



Recursos humanos para o agronegócio

A moderna visão de agronegócio norteia o desenvolvimento do setor nas economias mais fortes do ocidente e coloca novos desafios para o setor agroindustrial brasileiro. Se é crescente a integração da produção de insumos, da produção agropecuária, da agroindústria e do armazenamento e distribuição, as constantes mudanças nos hábitos dos consumidores tornam cada vez mais complicada a gestão das unidades de produção pertencentes ao Sistema Agroindustrial (SAI).

Neste contexto, é importante a formação de recursos humanos competentes, com um corpo gerencial bem treinado e sintonizado com as peculiaridades da moderna visão de agronegócio. Tudo isso para:

- Vencer os desafios impostos pela necessidade de ser competitivo em nível internacional, não só pela exportação de *commodities*, mas também por produtos com maior valor agregado;
- Garantir o abastecimento interno segundo as necessidades nutricionais e os anseios do consumidor brasileiro.

Assim, para explorar as vantagens competitivas do País na área agroindustrial, torna-se imperativo que as empresas e o poder público contem com profissionais capacitados e familiarizados com a problemática que envolve o funcionamento do sistema agroindustrial.

O Grupo de Estudos e Pesquisas Agroindustriais (GEPAI) do Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal de São Carlos, sob a demanda e com o financiamento do Fundo Setorial do Agronegócio (CT-Agro) do Ministério da Ciência e Tecnologia, e com o apoio do CNPq,

da Associação Brasileira de Agribusiness (ABAG) e da EMBRAPA, além da participação de várias associações patronais e sindicais ligadas ao agronegócio, realizou recentemente um estudo sobre as condições de oferta e demanda de profissionais para o mercado de trabalho do agronegócio no Brasil, publicado na forma de um livro intitulado "Recursos Humanos e Agronegócio: a evolução do perfil profissional". Um primeiro trabalho já tinha sido desenvolvido em 2000.

Com base em entrevistas feitas junto a 619 empresas do agronegócio nacional e 168 cursos de graduação e pós-graduação que formam profissionais para o setor, foram identificadas as novas iniciativas de graduação ou de pós-graduação (*latu sensu e strictu sensu*) voltadas para a formação de recursos humanos para o agronegócio brasileiro, e estas foram comparadas com

o perfil demandado pelos agentes empregadores deste setor no Brasil.

DESAJUSTES

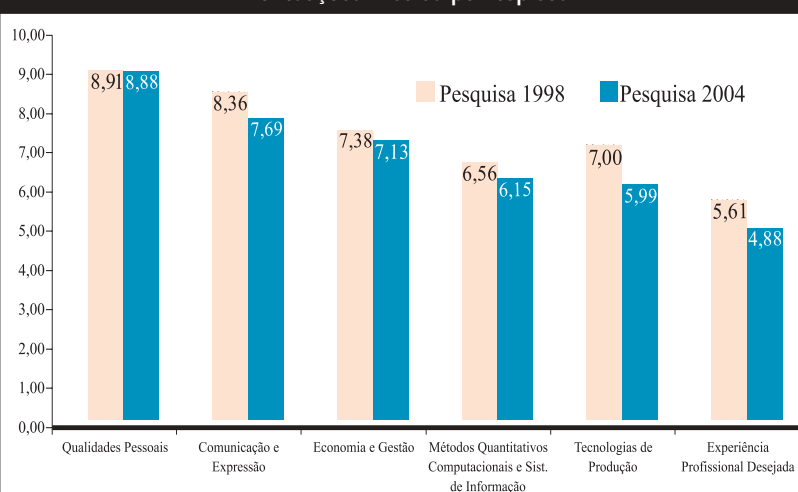
Há um desajuste entre oferta e demanda por profissionais em relação ao item Economia e Gestão. Algumas empresas recomendam aos seus funcionários, graduados em agronomia, zootecnia e outras áreas técnicas, cursos de especialização na área de gestão.

Existem também desajustes com relação às habilidades, aos conhecimentos e à comunicação do grupo de Qualidades Pessoais, e Métodos Quantitativos e Sistemas de Informação. As empresas buscam um perfil profissional mais generalista, em que as habilidades pessoais e de comunicação ganham importância em relação às habilidades técnicas e específicas.

As diretrizes curriculares dos cursos de graduação aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação a partir de 2001 já ressaltavam a importância das habilidades pessoais dos alunos. Apesar de a grande maioria dos projetos pedagógicos estar preocupada em formar alunos líderes, capazes de atuar em grupo, criativos, com capacidade para lidar com o estresse, de alto padrão ético e flexíveis, há pouca mudança nas abordagens de ensino utilizadas em sala.

Existem dificuldades em se compor currículos com equilíbrio entre os conhecimentos básicos da administração e os conhecimentos advindos das

Pontuações médias por tópicos



Fonte: Dados da pesquisa de campo

áreas técnicas ligadas às tecnologias de produto e processo. A oferta de profissionais qualificados para atuarem na área de ensino de agronegócio é escassa, pois exige a integração de muitas disciplinas científicas, econômicas, sociais e práticas, de uma forma sistêmica.

A proliferação de cursos de agronegócio desperta interesse. É salutar que as novas gerações de estudantes vejam oportunidades para construir uma carreira profissional de sucesso. Cabe às Instituições de Ensino Superior e às empresas demandantes capitalizarem este in-

teresse no sentido de tornar o agronegócio brasileiro ainda mais competitivo. Ainda existem dificuldades importantes a serem superadas, mas é estimulante e gratificante saber que a situação hoje é melhor do que aquela encontrada há cinco anos. ■

Principais resultados da pesquisa

Evolução do ensino de agronegócios

- Aumento de "cursos tradicionais" (agronomia, engenharia agrícola, medicina veterinária etc.);
- Identificação de cerca de 100 "cursos novos" para o ensino de agronegócios;
- Grades curriculares segundo a região de localização e os cursos de origem;
- Predomínio de administração, engenharia de produção ou economia com ênfase no agronegócio;
- Foram identificados cursos novos como os de Bacharelado em Agronegócios, cuja maioria ainda não formou nenhuma turma de alunos, em Instituições fora dos grandes centros de pesquisa e educação do País, com dificuldade para atrair e manter professores qualificados na área.

Análise dos diferentes tópicos de habilidades e de conhecimentos

- Houve alguma mudança no perfil do profissional desejado pelas empresas, com queda sutil em todas as médias da pesquisa atual em relação à anterior e uma alteração na hierarquia referente à inversão entre os tópicos de Métodos Quantitativos Computacionais/Sistema de Informação e Tecnologias de Produção;
- A hierarquização entre os tópicos é a seguinte, em ordem decrescente de importância: Qualidades Pessoais, Comunicação e Expressão, Economia e Gestão, Métodos Quantitativos Computacionais e SIs, Tecnologias de Produção e Experiência Profissional Desejada;
- Habilidades e conhecimentos considerados como mais importantes pelas empresas se enquadram nos tópicos de "Qualidades Pessoais" e de "Comunicação e Expressão";
- As empresas esperam que seus funcionários sejam pró-ativos e participem intensamente do cotidiano da empresa, não só na solução de problemas, mas também na visualização de novas oportunidades de negócios;
- Importância dos conhecimentos e das habilidades pessoais, como flexibilidade, iniciativa, capacidade para a tomada de decisão, negociação, trabalho em grupo e alto padrão ético, e os relativos à capacidade de expressão e relacionamento com outros profissionais;
- Por serem passíveis de serem ensinados nas próprias empresas, durante o seu período de adaptação e de integração, as habilidades e os conhecimentos técnicos se tornaram secundários, se comparados com as qualidades pessoais e a capacidade de se comunicar.

Hierarquização entre os tópicos

- Em primeiro lugar, manteve-se o tópico "Qualidades Pessoais", o único que sofreu uma redução inexpressiva entre as

médias dos dois períodos pesquisados. Isso reafirma a grande importância dada a esses conhecimentos e essas habilidades para formar o perfil do profissional considerado ideal pelas empresas do agronegócio. Revela também o grande interesse das empresas em profissionais éticos, flexíveis, que saibam assumir riscos, enfrentar desafios e solucionar problemas;

- Em segundo lugar, se situa o tópico "Comunicação e Expressão", que também manteve a sua posição, mas sofreu uma redução ligeira em seu grau de importância. Os conhecimentos e as habilidades são vistas como essenciais para o perfil do profissional, na medida em que a esfera da interação e do relacionamento interpessoal é considerada um fator chave pelas empresas.

- Em terceiro lugar, está o tópico "Economia e Gestão", que manteve sua posição, apesar de uma leve redução de sua média. Os conhecimentos relacionados à gestão, que são importantes para a realização das atividades do profissional do agronegócio, funcionam como um pré-requisito para sua seleção. Nas entrevistas realizadas com as empresas, observou-se que elas avaliam a capacidade do candidato em relação a esses conhecimentos, principalmente, a partir do renome e da legitimidade da instituição de ensino na qual se formou.

- Houve um ganho de importância dos conhecimentos e das habilidades enquadrados em "Métodos Quantitativos Computacionais", em detrimento daqueles enquadrados em "Tecnologias de Produção". Uma possível causa pode estar relacionada ao fato de que, por um lado, as tecnologias de produção abrangem conhecimentos técnicos do campo e da indústria, que são aplicados por profissionais técnicos especializados, e não por um profissional de gerenciamento. Estes necessitariam somente de uma base de conhecimentos que fosse suficiente para as atividades de gestão;

- O crescimento da importância dada aos conhecimentos em métodos quantitativos computacionais pode estar vinculado à maior difusão e necessidade de utilização de tecnologias de informação (TI), como softwares gerais e específicos, e de bancos de dados, pelos profissionais de gestão;

- Em algumas entrevistas realizadas, foi evidenciada a necessidade de o profissional planejar o sistema de informação, apesar de não ter a responsabilidade de implementá-lo, pois o planejamento requer uma visão integrada de todo o sistema produtivo;

- Na última posição, está o tópico "Experiência Profissional Desejada". Muitas empresas possuem meios próprios de treinamento e de capacitação de seus recursos humanos, em função da especificidade de suas atividades e de suas condições de trabalho. No entanto, a habilidade relativa à realização de estágios durante a formação acadêmica foi, na quase totalidade das entrevistas, considerada um ponto muito positivo para o perfil do profissional, na medida em que o estágio permite os contatos iniciais com o ambiente empresarial e, de certa forma, o amadurecimento do futuro profissional empresarial.