativos desenvolvidos no meio rural por ter, como referencial, o mercado de trabalho, além de se centrar nas ocupações, ser ministrada em diferentes níveis de aprofundamento e ter, como exigência, estrutura-

ção curricular capaz de propiciar certificação aos aprovados nas ações.

IX. A Formação Profissional Rural resulta em ganhos para o produtor e para o trabalhador rural.

A FPR proporciona oportunidades para o exercício de uma ocupação e, conseqüentemente, de obter ganhos sociais e econômicos.

X. A Formação Profissional Rural visa ao aumento da produtividade no trabalho.

A FPR proporciona condições para a melhoria do desempenho do trabalhador e o aumento de sua produtividade, pois é desenvolvida com o foco nas competências profissionais requeridas para aquele perfil profissional, desenhado com base nas exigências do mercado de trabalho.

XI. A Formação Profissional Rural contempla conteúdos relativos à saúde e à segurança no trabalho.

Os temas relacionados à saúde e à segurança no trabalho constituirão conteúdos obrigatórios das ações da FPR, sendo desenvolvidos de forma integrada, visando ao bem-estar e à proteção pessoal e de terceiros no desempenho da ocupação.

XII. A Formação Profissional Rural contempla conteúdos relativos à sustentabilidade.

Como conteúdos indispensáveis nas ações da FPR deverão estar incluídos temas relativos à sustentabilidade, que, do ponto de vista ambiental, referem-se à preservação e à conservação do meio ambiente e ao bem-estar animal, proporcionando maior consciência ecológica por parte do produtor e do trabalhador rural. Do ponto de vista econômico, busca tecnologias que racionalizam o uso de recursos e reduzem os impactos ambientais e, do ponto de vista social, conscientiza a respeito das responsabilidades individuais e coletivas que estimulem a solidariedade, a igualdade e o respeito aos direitos humanos.

## 2.2 - Diretrizes da Formação Profissional Rural

I. As ações de Formação Profissional Rural desenvolvidas pelo Senar serão planejadas considerando-se a realidade local e respeitando-se

os interesses dos produtores e trabalhadores rurais.

Por ser participativo, o planejamento das ações da FPR será embasado em estudo detalhado da realidade (estado/região, município), nas demandas das federações, sindicatos e demais formas associativas, empresas agrossilvipastoris, estudos de prospecção realizados pela Administração Central e Regionais e realimentados por eficiente sistema de acompanhamento, controle e avaliação.

Quando a FPR tiver como clientela trabalhadores com vínculo empregatício, o Senar colocará, como requisito para a participação, a manutenção da remuneração durante o desenvolvimento da ação da FPR.

II. As ações da Formação Profissional Rural desenvolvidas pelo Senar considerarão o perfil profissional da ocupação demandada pelo mercado de trabalho.

As ações da FPR considerarão as informações do mercado de trabalho, os requisitos de cada ocupação e a situação em que se encontra a clientela quanto ao domínio das competências exigidas no desempenho satisfatório da ocupação e à diversidade das unidades produtivas.

Essas ações podem ser desenvolvidas em nível de Aprendizagem Rural, Qualificação Profissional Básica, Aperfeiçoamento, Atualização, Especialização e Educação Profissional Técnica de nível médio, por meio de cursos, treinamentos, seminários e estágios.

O Senar também assessorará as iniciativas do Sistema CNA/Senar/ICNA nas ações de educação profissional de nível tecnológico.

III. A clientela do Senar para ações de Formação Profissional Rural referentes à Qualificação Profissional Básica, Especialização, Aperfeiçoamento e Atualização será composta por pessoas do meio rural com idade compatível com a modalidade, natureza da programação e requisitos da ocupação, respeitando-se a legislação vigente.

O Senar estipula requisito de idade compatível ao grau de periculosidade e insalubridade de cada uma das ações, em consonância com as regulamentações governamentais vigentes.

- IV. A clientela do Senar para ações de Aprendizagem Rural será composta por jovens entre 14 e 24 anos que pretendam exercer atividades no meio rural.

O Senar planejará e realizará ações de Aprendizagem Rural voltadas ao jovem de 14 a 24 anos, respeitando a legislação vigente que rege o trabalho e a formação do aprendiz.

- V. A clientela do Senar para ações de educação profissional técnica de nível médio será composta por pessoas que pretendam exercer atividades no setor agropecuário.

O Senar poderá realizar a educação profissional técnica de nível médio, nas formas integrada ou concomitante, voltada para as pessoas que estejam cursando o ensino médio, ou na forma subsequente, dirigida para aqueles que já tenham concluído o ensino médio vinculado às escolas agrotécnicas e/ou outras instituições. O curso será ofertado nas modalidades presencial e a distância, observados os procedimentos para a implementação e conforme a legislação vigente.

- VI. A clientela do Sistema CNA/Senar/ICNA para ações de educação profissional de nível tecnológico será composta por pessoas que tenham concluído o ensino médio e pretendam exercer atividades no setor agropecuário.

O Sistema CNA/Senar/ICNA poderá oferecer a educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação, nas modalidades presencial e a distância. Os cursos são estruturados para atender à demanda de formação para os setores produtivos e de gestão da agropecuária, orientados por resultados de pesquisas de investigação das necessidades do mercado de trabalho, de forma própria ou vinculados a instituições ofertantes, de acordo com a legislação vigente.

- VII. O Senar utilizará múltiplas estratégias e formatos para o desenvolvimento das ações da Formação Profissional Rural.

O Senar, no desenvolvimento de suas ações, utilizará diferentes estratégias, tais como o ensino presencial, semipresencial e a distância, a pedagogia da alternância e a consultoria complementar à ação de Formação Profissional Rural, podendo ser sequenciado ou modulado.

- VIII. O Senar assistirá as entidades empregadoras na elaboração e na execução de programas de Formação Profissional Rural.

Por intermédio de técnicos especializados, o Senar, mediante demanda das entidades empregadoras, orientará a elaboração de programas de Formação Profissional Rural.

Na execução dessas ações, caberá ao Senar a prestação de serviços, podendo ser envolvidos técnicos da própria entidade solicitante, desde que capacitados na metodologia da FPR e supervisionados pelo Senar para fins de certificação.

- IX. O Senar prestará assessoria em Formação Profissional Rural a entidades governamentais e privadas.

O Senar, sempre que solicitado, participará, direta ou indiretamente, do planejamento, execução e/ou avaliação de programas ou projetos de FPR, observando os seus princípios, diretrizes e processos metodológicos.

- X. As ações da Formação Profissional Rural serão desenvolvidas pelo Senar, de forma descentralizada, respeitando as características regionais e locais.

O Senar assegurará uma ação didática centrada nos princípios da educação de jovens e adultos, no referencial metodológico estabelecido, no perfil profissional e nas peculiaridades das atividades, considerando as especificidades naturais, econômicas, histórico-culturais e sociais de cada região.

Deverão ser observadas as recomendações relativas aos conteúdos e à carga horária mínima para cada ocupação, modalidade e natureza da programação, bem como aos procedimentos administrativos, financeiros, orçamentários e jurídicos.

- XI. O Senar divulgará as ações da Formação Profissional Rural a fim de democratizar o acesso da clientela.

A divulgação das ações da FPR será realizada utilizando-se a rede sindical, as cooperativas, as associações, as prefeituras municipais e os diversos meios de comunicação.

XII. O Senar utilizará procedimentos didáticos e pedagógicos apropriados à Formação Profissional Rural.

Os procedimentos didáticos para a FPR devem ser estabelecidos a partir das necessidades dos produtores e trabalhadores rurais, identificadas no estudo do mercado de trabalho e das cadeias produtivas da região para a definição do perfil profissional, da natureza e o tipo de programação, o período e o local da ação. Em decorrência, serão determinados, sucessivamente, os seus objetivos (geral e específicos), o conteúdo programático, a ser ministrado, as técnicas de ensino e os recursos instrucionais utilizados, bem como os procedimentos de avaliação e a carga horária necessária.

XIII. O Senar observará a destinação dos seus recursos para a Formação Profissional Rural conforme resolução do Conselho Deliberativo.

Conforme a Resolução 007/95 do seu Conselho Deliberativo, com base no inciso I do art. 8º do Regimento Interno, o Senar deverá aplicar no mínimo 70% dos recursos destinados à atividade-fim nas ações de Formação Profissional Rural. Quando se tratar de programas especiais de FPR de cunho nacional, em que necessariamente haja recursos obtidos de outras fontes, esse percentual não será aplicado.

XIV. O Senar utilizará informações da Assistência Técnica e gerencial para planejamento das ofertas formativas

A Assistência Técnica e Gerencial desenvolvida pelo Senar assessorará as Administrações Regionais com informações técnicas que apontem as necessidades de Formação Profissional Rural e Promoção Social.

### 2.3 - O contexto do meio rural

Durante o período de modernização da agricultura brasileira, adotou-se a política de substituição das importações por meio do incremento na produção nacional de alimentos, resultando em grandes investimentos na assistência técnica para a difusão de práticas produtivas mais modernas envolvendo os avanços da genética de plantas e animais, a ampliação da mecanização agrícola, os quais aumentaram a capacidade produtiva do trabalhador. A utilização de agroquímicos fertilizantes, herbicidas, fungicidas, entre outros, proporcionou também melhor nutri-

ção das plantas, controle de plantas daninhas, além do combate efetivo a doenças e pragas.

O resultado do processo de modernização da agricultura foi a expansão das fronteiras agrícolas e, conseqüentemente, o aumento da produção e da produtividade em diversas cadeias, como a de grãos, café, cana-de-açúcar, pecuária de leite, avicultura e a fruticultura, o que elevou o Brasil à condição de grande produtor e exportador desses produtos.

A liderança produtiva alcançada por algumas cadeias produtivas trouxe ao cenário atual da produção agrossilvipastoril a demanda por profissionais capacitados e multiqualificados. Pois, além da dualidade existente entre setores modernos e tradicionais do agro brasileiro, também existem as novas exigências dos mercados consumidores atualmente atendidos pelo Brasil.

Além das condições de clima e de solo favoráveis, que determinam os diversos biomas existentes no Brasil e possibilitam a diversificação da produção de alimentos, o país conta com tecnologias desenvolvidas e adaptadas ao perfil da exploração agropecuária e florestal praticada em cada bioma.

Por outro lado, o Brasil é carente em infraestrutura de suporte ao escoamento da produção, seja na questão da logística ou do armazenamento, o que tem elevado os custos com a produção, o processamento e a comercialização. Tais circunstâncias reduzem a competitividade dos nossos produtos e nos mantêm na condição de produtor de *commodities*, que não possuem valor agregado, e com preços ditados pela conjuntura mundial.

O termo “agronegócio” é definido como o conjunto das atividades relacionadas à cadeia produtiva agropecuária, sempre presente, portanto, nas discussões sobre o desenvolvimento econômico do país.

Os vários segmentos que compõem o agronegócio são responsáveis por parte significativa da geração de riquezas para o Brasil e vão além das propriedades e empresas rurais. Esses segmentos estão detalhados a seguir:

- O segmento do setor de insumos produtivos contempla os laboratórios de engenharia genética e de química industrial, indústria de insumos (calcário, fertilizantes, agrotóxicos, medi-

camentos veterinários), indústria de máquinas agrícolas, entre outros.

- O segmento do setor de produção contempla as propriedades rurais e todas as atividades nelas desenvolvidas para a produção de alimentos.
- O segmento do setor de processamento e distribuição da produção contempla indústria de transformação, cooperativas, bancos públicos e privados, transporte, logística e comercialização.

Mesmo com a importância do agronegócio para o desenvolvimento da economia brasileira, o setor convive com entraves em todos os segmentos:

- Dificuldades de acesso a tecnologias modernas;
- Dificuldade em encontrar profissionais qualificados;
- A logística no que se refere a custo e tempo de transporte dos insumos produtivos e também ao escoamento da produção;
- A qualidade e a perecibilidade dos produtos;

- A pequena fração de produtos com maior valor agregado em decorrência de transformação das matérias-primas (beneficiamento).

Conclui-se que, para o desenvolvimento do agronegócio, é necessário:

- O estabelecimento de políticas públicas que visem a solucionar os entraves dessas cadeias;
- A conscientização dos produtores para que incorporem, nas atividades diárias, as boas práticas de produção exigidas pelos mercados consumidores, para, dessa forma, tornarem-se mais competitivos;
- Que os produtores rurais implantem boas práticas de gestão e administração dos recursos existentes para o alcance de melhor retorno econômico e financeiro.

## 2.4 - O contexto do mercado de trabalho rural

### Mercado de Trabalho

Define-se mercado como um local onde se realizam permutas. Portanto, mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores em época e lugar determinados, ou seja, é o resultado entre a oferta e a demanda de mão de obra.

Nas últimas décadas, multiplicaram-se os estudos referentes aos impactos das novas tecnologias, que revelaram a exigência de profissionais mais polivalentes, capazes de interagir em situações novas e em constante mutação. As empresas passaram a exigir profissionais cada vez mais preparados. À destreza manual se agregam novas necessidades relacionadas com a inovação, a criatividade, o trabalho em equipe e a autonomia na tomada de decisões, mediadas por novas tecnologias de informação. A estrutura rígida de ocupações se altera. Equipamentos e instalações complexas requerem profissionais com níveis de conhecimento cada vez mais elevados.

A posição que o Brasil ocupa, como grande produtor de alimentos para o mercado mundial, demanda do setor produtivo rural grandes responsabilidades quando se analisa a questão da segurança alimentar e preservação do meio ambiente, a competitividade dos produtores e o retorno financeiro das ativida-

des produtivas para remuneração adequada, tanto de produtores quanto dos trabalhadores.

Assim, pode-se dizer que existe a necessidade de oferta de conteúdos que desenvolvam nos profissionais as competências, habilidades e atitudes para o uso das diversas tecnologias empregadas no agronegócio. Sendo necessário, também, que os indivíduos dominem competências abrangentes, que os auxiliem no trabalho em equipe, na participação na comunidade, na interação com o mercado e na representação dos interesses da classe produtora rural.

Um dos fatores que mais influenciam na disponibilidade de mão de obra de qualidade em qualquer mercado é a percepção da remuneração recebida pelos serviços prestados. Nesse sentido, o meio rural brasileiro não é visto como boa opção para a atuação profissional, pois além da remuneração considerada insatisfatória, existem características

inerentes à condição humana que devem ser satisfeitas, como, por exemplo, espaços de lazer, serviços de saúde, escola e comércio, e que ainda não estão completamente disponíveis para os habitantes do meio rural.

Conhecer o universo do mundo do trabalho rural determina o sucesso e a aplicabilidade das ações de formação profissional oferecidas, otimiza os recursos financeiros e humanos e causa, ainda, impacto social e econômico nas realidades locais. Nessa perspectiva, é importante entender quem são as pessoas que produzem, onde, o que e como produzem.

No contexto rural, o mercado de trabalho é impulsionado por forças existentes nos três setores da economia: o setor primário, o secundário e o terciário. Sabe-se ainda que o desenvolvimento de um determinado setor pode ocasionar alterações no mercado de trabalho relacionado a esse ou a outros setores da economia.

A força de trabalho no meio rural é composta por enorme diversidade de categorias, como trabalhadores autônomos, assalariados, temporários ou permanentes, pequenos, médios ou grandes empresários.

A operacionalização dos programas de FPR nos estados, regiões ou municípios deve estar vinculada ao estudo do mercado de trabalho e uma coletânea estatística do setor rural, levando em consideração os diversos fatores que o influencia.

É necessário entender a distinção entre produtores,

trabalhadores e seus familiares – todos com demandas diferentes de aquisição de conhecimentos, o que acaba por influenciar diretamente no planejamento das ofertas formativas.

### Basicamente as diferenças são:

#### I. Produtor ou empresário rural:

São aqueles que exploram os recursos disponíveis em suas propriedades rurais e se responsabilizam por todas as tarefas relacionadas ao processo produtivo (compra e venda, produção e gestão).

A depender do tamanho da propriedade e da forma como são desenvolvidas as atividades produtivas, podemos encontrar produtor rural executando também atividades como trabalhador rural, ou seja, exercem funções dos diversos papéis existentes na etapa de produção (produtor + empresário + trabalhador rural + negociador). E que, nesse caso, são demandantes tanto de competências técnicas quanto gerenciais, trazendo, assim, implicações na identificação do perfil da turma e na definição do conteúdo a ser abordado.

1. Quanto aos produtores rurais, observam-se os seguintes elementos diferenciadores:
2. Em relação à mão de obra empregada: (vide Decreto Lei nº 1166/1971)

Em relação à classe de renda: (vide <https://seer.sede.embrapa.br/index.php/RPA/article/viewFile/94/68>)

CLASSE DE RENDA	SEM CORREÇÃO	CORRIGIDO
A/B	Acima de R\$ 4.083,00	Acima de R\$ 6.848,00
C	R\$ 947,00 a R\$ 4.083,00	R\$ 1.588,00 a R\$ 6.848,00
D/E	Inferior a R\$ 947,00	Inferior a R\$ 1.588,00

Referência: Dados corrigidos pelo IGP/DU de 06/2015.

3. Quantidade de mão de obra empregada: diretamente relacionada à automação das ocupações necessárias no processo produtivo – desde atividades poupadoras de mão de obra, exemplo da mecanização para as grandes explorações (soja, milho), até atividades absorvedoras de

- mão de obra, como nos cultivos agroecológicos ou na agricultura em regiões montanhosas.
4. As formas como o processo produtivo é desenvolvido: monoculturas, policulturas, cultivo orgânico, produções integradas à agroindústria, entre outros.

5. Destino da produção ou mercado atendido: refere-se ao objetivo com que a produção é desenvolvida, seja para o consumo da própria família, para a comercialização em mercados regionais, seja para o atendimento a centros de distribuição e até mesmo a mercados internacionais.

## II. Trabalhador rural

São aqueles que executam as tarefas relacionadas ao processo produtivo, são contratados por produtores, recebem remuneração pela execução do trabalho, cumprem horários, executam atividades específicas, podendo ter, ou não, vínculo de parentesco com o proprietário.

## III. Os familiares

São os membros das famílias tanto de produtores quanto de trabalhadores que não desenvolvem diretamente atividades relativas à produção agrossilvipastoril. Desse modo, têm, portanto, visando a potencializar a renda familiar, demandas que vão desde a capacitação para atuarem profissionalmente, até a substituição do gestor da propriedade.

A força de trabalho do meio rural foi responsável pelo significativo aumento de produção observado nas últimas décadas e do papel relevante do agronegócio para a economia nacional, porém, ainda é possível encontrar produtores e trabalhadores rurais que não se apropriam, ou incorporam de maneira limitada, dos avanços técnicos disponíveis para o meio rural, ou até mesmo resistem em adotar práticas produtivas condizentes com a legislação ambiental e trabalhista em vigor.

Nesse contexto, o Senar se mostra como uma instituição estratégica na modernização desse cenário, oferecendo a Formação Profissional Rural que desenvolve, junto aos profissionais, as competências no uso das diversas tecnologias empregadas no agronegócio, devendo também formar indivíduos que dominem competências abrangentes e que os auxiliem no trabalho em equipe, na participação na comunidade, na interação com o mercado e na representação dos interesses da classe produtora rural.

## 2.5 - Fatores que influenciam o mercado de trabalho rural

Como o foco do Senar é a qualificação de produtores e trabalhadores rurais, os Instrutores devem compreender a dinâmica do trabalho rural da sua região de atuação, visando propor as melhores práticas no processo ensino-aprendizagem. Desse modo, todo conteúdo a ser trabalhado deve considerar a interação dos participantes com os fatores que afetam o mercado de trabalho conforme descrito abaixo:

### a) Sazonalidade da produção

A grande maioria dos processos produtivos no meio rural é influenciada por fatores ambientais e climáticos, estabelecendo, dessa forma, períodos apropriados para as diversas atividades, como o plantio, a colheita, os tratamentos culturais, a aplicação de agrotóxicos, entre outros.

Por esse motivo, a sazonalidade da produção provoca alterações temporárias na oferta e demanda de trabalho.

Em relação à sazonalidade da produção, os Instrutores são responsáveis por:

- Organizar e disponibilizar agendas de trabalho em épocas adequadas a demandas por capacitações;
- Organizar conteúdos que relacionam a sazonalidade com aspectos, como: períodos adequados de plantio e colheita; ciclo de culturas, cultivares adaptadas às zonas edafoclimáticas; valores dos produtos agrícolas na safra e entressafra; gestão de fluxo de caixa para as atividades agropecuárias; Zoneamento Agrícola de Risco Climático (ZARC); seguro agrícola, entre outros.

### b) Polivalência de trabalho

As particularidades do mercado de trabalho rural, como a própria sazonalidade, demandam a disponibilidade de trabalhadores que atuem em tarefas e operações em várias ocupações.

O Instrutor tem como responsabilidade, a partir do entendimento da polivalência do trabalho com ca-

racterística do mercado de trabalho agrossilvipastoril, considerar que:

- os participantes têm necessidades de aprendizados de várias ocupações;
- cada curso deve considerar a ocupação-alvo e trazer as possíveis inter-relações com outras ocupações.

Os profissionais que trabalham na ordenha, por exemplo, muitas vezes são responsáveis por alimentar os animais, acompanhar o parto, aplicar vacinas e medicamentos, sendo cada uma dessas tarefas alvo de uma ou mais capacitações. Também é possível que, para o desempenho de suas atividades diárias, o participante tenha necessidade de operar tratores agrícolas, a qual é outra ocupação. Cabe lembrar que, em muitos casos, o participante da capacitação também é o dono da propriedade e que, além de cursos voltados às tarefas que desempenha, deve receber capacitações voltadas para a gestão e planejamento da propriedade rural.

### c) Mobilidade geográfica do profissional

Refere-se à circulação ou ao movimento do trabalhador rural de um local para outro, como consequência da sazonalidade da produção, aportes tecnológicos e outros fatores.

Importante fator do mercado de trabalho e que impacta o trabalho do Instrutor, que deve considerar os seguintes aspectos:

- Mobilidade do profissional devido à sazonalidade de produção – considerar que o profissional já possui alguma experiência no desempenho da ocupação e necessita de aprendizados relacionados ao novo local ou região onde irá executar o trabalho, como: formas e práticas diferenciadas de execução do trabalho, diferença na produtividade esperada na execução do trabalho, diferentes regulagens de equipamentos para condições edafoclimáticas<sup>1</sup> distintas, entre outros.

- Mobilidade do profissional devido a aportes tecnológicos, significando que o profissional se desloca porque, em sua região de origem, não é mais utilizada a tecnologia que sabe executar e, por esse motivo, foi substituído por outro profissional mais capacitado, ou por estar em região onde a mecanização avançou e houve dispensa de trabalhadores que executavam atividades braçais.

Os Instrutores devem considerar esse fator na organização de seus conteúdos, percebendo os ajustes necessários para que o aprendizado seja efetivo. Como exemplo, cabe incluir conteúdos sobre perspectivas tecnológicas futuras dentro da ocupação, formas de tornar a atividade executada mais produtiva e segura, aproveitamento de conhecimentos de outras ocupações para a requalificação profissional.

### d) Tecnologia

A tecnologia envolve um conjunto de conhecimentos práticos e técnicos que se aplicam a determinado ramo de atividade, dando ao ser humano a possibilidade de fazer modificações nas condições de ordem natural de modo que a vida se torne mais cômoda. O nível tecnológico adotado nas unidades produtivas tem crescido ao longo do tempo e constitui fator que afeta a quantidade e a qualidade do trabalho requerido pelo mercado, afetando também os conteúdos que serão necessários.

O Instrutor deve contemplar nos objetivos educacionais e conteúdos sobre tecnologias adaptadas a realidade produtiva dos participantes, além de tecnologias que provoquem avanços em termos de saúde e segurança do trabalho, produtividade, competitividade, renda, qualidade dos produtos e qualidade de vida, entre outros.

Como exemplo, ressalta-se o treinamento de operação de tratores na agricultura de precisão com tecnologia embarcada, que envolve, além dos conteúdos básicos da ocupação – operação, regulagens, manutenções periódicas –, o uso de GPS, a progra-

<sup>1</sup> A expressão “condições edafoclimáticas” refere-se a características definidas por meio de fatores como: o clima, o relevo, a litologia, a temperatura, a umidade do ar, a radiação, o tipo de solo, o vento, a composição atmosférica e a precipitação pluvial. As condições edafoclimáticas são relativas à influência dos solos nos seres vivos, em particular nos organismos do reino vegetal, incluindo o uso da terra pelo homem, a fim de estimular o crescimento das plantas.

mação dos computadores de bordo para aplicação em faixas, a direção automática, entre outros.

### e) Fatores endógenos

São aqueles em que os produtores rurais exercem influência direta, destacando-se a estrutura produtiva, a tecnologia que se pretende implantar e os objetivos empresariais.

A responsabilidade do Instrutor em relação a esse fator está na abordagem dos fatores endógenos limitantes e de seus impactos na atividade produtiva, contribuindo para que o trabalhador e o produtor rural identifiquem fatores que limitam a produtividade do trabalho, quer estejam relacionados a estrutura produtiva conduzida, à tecnologia implantada na unidade produtiva, quer em relação aos objetivos empresariais, produzindo a reflexão sobre o alcance de melhores resultados quando tais fatores são modificados.

### f) Fatores exógenos

São aqueles sobre os quais o empresário rural não exerce qualquer influência direta. Exemplos desses fatores são as variações climáticas, as políticas governamentais (disponibilidade de crédito agrícola, políticas de importação e exportação, impostos incidentes, etc.), preços, entre outros.

Nesse caso, o Instrutor é responsável por abordar conteúdos que tratem de questões relacionadas ao

preparo para o enfrentamento dos fatores que impactam direta ou indiretamente as atividades produtivas dos produtores e trabalhadores. Tais assuntos são:

- Políticas agrícolas e suas características para a safra;
- Exportações e importações – autorizações, barreiras, tratados e acordos internacionais;
- Legislação tributária e fiscal – alíquotas, isenções;
- Legislações diversas – sanidade, qualidade, comercialização, taxação, meio ambiente;
- Informações sobre clima e influência das alterações climáticas nos cultivos e criações.
- Novas tecnológicas que impactam na atividade produtiva e que podem provocar impacto na comercialização, na cadeia produtiva.

### g) Estrutura fundiária

Refere-se ao tipo de sistema ou forma social, econômica ou política que caracteriza a distribuição da terra, variável segundo as condições de tempo e lugar. Exerce influência no mercado de trabalho, quando são consideradas grandes áreas de terra envolvendo poucos profissionais ou pequenas extensões absorvendo grande quantidade de trabalhadores, a depender da atividade produtiva.

É papel do Instrutor abordar conteúdos referentes a aspectos sobre o uso de mão de obra em unidades produtivas de diferentes tamanhos, bem como de atividades produtivas que exigem um tamanho mínimo para a viabilidade econômica e produtiva.



## ATIVIDADE

- Considerando o estado ou município que você atua, indique quais os fatores que, na sua opinião, mais influenciam o mercado de trabalho rural da região.
- Especifique como esses fatores podem impactar no treinamento a ser ministrado por você.

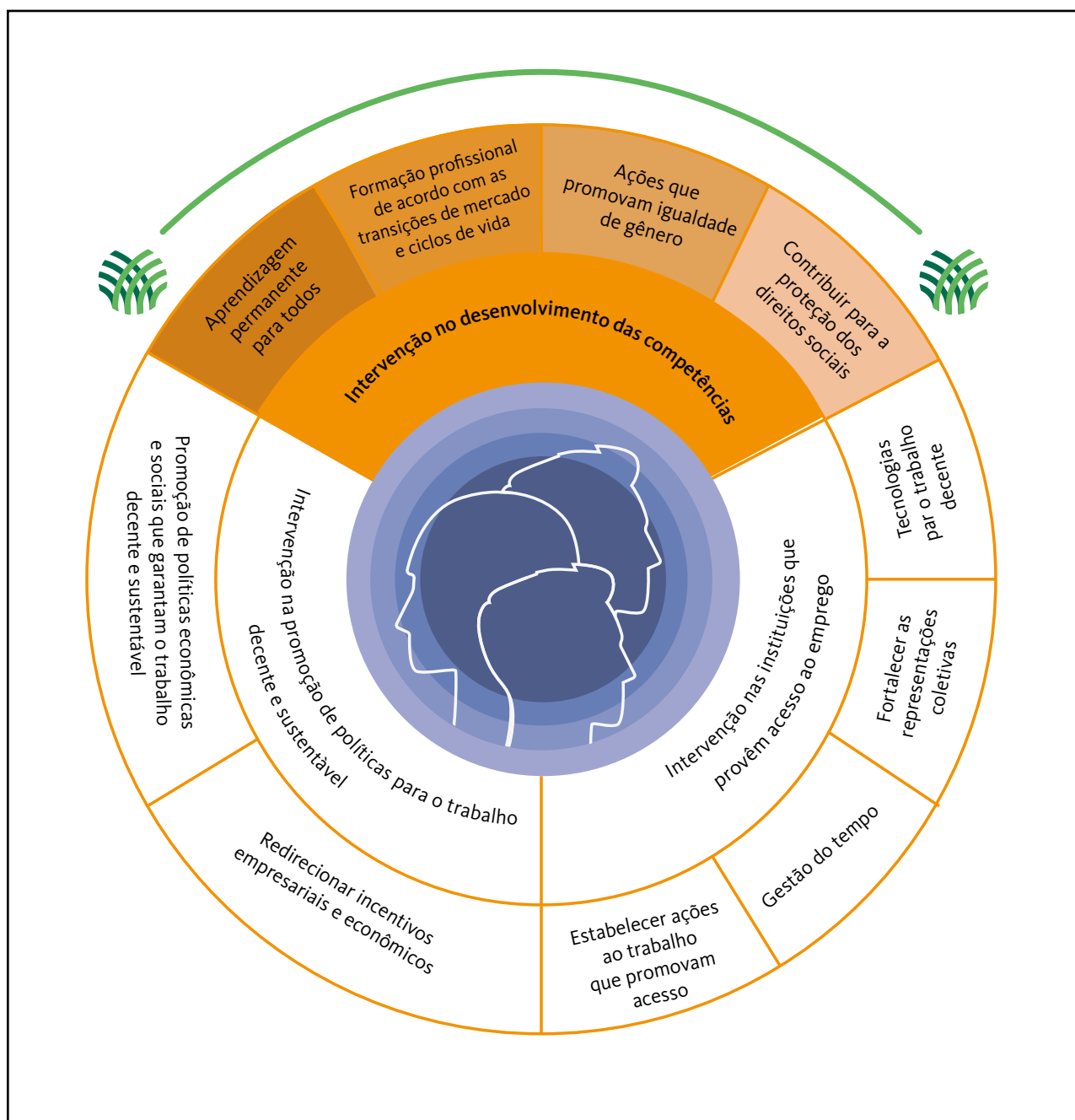
## 2.1.6 - Competências profissionais

O desenvolvimento de competências no contexto do futuro do trabalho envolve enfrentar o desafio de identificar as principais tendências e a demanda a médio e longo prazo, bem como abordar a lacuna entre as habilidades mais demandadas no mercado de trabalho e aquelas que os atuais sistemas de educação e treinamento continuam a se desenvolver.

As competências do futuro incluem competências técnicas nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, em que se preveem um maior crescimento e a criação de mais emprego. O conjunto de

habilidades socioemocionais e não cognitivas é fundamental para melhorar a inserção e a mobilidade do trabalho, sendo cada vez mais valorizado pelos empregadores. O pensamento crítico, a resolução de problemas, a criatividade, a liderança e as habilidades de comunicação aparecem como algumas das habilidades que serão mais demandadas.

O desenvolvimento das habilidades dos participantes devem fundamentalmente fazer com que compreendam melhor a realidade em que vivemos, bem como tomar atitudes que favoreçam o desenvolvimento das comunidades.



Após as capacitações, espera-se que os produtores e trabalhadores rurais conheçam os recursos necessários, aprimorem suas práticas, utilizem as tecnologias mais adequadas à sua situação, o que leva a um aumento de produção, ganhos de produtividade e melhoria da qualidade dos produtos. Esses avanços, aliados à boa gestão das propriedades, resultam em ganhos econômicos e sociais.

O domínio dessas competências variadas torna os profissionais mais qualificados, constituindo os elementos mais importantes na transformação da realidade produtiva rural brasileira.



**Fundamentos técnicos e científicos:** São resultados da análise das competências profissionais de um perfil. São de caráter geral e de natureza diversificada, necessários ao desenvolvimento de competências específicas e de gestão apontadas no perfil profissional. Podem ser classificados como pré-requisitos para o desenvolvimento de outras aprendizagens ou competências.

**Capacidades Técnicas:** É o conjunto articulado e coerente de resultados de aprendizagens que um processo formativo deve garantir para que uma pessoa possa demonstrar desempenhos competentes.

**Capacidades sociais, organizativas e metodológicas:** Capacidades sociais: tratam, essencialmente, das relações interpessoais, caracterizando-se por agregar ao trabalhador condições de responder a relações e procedimentos estabelecidos; de se integrar, com eficácia ao contexto de trabalho; e de trabalhar em equipe. Exemplos: cooperação, disciplina, envolvimento, imparcialidade, integração, liderança, comunicação, argumentação, participação, prontidão para ouvir, receptividade, prontidão para aprender, entre outras.

**Capacidades organizativas e metodológicas:** consideram, essencialmente, as capacidades de planejamento, organização, execução e avaliação do trabalho. Exemplos: atenção, concentração, consciência de qualidade técnica, consciência de segurança, determinação, flexibilidade, precisão, racionalização, zelo, entre outras.

Como podemos perceber, o meio rural – ambiente onde ocorre a ação pedagógica do Senar – é composto por propriedades e indivíduos que apresentam elementos semelhantes, permitindo, assim, homogeneização de grupos de trabalho, ao mesmo tempo em que possuem diferentes necessida-

des. Portanto, é preciso que os agentes do Senar (equipe técnica do Senar, Instrutor e Mobilizador) compreendam as diversas demandas de FPR, PS e ATeG para estabelecer estratégias de atuação assertivas de acordo com a diversidade do público existente no meio rural.

O Instrutor deve organizar os conteúdos das capacitações para atender à complexidade que envolve o perfil do público e o mercado de trabalho.

Para isto, o Senar organiza e desenvolve, de forma estratégica, uma série de ações formativas para desenvolver, nos trabalhadores e produtores rurais, tais competências.

## 1.2 Estrutura Ocupacional da Formação Profissional Rural

A estrutura ocupacional<sup>2</sup> foi determinada a partir das conceituações e caracterizações do meio rural e do mercado de trabalho. Portanto, está embasada nos diversos setores da economia existentes no meio rural, uma vez que são estes setores que interagem e geram trabalho. São eles:

### • Setor Primário

O setor primário está relacionado à produção com base nos recursos da natureza. Podemos citar como exemplos de atividades econômicas desse setor a agricultura, a mineração, a pesca, a pecuária e o extrativismo vegetal e animal. Fornece ainda matéria-prima para indústria de transformação. Por estar sujeito às alterações de clima e solo e à existente estrutura logística, transporte e custo de armazenagem, apresenta também vulnerabilidades que afetam a produção.

### • Setor Secundário

É o setor da economia que transforma as matérias-primas (produzidas pelo setor primário) em produtos industrializados (roupas, máquinas, automóveis, alimentos industrializados, eletrônicos, casas, entre outros). Como há conhecimentos tecnológicos agregados aos produtos do setor secundário, o lucro obtido na comercialização é significativo. Países com bom grau de desenvolvimento possuem uma significativa base econômica concentrada no setor secundário. A exportação desses produtos também gera riquezas para as indústrias desses países.

### • Setor Terciário

É o setor econômico relacionado aos serviços. Os serviços são produtos não materiais em que pessoas ou empresas prestam a terceiros para satisfazer determinadas necessidades. Como atividades econômicas desse setor, podemos citar: comércio, educação, saúde, serviços de informática, transporte,

serviços de limpeza, serviços de alimentação, turismo, administrativos, transportes, entre outros.

Ao considerar esses setores com a intenção de elencar as ocupações que constituem um dos referenciais de trabalho do Senar, na edição atualizada da Série Metodológica utilizou-se, como referência, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro.

A versão apresentada pelo antigo Ministério do Trabalho contém as ocupações do mercado brasileiro, organizada e descritas por famílias ocupacionais, que constituem um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo do que aquele da ocupação.

O método utilizado no processo de descrição pressupõe o desenvolvimento do trabalho por meio de comitês de profissionais que atuam nas famílias, partindo-se da premissa de que a melhor descrição é aquela feita por quem exerce efetivamente cada ocupação.

Para o Senar, a ocupação compreende um conjunto estruturado de competências reconhecidas no mercado de trabalho, as quais podem ter sido adquiridas mediante formação, experiência profissional ou a combinação de ambas.

O título ocupacional, em uma classificação, surge da agregação de situações similares de emprego e/ou trabalho. Outros dois conceitos sustentam a construção da nomenclatura da CBO:

- **Emprego ou situação de trabalho:** definido como um conjunto de atividades desempenhadas por uma pessoa, com ou sem vínculo empregatício. Esta é a unidade estatística da CBO.
- **Competências:** mobilizadas para o desempenho das atividades do emprego ou trabalho.

A estrutura ocupacional foi determinada a partir das conceituações e caracterizações do meio rural e do mercado de trabalho, estando, portanto, embasada nos diversos setores da economia existentes no meio rural, uma vez que são esses setores que

<sup>2</sup> Senar. Série Metodológica. **Estrutura ocupacional do meio rural**. 3. ed. Brasília: Senar, 2016.

geram trabalho e que, por sua vez, necessitam do apoio do Senar para a construção de competências profissionais e sociais. São eles:

- O primário ou de produção;
- O secundário ou de transformação;
- O terciário, referente ao comércio e à prestação de serviços.

Com a intenção de se chegar à listagem das ocupações que constituem um dos referenciais de trabalho do Senar, partiu-se de grandes linhas de ação que abrangem todos os setores supramencionados.

As linhas de ação se desmembram em áreas ocupacionais, que delimitam famílias de ocupações, e estas, por sua vez, desdobram-se em ocupações, conforme ilustra o quadro a seguir:



Quadro 1: Famílias ocupacionais listadas para a oferta de FPR com base na CBO

SETOR PRIMÁRIO		
LINHAS DE AÇÃO	ÁREAS OCUPACIONAIS	FAMÍLIAS OCUPACIONAIS
Agricultura	1. Cultivo de plantas industriais	1.1   6221: Trabalhadores agrícolas na cultura de gramíneas
		1.2   6222: Trabalhadores agrícolas na cultura de plantas fibrosas
		1.3   6226: Trabalhadores agrícolas nas culturas de plantas estimulantes
		1.4   6227: Trabalhadores agrícolas na cultura de plantas oleaginosas
		1.5   6322: Extrativistas florestais de espécies produtoras de gomas e resinas
	2. Olericultura	2.1   6223: Trabalhadores agrícolas na olericultura
	3. Fruticultura	3.1   6225: Trabalhadores agrícolas na fruticultura
Pecuária	1. Pecuária de grande porte	1.1   6231: Trabalhadores na pecuária de animais de grande porte
		1.2   6230: Tratadores polivalentes de animais (inseminador)
	2. Pecuária de médio porte	2.1   6232: Trabalhadores na pecuária de animais de médio porte
		3.1   6233: Trabalhadores na avicultura e cunicultura
3. Pecuária de pequeno porte	3.2   6234: Trabalhadores na criação de insetos e animais úteis	
	3.3   Trabalhador na helicicultura (escargô) (ofertado pelo Senar sem referência na CBO)	
Silvicultura	1. Florestamento e reflorestamento	1.1   6321: Extrativistas e reflorestadores de espécies produtoras de madeira
		1.2   6320: Trabalhadores florestais polivalentes
Aqüicultura	1. Criação de animais aquáticos	1.1   6313: Criadores de animais aquáticos
	2. Cultivo de vegetais aquáticos	2.1   Trabalhadores no cultivo de algas (ofertado pelo Senar sem referência na CBO)
Extrativismo	1. Extrativismo vegetal	1.1   6322: Extrativistas florestais de espécies produtoras de gomas e resinas
		1.2   6323: Extrativistas florestais de espécies produtoras de fibras, ceras e óleos
		1.3   6324: Extrativistas florestais de espécies produtoras de alimentos silvestres
		1.4   6325: Extrativistas florestais de espécies produtoras de substâncias aromáticas, medicinais e tóxicas
		1.5   6321: Extrativistas e reflorestadores de espécies produtoras de madeira
	2. Extrativismo animal	2.1   6311: Pescadores profissionais artesanais de água doce
		2.2   6310: Pescadores polivalentes
		2.3   6312: Pescadores de água costeira e alto mar

SETOR SECUNDÁRIO		
LINHAS DE AÇÃO	ÁREAS OCUPACIONAIS	FAMÍLIAS OCUPACIONAIS
Agroindústria	1. Beneficiamento e transformação primária de produtos de origem agrossilvipastoril	1.1   Trabalhador na fabricação de melado, açúcar mascavo e rapadura (ofertado pelo Senar sem referência na CBO)
		1.2   5135: Trabalhadores auxiliares nos serviços de alimentação
		1.3   8483: Padeiros, confeitários e afins
		1.4   8417: Trabalhadores na fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas
		1.5   8411: Trabalhadores da indústria de beneficiamento de grãos, cereais e afins
		1.6   8481: Trabalhadores artesanais na conservação de alimentos
		1.7   8415: Trabalhadores na pasteurização do leite e na fabricação de laticínios e afins
		1.8   8482: Trabalhadores artesanais na pasteurização do leite e na fabricação de laticínios e afins
		1.9   8414: Trabalhadores na fabricação e conservação de alimentos
		1.10   6326: Carvoejaadores
		1.11   6228: Trabalhadores agrícolas da cultura de especiarias e de plantas aromáticas e medicinais
		1.12   6324: Extrativistas florestais de espécies produtoras de alimentos silvestres
		1.13   8485: Magarefes e afins
		1.14   8421: Cigarreiros e beneficiadores de fumo
		1.15   8486: Trabalhadores artesanais na indústria do fumo
		1.16   7613: Operadores de tear e máquinas similares
		1.17   7622: Trabalhadores do curtimento de couros e peles
		1.18   7623: Trabalhadores do acabamento de couros e peles



SETOR TERCIÁRIO		
LINHAS DE AÇÃO	ÁREAS OCUPACIONAIS	FAMÍLIAS OCUPACIONAIS
ATIVIDADES DE APOIO	1. MECANIZAÇÃO AGRÍCOLA	1.1   6410: Trabalhadores da mecanização agrícola
		1.2   9144: Mecânico de manutenção de automóveis, motocicletas e veículos
		1.3   9131: Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas
		1.4   7151: Trabalhadores na operação de máquinas de terraplenagem e fundações
		1.5   6420: Trabalhadores da mecanização florestal
		1.6   7821: Operadores de máquinas e equipamentos de elevação
		1.7   7112: Trabalhadores de extração de minerais sólidos (operadores de máquinas)
		1.8   7822: Operadores de equipamentos de movimentação de cargas
		1.9   9131: Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas
		1.10   9144: Mecânicos de manutenção de veículos automotores
		1.11   7151: Trabalhadores na operação de máquinas de terraplenagem e fundações
		1.12   9131: Mecânicos de manutenção de máquinas pesadas e equipamentos agrícolas
		1.13   7151: Trabalhadores na operação de máquinas de terraplenagem e fundações
		1.14   8411: Trabalhadores da indústria de beneficiamento de grãos, cereais e afins
		1.15   9113: Mecânicos de manutenção de máquinas industriais
		1.16   9192: Trabalhadores de manutenção de roçadeiras, motosserras e similares
		1.17   6321: Extrativistas e reflorestadores de espécies produtoras de madeira
		1.18   6233: Trabalhadores na avicultura e cunicultura
		1.19   6231: Trabalhadores na pecuária de animais de grande porte
		1.20   7828: Condutores de animais e de veículos de tração animal e pedais
	1.21   6220: Trabalhadores de apoio à agricultura [aplicação de agrotóxicos]	
	2. IRRIGAÇÃO E DRENAGEM	2.1   6430: Trabalhadores da irrigação e drenagem
	3. ADMINISTRAÇÃO RURAL	3.1   4110: Agentes, assistentes e auxiliares administrativos
		3.2   6201: Supervisores na exploração agropecuária
		3.3   1142: Dirigentes e administradores de entidades patronais e dos trabalhadores e de outros interesses socioeconômicos
		3.4   Trabalhador na administração de cooperativas rurais (ofertado pelo Senar sem referência na CBO)

SETOR TERCIÁRIO		
LINHAS DE AÇÃO	ÁREAS OCUPACIONAIS	FAMÍLIAS OCUPACIONAIS
ATIVIDADES RELATIVAS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	1. CONSTRUÇÕES RURAIS	1.1   7152: Trabalhadores de estruturas de alvenaria
		1.2   7155: Trabalhadores de montagem de estruturas de madeira, metal e compósitos em obras civis
		1.3   7241: Encanadores e instaladores de tubulações
		1.4   9511: Eletricistas de manutenção eletroeletrônica
		1.5   6220: Trabalhadores de apoio à agricultura
		1.6   7170: Ajudantes de obras civis
		1.7   8281: Trabalhadores da fabricação de cerâmica estrutural para construção
		1.8   7166: Pintores de obras e revestidores de interiores (revestimentos flexíveis)
		1.9   7244: Trabalhadores de caldeiraria e serralheria
		1.10   7751: Trabalhadores de arte e do acabamento em madeira do mobiliário
		1.11   7741: Montadores de móveis e artefatos de madeira
		1.12   7711: Marceneiros e afins
	2. MONTAGEM E REPARO DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS E MOTORES	2.1   9111: Mecânicos de manutenção de bombas, motores, compressores e equipamentos de transmissão
	3. CLASSIFICAÇÃO, ARMAZENAGEM E PRESERVAÇÃO DE PRODUTOS DE ORIGEM AGROSSILVIPASTORIL	3.1   6321: Extrativistas e reflorestadores de espécies produtoras de madeira
		3.2   7721: Trabalhadores de tratamento e preparação da madeira
		3.3   7611: Trabalhadores da classificação de fibras têxteis e lavagem de lã
		3.4   7622: Trabalhadores do curtimento de couros e peles
		3.5   4141: Almojarifes e armazenistas
		3.6   4231: Despachantes documentalistas e afins
		3.7   6410: Trabalhadores da mecanização agrícola
	4. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NAS ÁREAS DE SAÚDE, VESTUÁRIO, ARTIGOS DOMÉSTICOS, ARTESANATO, PRODUTOS AGROPECUÁRIOS E EXTRATIVISMO	4.1   5151: Trabalhadores em serviços de promoção e apoio à saúde
		4.2   7911: Artesãos
		4.3   7632: Operadores de máquinas para costura de peças do vestuário
		4.4   7683: Trabalhadores artesanais da confecção de calçados e artefatos de couros e peles
		4.5   7221: Trabalhadores de forjamento de metais
		4.6   5242: Vendedores em bancas, quiosques e barracas
		4.7   7244: Trabalhadores de caldeiraria e serralheria
		4.8   6220: Trabalhadores de apoio à agricultura
		4.9   7841: Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem
		4.10   6321: Extrativistas e reflorestadores de espécies produtoras de madeira
4.11   7721: Trabalhadores de tratamento e preparação da madeira		
4.12   6322: Extrativistas Florestais de Espécies Produtoras de Gomas e Resinas		
5. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ÁREA DE PÊSCA	5.1   3412: Técnicos marítimos, fluviais e pescadores de convés	
6. TURISMO RURAL	6.1   5114: Guias de turismo	
	6.2   6320: Trabalhadores florestais polivalentes [guia florestal]	

Cada família ocupacional, por meio da descrição de atividades, cria para o Senar uma infinidade de possibilidades de ofertas formativas, que devem necessariamente refletir as necessidades de construção de competências para o mercado de trabalho. Exemplo:

LINHA DE AÇÃO	ÁREA OCUPACIONAL	FAMÍLIA OCUPACIONAL	OCUPAÇÃO	OFERTA DO SENAR
AGRICULTURA	CULTIVO DE PLANTAS INDUSTRIAIS	6226: Trabalhadores agrícolas nas culturas de plantas estimulantes	6226-10 – Trabalhador da cultura de café	Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>implantação – orgânico</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>implantação – convencional</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>adubação manual – convencional</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>adubação mecanizada – convencional</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>poda manual</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>poda mecanizada</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>colheita</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>preparo do café pós-colheita via seca</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>colheita e preparo</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>preparo do café pós-colheita via úmida</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para cultura do café – <b>classificação e degustação</b>
				Treinamento de aperfeiçoamento para a cultura do café – <b>classificação e degustação de cafés especiais</b>
Treinamento de aperfeiçoamento para cultura do café – <b>torra de café</b>				



**Atenção: Instrutor, consulte a tabela de atividade da CBO em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>>. a descrição das atividades ocupacionais pode ajudar na elaboração do seu Plano Instrucional.**

### Modalidades, níveis, naturezas, tipos de programação e certificação da FPR

Mesmo com toda a evolução da Educação Profissional no Brasil, quando se fala em Educação Profissional Rural, algumas questões, ainda, merecem análise e reflexão. Uma delas está relacionada à percepção quanto à importância da qualificação profissional, inclusive Formação Inicial e Continuada de trabalhadores (Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004), anteriormente denominada como nível básico da Educação Profissional do país.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) trouxe flexibilidade ao permitir a modularização de conteúdos e a possibilidade de reconhecimento das experiências adquiridas pelo trabalhador durante toda sua vida, dando às instituições de ensino a responsabilidade de mesclar a aprendizagem informal e a não formal na busca pelo desenvolvimento de novas competências profissionais e sociais.

Ainda, como postulado no Decreto nº 8.268 de 18 de junho de 2014, a Educação Profissional será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

- Qualificação Profissional, inclusive Formação Inicial e Continuada (FIC) de trabalhadores – independentemente de escolaridade prévia, de caráter não formal e de duração variável;
- Educação profissional técnica de nível médio – destinada aos matriculados ou egressos do ensino médio, realizado com base nos critérios estipulados pelo MEC;
- Educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação – compreendida por cursos de nível superior na área tecnológica, destinada a egressos do ensino médio.

Segundo Depresbiteris (2000, p. 3), apesar de muito terem evoluído a prática e as ideias concernentes à Educação Profissional, há, ainda, uma distância entre incluídos e excluídos no exercício da profissionalização:

[...] a ausência de diretrizes para o nível básico da educação profissional parece-me um “ato falho” dos dirigentes educacionais. A ausência de premissas para o nível básico pode fazer com que ele seja considerado como de menor importância sem levar-se em conta que ele deveria se constituir num direito de todo cidadão [...]. Digo isso a respeito da decisão de algumas instituições de educação profissional que estão dando total prioridade aos cursos nos níveis técnico e tecnológico. Parece que elas ignoram a necessidade de novas formas de gestão para possibilitar que uma ampla gama de excluídos possa contar com a preparação educacional para o trabalho.

As considerações de Depresbiteris merecem reflexão por parte de todos aqueles que lidam com Educação Profissional, principalmente se o foco está no campo.

Nessa diversidade do meio rural – tanto do ponto de vista socioeconômico e ambiental quanto do ponto de vista tecnológico e das ciências e suas necessidades de capacitação –, o Senar, para oferecer seus programas de capacitação, segue o Decreto Federal nº 5.154, de julho de 2004, e as alterações propostas no Decreto nº 8.268, de 18 de junho de 2014, para o desenvolvimento de cursos e programas de Educação Profissional.

Cumprindo a legislação acima, o Senar considera a FPR nas duas modalidades de Educação Profissional, a educação não formal e a educação formal:

- **A educação formal** compreende a execução do processo ensino-aprendizagem, de maneira sistematizada e normalizada por legislação específica. Os cursos de Educação Profissional técnica de nível médio realizados pelo Senar observam as normas do sistema federal de Educação Profissional, regulamentadas pelo MEC. Entre as normativas, está o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, que estabelece os parâmetros mínimos para a organização dos currículos e da carga horária. As exigências são determinantes para o reconhecimento do diploma em âmbito nacional e ao exercício da profissão. Exemplo: Curso Técnico em Agronegócio.
- **A educação não formal** é um tipo de educação sistematizada e organizada, porém com flexibilidade na composição curricular, espaços pedagógicos e carga horária. Sendo assim, as ofertas formativas desenvolvidas pelo Senar na formação profissional têm carga horária e currículo definidos pela própria instituição. Por exemplo: Curso de Qualificação Profissional Básica em Bovinocultura de Leite, ou treinamento de Avicultura Caipira – criação e manejo, Cultivo da Banana, Inseminação Artificial, entre outros.



**Atenção: Este material aprofunda as informações a respeito da educação não formal. A educação formal e suas informações serão aprofundadas em material próprio.**

## Educação não formal

Os cursos de FPR realizados no âmbito da **educação não formal** são classificados em dois níveis: Formação Inicial (FI) e Formação Continuada (FC). São organizados para preparar o indivíduo para a vida produtiva profissional e social, facilitando a inserção ou a reinserção de jovens e adultos no mundo do trabalho.

A LDB nº 9.394, de 1996, com redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008, afirma que os cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ou qualificação profissional concorrem para o cumprimento dos objetivos da educação nacional, integrando-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

Desde a criação do Senar, destacam-se como a grande maioria da clientela dos eventos profissionalizantes as pessoas que não tiveram acesso ao ensino formal e que necessitaram de conhecimentos, habilidades e atitudes para realizar, com competência, o exercício de uma ocupação. A elas, principalmente, destinou-se a Educação Profissional de nível básico ou a Formação Inicial e Continuada.

Atualmente, verifica-se que a parcela mais jovem da população rural, que teve acesso à educação básica, começa a buscar alternativas de Educação Profissional nos níveis médio e superior, com vistas a desenvolver atividades produtivas. Tal movimento em direção ao mundo do trabalho rural, em funções ligadas à gestão e à adoção de tecnologias mais modernas, fica evidenciado pelos resultados da produção nacional, principalmente nos últimos dez anos. Dessa forma, o constante monitoramento dessa evolução, articulado com todos os atores do setor produtivo rural – a empresa, a ciência, o fomento e a tecnologia – definirá as melhores estratégias para a oferta da Educação Profissional, que resulte em pessoas aptas a desempenharem, com criatividade, autonomia e competência, o que os processos produtivos demandarem.

De acordo com o Decreto nº 5.154/04, os cursos FIC referem-se à capacitação, ao aperfeiçoamento, à especialização e atualização, em todos os níveis de escolaridade, podendo ser ofertados segundo Itine-

rários Formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social.

Itinerário formativo pode ser entendido como um conjunto de etapas, trajetórias, possibilidades e arranjos que compõe a organização da educação profissionalizante para o atendimento das demandas de formação em determinada área/ocupação, ainda, como o conjunto de trajetórias pelas quais se adquirem as competências para o desempenho profissional qualificado em determinada área/ocupação.

No decorrer deste documento, detalharemos a metodologia para a construção de itinerário formativo com base em perfis profissionais.

O Decreto nº 8.268/2014 reforça a orientação de se organizar as trajetórias de formação visando a favorecer a sua continuidade. Além disso, as experiências realizadas nas instituições indicam elementos importantes para a definição desses cursos:

- Deve desenvolver-se a partir de metodologias interativas alimentadas com estratégias voltadas à formação integral.
- Possibilitar demonstrações da articulação dos saberes (conhecimentos, habilidades e atitudes) pelos participantes.
- Os temas abordados deverão levar em conta a realidade e a bagagem cultural do participante, aproximando os saberes científicos e populares.
- Aproveitar os conhecimentos nas áreas de ocupação (reconhecimento e avaliação dos saberes) e das diversas formas de realização.
- Permitir a progressão no mundo do trabalho e do agronegócio, levando em conta novas abordagens, como a economia solidária, o pagamento por produtividade, o pagamento por qualidade, a forma de trabalho cooperado e cooperativismo, as parcerias, o Mercado Justo (*Fair Trade*) e sustentável.
- A intenção da formação inicial ou continuada está voltada para a inserção ou reinserção de trabalhadores no mundo do trabalho. Por isso, é de fundamental importância conhecer e reconhecer o perfil do público a quem se destina a oferta, conforme já descrito em capítulo anterior.

A equipe técnica do Senar deve explicar claramente esses elementos da educação, tanto para os Mobilizadores, pois são eles que recrutam e selecionam as pessoas que irão participar das capacitações, quanto para os Instrutores, que ministram as capacitações, pois estarão atuando diretamente com o público. Para ambos, esses conhecimentos resultam em melhoria significativa na execução de suas atividades.

Para conhecer a metodologia do Senar, consulte: Série Metodológica 5 – Metodologia de Ensino do Senar; e Série Metodológica 6 – Aprendizagem Significativa para Jovens.

**Cursos de livre oferta:** conforme previsto no art. 42 da LDB, a Formação Inicial e Continuada ou a qualificação profissional podem ser oferecidas como cursos de livre oferta, abertos à comunidade, com suas matrículas condicionadas à capacidade de aproveitamento da formação, e não necessariamente ao nível de escolaridade.

### Naturezas da programação

Natureza da programação é a classificação que determina o nível, a abrangência e a intensidade em que serão desenvolvidos os conteúdos na FPR. Deve ser definida a partir da análise criteriosa do diagnóstico das reais necessidades da clientela e do mercado de trabalho.

O Senar considera como naturezas da programação, na Formação Inicial, a Aprendizagem Rural e a Qualificação Profissional Básica; e, na Formação Continuada, o Aperfeiçoamento, a Atualização e a Especialização, conforme as atuais necessidades da FPR de sua clientela.

### Formação Inicial

É a Educação Profissional destinada a qualificar jovens e adultos, independentemente de escolaridade prévia e de regulamentação curricular. Deve ser oferecida a partir da construção de um Perfil Profissional por um Comitê Técnico Setorial, a partir do qual se desenvolvem Itinerários Formativos, de forma livre, em função das necessidades das pessoas inseridas no setor agropecuário brasileiro.

- **Aprendizagem Profissional Rural**

É um programa para o cumprimento da Lei nº 10.097/2000, destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens (entre 14 a 24 anos), desenvolvida por meio de atividades te-

óricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades habilitadas, entre elas o Senar.

Para os cursos de Aprendizagem Profissional Rural, o documento de certificação é denominado Certificado de Qualificação Profissional de Aprendizagem Rural.

A certificação atesta o aproveitamento/rendimento dos aprendizes que obtiverem frequência mínima de 80% e que se submeterem à avaliação de aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes, durante e ao final dos Núcleos Básico e Específico e da Prática Profissional, atingindo aproveitamento e rendimento suficientes em relação ao conteúdo ministrado.

- **Qualificação Profissional Básica**

Capacita para o exercício de uma ocupação existente e definida pelo mercado de trabalho, mediante o domínio de um conjunto significativo de tarefas e operações da ocupação, segundo o perfil profissional elaborado pelo Comitê Técnico Setorial. Poderá ser modularizada, observando a sazonalidade da produção, a capacidade operativa e dos recursos financeiros do Senar.

Nesse caso, o esforço do Senar será desenvolver o perfil profissional das ocupações e estruturar um itinerário formativo que possibilite ao participante passar pelos diversos módulos ou capacitações desse itinerário e ter domínio do conjunto de tarefas e operações daquela ocupação.

Essa programação se destina àqueles que estão ingressando no mundo do trabalho ou àqueles que estão sendo requalificados profissionalmente. O intuito é dar uma formação completa para

que possam desempenhar com qualidade e produtividade todas as etapas da ocupação.

**Carga horária recomendada:** a definição da carga horária dessa natureza de programação deverá tomar como base a amplitude de atividades profissionais previstas e ser compatível com a complexidade, a abrangência e a profundidade dos conteúdos, além das estratégias educativas requeridas ao desenvolvimento das competências. Deve ser determinada com base na análise do itinerário formativo para o perfil profissional da ocupação, coordenado pelo Senar, observando as informações emergentes do mercado. Para alguns cursos de Formação Inicial, qualificação profissional básica, poderá haver legislação que determina uma carga horária mínima.

Um exemplo de curso de qualificação profissional é o Trabalhador no cultivo de árvores frutíferas (manga, laranja, goiaba, etc.), cujas atividades desenvolvidas pelos profissionais são as seguintes: realizar tratos culturais, plantar espécies frutíferas, beneficiar frutas e frutos, produzir mudas e sementes, colher frutas e frutos, acondicionar frutas e frutos, preparar o solo para o plantio, auxiliar em irrigação de frutíferas, entre outras.

#### • **Formação Continuada**

A formação continuada é o processo educativo realizado ao longo da vida, com a finalidade de desenvolver competências complementares, incluindo, quando necessário, a elevação da escolaridade básica do cidadão. Os cursos de formação continuada não possuem carga horária preestabelecida pela legislação, a qual, portanto, deve ser estipulada com base nas necessidades de formação do público.

Essa formação é destinada àquele produtor ou trabalhador rural que já desenvolve a ocupação em questão, ou que desenvolve uma parte dela, ou ainda que necessite aperfeiçoar, atualizar ou especializar seus conhecimentos em determinadas áreas da ocupação.

Apresenta como requisito para o ingresso a comprovação de formação inicial ou a avaliação e reconhecimento de competências para o aproveitamento em prosseguimento dos estudos.

É importante que o Senar se organize de modo a avaliar e reconhecer essas competências, seja por

meio de certificados apresentados pelo participante ou por meio de avaliação, como critério de entrada para os participantes desses cursos ou treinamentos, uma vez que, se o participante não tiver o conhecimento ou as competências básicas necessárias, não terá aproveitamento durante o desenvolvimento do curso.

Portanto, cabe um esforço adicional tanto da equipe técnica quanto da mobilização na identificação e seleção adequada da clientela para os cursos de formação continuada.

Compreendem as **naturezas de programação: aperfeiçoamento, atualização e especialização.**

#### • **Aperfeiçoamento**

Destina-se às pessoas que já exercem determinada ocupação e precisam de aperfeiçoamento, em função de aprimoramentos no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e efetivo em seu ambiente de trabalho. Representa a **ampliação ou complementação** de competências de determinado perfil profissional.

Aperfeiçoar: tornar(-se) perfeito ou mais perfeito; esmerar(-se), aprimorar(-se).

Essa oferta é direcionada a um público que já executa cotidianamente atividades de uma ocupação e demonstra dificuldades ou defasagem em relação à melhor rotina de execução, segurança, qualidade, produtividade no desenvolvimento das tarefas ou produtos.

Exemplo: Curso Poda de Frutíferas Tropicais para trabalhadores que precisam identificar melhor os galhos a serem podados, ao mesmo tempo em que precisam melhorar a produtividade do trabalho e contar com mais segurança na realização.

#### • **Atualização**

Destina-se aos que já exercem determinada ocupação e necessitam de atualização, em função de mudanças tecnológicas no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e

efetivo em seu ambiente de trabalho. Representa a **atualização** das competências de determinado perfil profissional.

Atualizar: tornar-se atual, adequar-se aos dias de hoje; modernizar-se.

Também destinado a um público que já executa a atividade e que, por uma mudança na tecnologia empregada, necessita de capacitação adequada para utilizar essa tecnologia.

Exemplo: Curso de Uso de Drone para mapeamento e monitoramento de áreas agrícolas; nesse caso, o mapeamento e o monitoramento da atividade já são executados por meio de levantamentos de campo, caminhando pela lavoura ou pasto, coletando amostras, fazendo acompanhamento do clima, do nível de dano provocado por insetos ou mesmo plantas invasoras, etc. No caso da nova tecnologia, o drone realiza tais atividades, então, é necessário aprender a utilizá-lo (pilotar, filmar, gravar as imagens, interpretar os padrões, fazer a manutenção, transferir as informações para outros aplicativos, utilizar as informações obtidas para a tomada de decisão).

## Especialização

Destina-se aos que desejam aprofundar competências em áreas específicas, caracterizando em geral uma nova função especializada. Trata-se de ação educacional de aprofundamento de competências relacionadas a determinado perfil profissional.

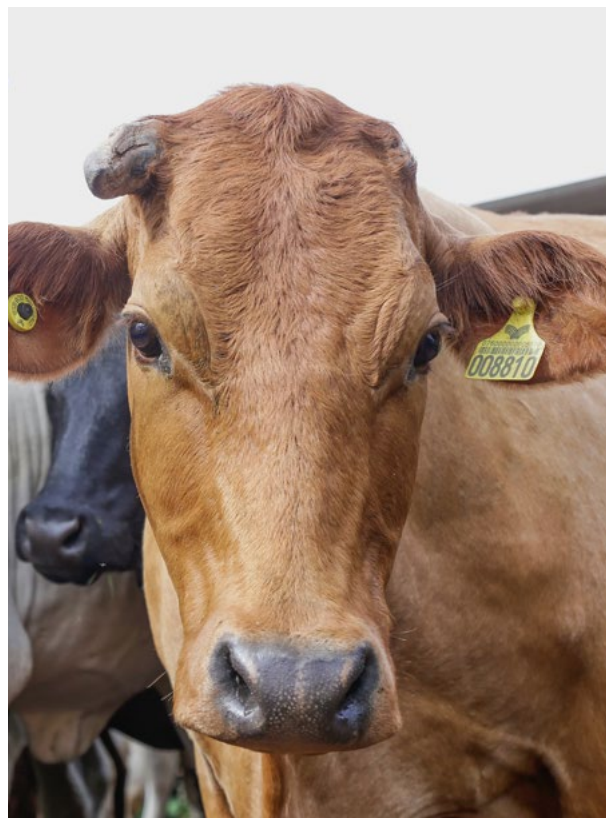
Especializar: aprimorar-se, aperfeiçoar-se, notabilizar-se, distinguir-se, aprofundar-se, qualificar-se, diplomar-se, doutorar-se, instruir-se. Particularizar: 2 particularizar, singularizar, personalizar, individualizar, individuar, especificar, caracterizar, esmiuçar, tipificar.

Por exemplo: Trabalhador na pecuária (bovinos de leite). Os profissionais dessa área executam atividades, como: alimentar animais, manejar animais, ordenhar bovídeos, entre outras. Para melhorar as

condições do rebanho bovino de leite, faz-se importante o melhoramento genético por meio de inseminação. O produtor ou o trabalhador rural que necessita realizar a inseminação artificial em seu rebanho deve realizar uma capacitação com conteúdos aprofundados, especializando-se na inseminação por meio do Curso de Inseminação Artificial. Geralmente, essa atividade é reconhecida no mercado de trabalho e o especialista encontra campo de atuação em diversas propriedades.



**Atenção! Carga horária recomendada: A definição da carga horária dessas naturezas de programação (aperfeiçoamento, atualização e especialização) deverá tomar como base a amplitude de atividades profissionais previstas e ser compatível com a complexidade, a abrangência e a profundidade dos conteúdos, além das estratégias pedagógicas adotadas, os critérios de avaliação propostos e o número de participantes envolvidos. Ainda, quando oportuno, deve ser determinada com base na análise do itinerário formativo do perfil profissional.**





## ATIVIDADE

- Sabemos que o Senar considera a natureza da programação tanto na Formação Inicial quanto na Formação Continuada. Especifique e defina quais são elas e cite exemplos dessas ações que são realizadas no seu município/estado.

### Tipos de programação

Para o Senar, os tipos de programação são as estratégias educacionais utilizadas para alcançar os objetivos definidos conforme a natureza de programação, nas ações da FPR. Podem ser definidos também como a forma utilizada para a disseminação de conhecimentos de acordo com as necessidades específicas de determinados grupos de trabalhadores e produtores do setor produtivo rural.

Na FPR, os tipos de programação mais recorrentes são:

- **Curso** – é o tipo de programação determinado por um conjunto de conteúdos sistematizados de acordo com um perfil profissional estabelecido e que, na sua programação, possibilita aos participantes um conjunto de competências significativas para atuação em determinada ocupação. É indicado para pessoas com baixo ou nenhum conhecimento sobre o assunto, com exceção dos cursos de especialização, cujo objetivo é o aprofundamento daqueles que já dominam o assunto.

O curso pode ser planejado em etapas sequenciais, modulares ou interligadas, dentro de um mesmo objetivo, dosando os graus de investimento, dando tempo para a incorporação progressiva das instruções e gerando uma expectativa positiva para os participantes, na medida em que se sentem direcionados ao crescimento permanente.

Para compor o currículo, a programação pode ser enriquecida por conferências, palestras, visitas técnicas, entre outros.

No Senar, esse tipo de programação é recomendado quando se trata das naturezas de programação:

#### **Aprendizagem Profissional Rural, Qualificação Profissional Básica ou Especialização.**

- **Treinamento** – De acordo com Chiavenato (1990), o treinamento é o processo educacional aplicado de maneira sistêmica, a partir do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

Tendo por base o resultado do levantamento feito na caracterização de regiões e municípios, esse tipo de oferta é orientado para o presente, focalizando tanto as necessidades inerentes ao mercado de trabalho quanto a dos participantes, buscando melhorar aquelas habilidades e capacidades relacionadas ao desempenho imediato da ocupação.

O desenvolvimento caracteriza a execução de treinamentos em etapas sequenciais, modulares ou interligadas, dentro de um mesmo objetivo, dosando os graus de investimento, dando tempo para a incorporação progressiva das instruções e gerando uma expectativa positiva aos participantes, na medida em que se sentem direcionados ao crescimento permanente [Formação Continuada].

Para compor o currículo, a programação pode ser enriquecida por palestras, visitas técnicas, etc.

No Senar, esse tipo de programação é recomendado quando se trata das naturezas de programação: **Aperfeiçoamento e Atualização.**

Então não se esqueça:

## TIPOS DE PROGRAMAÇÃO

**TIPO DE  
PROGRAMAÇÃO:  
CURSO**

Aprendizagem Profissional Rural

Qualificação Profissional Básica

Especialização

**TIPO DE  
PROGRAMAÇÃO:  
TREINAMENTO**

Aperfeiçoamento

Atualização





# A Promoção Social

## Competências a serem adquiridas neste capítulo:

### Geral

- Compreender as principais características da Promoção Social e as suas implicações na prática.

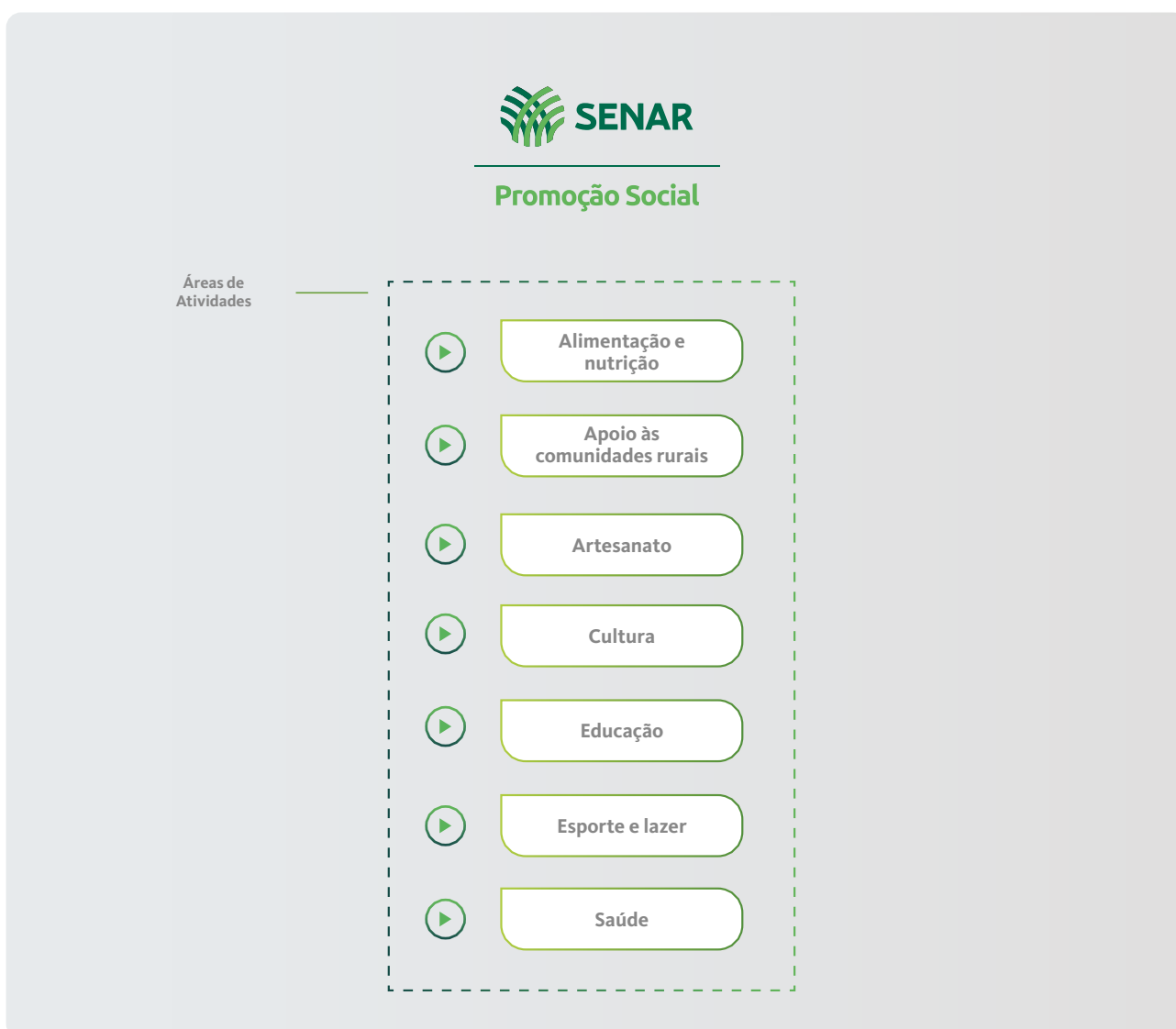
### Específicos

- Compreender o contexto da Promoção Social no Senar;
- Identificar as principais atividades de Promoção Social do Senar;
- Compreender os princípios e diretrizes da Promoção Social;
- Identificar as principais atividades de planejamento da Promoção Social;
- Conhecer a realidade social do meio rural.

A Promoção Social é um conjunto de atividades com enfoque educativo, que possibilita ao trabalhador, ao produtor rural e às suas famílias a aquisição de conhecimentos, o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais e mudanças de atitudes, favorecendo, assim, melhores qualidade de vida e de participação na comunidade rural.

Por ser um processo democrático, propicia a igualdade de oportunidades e enfatiza o planejamento participativo. Cada uma das áreas da Promoção Social tem as suas características específicas, subdividindo-se em diversas atividades que podem ser trabalhadas após criteriosa identificação de necessidades e estabelecimento de prioridades que beneficiem o trabalhador, o produtor rural e suas famílias.

As atividades da PS do SENAR foram agrupadas em sete grandes áreas, assim definidas:



Para cada área de atividades, o Senar Administração Regional terá uma série de ofertas formativas. Entre cursos, treinamentos, campanhas, procure conhecer o portfólio da PS.

Promover socialmente o indivíduo significa propiciar o acesso a conhecimentos voltados ao desenvolvimento de habilidades e atitudes com relação a si mesmo e a sociedade em que vive. Tais habilidades, de ordem motora, cognitiva e afetiva, são elementos que, ao serem desenvolvidos pelo indivíduo, terão reflexo na sua trajetória pessoal e, consequentemente, na vida social.

Em função da carência de serviços públicos relativos à educação e à saúde para as populações rurais e do limite orçamentário estabelecido pelo Conselho Deliberativo do Senar de até 30% dos recursos destinados à atividade-fim para a PS, as Administrações Regionais precisam ser criteriosas na definição das atividades a serem oferecidas, de modo que atendam às necessidades prioritárias do público-alvo.

### 3.1 Princípios da Promoção Social - PS

Os princípios da Promoção Social a estabelecem como um processo educativo, vinculado à realidade do meio rural, contribuindo para o desenvolvimento das pessoas, como cidadãs e trabalhadoras, em uma perspectiva de crescimento e bem-estar social.

## PRINCÍPIOS DA PROMOÇÃO SOCIAL (PS)

### PROMOÇÃO SOCIAL (PS)

- I. A Promoção Social tem um caráter educativo.
- II. As atividades de Promoção Social deverão ser de caráter preventivo.
- III. A Promoção Social é um processo democrático.
- IV. A Promoção Social considera o mundo em permanente processo de mudança.
- V. A Promoção Social vincula-se à melhoria da qualidade de vida.
- VI. A Promoção Social resulta em ganhos para o trabalhador, produtor rural e suas famílias.
- VII. A Promoção Social contempla conteúdos relativos à saúde, segurança no trabalho e à preservação do meio ambiente.

### 3.2 Diretrizes da Promoção Social - PS

#### 1 - As atividades de Promoção Social serão centradas na família do trabalhador e do produtor rural.

Ao centrar as atividades de Promoção Social na família do trabalhador e do produtor rural, o Senar abrange homens, mulheres, idosos, jovens e crianças. Essa opção irá refletir-se em atividades de natureza cultural, educacional, esportiva, trabalhista, ambiental, sanitária e econômica, entre outras, observando o caráter educativo e preventivo que devem conter.

#### 2 - As atividades de Promoção Social observarão a complementaridade com as ações da Formação Profissional Rural.

As atividades de Promoção Social são, também, propulsoras da profissionalização dos trabalhadores, por buscar mudanças relativas aos aspectos de qualidade de vida do indivíduo referentes a saúde, educação, higiene, etc. A partir desse trabalho educativo e estruturante realizado em atividades de PS, o participante passa a transferir, para o ambiente social, as atitudes e boas práticas necessárias ao desempenho considerado integralmente competente.



### **3 - As atividades de Promoção Social serão planejadas com base nas necessidades da família rural, indicadores socioeconômicos e considerando as políticas públicas.**

Na elaboração do planejamento participativo, deve ser realizado um trabalho minucioso quanto à identificação de reais necessidades da família rural, voltadas para questões que venham a desenvolver as habilidades pessoais e sociais, em uma perspectiva de melhoria da qualidade de vida, baseando-se em indicadores socioeconômicos e considerando as políticas públicas. O planejamento deverá ser realimentado por eficiente sistema de acompanhamento, controle e avaliação.

### **4 - As atividades da Promoção Social serão desenvolvidas pelo Senar, de forma descentralizada, respeitando-se as características regionais e locais.**

O Senar desenvolve as atividades de Promoção Social, de modo descentralizado, considerando as especificidades naturais, econômicas, histórico-culturais e sociais de cada região.

Devem ser observadas as recomendações relativas aos procedimentos administrativos, financeiros, orçamentários e jurídicos.

### **5 - O Senar utilizará diferentes estratégias para o desenvolvimento das atividades da Promoção Social.**

No desenvolvimento das atividades da Promoção Social, o Senar utiliza diferentes estratégias de ensino, com uma ação didática centrada nos princípios da educação, no referencial metodológico estabelecido e nas peculiaridades das atividades.

### **6 - O Senar assistirá as entidades empregadoras na elaboração e na execução de programas de Promoção Social.**

Por intermédio de técnicos especializados, o Senar, mediante demanda das entidades empregadoras, orientará a elaboração de programas e atividades da Promoção Social.

### **7 - As atividades de Promoção Social deverão ser realizadas nas comunidades rurais.**

As atividades de Promoção Social devem ser realizadas, preferencialmente, onde habitam os trabalhadores, produtores rurais e suas famílias, visando à conveniência para os participantes e possibilitando uma valorização do ambiente em que vivem.

### **8 - O Senar deverá aplicar até 30% dos recursos destinados à atividade fim nas atividades de Promoção Social.**

Conforme a Resolução 007/95 do Conselho Deliberativo do Senar registrado no Regimento Interno, as Administrações Regionais devem utilizar até 30% dos seus recursos em atividades de Promoção Social. Contudo, deve-se ter o cuidado na aplicação desses recursos, utilizando critérios que realmente venham ao encontro das reais necessidades dos trabalhadores, produtores rurais e suas famílias.

Quando se tratar de programas de cunho nacional que contenham recursos decorrentes de outras fontes, esse percentual não será aplicado.

### **9 - As atividades relacionadas ao artesanato devem contribuir para preservar e propagar as características e as expressões culturais regionais.**

As atividades relacionadas ao artesanato devem utilizar, preferencialmente, matéria-prima disponível na região, de forma a contribuir para preservar e propagar as características e expressões culturais regionais, com ou sem fim comercial.

### **10 - As atividades relacionadas à educação e saúde deverão ser consideradas prioritárias.**

Por terem caráter estruturante para as comunidades rurais, o Senar prioriza a oferta de programações voltadas às áreas de saúde e educação, de forma a prevenir e melhorar as situações locais encontradas.

## **3.3 Planejamento das atividades de Promoção Social**

Para as atividades de Promoção Social, a identificação de necessidades deve ser conduzida pelo Senar, utilizando a experiência de entidades sediadas nos municípios atendidos e que conheçam a realidade

local, os observatórios de cada Regional e estudos sobre as necessidades sociais no meio rural, bem como o que foi exposto neste documento.

Deve-se, ainda, buscar uma visão bastante ampla dos problemas ou das necessidades identificadas, sempre questionando se a solução para esse ou aquele problema levantado não é responsabilidade de outras instituições que também atuam no meio rural.

Algumas estratégias são fundamentais para um planejamento eficaz da Promoção Social, como:

- Planejamento participativo, que represente a construção coletiva e atenda às necessidades da comunidade e às potencialidades de cada município;
- Envolvimento de lideranças rurais e sociais com aptidão para identificar as necessidades e as aspirações do público-alvo;
- Identificação de possíveis parceiros, como secretarias de Assistência Social, Saúde, Educação;
- Qualificação dos recursos humanos envolvidos no planejamento, execução e avaliação das atividades da Promoção Social;
- Utilização de todos os recursos disponíveis para divulgação das atividades;
- Integração com instituições e órgãos que tenham atividades correlatas;
- A identificação das necessidades deverá analisar os seguintes aspectos municipais e regionais:
  - Indicadores de saúde por faixa etária;
  - Incidência de doenças;
  - Taxa de mortalidade infantil;
  - Escolaridade da população x pessoas fora da escola;
  - Incidência de gravidez precoce.

O planejamento das atividades deve responder aos seguintes questionamentos:

A atividade está voltada para o trabalhador e o produtor rural e suas famílias, bem como para as pessoas que atuam no meio rural?

A atividade possui caráter educativo?

A atividade possui caráter preventivo?

A atividade irá contribuir para o incremento da renda familiar?

Alguns fatores, de caráter geral, devem ser levados em conta para a identificação dessas necessidades:

- **Estarem voltadas para o trabalhador e produtor rural e sua família, bem como para as pessoas que atuam no meio rural**

O Senar deve analisar, com rigor, as necessidades de seu público prioritário, a família rural (quer sejam crianças, adultos e pessoas com necessidades especiais – gestantes, idosos, pessoas com deficiência e outras) e as pessoas que atuam no setor, de forma a ofertar a programação de acordo com as suas necessidades – devidamente formatadas para atendê-los adequadamente. É importante ressaltar que a instituição, além de utilizar os recursos próprios, pode estabelecer parcerias para oferecer oportunidades de aprendizado e atendimento que cheguem a mais pessoas.

- **Possuírem caráter educativo**

O Senar, por ser uma instituição de educação por excelência, deve balizar suas atividades da Promoção Social pelo enfoque educativo, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, em uma perspectiva de crescimento do ser humano como cidadão, no meio em que vive.

- **Estarem dentro do contexto sociocultural**

Quando se fala em cultura, faz-se alusão a todo o conhecimento, à arte, às crenças, à lei, à moral, aos costumes e aos hábitos e aptidões adquiridos pelo homem tanto em seu seio familiar, como na sociedade da qual faz parte. Desse modo, o contexto sociocultural designa um grupo de variáveis com influência no desempenho de atividades, reflete os valores, costumes e tradições da sociedade e influencia os significados e as maneiras de ver uma comunidade.

São exemplos de variáveis do contexto sociocultural:

- **Estilo de vida:** Representa a forma pela qual uma pessoa ou um grupo de pessoas vivenciam o mundo e, em consequência, se comportam e fazem suas escolhas. Sofre alterações ao longo dos anos, em função das transformações nos modos de produção, da utilização de equipamentos, implementos e insumos. É alterado também como resultado do crescente acesso à energia elétrica nas residências e a utilização do



telefone celular por grande parte da população rural, o que tem levado a um aumento do acesso a informações e à comunicação.

- **Valores sociais:** Os valores sociais são concepções gerais – princípios, crenças e conhecimentos coletivos – que mantêm a harmonia social na medida em que são compartilhados por todos os elementos do grupo ou sociedade. São exemplos o respeito, a responsabilidade, a cooperação, a justiça, entre outros. A crescente preocupação com a proteção do meio ambiente, por exemplo, tem sido bem aproveitada por algumas empresas por meio da produção de bens tolerados pelo ambiente, como é o caso das embalagens reutilizáveis. O consumo consciente da água e outros recursos naturais esgotáveis também.

- **Fatores demográficos:** São tratados como variável externa, que engloba características de toda uma sociedade ou de um grupo específico definido por critérios como taxa de natalidade/mortalidade, estrutura etária, escolaridade, entre outros. A evolução desse tipo de fator assume uma importância acrescida para as organizações que desenvolvem bens ou serviços destinados a determinadas faixas etárias (ou seja, que fazem segmentação do mercado utilizando variáveis demográficas).

O contexto sociocultural inclui ainda outros fatores que podem influenciar no desenvolvimento das atividades da Promoção Social, como a taxa de analfabetismo, a distribuição geográfica, o nível educacional e a composição étnica da população.

- **Priorizarem a realização no local ou nas imediações onde vive o público-alvo**

As atividades da PS devem ser realizadas preferencialmente onde habitam os trabalhadores, produtores rurais e suas famílias, de forma a propiciar o acesso seguro e conveniente, diminuir a evasão e fomentar núcleos associativos que possam dar continuidade aos trabalhos realizados.

- **Priorizarem o uso de matéria-prima disponível**

A programação das áreas de atividades de artesanato e alimentação deve, ainda, priorizar a utilização da matéria-prima existente no município ou região, propiciando a redução de custos, a preservação do meio ambiente, a valorização da cultura local e possibilitando que os participantes possam dar continuidade à produção após os eventos de Promoção Social.

- **Buscarem a complementaridade com as ações da Formação Profissional Rural (FPR)**

Entende-se que, nas condições do meio rural brasileiro, os benefícios relativos à melhoria da qualidade de vida do trabalhador, do produtor rural e de suas famílias, principalmente em relação à educação, saúde, alimentação, nutrição, cultura, esporte e lazer, ainda estão muito aquém do desejável. Por isso, espera-se que as atividades da PS sejam propulsoras da profissionalização dos trabalhadores. Exemplo típico desse aspecto são as iniciativas de alfabetização de jovens e adultos no meio rural e a promoção de Dia Especial com atendimentos oftalmológicos.

- **Favorecerem possível ganho econômico**

As atividades da PS devem permitir basicamente a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, do produtor rural e de suas famílias. Embora não tenham cunho profissionalizante, é desejável que venham a contribuir também com ganhos econômicos, pela possibilidade de aumento da receita ou redução de despesas familiares. Pode-se citar o ganho com a venda de produtos artesanais que venham a ser produzidos com a finalidade de uso próprio ou venda, pelos egressos da área de atividade do artesanato e da produção artesanal de alimentos, sempre respeitando-se a legislação.

### 3.4 Realidade social do meio rural

O Brasil apresenta diversidades tão extensas como seu território, refletidas de forma cotidiana na vida da população. As condições sociais e econômicas dos brasileiros variam de acordo com a raça, o gênero, as regiões e os setores da economia em que estão inseridos, e ainda pelo fato de residirem nos setores rural ou urbano. Apesar do desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida nos últimos 20 anos, ainda hoje são encontrados bolsões de pobreza, em especial no campo.

Para analisar esse quadro de pobreza, é importante verificar os Índices de Desenvolvimento Social (IDS) encontrados nas regiões do país. Os últimos resultados mostram que houve melhora nos índices, mas também que a diversidade entre as regiões do país persiste.

A ONU aponta como as principais causas da disparidade social existentes atualmente a falta de acesso à educação, a política fiscal injusta, os baixos salários e a dificuldade de dispor de serviços básicos, como saúde, saneamento e transporte. É verdade que nos últimos anos o governo brasileiro investiu na redução da miséria. Nem por isso, conseguiu evitar que a desigualdade se propagasse entre as futuras gerações. Ainda segundo a ONU, o que permite a redução da desigualdade é, em especial, o acesso à educação de qualidade.

Segundo Polan Lacki, no artigo “A educação e o subdesenvolvimento rural: Jardins Suspensos da Babilônia ou hortas caseiras? Ensinar o exótico ou o ÚTIL e APLICÁVEL?”, a educação constitui a chave para a grande maioria dos problemas encontrados no setor rural. Ainda de acordo com o estudo, é necessário “agriculturalizar”, “ruralizar” e tornar mais realistas, instrumentais e pragmáticos os conteúdos educativos das escolas no campo. Também se faz necessário eliminar, dos sobrecarregados currículos, os conteúdos excessivamente teóricos, abstratos e com baixa probabilidade de serem utilizados na vida e no trabalho rural. Em seu lugar, deveriam ser incluídos ou ampliados conteúdos mais práticos, utilitários e aplicáveis pelos educandos na solução dos problemas mais frequentes que enfrentam, e continuarão enfrentando, no cotidiano das suas propriedades, bem como de seus lares, comunidades e mercados rurais.



Na área da saúde, os programas devem combinar experiências de aprendizagem delineadas para promover ações individuais e comunitárias conducentes à saúde e que repercutam em médio e longo prazo, além não somente das medidas emergenciais de solução de problemas pontuais. Isso significa que garantir o saneamento básico e incentivar a utilização de preparação de cardápios com alimentos frescos, locais e alternativos, angariam o mesmo status de importância, impactando positivamente na condição global de vida das pessoas.

Por isso, é tão importante realizar diagnósticos e pesquisas constantes nas áreas rurais para expor, quantificar, qualificar os problemas e orientar as propostas de solução. Ao se analisar os principais

indicadores de qualidade de vida e desenvolvimento humano, faz-se possível desenhar iniciativas voltadas para mitigar situações e fomentar boas práticas orientadas às áreas de educação, saúde, renda, cultura, esporte e lazer que resultem em melhorias de curto e médio prazo e que repercutam, efetivamente, nas gerações futuras.

É nessa perspectiva que o Senar planeja e realiza as atividades de Promoção Social junto a seu público, atento às necessidades locais e tentando articular a sua atuação com parceiros municipais, estaduais e federais, de forma a levar ao maior número possível de cidadãos do meio rural possibilidades de transformação da condição social em que estão inseridos.



## ATIVIDADE

- Considerando que as atividades de Promoção Social são planejadas para atender às necessidades do trabalhador, do produtor rural e suas famílias, quais são as estratégias fundamentais para um planejamento eficaz da PS?



# O Processo da Formação Profissional Rural e da Promoção Social do Senar e as atribuições do Instrutor



## Competências a serem adquiridas neste capítulo:

### Geral

- Compreender as etapas do processo da Formação Profissional Rural e da Promoção Social.

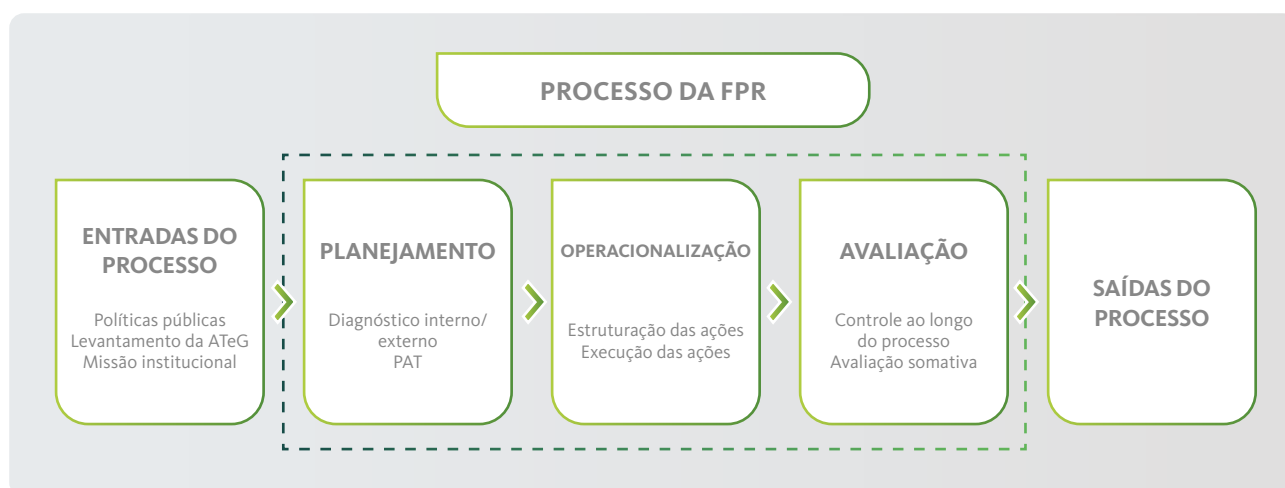
### Específicas

- Conscientizar-se das responsabilidades do Instrutor dentro dos processos da FPR e os;
- Compreender a importância do Instrutor como agente de avaliação para a certificação;
- Comprometer-se com o processo de avaliação dos participantes;
- Perceber a autoavaliação como condição para a ética na avaliação e certificação;
- Perceber a importância do processo de supervisão para a melhoria da sua atividade como Instrutor;
- Organizar-se adequadamente dentro do processo de FPR e PS para prestar serviços educacionais com qualidade, entendendo as suas atribuições no antes, durante e depois das capacitações.

Em um processo, tem-se a ideia de algo que sempre está acontecendo, e em constante evolução, ou seja, composto por início, meio e fim, mas ao longo do tempo sempre incorpora as experiências das vivências anteriores, provocando constantes avanços e nunca se repetindo como o anterior. Processo é, portanto, algo que se dá mediante etapas, fases e atividades, visando ao alcance de um resultado desejável (LEAL, 2003 pp. 41-42).

Para o Senar, o processo configura um conjunto de procedimentos ordenados nas etapas de entrada, planejamento, operacionalização, avaliação e saídas que retroalimentam o processo. O foco principal é delinear os contornos da ação pedagógica nas ofertas de FPR e de PS, dos programas especiais e Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), devendo ser revisto a cada novo ciclo anual.

É importante que todos os agentes do Senar conheçam os processos da FPR, PS e ATeG, identificando em quais atividades irão atuar, estabelecendo, assim, as interações necessárias entre cada agente para que a instituição alcance os objetivos propostos.



A partir de agora serão descritas todas as etapas do processo da FPR e PS identificando, principalmente, as responsabilidades do Instrutor.

#### 4.1 Entradas do processo

As entradas do processo consistem na motivação para a elaboração do planejamento. Pois é nesse momento que o Senar volta o olhar para o meio rural em busca de direcionar, com mais efetividade, as ofertas formativas que estarão disponíveis.

Nessa fase, podemos considerar os seguintes elementos, identificados pela Equipe Interna da Administração Regional:

- O posicionamento estratégico do Senar, representados pela sua missão, seus princípios e suas diretrizes;
- Políticas nacionais e estaduais de ações sociais nas áreas de saúde, educação, esporte, cultura e lazer;
- As políticas públicas nacionais e estaduais que tratam do desenvolvimento do setor agrossilvipastoril, da economia, do mercado de trabalho, do meio ambiente e do contexto social;
- As políticas institucionais do Senar e de seus parceiros;
- As demandas provenientes da Assistência Técnica e Gerencial do Senar;
- Recursos ofertados por parceiros;
- As experiências vivenciadas pela organização ao longo dos anos, entre outras.

#### 4.2 Etapa de Planejamento - Plano Anual de Trabalho (PAT)

A etapa do planejamento, realizada pela Administração Regional, é composta por **quatro fases**:

##### Fase 1 e 2 - Caracterização do estado/região e dos municípios – Diagnóstico externo

Em seus respectivos níveis de abrangência, estadual e municipal, cada caracterização contém informações sobre dados demográficos, situação da produção agrossilvipastoril (estudo das cadeias produtivas), situação de escolaridade da população, saúde e saneamento, estrutura fundiária, mercado de trabalho, problemas de degradação ambiental, infraestrutura existente, entre outras.

Com as informações das fases 1 e 2, tem-se o **diagnóstico externo**.

○ Instrutor deve buscar esses dados levantados no Senar do seu estado e considerar tais informações na organização dos objetivos educacionais e conteúdos dos cursos.

##### Fase 3 - Determinação da capacidade operativa do Senar - Diagnóstico interno

O diagnóstico interno é atribuição da Equipe Técnica da Administração Regional e tem como objetivo determinar a capacidade operativa do Senar, identificando e analisando a quantidade e a qualidade das instalações que dispõe, dos recursos financeiros e instrucionais, bem como o contingente humano e

as parcerias institucionais existentes e possíveis que aumentam a capacidade de atuação institucional.

Isso significa na prática saber qual a capacidade do Senar em termos de ofertas de FPR e PS, programas especiais e Assistência Técnica e Gerencial (ATeG), para priorizar ações a serem desenvolvidas.

**Fase 4** - Compatibilização dos diagnósticos e elaboração do Plano Anual de Trabalho (PAT).

É atribuição da Administração Regional elaborar o documento no qual estarão descritos o objetivo do PAT, as justificativas que embasam as prioridades e as demandas a serem atendidas, as estratégias de ação para elaboração e execução do PAT, a programação de metas para o ano seguinte, os recursos instrucionais necessários, o cronograma de execução e o orçamento anual com a previsão de receitas e de despesas.

### 4.3 Etapa de Operacionalização

Nessa etapa, ocorrem as fases de **estruturação, execução e pós-execução** dos eventos planejados no PAT.

Tais atividades compreendem desde a formalização de parcerias para ampliar a capacidade operativa do Senar, passando pela capacitação dos agentes, que realizarão as atividades previstas, a execução das ações de FPR, PS e ATeG, até as ações que devem ocorrer no pós-execução dos eventos, como a entrega de relatórios e certificados.

É importante destacar que é nessa etapa que as ações tomam corpo, ocorrendo a maior interação com o público-alvo e o mercado de trabalho. Portanto, é fundamental que os agentes do Senar (Mobilizador, Instrutor e Supervisor) estejam comprometidos e executem suas atividades de forma efetiva e dentro das premissas necessárias para o sucesso da ação institucional. É obrigação da equipe técnica o acompanhamento constante também nessa fase.

A seguir, identifica-se o papel dos agentes dos Senar nas três fases de operacionalização dos eventos:

#### Estruturação dos Eventos

Na fase de estruturação das ações é possível observar três momentos distintos. São eles:

**Momento 01** – Firmar termos de cooperação, formalizar contratos e capacitar agentes: realizado pela equipe técnica interna da Administração Regional, constitui a formação do capital intelectual necessário ao desenvolvimento da ação pedagógica de Formação Profissional Rural, Promoção Social e Assistência Técnica e Gerencial do produtor e trabalhador rural.

Nesse momento, são firmados termos de cooperação com parceiros para a mobilização, e Mobilizadores e dirigentes das entidades são capacitados na metodologia de mobilização do Senar.

As atividades que recaem sobre os Instrutores são a seleção, a capacitação metodológica, a constante atualização de conteúdos, o credenciamento e a contratação, preparando, desse modo, os agentes para a atuação nos eventos.

**Momento 02** – Realizado pelo agente mobilizador e sua respectiva entidade credenciada, que consiste na atividade de mobilização das ações, de acordo com os parâmetros descritos pelo Senar (portfólio de ofertas, normas e planejamento no PAT) e obedecendo aos requisitos da ocupação ofertada conforme a legislação vigente no país.

**Momento 03** – Realizado pelo Instrutor, a equipe técnica da regional e em constante diálogo com os Mobilizadores, consiste nos seguintes passos: a manutenção do credenciamento junto ao Senar, o conhecimento do portfólio da instituição nos aspectos pertinentes ao trabalho do Instrutor, a elaboração do Plano Instrucional em conformidade com as demandas do público-alvo por novos conhecimentos, a ampliação das habilidades e o desenvolvimento de atitudes profissionais.

As atribuições que cabem ao Instrutor no momento 03 são detalhadas a seguir:

- **Manter credenciamento junto ao Senar**

O Instrutor deve manter o seu credenciamento junto ao Senar por meio do envio de documentos que comprovem a regularidade fiscal e legal por meio de CNDS, alvará, autorização do corpo de bombeiros, entre outros, conforme a pertinência e também o Edital de credenciamento, contrato e manuais de Instrutor e outros procedimentos do Senar.



- **Conhecer o portfólio da Administração Regional do Senar**

Cada Administração Regional do Senar elabora um portfólio contendo os programas de FPR, PS e ATeG e seus detalhes.

Cabe ao Instrutor estudar esse portfólio e reconhecer as ofertas para as quais está habilitado profissionalmente com vistas a operacionalizar as ofertas que a Administração Regional do Senar disponibiliza.

### **Frentes de FPR, PS e ATeG**

Dentro do portfólio, define-se a frente de trabalho a ser ofertada.

A definição da frente de trabalho a ser ofertada deve estar baseada no conceito das frentes de trabalho (página 15), identificando as necessidades de profissionalização (FPR), de Assistência Técnica e Gerencial (ATeG) ou de elevação da condição social (PS).

### **Informações contidas nos portfólios sobre as ofertas de FPR, PS e ATeG**

O portfólio das Administrações Regionais descreve os programas ofertados, disponibilizando as seguintes informações:

ITEM DO PORTFÓLIO	FPR	PS	ATEG
Título evento	Nome fantasia da ação de FPR	Nome fantasia da atividade de PS	
Classificação da ocupação: Linha de ação: Área ocupacional: Família ocupacional: Título da ocupação (incluindo número da CBO)	Descreve a classificação utilizada pelo Senar para sua oferta de FPR e está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO		
Título da atividade da PS Área de atividade Atividade		Descreve a classificação utilizada pelo Senar para sua oferta de PS e agrupa em áreas e atividades segundo as características semelhantes.	
Nível:	Determina o nível em que se enquadra a oferta se em: 1 - Formação Inicial: 1.1 - Aprendizagem Rural 1.2 - Qualificação Profissional Básica 2 - Formação Continuada: 2.1 - Aperfeiçoamento 2.2 - Atualização 2.3 - Especialização		
Tipo de programação	Descreve o tipo de programação se Curso ou Treinamento	Descreve o tipo de programação se curso, treinamento, palestra, seminário, oficina, dia especial, encontro, programa, atividades físicas, torneio ou campanha.	
Público-alvo	Descreve o público-alvo para o qual a oferta está destinada – se produtor rural, se trabalhador rural, se para os membros da família do produtor e do trabalhador rural.		
Número mínimo e máximo de vagas por evento	Estabelece o número mínimo e máximo de participantes por turma conforme planejamento das atividades a serem desenvolvidas pelo Instrutor e pelos participantes.		
PRÉ-REQUISITOS:			
Idade	Estabelece a idade mínima e máxima, conforme a legislação vigente.	Estabelece a idade mínima e máxima, conforme a legislação vigente.	
Escolaridade	Estabelece a escolaridade mínima exigida, conforme a exigência da ocupação.	Estará estabelecida a escolaridade mínima exigida, conforme a exigência da atividade de PS	
Atestado de saúde	Estabelece as condições de saúde e a necessidade de apresentação de atestado de saúde para a participação.	Estabelece as condições de saúde e a necessidade de apresentação de atestado de saúde para a participação.	
Curso anterior no itinerário formativo	Estabelece a necessidade de participação em curso anterior que serve de base para este, está descrito o nome do curso ou dos cursos que são pré-requisitos para participação.		
Carga horária total	Apresenta a carga horária total.		
Objetivo	Descreve o objetivo que deve ser utilizado para a divulgação.		
Conteúdo programático	Estabelece os conteúdos que serão abordados durante o evento.		

PRÉ-REQUISITOS:		
Recursos Instrucionais e respectivas quantidades necessárias	Descreve os recursos instrucionais necessários e de quem é a atribuição de providenciar: 1 - Fornecidos pelo Senar 2 - A serem providenciados pelo Mobilizador 3 - A serem providenciados pelo participante 4 - A serem providenciados pelo Instrutor	
Características das instalações da parte teórica	Descreve, em detalhes, as características necessárias dos locais e instalações da parte teórica do evento.	
Características das instalações da parte prática	Descreve, em detalhes, as características necessárias dos locais e instalações da parte prática do evento.	
Observações gerais	Descreve outras observações de caráter específico para a oferta e que da mesma forma que as anteriores devem ser cumpridas pelo Mobilizador.	

Explicações detalhadas sobre a origem de cada um desses itens do portfólio estão no Anexo 1 – Detalhamento das informações do portfólio de ofertas formativas.

- **Receber demanda para atuação como Instrutor em evento:**

Cada Administração Regional mantém sistema de gerenciamento dos eventos, agendando as ofertas, definindo as atribuições de cada agente e dando acessos conforme sua realidade.

Aptos para a prestação de serviços de Instrutoria junto ao Senar, os Instrutores recebem convite que deve ser analisado em relação a sua agenda de compromissos, verificando se a data ou período solicitado está disponível. Caso seja possível, deve aceitar formalmente o convite e também marcar em sua agenda pessoal.



**Importante: Verifique na sua Administração Regional as regras e os prazos para aceite e recusa de demandas.**

- **Plano Instrucional**

O resultado da atividade mental de planejar é denominado de Plano. No Senar, o produto do processo de planejamento do Instrutor é o Plano Instrucional e representa o registro de sua reflexão pedagógica. O plano contém um conjunto de ações educativas, elaborado e utilizado por ele, na execução das ações/atividades.

Vale registrar que o Plano Instrucional constitui o instrumento de trabalho mais importante do Instrutor, pois é um documento a ser continuamente consultado e atualizado.



**Atenção: A descrição das etapas do Plano Instrucional consta na Série Metodológica volume 5 – Metodologia de Ensino do Senar.**

Várias Administrações Regionais possuem Planos Instrucionais padronizados, mas é responsabilidade dos Instrutores estudar a metodologia do Senar para interpretar esse instrumento.

Quando for sua responsabilidade elaborá-lo, o Plano Instrucional deve ser submetido à análise da equipe técnica do Senar.

Além do estudo da metodologia, é importante que o Instrutor procure, junto à Administração Regional e aos Mobilizadores, as seguintes informações:

- Perfil do público-alvo;
- Objetivos a serem atingidos (geral e específicos);
- Números mínimo e máximo previstos de participantes;
- Carga horária prevista;
- Existência de legislação específica que determina a carga horária e/ou os objetivos e conteúdos a serem tratados;
- Existência de protocolos e procedimentos específicos para a produção, o trabalho, a condução do treinamento/curso;
- Contexto político, econômico, social e cultural da região;

- Se haverá pessoas com deficiência na turma e quais as providências foram tomadas para a acessibilidade;
- Tecnologias utilizadas pelos participantes.

Essas informações foram identificadas pelo Senar no estudo das cadeias produtivas e do mercado de trabalho que forma a base para a elaboração do PAT. De posse dessas informações, pode dar início à elaboração do Plano Instrucional.

- Enviar o Plano Instrucional ao Senar, receber aprovação/correções, fazer cópia para utilizar durante o evento

Todos os Planos Instrucionais elaborados, revisados ou atualizados pelos Instrutores devem ser enviados ao Senar para avaliação e, se for o caso, aprovação ou as correções pertinentes.

Ao aprovar o Plano Instrucional elaborado, o Senar autoriza o Instrutor a segui-lo na condução das suas aulas, utilizando-o também para realizar o processo de supervisão conforme descrito no Capítulo 4 – SUPERVISÃO.

O Instrutor deve fazer cópia digital ou impressa, levando-a consigo para utilizar durante o evento, visto que o Plano Instrucional é o planejamento necessário para atingir os objetivos do curso.

#### • **Comunicação constante com o Mobilizador**

O Instrutor deve manter contato com o Mobilizador com a finalidade de saber informações sobre:

- As características da turma (origem da demanda, perfil do público, número de participantes previstos, cumprimento de pré-requisitos conforme portfólio);
- Os horários previstos para início e término (levar em consideração os deslocamentos dos participantes, horários de ônibus ou outro meio de transporte);
- Os recursos instrucionais necessários (conforme portfólio);
- As características dos locais da parte teórica e da parte prática (conforme portfólio);
- Como será a alimentação dos participantes durante o período do evento (almoço, lanche da manhã e da tarde). Verificar a existência e a forma de realização – em alguns locais a comuni-

dade poderá se organizar para fazer a refeição no local do evento; em outros, cada um poderá ir em casa para a alimentação; já em outros ainda é possível que a refeição tenha de ser feita em restaurante próximo, sendo paga pelo próprio participante e, em alguns casos, pelo Senar;

- Os deslocamentos necessários para a realização do evento, de casa para o local de hospedagem, e deste para o curso;
- A indicação do local para hospedagem.

#### • **Organizar o seu deslocamento até o local do curso**

Para o deslocamento, o Instrutor deve organizar-se antecipadamente. Os deslocamentos podem ocorrer por meio de transporte próprio, em ônibus de linha, em barcos, em veículo da Administração Regional do Senar e, em alguns casos, por meio aéreo.

Procure saber sobre os procedimentos a respeito dos deslocamentos no manual do Instrutor e outros procedimentos descritos ou ainda com técnicos da Administração Regional ou Mobilizadores verificando como se dará esse deslocamento, além da responsabilidade com os custos envolvidos.

Quando depender de transporte público, considere o tempo de viagem, os horários de saída e chegada, a compra antecipada de passagens. Quando for com veículo próprio, considere a revisão do veículo, combustível, disponibilidade de dinheiro (pedágios, combustível no deslocamento) e tempo de viagem.

#### • **Organizar a sua hospedagem e alimentação**

O Instrutor deve organizar-se quanto à hospedagem e alimentação conforme a necessidade e as possibilidades disponíveis. Informe-se com o Mobilizador sobre indicações de hospedagem no município.

A hospedagem e a alimentação poderão ocorrer na propriedade rural de um dos participantes, em hotel, em alojamento e refeitório da empresa demandante de curso. Procure saber essas informações junto ao Mobilizador e técnicos da Administração Regional do Senar, bem como sobre os custos envolvidos.

- **Organizar pertences pessoais**

O Instrutor deve organizar-se com relação aos pertences necessários para seu conforto e trabalho, como roupas, calçados, EPIs e objetos de uso pessoais (higiene pessoal, protetor solar, boné ou chapéu, calçados adequados, entre outros) adequados ao tipo de evento que ministra.

- **Organizar os recursos instrucionais de sua responsabilidade**

O Instrutor deve organizar-se com relação aos recursos instrucionais de sua responsabilidade, conforme descritos no Plano Instrucional e no portfólio, fazendo as aquisições e as manutenções necessárias para que sejam levados consigo nos eventos, estando disponíveis e em condições de uso desde o início de cada evento.

- **Organizar os materiais de identificação do Senar**

Várias Administrações Regionais do Senar entregam materiais de divulgação institucional, tais como: banner, jaleco, camiseta, boné, vídeos, entre outros, para que o Instrutor use durante o evento, estes objetos devem ser organizados e levados para o local do evento. Para saber mais sobre o uso e as formas de identificação do Senar procure informações nos manuais de procedimentos e junto aos técnicos internos.

- **Confirmar a realização e a localização do evento com o Mobilizador**

O Instrutor deverá fazer contato com o Mobilizador para confirmar a efetiva realização do evento, bem como localização, data e horários previstos, evitando, assim, desinformação e prejuízos com deslocamentos desnecessários.

Ao mesmo tempo poderá confirmar a disponibilização do local com as características descritas no portfólio e dos recursos instrucionais necessários conforme o portfólio de ofertas.

## **Execução dos eventos**

A fase de execução dos eventos, segunda parte da operacionalização, consiste na realização propriamente dita dos eventos.

Para que as demandas e as necessidades do público-alvo e do mercado de trabalho sejam atendidas, cada agente do Senar tem as seguintes atribuições:

**Atribuição da Administração Regional:** a equipe técnica interna tem como atribuição programar supervisão conforme o planejamento de supervisão. Durante o evento, o Supervisor tem como atribuição supervisionar. A metodologia de supervisão e o modelo de formulário utilizado na supervisão são apresentados no Capítulo 4 – SUPERVISÃO.

**Atribuição do Mobilizador:** É atribuição do Mobilizador na execução dos eventos preparar o local e os recursos instrucionais do evento, realizar a abertura, apoiar o Instrutor e os participantes e realizar o encerramento do evento.

**Atribuições do Instrutor:** Na execução dos eventos, o Instrutor deve aplicar o Plano Instrucional, que prevê o desenvolvimento do conteúdo, a aplicação das técnicas instrucionais, a utilização dos recursos instrucionais e a aplicação dos procedimentos de avaliação dos participantes e do evento, seguindo a carga horária planejada para, ao final, elaborar relatório de execução das ações. A seguir são detalhadas as atividades que devem ser desenvolvidas pelo Instrutor nessa fase:

- **Chegar com antecedência ao local do curso para organizar o ambiente junto com o Mobilizador**

O Instrutor deve organizar-se para chegar com tempo suficiente para organizar o ambiente no qual irá desenvolver o evento, bem como cumprir os demais passos antes do início do evento.

- **Conferir os Recursos Instrucionais disponibilizados pelo Mobilizador**

O Instrutor deve conferir os requisitos do local da parte teórica (quanto à limpeza, a organização de cadeiras, mesas, entre outros) e da parte prática, além dos equipamentos e máquinas e os demais recursos instrucionais necessários às esperadas quantidade e qualidade do evento.

Nesse momento, evidencia-se a qualidade do trabalho do Mobilizador na preparação do CENÁRIO EDUCATIVO para o evento.

- **Conferir as fichas de inscrição**

Antes do início do evento, é necessário que o Instrutor confira as fichas de inscrição, antecipadamente preenchidas pelo Mobilizador, que, em alguns casos, pode ser chamado a completar as informações das fichas.

Faz-se necessário ainda conferir o preenchimento correto e completo de todos os dados previstos e, ao mesmo tempo, checar o cumprimento dos pré-requisitos mínimos exigidos pelo Senar para participação no evento (escolaridade, idade, atestados de saúde e outros conforme o portfólio).

- **Abertura do evento**

Cabe ao Instrutor combinar com o Mobilizador como será feita a abertura do evento, evitando, assim, repetições ou desencontros de informações nessa parte inicial.

- **Aplicar o Plano Instrucional**

Ao dar início ao curso, o Instrutor deve primeiramente conduzir o Eixo Mobilizador, importante ferramenta dos participantes para a participação ativa durante todo o treinamento. Os tópicos abaixo descrevem de forma sucinta os principais passos para a aplicação do Plano Instrucional:

- **Desenvolver o Eixo Mobilizador**

### **Apresentação pessoal (Instrutor e participantes)**

A apresentação pessoal do Instrutor deve ser breve e focada na sua experiência no assunto-alvo do evento. Esse detalhe é importante para que, desde o início, o Instrutor se aproxime dos participantes.

A apresentação dos participantes deve ser conduzida de forma objetiva e dinâmica sempre relacionando essa etapa com os objetivos geral e específicos do evento. Por exemplo, em um treinamento de operação de colhedoras, o participante pode ser chamado a apresentar o seu nome, o tipo de colhedora que possui ou opera e há quanto tempo desenvolve a atividade de colheita (qual experiência possui).

Essas informações já ajudam o Instrutor no diagnóstico dos participantes da turma, podendo ainda realizar perguntas que contribuam para isso.

### **Apresentação do Senar**

Esse momento é um dos mais importantes do Eixo Mobilizador, por ser a etapa na qual o Instrutor tem a oportunidade de mostrar e valorizar a instituição que promove aquela ação/atividade. As pessoas do meio rural, muitas vezes, não associam os benefícios dos conhecimentos adquiridos em nossos eventos à marca Senar, portanto, o Instrutor é responsável por essa visibilidade, ou não, do Senar para o nosso público.



Para facilitar os trabalhos do Instrutor nessa tarefa, sugerimos abaixo um texto-base para a apresentação do Senar:

### **Este curso é promovido pelo Senar (AR).**

O Senar é o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, uma instituição privada mantida pelos produtores rurais.

O Senar tem como missão “Realizar a Educação Profissional, a Assistência Técnica e as atividades de Promoção Social, contribuindo para um cenário de crescente desenvolvimento da produção sustentável, da competitividade e de avanços sociais no campo.”

Trabalha desde 1991 promovendo a educação profissional e a Promoção Social da família rural por meio de cursos e treinamentos de capacitação para produtores e trabalhadores rurais e suas famílias.

O Senar trabalha em três frentes – a Formação Profissional Rural, a Promoção Social e a Assistência Técnica e Gerencial. (Observação: Nem todas as Administrações Regionais do Senar realizam a ATeG, logo, Instrutor, informe-se a respeito.)

São dezenas de cursos e treinamentos que aumentam a produtividade, a renda, levando conhecimento sobre tecnologias objetivando o aumento da produtividade, a operação de máquinas agrícolas modernas, a preservação do meio ambiente, a gestão da propriedade rural, além da sustentabilidade, saúde, segurança e cidadania, para melhorar a qualidade de vida de todos os envolvidos.

Os recursos utilizados pelo Senar vêm da contribuição obrigatória de produtores rurais tanto sobre a comercialização de produtos agrossilvipastoris quanto a respeito da folha de pagamento da empresa rural. Portanto, o curso que está participando agora não é de graça, alguém já pagou por ele, até mesmo você se vende à sua produção de forma legal.

### **Explicação sobre os objetivos do evento**

Por estar trabalhando com adultos, é importante que o Instrutor exponha o objetivo geral do curso e também cada um dos objetivos específicos. Isso esclarece sobre o desenrolar do curso, configurando ainda uma oportunidade de sinalizar aos participantes aspectos importantes da condução, além de estimular mais uma vez a participação ativa em cada etapa do evento.

### **Levantamento de expectativas**

O levantamento de expectativas é parte importante do evento, pois possibilita ao Instrutor entender os desejos e necessidades dos participantes, comparando-os com o Plano Instrucional aprovado para o

evento, ao mesmo tempo em que alinha as expectativas ao que será abordado, deixando claro, assim, as expectativas a serem atendidas e aquelas que não serão contempladas no evento, esclarecendo-se devidamente os motivos.

### **Acordo de horários, frequência e convivência**

O Instrutor deve conduzir em seguida os acordos de horário de início, intervalos e término dos períodos do evento, de forma a compatibilizar eventuais prioridades ou ajustes referentes a deslocamentos dos participantes. É importante que esse acordo considere que a carga horária diária e total do curso deve ser cumprida.

As normas de frequência devem ser estabelecidas e dizem respeito ao compromisso dos participantes com a pontualidade e a presença, durante o evento, por estarem relacionadas com a certificação.

As normas de convivência são os comportamentos aceitos durante o evento. São estabelecidas para possibilitarem que os relacionamentos dentro do grupo sejam harmônicos e que as regras de convivência fiquem explícitas, sendo cumpridas por todos, inclusive pelo Instrutor.

### **Explicação clara sobre os processos de avaliação e certificação**

A explicação clara sobre os processos de avaliação e certificação deve ser feita pelo Instrutor tanto para pontuar as regras relacionadas quanto as formas de como serão realizados durante o evento – acerca dos questionamentos orais (perguntas) ou outros modos de avaliação, conforme previsto no Plano Instrucional.

É importante ressaltar que a condução do Eixo Mobilizador faz parte da metodologia do Senar e que seguir os seus passos contribui para que os participantes e o Instrutor possam se conhecer e sintonizar expectativas e comportamentos.

- **Alcance dos objetivos específicos do curso e seus respectivos conteúdos**

O objetivo do trabalho do Instrutor é desenvolver o processo de ensino-aprendizagem para que os participantes alcancem o objetivo geral, por meio do alcance dos objetivos específicos.

Para que isso ocorra, é necessário que o Instrutor siga o Plano Instrucional conforme aprovado pela Administração Regional do Senar.

Cada curso tem um objetivo geral, que descreve aquilo que o participante será capaz de realizar ao final do treinamento, além de vários objetivos específicos, que são objetivos parciais que descrevem as etapas passíveis de realização por parte do participante com vistas a atingir o objetivo geral.

Os objetivos específicos estão colocados em uma ordem lógica, do menos complexo para o mais complexo, do conhecido para o desconhecido, segundo o que prevê a metodologia do Senar.

Para que cada objetivo específico seja alcançado pelos participantes são abordados os conteúdos previstos na ordem (logicidade, continuidade e gradualidade) em que foram descritos no Plano Instrucional aprovado.

- **Uso das técnicas instrucionais**

Para realizar o processo ensino-aprendizagem, o Instrutor apresenta os conteúdos utilizando as técnicas instrucionais previstas no Plano Instrucional. Para isso, deve ter estruturado e treinado o que será dito e feito durante o desenvolvimento da técnica.

Por exemplo: para a realização de uma **exposição dinamizada** sobre a importância da gestão da propriedade rural, faz-se necessário elaborar uma sequência lógica que facilite o aprendizado, possibilite a ampliação dos conhecimentos teóricos e práticos, levando o participante a atingir o objetivo específico proposto; em muitos casos, pode ser organizado um conjunto de slides de modo a facilitar para que o participante acompanhe a explicação e memorize com mais facilidade os pontos importantes.

Com relação à técnica instrucional **Demonstração**, recomenda-se, além dessa sequência lógica, um ensaio da prática a ser realizada, para que o Instrutor tenha domínio completo dos tempos e movimentos necessários para o desenvolvimento da prática proposta tanto em velocidade normal quanto em velocidade lenta (quando se explica o passo a passo).

Ainda nessa técnica, é importante lembrar que os participantes devem ser posicionados de tal forma que tenham acesso visual e auditivo ao que está sendo demonstrado. Nesse sentido, em alguns casos, o Instrutor terá de dividir a turma em grupos menores. Tal divisão deve estar prevista no cálculo da carga horária.

Finalmente, independentemente da técnica instrucional ou da dinâmica de grupo proposta para abordar o conteúdo e atingir o objetivo específico, o domínio de todos os passos da técnica apresenta-se como fundamental, bem como esta se relacionar diretamente com os conteúdos abordados.

- **Aplicação das formas de avaliação**

A avaliação é o processo que analisa se os resultados esperados no planejamento – Plano Instrucional aprovado – foram alcançados pelos participantes.

Para se poder avaliar, logicamente, é necessário o estabelecimento de objetivos ou resultados a serem alcançados. Desse modo, avaliar significa saber se os conhecimentos, as habilidades e as atitudes previstas foram desenvolvidas ao longo do evento.

A avaliação pode ser resumida na seguinte pergunta: “Os objetivos geral e específicos foram alcançados?”.

Para saber se foram atingidos, o Instrutor coloca em prática as formas de avaliação (conforme o documento “Série Metodológica - Metodologia de ensino do Senar”) previstas no Plano Instrucional. Para isso, deve elaborar perguntas pertinentes para cada um dos conteúdos relacionados ao respectivo objetivo específico, que será utilizada no questionamento oral.

Faz-se necessário ainda observar se o participante está sendo pontual, assíduo, se tem iniciativa, se respeita os prazos e horários estabelecidos.

Já a observação do desempenho dos participantes deve considerar as seguintes condições: se o participante aplica os conhecimentos tecnológicos, dispõe de habilidade manipulativa, desenvolve de forma coerente a prática profissional, respeita as normas de saúde e segurança no trabalho e tem um ritmo adequado de trabalho.

Por exemplo, em um curso de inseminação artificial de bovinos, o participante, ao final deve ser capaz de inseminar de forma artificial bovinos, utilizando as técnicas corretas. Avaliar, nesse caso, é atestar se o participante tem a capacidade de fazer a inseminação ou não.

- **Utilizar os recursos instrucionais**

O Instrutor deve ter alguns cuidados para bem utilizar os recursos instrucionais:

- Testar antecipadamente todos os recursos instrucionais;
- Leitura de manuais de instruções das ferramentas, equipamentos e máquinas;
- Uso de equipamentos de proteção individual e coletivo;
- Atentar para a fadiga e o desgaste, adequando momentos de troca ou descanso;
- Dar atenção ao uso correto e seguro das ferramentas, equipamentos e máquinas.

- **Cumprir com a carga horária proposta no Plano Instrucional**

Para o cumprimento da carga horária proposta no Plano Instrucional, o Instrutor deve estar sempre atento ao tempo previsto para abordar cada objetivo específico. Com isso, pode conduzir cada fase sem atropelos ou omissões de conteúdo.

- **Receber a supervisão**

Durante a realização do evento, o Instrutor deve estar ciente de que o Supervisor do Senar pode comparecer para realizar o processo de supervisão.

É preciso que o Instrutor se conscientize sobre os aspectos positivos da supervisão, que implica na busca pela eficiência (fazer corretamente as coisas ou seja, realizar os eventos como previstos), pela eficácia (fazer as coisas certas, ou seja, definir com muito assertividade o que será feito e o como serão os eventos) e pela efetividade (gerar o impacto socioeconômico no ambiente, ou seja, a satisfação das necessidades do público-alvo e demandas do mercado de trabalho rural).

A supervisão é realizada nos aspectos metodológicos desenvolvidos pelo Instrutor no desenvolvimento de suas aulas em itens como o cumprimento do horário de início e término, o cumprimento dos tempos previstos no Plano Instrucional, o uso das técnicas instrucionais e das formas de avaliação, a abordagem de todos os conteúdos previstos, o uso dos recursos instrucionais, o relacionamento com os participantes e o processo de ensino-aprendizagem.

Assim é importante que o Instrutor esteja consciente de que a supervisão é uma oportunidade de melhoria, permitindo identificar e corrigir falhas e apontar também pontos positivos para o seu trabalho, no intuito de alcançar a missão institucional do Senar.

- **Considerações finais**

As considerações finais dão oportunidade de resgatar as expectativas iniciais que foram contempladas durante o evento e também o alcance dos objetivos geral e específicos.

Nesse momento, é importante escutar os participantes sobre suas considerações em relação ao evento, oportunidade em que o Instrutor pode

entender como aprimorar aspectos comportamentais e metodológicos baseados nos comentários explicitados.

Também devem ser resgatados os critérios de avaliação e certificação, ao mesmo tempo em que se explica como será a entrega de certificados àqueles que foram aprovados.

Finalmente são conduzidos os agradecimentos às instituições e pessoas que possibilitaram a realização do evento.

- **Encerramento do evento**

No encerramento do evento, o Instrutor participa junto com o Mobilizador, o qual, em breve palestra, responsabiliza-se pelos agradecimentos a todos os presentes, participantes, Instrutor, entidades parceiras atuantes, aproveitando para divulgar outros eventos promovidos pelo Senar no município/região.

- **Pós-execução dos eventos**

A fase de pós-execução é a terceira parte da operacionalização, que consiste nas atividades executadas depois da realização dos eventos.

**Atribuição da Administração Regional** Cabe à equipe técnica interna avaliar os relatórios de supervisão elaborados pelos Supervisores e tomar as devidas providências, além de analisar os documentos enviados pelo Instrutor e Mobilizador para efetuar pagamentos e certificação.

**O Mobilizador:** Após a execução dos eventos, deve preencher formulários, prestar contas e entregar certificados aos participantes.

- **Atribuições do Instrutor após execução dos eventos**

São atribuições do Instrutor, após a execução dos eventos, finalizar avaliação dos participantes, preencher relatórios e prestar contas.

- **Finalizar a avaliação dos participantes**

Apesar de ter avaliado os participantes ao longo do evento cabe ao Instrutor, após o término do evento, finalizar a avaliação dos participantes atribuindo conceitos de aprovado, não aprovado, evadido

e desistente. Geralmente as Administrações Regionais solicitam que, para os casos de não aprovação e desistência, sejam justificados de forma descritiva os motivos.

- **Preenchimento de relatórios de evento concluído**

A Administração Regional do Senar pode ter necessidade que o Instrutor preencha relatório referente ao evento concluído, muitas vezes relatando como foi a organização e a realização, se houve dificuldades, número de participantes inscritos, concluintes, desistentes, aprovados, entre outros.

Verifique junto à Administração Regional do Senar sobre os procedimentos e os prazos para o preenchimento dos relatórios.

Para que os relatórios sejam consistentes, é necessário anotar todas as alterações nos tempos utilizados, conteúdos, técnicas, explicando as motivações que levaram a essas modificações.

- **Prestação de contas**

Os prestadores de serviços que ministram os eventos devem prestar contas. Verifique, junto a Administração Regional do Senar, como é esse processo, quais os documentos necessários, bem como os prazos-limite.

Verifique com a Administração Regional do Senar a forma como proceder com relação à prestação de contas dos custos para a execução das atividades previstas para ministrar os eventos (deslocamentos, hospedagem, alimentação, valor da hora trabalhada, entre outros).

Informe-se também sobre os prazos para recebimento dos honorários depois da prestação de contas, análise e aprovação.

Com a prestação de contas e recebimento dos honorários, terminam as atribuições dos Instrutores no evento. No entanto, os demais agentes continuam a desenvolver as suas atribuições na etapa de avaliação, conforme descrito a seguir.

## Etapa de avaliação

Na etapa de avaliação, ocorrem as fases de acompanhamento e controle, bem como de avaliação somativa.

A fase de acompanhamento e controle é integralmente atribuição da Administração Regional do Senar e ocorre desde as Etapas de Planejamento e Operacionalização, tendo como foco a avaliação durante o processo. O objetivo é avaliar as ações do planejamento e da operacionalização com vistas a contribuir para o aperfeiçoamento dessas etapas do processo e a retificação ou a ratificação do processo de FPR, PS e ATeG, bem como subsidiar os planejamentos seguintes.

Para o Instrutor, isso significa que os eventos que está ministrando podem ter a presença de um Supervisor, responsável pela observação da execução do evento em comparação com o que está previsto no Plano Instrucional. Em conversa, obterá outras informações a respeito do que foi verificado e emitirá relatório de Supervisão, conforme disposto no Capítulo 5 – SUPERVISÃO.

Destaca-se ainda a importância dos relatórios emitidos pelo Instrutor ao final de cada evento, que são usados nessa etapa para avaliar o alcance dos objetivos propostos com cada um dos eventos e também no conjunto dos eventos realizados visando à excelência institucional, pois as informações geradas auxiliam a ação supervisora gerencial e técnica, bem como a consequente retificação ou ratificação do processo.

## Saídas do processo

Como saídas do processo, consideram-se duas questões básicas a serem identificadas:

A primeira questão: As demandas do mercado de trabalho e as necessidades de Promoção Social e de Assistência Técnica e Gerencial dos produtores e trabalhadores foram satisfeitas?

A segunda questão: Em que etapas ou fases o processo deve melhorar para atender melhor às demandas?

O Instrutor deve analisar os seguintes itens, para contribuir com novos eventos:

- Novas tecnologias e melhorias da produção, produtividade e qualidade das cadeias produtivas em que atua como Instrutor.
- Melhorias que podem ser propostas no Plano Instrucional em todos os seus itens.
- Melhorias na operacionalização do processo de Instrutoria.
- Melhorias na sua atuação como Instrutor – uso das técnicas instrucionais, obtenção de maior prática no desenvolvimento da técnica demonstração, atualização metodológica.

Assim, inicia-se novo processo com as etapas de planejamento, operacionalização e avaliação, aprimoradas a partir dessas saídas de processo anteriormente conduzido e avaliado.



## ATIVIDADE

- Pegue um papel em branco e liste, em sequência lógica, quais as suas atribuições como Instrutor antes durante e depois das capacitações.
- Agora compare com a sua lista com o CHECK LIST - ANTES DURANTE E DEPOIS – proposto pelo Senar – Anexo 2.
- Fique atento para as diferenças entre a sua lista e a lista proposta pelo Senar. O cumprimento de todas as suas atribuições contribui para que as capacitações alcancem o êxito esperado.



# Supervisão

---

## Competências a serem adquiridas neste capítulo:

### Geral

- Compreender a importância do processo de supervisão para a qualidade das ações educativas do Senar.

### Específicas

- Diferenciar os tipos de supervisão do Senar;
- Compreender os critérios que o Instrutor será avaliado na supervisão *in loco*.

A supervisão é um processo educativo, permanente, participativo e orientador, que abrange o acompanhamento, o controle e a avaliação das ações de FPR, PS e ATeG em sua etapa de operacionalização.

### Os objetivos da supervisão são:

- Contribuir para a missão do SENAR;
- Proceder ao acompanhamento, controle e avaliação da estruturação e da realização das ações/atividades propostas no plano anual de trabalho;
- Orientar o supervisionado, reforçando os aspectos positivos e corrigindo os desvios observados na realização das ações/atividades;
- Subsidiar as tomadas de decisões técnicas e administrativas em relação à operacionalização de eventos;
- Oportunizar o crescimento pessoal e profissional do Supervisor e do supervisionado.

É importante esclarecer que as situações de avaliação são fundamentais tanto para os indivíduos quanto para as instituições que buscam o crescimento e desenvolvimento. Constituem-se de conjuntos de atividades gerenciais, técnicas e metódicas, que visam a produzir informações úteis para a identificação e correção de não conformidades do processo de FPR, PS e ATeG. Devem ser vistas como instrumentos direcionados para busca de conhecimentos, interpretação dos fatos que auxiliem nas tomadas de decisões voltadas a cumprir a missão institucional, além da transformação da realidade do agronegócio brasileiro.

### Execução da Supervisão

A supervisão está direcionada aos agentes Mobilizador e Instrutor e seus respectivos processos de mo-

bilização e de Instrutoria, sendo executada seguindo um planejamento da Administração Regional do Senar, no qual estão estabelecidos os seguintes parâmetros:

- Se realizada *in loco* ou a distância (por meio de relatórios, consulta a participantes, análise de relatórios e prestações de contas, entre outros);
- Em uma amostra, ou em todos eventos;
- Em momentos específicos, ou em todo evento;
- Com ou sem o conhecimento do supervisionado.

Na prática, a supervisão da Instrutoria significa que o Supervisor fará um acompanhamento do processo de realização de uma ou mais capacitações, procurando identificar pontos positivos e pontos a melhorar, tendo como parâmetros o contrato de prestação de serviços de Instrutoria e as atribuições do Instrutores, na estruturação e na realização dos eventos, demais procedimentos e regras, além de baseando-se ainda no Plano Instrucional aprovado pela Regional.

A supervisão referente ao serviço de Instrutoria objetiva garantir a qualidade da estruturação e a execução dos eventos, devendo ser direcionada aos seguintes aspectos:

- Capacitação metodológica dos Instrutores;
- Instrumentos de motivação utilizados pela Administração Regional;
- Condição de trabalho dos Instrutores;
- Condução do evento;
- Cumprimento de pré-requisitos estabelecidos referente à oferta de FPR, PS e ATeG e aos participantes presentes;
- Organização do local de realização do evento;
- Disponibilização dos recursos instrucionais de responsabilidade do Instrutor necessários ao evento;
- Cumprimento do estabelecido no Plano Instrucional;
- Elaboração e qualidade dos relatórios de Instrutoria;
- Relacionamento do Instrutor tanto com o público quanto com os Mobilizadores e os Supervisores;
- Conhecimento de sua área de atuação, atualização técnica, atualização metodológica;
- Comprometimento com o Senar.

Para a execução da supervisão, são utilizados formulários conforme o exemplo a seguir:

<b>Instrumento de supervisão à Instrutoria</b>		
Nº do evento: _____ Data: _____		
<b>IDENTIFICAÇÃO</b>		
Nome do Instrutor: _____		
Local de realização da ação/atividade: _____		
Município/comunidade: _____		
Título do evento: _____	Ação de FPR ( ) Programa de FPR ( )	
Modalidade: FIC ( )		
Natureza da programação: _____		
Tipo da programação: _____		
O Instrutor participou de treinamento de metodologia? ( ) Sim ( ) Não		
Tempo de atuação do Instrutor no Senar: _____		
Nome do supervisor: _____		Data da supervisão: _____
Tempo de observação (hs): _____	Período de realização do evento: _____/_____ a ____/_____ dia mês dia mês	Carga horária total do evento (hs): _____

Para responder às questões seguintes, preencha, em cada parêntese, a numeração que corresponde à ocorrência dos fatos. **Por favor, não deixe nenhuma questão em branco.**

Registre sua observação utilizando a seguinte escala:

4	3	2	1
Sim, plenamente	Sim, parcialmente	Não	Não observado

### OBJETIVOS

- ( ) Apresentou aos participantes os objetivos instrucionais ou os resultados esperados.  
 ( ) Seguiu os objetivos planejados, numa sequência lógica.

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- ( ) Seguiu a sequência planejada para desenvolvimento do conteúdo.  
 ( ) Desenvolveu o conteúdo dentro do tempo previsto.  
 ( ) Compatibilizou o conteúdo com os interesses e as necessidades dos participantes.  
 ( ) Demonstrou segurança em seus posicionamentos.  
 ( ) Utilizou a linguagem escrita e oral corretamente.  
 ( ) Foi claro e objetivo na exposição dos assuntos.

- Decodificou os termos técnicos utilizados.
- Evidenciou a aplicabilidade prática do conteúdo ministrado.
- Usou exemplos baseados em situações vivenciadas pelos participantes.
- A parte teórica desenvolveu-se conjuntamente à prática.
- Ao iniciar novo conteúdo, apresentou a sua relação com outros já abordados.
- Abordou questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador e/ou aspectos sobre meio ambiente, cidadania, qualidade e produtividade, sempre que pertinentes.

### **DESENVOLVIMENTO DAS TÉCNICAS INSTRUCIONAIS**

- Dominou as técnicas instrucionais aplicadas.
- As técnicas utilizadas foram compatíveis com as características dos participantes.
- As técnicas utilizadas foram apropriadas ao conteúdo ministrado.

### **RECURSOS INSTRUCIONAIS**

- Os recursos instrucionais necessários ao desenvolvimento do evento foram conferidos e testados.
- Facilitaram a compreensão do assunto.
- Foram adequados às características dos participantes.
- Estavam adequados ao local do evento.
- Foram utilizados no momento oportuno.
- Foram disponibilizados na quantidade apropriada ao número de participantes.
- Apresentaram bom estado de conservação, sem defeitos comprometedores para a aprendizagem.

### **AVALIAÇÃO**

- Aplicou as avaliações diagnóstica, formativa e somativa.
- Aplicou corretamente os procedimentos de avaliação.
- Os procedimentos de avaliação foram compatíveis com as características dos participantes.
- Informou aos participantes sobre seus acertos e erros, apresentando-lhes respostas/comportamentos corretos.

### **PLANO INSTRUCIONAL**

- Elaborou o plano instrucional.
- O plano instrucional foi elaborado conforme recomendações da Regional.
- Seguiu o plano instrucional elaborado.
- Necessitou ajustar/modificar o plano instrucional durante o evento.

### **POSTURA DO INSTRUTOR**

- Informou aos participantes os critérios para certificação.
- Estabeleceu, junto aos participantes, contrato psicológico (cumprimento de horário, convivência em grupo, etc.).
- Estabeleceu um bom relacionamento com os participantes.
- Exerceu liderança perante a turma, estabelecendo um clima de organização.

- Foi hábil e criativo na resolução de problemas detectados.
- Foi pontual.
- Foi assíduo.
- Estimulou a participação ativa dos participantes.
- Valorizou os participantes pelo desempenho correto nas práticas e/ou na resolução de problemas propostos.
- Socializou as respostas das perguntas individuais.
- Apresentou coerência entre o que apontava como correto e o que executava perante a turma.
- Forneceu as informações necessárias para que os participantes apresentassem o comportamento esperado.
- Realizou as práticas de forma que todos os participantes conseguissem visualizá-las.
- Deu oportunidade a todos os participantes de realizarem cada prática.
- Supervisionou a atividade prática realizada por cada participante.
- Preocupou-se com sua aparência pessoal (traje, higiene, etc.).
- Preocupou-se em utilizar traje adequado à situação de trabalho em que se encontrava.
- Organizou o espaço físico para o desenvolvimento do conteúdo.

### ASPECTOS POSITIVOS DA INSTRUTORIA:

---



---

### ASPECTOS DISCUTIDOS PARA MELHORIA DO DESEMPENHO E SUGESTÕES:

---



---

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ /20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do supervisor

\_\_\_\_\_  
Assinatura do supervisionado

### Instrumento de supervisão à mobilização

Nº do evento: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

#### IDENTIFICAÇÃO

Entidade mobilizadora: \_\_\_\_\_

Local de realização da ação/atividade: \_\_\_\_\_

Município/comunidade: \_\_\_\_\_

Título do evento: \_\_\_\_\_

Ação de FPR ( )

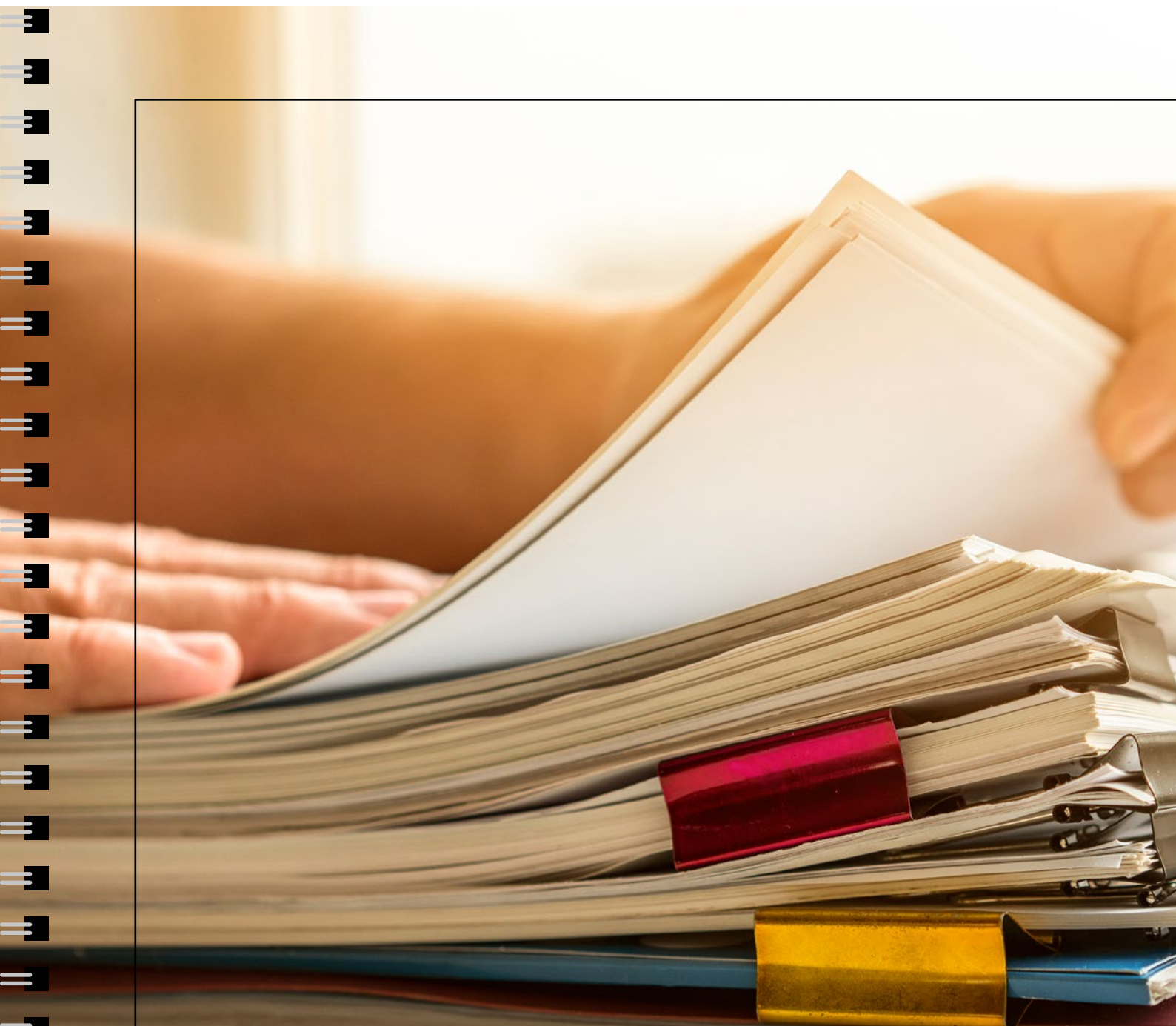
Programa de FPR ( )

Modalidade: FIC ( ) Educação Profissional de Nível Técnico ( )

Natureza da programação: \_\_\_\_\_

Tipo da programação: \_\_\_\_\_

Nome do mobilizador/parceiro ou do sindicato rural: _____		
O mobilizador participou de treinamento de metodologia? ( ) Sim ( ) Não		
Tempo de atuação do Instrutor no Senar: _____		
Nome do supervisor: _____		Data da supervisão: _____
Tempo de observação (hs): _____	Período de realização do evento: ____ / ____ a ____ / ____ dia mês dia mês	Carga horária total do evento (hs): _____



# ANEXO I

---

## Detalhamento das informações do portfólio de ofertas formativas

São detalhados, a seguir, cada uma das informações apresentadas no portfólio para que o Instrutor saiba a sua origem e a aplicação prática.

### Frentes de FPR, PS e ATeG

Dentro do portfólio, define-se a frente de trabalho na qual o Instrutor irá atuar.

A definição da frente de trabalho a ser ofertada deve estar baseada no conceito das frentes de trabalho (página 15), identificando as necessidades de profissionalização (FPR), de Assistência Técnica e Gerencial (ATeG) ou de elevação da condição social (PS).

## Formação Profissional Rural - FPR

### Classificação da ocupação:

Esta parte inicial do portfólio diz respeito à classificação que o Senar utiliza para organizar a sua oferta de FPR.

Título da ação da FPR é o nome fantasia do curso, utilizado pelo Mobilizador para realizar a divulgação pelos diversos canais.

Linha de Ação, Área ocupacional, Família Ocupacional e Ocupação descrevem a classificação utilizada pelo Senar para sua oferta de FPR, baseadas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.

A CBO reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, classificando-as em Famílias Ocupacionais e Ocupações. Para saber mais, consulte ([www.mtecbo.gov.br](http://www.mtecbo.gov.br)).



## Modalidades, níveis, naturezas e tipos de programação da FPR

EDUCAÇÃO NÃO FORMAL				
NÍVEIS	NATUREZA DE PROGRAMAÇÃO	DESCRIÇÃO	TIPO DE PROGRAMAÇÃO	CERTIFICAÇÃO EMITIDA
FORMAÇÃO INICIAL	APRENDIZAGEM PROFISSIONAL RURAL	A Aprendizagem Profissional Rural destina-se aos jovens com idade entre 14 a 24 anos que pretendam exercer atividades no meio rural. Será organizado em tarefas de complexidade progressiva, de acordo com o desenvolvimento físico e psicológico do aprendiz, prevendo atividades teóricas e práticas em núcleos básicos e específicos, além de prática profissional realizada em ambiente de trabalho, conforme a legislação vigente.	Curso	Certificado de Aprendizagem e Declaração de Prática Profissional
	Instrutor: A Aprendizagem Profissional Rural é desenvolvida em estreita relação com os técnicos do Senar da Regional. Trata-se de uma organização relacionada à realização de entrevistas de seleção de aprendizes, acompanhamento e controle de presenças dos aprendizes tanto na capacitação quanto no trabalho, apoio ao transporte para a prática, entre outros, segundo os procedimentos de implantação de Programas de Aprendizagem Profissional Rural que estão descritos no Documento Norteador da Aprendizagem Profissional Rural.			
	QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICA	Capacita para o exercício de uma ocupação existente e definida pelo mercado de trabalho, mediante o domínio de um conjunto significativo de tarefas e operações da ocupação, segundo o perfil profissional a ser elaborado pelo Comitê Técnico Setorial. Poderão ser modularizadas, observando sempre a sazonalidade da produção, a disponibilidade da capacidade operativa e dos recursos financeiros do Senar.	Curso	Certificado Ocupacional de Qualificação Profissional Básica
	Instrutor: As turmas de Qualificação Profissional Básica são formadas por participantes, que estão em início de carreira dentro do meio rural, filhos de produtores, jovens interessados no agronegócio.  Um exemplo de Qualificação Profissional é o curso Trabalhador no Cultivo de Árvores Frutíferas (manga, laranja, goiaba, etc.), cujas atividades desenvolvidas pelos profissionais são realizar tratamentos culturais, plantar espécies frutíferas, beneficiar frutas e frutos, produzir mudas e sementes, colher frutas e frutos, acondicionar frutas e frutos, preparar o solo para plantio, auxiliar em irrigação de frutíferas e etc.  Instrutor: Conheça também os pré-requisitos e os conteúdos dos programas de Qualificação Profissional Básica ofertados no sentido de organizar, avaliar ou elaborar o Plano Instrucional de forma adequada.			
FORMAÇÃO CONTINUADA	APERFEIÇOAMENTO	Destina-se às pessoas que já exercem determinada ocupação e necessitam aperfeiçoar em função de aprimoramentos no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e efetivo em seu ambiente de trabalho. Representa a ampliação ou complementação de competências de um determinado perfil profissional.	Curso e Treinamento	Certificado de Aproveitamento
	Instrutor: As turmas são de pessoas que já trabalham na ocupação-alvo do curso/treinamento e que necessitam se aperfeiçoar naquilo que estão desenvolvendo. Esse aperfeiçoamento decorre de uma forma mais produtiva de realizar a rotina do trabalho, registrando e controlando melhor. Trata-se de capacitações que melhoram o que já está sendo feito, potencializando, assim, a produtividade e a qualidade do trabalho e dos produtos.  Exemplo: Curso Poda de Frutíferas Tropicais para trabalhadores que precisam identificar melhor os galhos a serem podados, ao mesmo tempo em que podem precisar melhorar a produtividade do trabalho e ter mais segurança na realização.  Instrutor: Identifique, junto ao Mobilizador e aos técnicos do Senar, qual o foco do Aperfeiçoamento, visando a organizar, avaliar ou elaborar o Plano Instrucional de forma adequada.			
	ATUALIZAÇÃO	Destina-se aos que já exercem determinada ocupação e necessitam atualizar em função de mudanças tecnológicas no processo produtivo, competências apontadas como necessárias ao desempenho criativo, autônomo, eficiente, eficaz e efetivo em seu ambiente de trabalho. Representa a atualização das competências de um determinado perfil profissional.	Curso e Treinamento	Certificado de Aproveitamento

FORMAÇÃO CONTINUADA	<p>Instrutor: As turmas são compostas por pessoas que já trabalham na ocupação e que, devido a alterações na tecnologia utilizada, precisam se atualizar. Trata-se de participantes que precisam implantar novas tecnologias em suas propriedades e, para alcançarem bons resultados e serem bem-sucedidos, necessitam de capacitação.</p> <p>Exemplo: Curso de Uso de Drone para Mapeamento e Monitoramento de Áreas Agrícolas. Nesse caso, o mapeamento e monitoramento da atividade já é executado por meio de levantamentos de campo, caminhando por meio a lavoura ou pasto, coletando amostras, fazendo acompanhamento do clima, do nível de dano provocado por insetos ou mesmo plantas invasoras, etc. Face à nova tecnologia, o drone realiza essas atividades, então é necessário aprender a utilizá-lo (pilotar, filmar, gravar as imagens, interpretar padrões, fazer manutenção, transferir as informações para outros aplicativos, utilizar as informações obtidas para a tomada de decisão).</p> <p>Instrutor: Identifique, junto ao Mobilizador e aos técnicos do Senar, qual o foco da atualização, visando a organizar, avaliar ou elaborar o Plano Instrucional de forma adequada.</p>			
	ESPECIALIZAÇÃO	Destina-se àqueles que desejam aprofundar competências em áreas específicas, caracterizando, em geral, uma nova função especializada. Ação educacional de aprofundamento de competências relacionadas a um determinado perfil profissional.	Curso e Treinamento	Certificado Ocupacional de Especialização
	<p>Instrutor: As turmas de especialização serão compostas por trabalhadores e produtores rurais, que estão procurando se especializar em uma área em que já atuam.</p> <p>Exemplo: Trabalhador na pecuária (bovinos de leite). Os profissionais dessa área executam atividades, como: alimentar animais, manejar animais, ordenhar bovinos, entre outros. Para melhorar as condições do rebanho bovino de leite, é importante o melhoramento genético por meio de inseminação. O produtor ou trabalhador rural que necessita realizar a inseminação artificial em seu rebanho deve realizar capacitação com conteúdos aprofundados, especializando-se na inseminação por meio do Curso de Inseminador.</p> <p>Instrutor: Identifique, junto ao Mobilizador e aos técnicos do Senar, qual o foco da Especialização, visando a organizar, avaliar ou elaborar o Plano Instrucional de forma adequada.</p>			

## Promoção Social- PS

### • Classificação dos eventos de Promoção Social do Senar

Ao consultar o portfólio de cursos da Administração Regional do Senar, o Instrutor irá perceber que os eventos de PS estão denominados segundo classificação própria, o que padroniza e facilita a rastreabilidade e compilação das informações. Abaixo descrevemos este padrão de classificação:

### • Título da atividade de Promoção Social

Título da atividade da PS. Trata-se do nome fantasia da atividade de Promoção Social, que será utilizada pelo Mobilizador para divulgação junto a seu público.

### Área de Atividades

É a grande divisão. Em cada Área de Atividades da Promoção Social estão agrupadas diversas atividades com características específicas e afins.

São sete as Áreas de Atividades, assim denominadas:

- Alimentação e Nutrição
- Apoio às Comunidades Rurais

- Artesanato
- Cultura
- Educação
- Esporte e Lazer
- Saúde
- Atividades

Cada uma destas possui diversas atividades que desenvolvem conteúdos organizados para atender às demandas de Promoção Social.

### • Tipo de Programação

Descreve a Estratégia Educacional utilizada para alcançar os objetivos definidos para as Atividades de PS, ou a forma adequada à disseminação de conhecimentos de acordo com as necessidades específicas de determinados grupos: homens, mulheres, jovens, crianças e idosos, ou mesmo mistos, sendo denominados: Curso, Treinamento, Palestra, Encontro, Torneio, Oficina, Seminário, Dia Especial, Atividades físicas, Campanha, Programa.

As Áreas de Atividades e respectivas Atividades estão descritas na tabela abaixo, na qual já constam os pré-requisitos para o ingresso dos participantes e os tipos de Programação e as Estratégias Educativas, bem como o caráter de cada uma das Atividades:

- **Pré-requisitos:**

Para organizar a oferta de programas de FPR, o Senar segue a legislação vigente pertinente aos requisitos de idade mínima, escolaridade e atestados de saúde.

Isso tem como objetivo estabelecer um grau de segurança mínimo para que as instituições envolvidas (Senar e parceiros locais), os profissionais (Mobilizadores e Instrutores) e os participantes possam atuar de forma responsável e segura na execução das tarefas propostas nos cursos e treinamentos de FPR, PS e ATeG, possibilitando, assim, o aprendizado adequado ao nível de escolaridade dos indivíduos, além de obter produtos com sanidade e qualidade.

São descritos a seguir os critérios que compõem os requisitos das ocupações para ingresso em eventos do Senar.

- **Idade mínima para ingresso na FPR**

Nos portfólios de ofertas das Administrações Regionais do Senar haverá descrição da idade mínima para a participação em cada oferta formativa de FPR, uma vez que os processos de ensino envolvem atividades de aprendizagem em situação real de trabalho.

Esses limites estão baseados no Decreto N° 6481, de 12 de junho de 2008, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e de ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo n° 178, de 14 de dezembro de 1999, promulgada pelo Decreto N° 3.597, de 12 de setembro de 2000, dando outras providências. Tal proposição deve ser estudada pelo Instrutor com o objetivo de obter entendimentos suficientes sobre os limites impostos e incluí-los tópicos de conteúdos (link).

Não se trata simplesmente de não atender às demandas para os menores de idade nas ofertas formativas, mas, sim, de contribuir para que, ao cumprir o seu papel de instituição de educação, possa promover desde a organização de sua oferta e execução das ações à cidadania acima de tudo, além do cumprimento dos dispositivos legais vigentes.

Somente as quatro Famílias Ocupacionais relacionadas na área de Administração Rural permitem o acesso a jovens com idade mínima de 16 anos. To-

das as demais ocupações exigem que o participante tenha no mínimo 18 anos de idade.

Inclusive, ressalta-se que a ocupação 6220-20 – Trabalhador volante da agricultura (Trabalhador na Aplicação de Agrotóxicos) – possui limitação para a idade máxima de 60 anos para os candidatos ao curso ou treinamento.

O Senar não pode buscar entendimentos diferentes, nem adaptações à legislação vigente quando o que se busca com essa limitação é coibir abusos e proporcionar ao menor de idade frequentar a escola e ter espaços psicossociais para o desenvolvimento integral na idade apropriada.

A exceção para essa questão da idade mínima ocorre em programas de Aprendizagem Profissional Rural, conforme descrito em documento próprio citado anteriormente. [Verificar documento Norteador da Aprendizagem Profissional Rural]

Instrutor: Identifique e fique bastante atento à descrição desse pré-requisito para as ocupações para as quais presta serviços de Instrutoria, para que possa apontar, por meio das fichas de inscrição e documentos comprobatórios, o cumprimento da determinação legal.

- **Escolaridade**

A escolaridade como pré-requisito para ingresso em cursos e treinamentos do Senar é uma das formas de se atestar que o candidato possui os conhecimentos e habilidades adquiridas no ensino formal, necessários à realização das tarefas e à aquisição de novos conhecimentos exigidos para o exercício da ocupação. Deve estar sempre descrita nos portfólios de cursos.

Em algumas situações em que o participante já exerce a ocupação, está empregado e precisa melhorar o seu desempenho nas funções que realiza, a escolaridade pode ser avaliada e atestada de outras formas que não seja a apresentação de comprovantes formais de escolaridade (histórico escolar, diplomas ou certificados).

Em muitos casos, o mobilizador pode ser o agente catalizador para que o candidato retome os seus estudos para poder, então, participar dos eventos.

Porém, na grande maioria dos casos, os conteúdos programáticos exigem o domínio da leitura, da escrita e das operações matemáticas, devendo o mobilizador organizar turmas com pessoas com esse perfil mínimo.

Ao Instrutor cabe identificar, no portfólio, a escolaridade mínima exigida para a participação nos eventos, para que possa organizar os objetivos específicos e os conteúdos dentro do Plano Instrucional de acordo com requisitos mínimos de ingresso de modo a realmente obter o aproveitamento condizente e posterior desempenho e evolução na sua área de atuação profissional.

Além disso, é importante que, por meio das fichas de inscrição e demais documentos comprobatórios da escolaridade (histórico escolar, diplomas ou certificados), o Instrutor identifique o cumprimento desse importante pré-requisito, evitando que os participantes que não estejam no nível de escolaridade exigido participem das capacitações.

A seguir são descritos os critérios estabelecidos como pré-requisitos de escolaridade:

- **Requisito Alfabetização**

Ser alfabetizado é requisito básico para a participação em muitos cursos e treinamentos oferecidos pelo Senar, já que os conteúdos abordados, apesar de serem práticos, possuem uma teoria básica na qual a leitura e a escrita são fundamentais à compreensão e à aplicação.

Por outro lado, é possível desenvolver programas de capacitação de FPR, PS e ATeG voltadas ao público analfabeto, cujas adaptações de conteúdos, formas e metodologia devem ser planejadas previamente.

- **Requisito Ensino Fundamental completo ou incompleto**

O Ensino Fundamental completo e incompleto é exigido como pré-requisito para a grande maioria dos eventos ofertados pelo Senar. A sua necessidade estará descrita no portfólio.

- **Requisito Ensino Médio completo ou incompleto**

O Ensino Médio completo ou incompleto é exigido em alguns dos eventos ofertados pelo Senar e sua necessidade estará descrita no portfólio.

- **Atestados de saúde**

Pré-requisitos relacionados à saúde dos candidatos das ofertas formativas do Senar devem ser criteriosamente obedecidos, pois são meios de preservar a integridade física do participante, minimizando os riscos de acidentes durante os eventos e assegurando a não contaminação de produtos quando a programação envolve a produção alimentícia. Para determinadas ofertas formativas, recomenda-se, portanto, que os(as) candidatos(as) apresentem atestado de saúde para comprovar suas condições de participar do evento, conforme Portaria nº 326-1997/SVS/MS ([http://bvsms.saude.gov.br/bvs/sau-delegis/svs1/1997/prto326\\_30\\_07\\_1997.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/sau-delegis/svs1/1997/prto326_30_07_1997.html)).

A comprovação por meio de atestado de saúde, segundo a legislação acima, é exigida como requisito de entrada para os participantes de cursos e treinamentos, devendo ser descrita no portfólio de cursos da Administração Regional.

- **Curso anterior no itinerário formativo**

Com a oferta de cursos em itinerários formativos é possível que o portfólio de cursos identifique como pré-requisito que o candidato tenha sido aprovado em outro que aborda conteúdos prévios.

Identifique tal pré-requisito e avalie se os participantes das turmas tenham sido aprovados no curso que é pré-requisito. Isso pode ser feito por meio de certificados apresentados, consulta a sistemas de controle de certificação, entre outros.

- **Carga horária total**

O portfólio apresentará a carga horária total da capacitação.

- **Objetivo**

Trata-se de informação fundamental, deixando claro ao Mobilizador o objetivo daquela oferta formativa, podendo sempre utilizar esses dados para a divulgação e a prestação de informações para os candidatos.

- **Conteúdo programático**

Importante informação, que constará no portfólio de ofertas da Administração Regional do Senar. Tal descrição de conteúdos servirá para que o Mobilizador possa divulgar e informar o que será abordado na capacitação, provocando, assim, interesse nos candidatos.

- **Recursos Instrucionais e respectivas quantidades necessárias**

Estarão relacionados, neste tópico, os recursos instrucionais e as quantidades necessárias para que o Instrutor aborde os conteúdos, e os participantes possam aprender e exercitar o que foi assimilado durante o evento.

Cabe ao Instrutor verificar no início do evento a disponibilidade de todos os recursos instrucionais necessários. Caso não sejam disponibilizados, deverá informar ao Mobilizador para as devidas providências conforme as normas, inclusive relatando tal fato nos relatórios pertinentes para que as correções sejam feitas.

Nessa parte do portfólio, estarão relacionados itens diversos efetivamente utilizados durante as capacitações, conforme a responsabilidade:

- **Fornecidos pelo Senar**

São descritos no portfólio aqueles recursos instrucionais adquiridos ou mesmo produzidos pelo Senar, a serem enviados para o Mobilizador ou o Instrutor.

- **A serem providenciados pelo Mobilizador**

São descritos no portfólio aqueles recursos instrucionais que devem ser providenciados pelo Mobilizador, seja adquirindo ou organizando o fornecimento junto à comunidade. Esses recursos instrucionais têm de estar integralmente disponíveis no início dos eventos, evitando, dessa forma, que a abordagem de qualquer conteúdo seja prejudicada.

- **A serem providenciados pelo participante**

Tais recursos devem ser trazidos pelos participantes selecionados pelo Mobilizador para compor as turmas.

A necessidade desses recursos deve ser informada com antecedência aos participantes para que se organizem e estejam de posse de todos para o início do evento.

- **A serem providenciados pelo Instrutor**

Os recursos instrucionais são trazidos pelo Instrutor para que possa abordar os conteúdos.

- **Características das instalações dos locais da parte teórica e da parte prática**

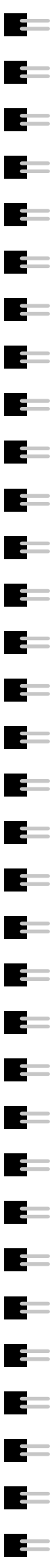
Trata-se de uma informação fundamental para que o Mobilizador possa organizar um ambiente com o conforto, a segurança e as características de instalações necessárias ao andamento do curso, tanto na parte teórica quanto na parte prática.

O Instrutor, ao chegar ao local do evento, deve avaliar as condições do local, comparando-o com as características previstas, informando ao Mobilizador necessidades não atendidas, para que as devidas providências sejam tomadas e solucionadas antes do início do evento.

- **Observações gerais**

Neste item, serão descritas outras observações de caráter específico para a oferta e que, da mesma forma que os pontos anteriores, devem ser cumpridas por parte do Mobilizador e do Instrutor.

Por exemplo: Detalhamento da distribuição da carga horária diária, semanal, mensal; especificação de características do evento que não puderam ser detalhadas em outro item, entre outros.





SGAN Quadra 601, Módulo K  
Ed. Antônio Ernesto de Salvo - Brasília  
CEP: 70830-021  
Telefone: (61) 2109-1400

[www.senar.org.br](http://www.senar.org.br)