

Thaís Henriques de Araújo Cortez

UMA AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS PROVOCADOS PELAS AÇÕES DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL RURAL PROMOVIDAS PELO SENAR-AR/RN

UMA AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS PROVOCADOS PELAS AÇÕES DE
FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL PROMOVIDAS PELO SENAR-AR/RN

Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Administração com Habilitação
em Marketing da Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte
como requisito obrigatório para a obtenção do
título de Bacharel em Administração com
Habilitação em Marketing

Orientadora: Maria do Carmo de Jesus Bezerra,
M.Sc.

THAÍS HENRIQUES DE ARAÚJO CORTEZ

UMA AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS PROVOCADOS PELAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL RURAL PROMOVIDAS PELO SENAR-AR/RN

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Administração com Habilitação em Marketing.

Orientadora: Karina de Oliveira Costa Bezerra,
M. Sc.

NATAL/RN
2007



Catalogação na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Cortez, Thaís Henriques de Araújo

Uma avaliação dos impactos provocados pelas ações de formação profissional rural promovidas pelo SENAR-AR/RN / Thaís Henriques de Araújo Cortez. – Natal: FARN, 2007. 29f.

Orientador: Karina de Oliveira Costa Bezerra (M. Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração com Habilitação em Marketing) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade no RN – Monografia. 2 Formação Profissional Rural. – Monografia. 3. Mercado de Trabalho – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC
331.5(813.2)

CDU



331.5(813.2)
C858a
0007
ex 01

NATALIAN
2007

THAÍS HENRIQUES DE ARAÚJO CORTEZ

UMA AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS PROVOCADOS PELAS AÇÕES DE FORMAÇÃO
PROFISSIONAL RURAL PROMOVIDAS PELO SENAR-AR/RN

Monografia apresentada ao Curso de Administração com Habilitação em Marketing da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN aprovada em 27, novembro de 2007 pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Karina de Oliveira Costa Bezerra

Karina de Oliveira Costa Bezerra, M. Sc.
Orientadora

Fátima Cristina de Lara M. Medeiros, M. Sc.
Membro examinador

Josué Vitor M. J.

Josué Vitor de Medeiros Junior, M. Sc.
Membro examinador

RESUMO

O estudo tratou da profissionalização do homem rural promovida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Administração Regional do Estado do Rio Grande do Norte SENAR-ARN. O objetivo geral da pesquisa foi a avaliação dos impactos que as ações de Formação Profissional Rural (FPR) promovidas pelo SENAR-ARN causou no 1º semestre do decorrente ano. Foi-se necessário a descrição do perfil dos beneficiados, a identificação das ações realizadas e quais impactos as modalidades produziram, identificar pontos positivos e negativos e sugerir alternativas para melhoria para o fortalecimento das ações. A metodologia de pesquisa foi do tipo de pesquisa descritiva exploratória e como sub-tipo foi um estudo de caso, uma pesquisa de campo, pesquisa documental e bibliográfica. O estudo teve uma temática pouco explorada, assim torna-se importante para a sociedade tomar conhecimento do que é o SENAR e a importância de suas ações representada para o desenvolvimento desta. Teve como fio condutor temas como: organizações, organizações parcerias e sistema S. Pode-se concluir que além da grande importância as ações desenvolvidas ainda precisam de mais eficácia. Assim foram realizadas algumas recomendações do tipo parceria do SENAR-ARN com as empresas para são realizados os cursos.

Palavras – chave: Formação Profissional Rural, SENAR.

A eles que me ofereceram subsídios para chegar até aqui – meus Pais (Delzuita e Riograndino)

A ele que durante essa trajetória esteve ao meu lado, como companheiro e amigo – Daniel.

A ela que investiu na minha vida – Luzimar Cortez.

Aos demais amigos e colegas, em especial Lidiane Carla. Obrigada!

RESUMO

O estudo tratou da profissionalização do homem rural promovida pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Administração Regional do Estado do Rio Grande do Norte SENAR-AR/RN. O objetivo geral da pesquisa foi a avaliação dos impactos que as ações de Formação Profissional Rural (FPR) promovidas pelo SENAR-AR/RN causou no 1º semestre do decorrente ano. Fez-se necessário à descrição do perfil dos beneficiados, a identificação das ações realizadas e quais impactos os beneficiados perceberam, identificar pontos positivos e negativos e sugerir alternativas para melhoria para o beneficiamento das ações. A metodologia de pesquisa foi do tipo de pesquisa descritivo exploratória e como sub-tipo foi um estudo de caso, uma pesquisa de campo, pesquisa documental e bibliográfica. O estudo tem uma temática pouco explorada, assim torna-se importante para a sociedade tomar conhecimento do que é o SENAR e a importância de suas ações representa para o desenvolvimento desta. Teve como fio condutor temas como: organizações, organizações paraestatal e sistema S. Pode-se concluir que além de grande importância as ações desenvolvidas ainda precisa de mais eficácia. Assim foram realizadas algumas recomendações do tipo parceria do SENAR-AR/RN com as empresas onde são realizados os cursos.

Palavras – chave: Formação Profissional Rural, SENAR.

ABSTRACT

The study deals with the professionalisation of country man promoted by the Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Learning Regional Administration of the State of Rio Grande do Norte. The general objective of the research is assessing the impacts that the actions of country Vocational Training (RVT) promoted by SENAR-AR/RN caused In the 1st half of the resulting years. He is required to describe the profile of beneficiaries, the identification of the shares held and what impacts the benefit realized, identify positive and negative points and suggest alternatives for improving the processing of the shares. The methodology of research was the type of search exploratory and descriptive as sub-type has been a case study, a survey of field, desk research and literature. The study has a theme explored little, so it is important for society to take note of is that SENAR and the importance of their actions pose to its development. He had as leitmotif topics as: organizations, organizations paraestatal and system S. It can be concluded very important addition to the activities still needs more effectively. So were made some recommendations of a partnership type of SENAR-AR/RN with companies where the courses are conducted.

Key-words: Rural Vocational Training, SENAR.

CINTERFOR - Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre Formação Profissional;

CNA - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil;

FAERN – Federação da Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte;

FETARN – Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte;

FPR – Formação Profissional Rural;

FUNGER - Fundação Municipal de Apoio à Geração de Emprego e Renda;

MI - Ministério da Integração Nacional;

OIT - Organização Internacional do Trabalho;

PS – Promoção Social;

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas;

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural;

SENAR-AR/ RN – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Administração Regional do Estado Rio Grande do Norte.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	10
1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE	11
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Geral	15
1.3.2 Específicos	15
1.4 JUSTIFICATIVA	15
2 REVISÃO DA LITERATURA	17
2.1 ORGANIZAÇÕES	17
2.2 ORGANIZAÇÃO PARAESTATAL	18
2.3 SISTEMAS	19
3 METODOLOGIA	20
3.1 TIPO DE PESQUISA	20
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	21
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	21
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS	21
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	22
4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL	22
4.2 DESCRIÇÃO DAS AÇÕES	22
4.3 DESCRIÇÃO DOS IMPACTOS	22
4.4 DESCRIÇÃO DOS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS	23
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	24
REFERÊNCIAS	25
APÊNDICES	27

1 INTRODUÇÃO

É inegável que o País precisa crescer, gerar emprego, renda e movimentar a economia. Porém a distribuição de renda nos últimos anos vem se tornando cada vez mais concentrada em países mais desenvolvidos e em determinados grupos sociais. Isso decorre porque a demanda de trabalho vem privilegiando os profissionais mais qualificados em detrimento dos menos qualificados.

A zona rural, apesar de ser grande fonte de riqueza, sofre com a falta de qualificação de seus profissionais. Essa parcela que vive e sobrevive do meio rural corresponde a 18,75% da população brasileira. O Estado do Rio Grande do Norte, objeto de estudo desta pesquisa, localizado na região nordeste do país, é representado por 5,82% da população da macrorregião, sendo 73,35% representados por zona urbana e 26,65% pela zona rural.

Dar-se então a importância de termos profissionais cada vez mais qualificados e satisfeitos em suas funções e em suas vidas. Isso provocará em longo prazo benefícios a toda a sociedade, movimentando a economia do país atrás de seu desenvolvimento de maneira mais justa.

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

A deficiência do ensino público, principalmente, a ausência de informações e a falta de qualificação para gerar renda são agravantes em diversos lugares do Brasil. O poder público responsável pela sociedade, não consegue atender às necessidades desta como um todo, gerando então lacunas.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) possui compromisso para com a população da zona rural e para com os demais membros da sociedade, já que suas ações devem promover qualificação, emprego e gerar renda. Através do desenvolvimento de suas ações/atividades no meio rural, vislumbrando a Formação Profissional Rural (FPR) e a Promoção Social (PS) de produtores rurais, trabalhadores rurais e familiares que vivem e sobrevivem do meio agropecuário.

É de total importância que essas ações promovidas atinjam os objetivos e carências da sociedade com efetividade. Assim a empresa não desperdiça tempo e nem recursos e sua imagem será lembrada de forma satisfatória pelo seu público. Para isso, é necessário um feedback do público atingido, e é de importância obter opiniões, críticas, sugestões, ou seja, uma ótica do beneficiado – o homem do campo.

A dificuldade de formação profissional é uma lacuna, que abre oportunidade, para o SENAR potencializar a sua força e desenvolver um trabalho sério e digno de reconhecimento. Porém, não se sabe se o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Administração Regional do Estado do Rio Grande do Norte (SENAR-AR/RN) consegue atingir com efetividade seu objetivo de “promover o homem rural”, através de suas ações.

Diante deste contexto, a pesquisa pretende utilizar como fio condutor, o seguinte problema:

De que forma as ações FPR promovidas pelo SENAR-AR/RN impactam na vida do Produtor Rural?

1.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E SEU AMBIENTE

De acordo com o SENAR (2007a) a empresa é apresentada da seguinte maneira:

A empresa foi criada pela Lei 8.315 de 23 de dezembro de 1991, nos termos do Artigo 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, regulamentado pelo Decreto nº 566, de 10 de junho de 1992. É uma Instituição de direito privado, paraestatal, mantida pela classe patronal rural, vinculada à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA e dirigida por um Conselho Deliberativo, de composição tripartite e paritária, por ser composto por representantes do governo, da classe patronal rural e da classe trabalhadora, com igual número de conselheiros. O Conselho Deliberativo exerce a direção superior e a normalização das atividades do SENAR, no que se refere ao planejamento, estabelecimento de diretrizes, organização, controle e avaliação de toda a instituição. Foi ele que aprovou o Regimento Interno, no qual constam o detalhamento do Regulamento do SENAR, a estrutura organizacional e a função dos órgãos que a compõe. É constituído também por um Conselho Fiscal, responsável pela fiscalização de toda a parte financeira e orçamentária da instituição,

por uma Administração Central, que executa a administração da instituição, com sede em Brasília, e 27 Administrações Regionais, sendo estas, órgãos de execução das ações de Formação Profissional Rural e Promoção Social, descentralizadas, vinculadas às respectivas Federações da Agricultura.

O SENAR baseia suas ações em princípios e diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, nas políticas do Centro Interamericano de Investigação e Documentação sobre Formação Profissional - CINTERFOR, formuladas durante reuniões de comissões técnicas, nas políticas dos Ministérios do Trabalho e da Agricultura e nas diretrizes emanadas da CNA e suas Federações vinculadas.

O objetivo do SENAR é organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural (FPR) e a Promoção Social (PS) de jovens e adultos, homens e mulheres que exerçam atividades no meio rural.

As ações do SENAR são organizadas e desenvolvidas de forma sistematizada, seguindo um processo de planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle. São ações educativas, que visam o desenvolvimento do Homem rural, como cidadão e como trabalhador, numa perspectiva de crescimento e bem-estar social.

Para isso, o SENAR conta com equipe técnica, multidisciplinar, responsável pela condução dos trabalhos e com equipe de instrutores, previamente preparados em uma metodologia de ensino ideal para repassar seus conhecimentos técnicos ao trabalhador e produtor rural.

Para participar dos treinamentos de FPR ou PS os interessados precisam ir ao Sindicato Rural do seu município ou informa-se sobre os treinamentos diretamente na sede do SENAR de seu Estado. Os treinamentos serão promovidos em propriedades, em empresas contribuintes ou em comunidades rurais. O investimento do beneficiado é zero, pois as ações do SENAR são financiadas pelas contribuições de produtores rurais, empregadores e outros contribuintes. De acordo com a legislação previdenciária vigente, os custos podem vir também de convênios com diversos parceiros, que irá haver variações de acordo com cada regional.

Ao fim de cada programação de FPR ou PS realizada pelo SENAR são entregues certificados aos participantes que tenham obtido desempenho satisfatório durante a ação e frequência mínima exigida pela instituição. Sendo de grande importância para a unificação das ações do SENAR nos Estados, os certificados são documentos que comprovam o bom desempenho do trabalhador no exercício de sua ocupação, e o padrão de qualidade da instituição, que se compromete em formar profissionais aptos, capazes de desenvolver com eficiência suas atividades.

O SENAR tem como princípio metodológico "Formando e Promovendo o Homem do Campo", que enfatiza a necessidade de atuação através de um processo

de ensino onde a atividade prática se torna de vital importância à aprendizagem. Para isto, os locais escolhidos para a execução das ações sempre estão relacionados a uma situação real de trabalho, onde os beneficiados participam ativamente das ações e assimilam com maior rapidez o que lhes é repassado, já que a aprendizagem é adquirida daquilo que as pessoas vêem, escutam, discutem e, principalmente, praticam.

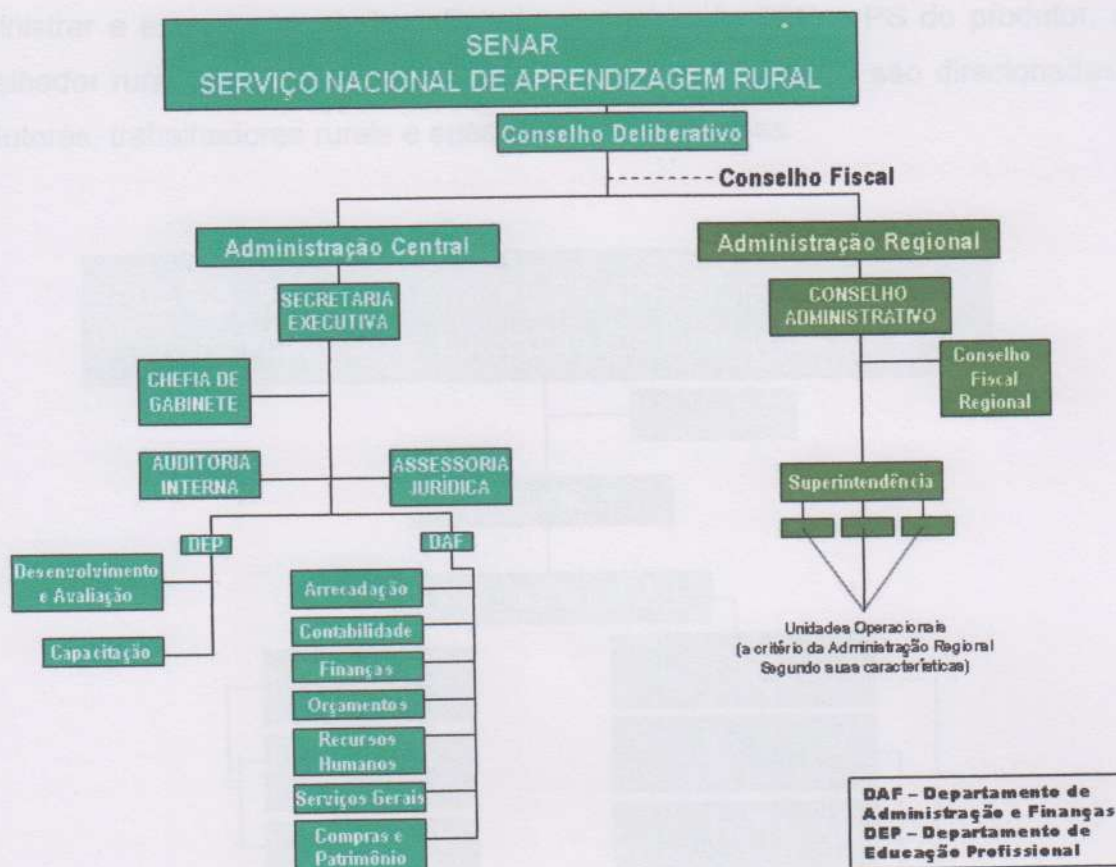


Figura 1: Organograma Administração Central.
Fonte: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR (2007)

O SENAR-AR/RN está vinculado a Federação da Agricultura do Estado do Rio Grande do Norte - FAERN, sendo administrado por um Conselho formado por representantes do SENAR Administrativo Central, Classes Produtoras, FETARN e da própria FAERN. A sede Regional do Estado do Rio Grande do Norte foi criada em junho de 1994, pela lei 8.315 essa foi inicialmente localizada na Rua Manoel Dantas, no Bairro de Petrópolis e hoje se localiza na Rua Dom José Tomaz, no bairro de Tirol.

De acordo com o SENAR-AR/RN (2007b):

Sua missão é desenvolver ações de Formação Profissional Rural - FPR e Promoção Social - PS voltadas para o homem rural, contribuindo para sua qualificação profissionalização, integração na sociedade e melhoria da sua qualidade de vida e cidadania.

O objetivo da regional do Estado do Rio Grande do Norte é organizar, administrar e executar em todo o Estado, o ensino de FPR e PS do produtor, do trabalhador rural e de suas famílias. As ações do SENAR-RN são direcionadas a produtores, trabalhadores rurais e suas respectivas famílias.

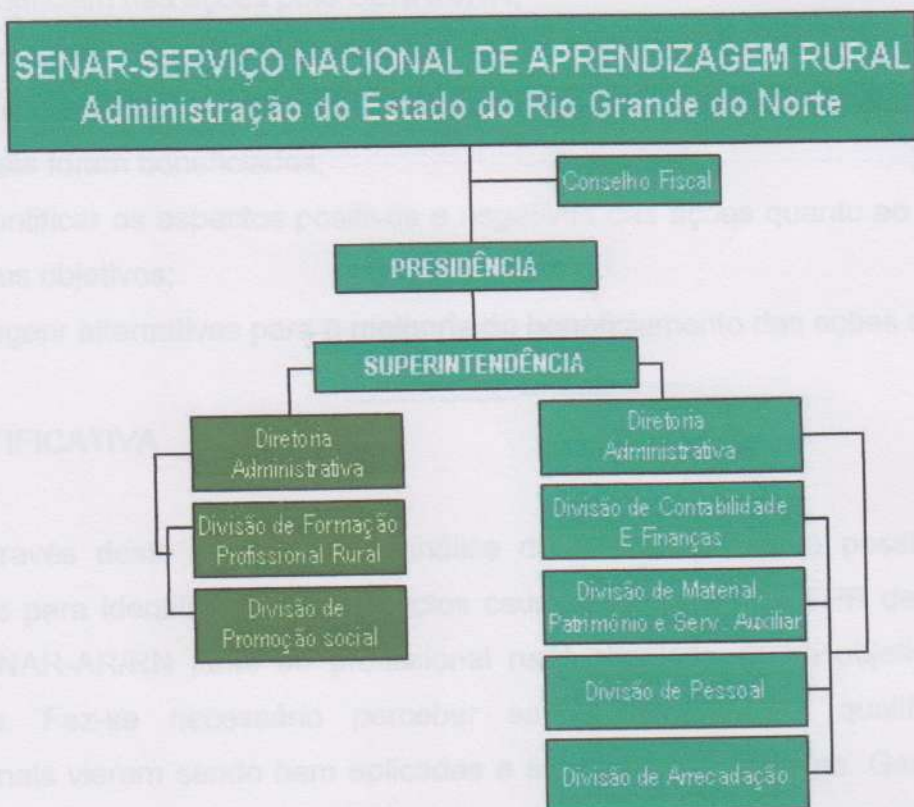


Figura 2: Organograma Administração Regional do Rio Grande do Norte.

Fonte: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural Administração Regional do Rio Grande do Norte – SENAR-AR/RN (2007)

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

Avaliar os impactos das ações de FPR provocadas pelo SENAR-AR/RN junto ao Produtor Rural.

1.3.2 Específicos

- Descrever o perfil dos trabalhadores das empresas que são contribuintes e se beneficiam das ações pelo SENAR/RN;
- Identificar as quais ações foram recebidas pelos trabalhadores;
- Verificar quais impactos os trabalhadores rurais perceberam pelas ações das quais foram beneficiados;
- Identificar os aspectos positivos e negativos das ações quanto ao alcance de seus objetivos;
- Sugerir alternativas para a melhoria do beneficiamento das ações de FPR.

1.4 JUSTIFICATIVA

Através deste estudo e da análise de seus objetivos é possível adquirir subsídios para identificar quais impactos causam às ações de FPR desenvolvidas pelo SENAR-AR/RN junto ao profissional rural atingindo assim objetivo geral da pesquisa. Fez-se necessário perceber se às ações para qualificação dos profissionais vieram sendo bem aplicadas e se essas são eficazes. Gerando assim informações de grande importância para o SENAR-AR/RN, já que o mesmo não possui estudo sobre o tema da pesquisa.

São abordados assuntos de grande relevância para o desenvolvimento de uma sociedade, são esses: ensino, aprendizagem e qualificação profissional. Esse tripé é essencial para que haja desenvolvimento, sem esse a população deverá sofrer as consequências de um mercado cada vez mais exigente e competitivo.

O trabalho trás informações úteis para a sociedade tomar conhecimento do que é o SENAR, de suas ações e da importância delas para o meio. Já que dentro da Zona Urbana o SENAR é pouco divulgado.

Uma pesquisa que pode contribuir para a academia com um tema importante, porém pouco explorado, já que as fontes de literatura de empresas paraestatais especificamente do SENAR são insuficientes para informar da existência e importância desta.

Já na visão de Chiavenato (2003, p. 55) ele define a organização como "arranjo planejado e estabelecimento de estruturas e de funções, visando a obtenção de resultados e a realização de objetivos, com a utilização de recursos humanos e materiais".

Maximiano (2000, p. 255) afirma que organizar é:

O processo de definir qualquer conjunto de recursos em uma estrutura que facilite a realização de objetivos. O processo de organizar tem como finalidade a criação de um todo em partes, segundo algum critério de princípio de classificação. Um conjunto organizado segundo algum dos critérios tem uma estrutura. Organização é um estado de qualquer sistema organizado ou determinado segundo algum critério.

Novo sentido Faria (2002, p. 178) escreve afirmando que "organização é o estabelecimento de uma estrutura formal de autoridade mediante a qual se definem, dispõem e coordenam as fases e métodos do trabalho para se atingir um objetivo."

Percebe-se então que a organização é vista como um sistema, sendo este criado para alcançar objetivos comuns entre as partes do sistema, que atuam as áreas envolvidas dentro de uma determinada organização.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para compreender as partes da pesquisa fez-se necessário sustentar o trabalho como temas a serem abordados a seguir:

2.1 ORGANIZAÇÕES

As organizações são vistas como forma de um sistema para muitos autores, como podemos observar que para Maximiano (2000, p. 91) “uma organização é um sistema de recursos que procura realizar objetivos ou conjuntos de objetivos” ele mesmo também observa que “além de objetivos e recursos, as organizações têm dois outros elementos importante: divisão de trabalho e processos de transformação.”

Já na visão de Chiavenato (2000, p. 55) ele define a organização como abrangendo somente o estabelecimento da estrutura e da forma, sendo, portanto estática e limitada. Percebe-se então a diferença na visão da definição de organização entre os autores, sendo o primeiro com uma abordagem mais subjetiva e estruturada e o segundo com uma abordagem objetiva percebendo a organização apenas como estrutura física.

Maximiano (2000, p. 265) afirma que organizar é:

O processo de dispor qualquer coleção de recursos em uma estrutura que facilite a realização de objetivos. O processo de organizar tem como resultado a divisão de um todo em partes, segundo algum critério ou princípio de classificação. Um conjunto organizado segundo algum tipo de critério tem uma estrutura. Organização é um atributo de qualquer conjunto estruturado ou ordenado segundo algum critério.

Neste sentido Faria (2002, p. 178) colabora afirmando que “organização é o estabelecimento de uma estrutura formal de autoridade mediante a qual se definem, dispõem e coordenam as fazes e métodos de trabalho para se atingir um objetivo.”

Percebe-se então que a organização é vista como um sistema, sendo esse criado para alcançar objetivos ditos comuns entre as partes do sistema, que seriam as áreas envolvidas dentro de uma determinada organização.

2.2 ORGANIZAÇÃO PARAESTATAL

Mello citado por Pereira (2006) explica como surgiu o termo entidades paraestatais:

O termo Entidades Paraestatais foi empregado pela primeira vez na Itália, em 1924. O objetivo era alcançar um meio termo entre as pessoas públicas e privadas, por não se tratar de nenhuma das duas especificadamente. Posteriormente, ainda, na Itália, essa designação, tratava de autarquias de base fundacional.

Então pode-se perceber que o termo não é novo, porém muitas são as pessoas que não tem conhecimento do que é uma paraestatal, sendo assim Brasil, (2007) define esse tipo de organização como:

É a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União ou de suas entidades da Administração Indireta. É criada por lei para desempenhar atividades de natureza empresarial que o governo seja levado a exercer, por motivos de conveniência ou contingência administrativa, podendo tal entidade se revestir de qualquer das formas admitidas de direito.

São entidades paraestatais as empresas públicas, as sociedades de economia mista e os serviços sociais autônomos; quanto às empresas públicas o que caracteriza a é o seu capital exclusivamente público. Sua personalidade é de Direito Privado e suas atividades se regem pelos preceitos comerciais.

Quanto às sociedades de economia mista, Brasil; câmara dos deputados (2007) define como:

"entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei, para o exercício de atividade econômica facultada pela Constituição, de sob a forma de sociedade anônima, cujas ações com direito a voto pertençam, em sua maioria, ao poder público."

Quanto aos serviços sociais autônomos, esta Natureza Jurídica compreende as entidades pertencentes ao Sistema "S" (descrito a seguir). São características dos serviços sociais autônomos: são criados ou autorizados por lei; são pessoas jurídicas de direito privado; são destinadas a ministrar assistência ou ensino a certas

categorias sociais ou grupos profissionais; são mantidos por dotações orçamentárias ou contribuições parafiscais; não têm finalidade lucrativa.

No caso dos serviços sociais autônomos, surge uma entidade paraestatal, que vai funcionar paralelamente ao Estado; no caso das organizações sociais, há uma substituição de uma entidade pública, que vai desaparecer, por uma entidade privada dita "pública não estatal".

2.3 SISTEMA S

A Constituição Federal prevê, em seu artigo 149, três tipos de contribuições que podem ser instituídas exclusivamente pela União: (I) contribuições sociais, (II) contribuição de intervenção no domínio econômico e (III) contribuição de interesse das categorias profissionais ou econômicas. Essa última hipótese de incidência é que fornece o fulcro legal para a exigência de um conjunto de onze contribuições que, por motivos óbvios, convencionou-se chamar de Sistema S. As receitas arrecadadas são repassadas a entidades, na maior parte de direito privado, que devem aplicá-las conforme previsto na respectiva lei de instituição. (RECEITA FEDERAL, 2007)

Segundo a Receita Federal (2007) as entidades em questão são as seguintes:

- DPC: Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha;
- FUNDO AEROVIÁRIO: Fundo Vinculado ao Ministério da Aeronáutica;
- INCRA: Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária;
- SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas;
- SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio;
- SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
- SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural;
- SENAT: Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte.
- SESC: Serviço Social do Comércio;
- SESI: Serviço Social da Indústria;
- SEST: Serviço Social de Transporte;

A criação desses organismos, e respectivas fontes de receita, remonta a década de 40, sendo que apenas quatro delas (SEBRAE, SENAR, SEST e SENAT) foram instituídas após a Constituição de 1988. Em geral, as contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente e destinam-se a financiar atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores. (BRASIL. MINISTERIO DA FAZENDA, 2007)

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Segundo os critérios de classificação de pesquisa, quanto ao tipo do estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva que Oliveira (1998, p. 114) define como: "um tipo de estudo que permite ao pesquisador a obtenção de uma melhor compreensão do comportamento de diversos fatores e elementos que influenciam determinado fenômeno." Na visão de Vergara (1998, p. 45) "a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno."

Além da pesquisa descritiva realizou-se uma pesquisa exploratória, que Vergara (1998, p. 45) vê como uma investigação aplicada onde há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Para Oliveira (1998, p. 134) a pesquisa exploratória é a "ênfase dada à descoberta de práticas ou diretrizes que precisam modificar-se e na elaboração de alternativas que possam ser substituídas".

Como sub-tipo da pesquisa foi realizado um pesquisa de campo e um estudo de caso, sendo o primeiro definido por Vergara (1998, p. 45) como uma "investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo." Isso porque que a pesquisa propõe-se o deslocamento ao local de trabalho do público alvo para coleta dos dados necessários. Esse tipo de pesquisa "constitui-se, em geral, no levantamento de dados no próprio local onde os fenômenos ocorrem." (LAKATOS; MARCONI, 1992, p. 43). Já o estudo de caso Vergara (1998, p. 47) afirma que "tem caráter de profundidade e detalhamento."

Ainda como sub-tipo da pesquisa foi documental e bibliográfica, o que vai de acordo com Lakatos; Marconi (1992, p. 43), sendo a primeira provida de fonte primária, original dos próprios órgãos que fizeram as observações e a segunda trata-se de levantamento de toda a bibliografia já publicada, tem por objetivo pôr pesquisador em contato direto com o que já foi escrito sobre determinado assunto.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa é composto por 208 beneficiados das ações do SENAR-AR/RN, no 1º semestre do ano de 2007. Sendo esses das empresas: Usina Estivas, Caliman, Vale Verde e Gaia. A amostra é não probabilística, realizada por acessibilidade, que Vergara (1998, p. 49) define como um “processo distante de qualquer procedimento estatístico, selecionando elementos pela facilidade de acesso.”

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Na pesquisa foram usados como instrumento de coleta de dados um roteiro de entrevista semi-estruturada, o qual cada um dos entrevistados responderá segundo seu ponto de vista, será utilizado um aparelho para a gravação das entrevistas e por fim a observação direta.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS

Após realizadas as entrevistas, foi observado o que foi dito pelos entrevistados, em separado, e realizada a análise das categorias temáticas classificada de acordo com as variáveis que constituem os objetivos específicos. De maneira que a abordagem seja qualitativa, para possibilitar o alcance dos objetivos da pesquisa e a realização das conclusões e recomendações do estudo.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL

Os entrevistados foram predominante do sexo masculino, sendo um total de 14 (quatorze), esses de idade entre 25 e 40 anos, casados e com até 3 (três) filhos, todos os entrevistados residiam próximo ao local de trabalho, sendo no mesmo município ou em municípios vizinhos.

A renda mensal dos entrevistados mostrou-se pouco mais de 1 (um) salário mínimo sendo esse hoje no valor de R\$ 380,00, chegando até R\$ 500, variando de acordo com cada função desempenhada. O nível de escolaridade é de até no máximo o ensino médio, essas pessoas ocupam cargos operacionais, ou chamados chão de fábrica.

4.2 DESCRIÇÃO DAS AÇÕES

As ações percebidas foram: curso de tratorista, sistema de irrigação, manejo integrado de pragas e doenças, aplicação de produtos fitossanitários defensivos. Os profissionais rurais que receberam os cursos já ocupavam a função anteriormente, apenas 2 (dois) dos entrevistados receberam cursos sem antes desempenhar tal função, porém os 2 (dois) ao termino do curso foram remanejados para as funções aprendidas durante o período de aulas.

4.3 DESCRIÇÃO DOS IMPACTOS

A qualificação e aperfeiçoamento desses profissionais ajudaram no desenvolvimento de suas atividades, tornando-os empregáveis, e com uma certa segurança de trabalho e como consequência salarial. Foram 11 (onze) os entrevistados que citaram sentir-se mais capacitados após a realização dos cursos, sendo assim eles admitem ter maior valor agregado em seus conhecimentos.

Pode-se perceber através da observação direta que a empresa foi bastante impactada, já que seus profissionais mais qualificados a atuam nas respectivas

funções desenvolvem um trabalho com menos desperdício de recursos e de tempo, até colaborando com outros companheiros os conhecimentos adquiridos, tornando a produtividade maior.

4.4 DESCRIÇÃO DOS ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Dentre as entrevistas realizadas e da observação direta foi possível verificar aspectos tanto positivos quanto negativos. Porém, percebeu-se certa inibição dos entrevistados ao responder sobre esses pontos, logo foi visto que é mais fácil responder sobre os aspectos positivos do que os negativos, 3 (três) entrevistados depois da realização da entrevista procurou certificar-se do que realmente tratava aquela abordagem, mostrando-se assim receosos quanto ao que respondera anteriormente.

Contudo percebeu-se como aspectos positivos, os seguintes: entre os 14 (quatorze) entrevistados 11 (onze) falaram que as ações aperfeiçoaram o conhecimento já aplicado da atividade desempenhada, 3 (três) aprenderam com um curso para depois desempenhar a função, todos falaram da importância das aulas práticas além das teóricas e também todos acham de extrema relevância o certificado, e 2 (dois) destes entrevistados disseram haver demora na entrega dos certificados, esses mostram-se desapontados, já que eles não tiveram o retorno nem pelo motivo do atraso da entrega dos certificados.

Quanto aos aspectos negativos, 9 (nove) disseram não ter não ter parâmetro de comparação para apontar esses aspectos. A tecnologia foi apontado como um dos aspectos negativos, pois por muitas vezes ela tira o emprego de alguém ou então reduz o quadro de funcionários de uma empresa. Todos apontaram o nível de escolaridade como fator de influencia em suas vidas para crescimento profissional. Todos se mostraram indiferentes a aspectos negativos das ações recebidas.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Existem benefícios em torno das ações desenvolvidas, porém percebe-se que a área a ser atingida é bastante deficiente e numerosa, não existe qualidade de vida, a educação é falha, não há infra-estrutura para abrigar a população de forma humanitária, o acesso até essas regiões são mais difíceis, percebe-se uma cultura de pouco desenvolvimento nas áreas rurais visitadas.

De contra partida foi percebido que essas pessoas tem consciência que não seu modo de vida não está suficiente com suas necessidade e desejos, e elas demonstraram insatisfação quanto ao trabalho executado e quando a remuneração para esse, porém mostraram saber a importância de uma qualificação para seu crescimento profissional, mas não se mostram motivados a isso.

Para que haja efetividade nas ações faz-se importante um planejamento das ações promovidas não só com os profissionais, mas também com as empresas em que estes estão inseridos e com a comunidade. É necessária a parceria do SENAR-AR/RN com as demais organizações que acabam por receber os cursos para seus profissionais.

Esse grupo social faz parte da chamada classe baixa, eles trabalham para sobreviver, a perspectiva de crescimento profissional é muito baixa, e isso passa de geração para geração, são poucos os pais que podem ou que oferecem condições aos filhos de crescimento em sua vida. Logo que as condições do ambiente que eles vivem não são favoráveis, seja por falta de infra-estrutura, ou pela cultura do local, onde por muitas vezes se pensa que a função deve ser passada de pai para filho, fazendo com que as crianças comecem a desempenhar trabalhos logo cedo, mesmo de ser ilegal.

Uma solução para atuar de forma mais incisiva poderia ser a parceria do SENAR-/RN com as diversas empresas contribuintes, para o desenvolvimento de projetos sociais, assim auxiliaria nas atividades das empresas e do SENAR-AR/RN.

REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO do SENAR: administração central. Disponível em:
<<http://www.senar.org.br/index.asp?wi=800&he=600>>. Acesso em: 05 maio 2007.

APRESENTAÇÃO do SENAR: administração do Estado do Rio Grande do norte. Disponível em: <<http://www.senarn.com.br/institucional2.php>>. Acesso em: 05 maio 2007.

BAHIA. Tribunal De Conta Dos Municípios. Paraestatal. Disponível em:
<<http://www.tcm.ba.gov.br/ftp/Pareces%20Normativos%20Internet/Pn004-Fundos%20Especiais.doc>>. Acesso em: 22 outubro 2007.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Receita Federal. **Carga Fiscal 1999: O Sistema S.** Disponível em:
<http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/Carga_Fiscal/1999/SistemaS.htm>. Acesso em: 22 outubro 2007.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Sociedade de economia mista.** Disponível em:
<<http://www2.camara.gov.br/glossario/s.html>>. Acesso em: 13 outubro 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração.** 2 ed. Rio de Janeiro: Campos, 2000.

EMPRESA pública Disponível em:
<http://www.direitonet.com.br/dicionario_juridico/x/14/77/147/>. Acesso em: 22 outubro 2007.

FACULDADE NATALENSE PARA O RIOGRANDE DO NORTE. **Manual de estágio curricular supervisionado.** Natal: 2007

FARIA, José Carlos. **Administração: teorias e aplicações.** São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Serviço social autônomo.** Disponível em:
<<http://www.ibge.gov.br/concla/naturezajuridica/descricao2003.php?id=45>>. Acesso em: 22 outubro 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina De Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira, 1998.

ORGANOGRAMA do SENAR: administração CENTRAL: Disponível em: <<http://www.senar.org.br/senar/estrutura.asp?wi=800&he=600>>. Acesso em: 09 maio 2007.

ORGANOGRAMA do SENAR: administração do Estado do Rio Grande do Norte. Disponível em: <<http://www.senarn.com.br/institucional2.php>>. Acesso: 09 maio 2007.

PEREIRA, Manoela Farracha Labatut. **As entidades paraestatais**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/x/29/84/2984/>>. Acesso em: 13 outubro 2007.

SÃO PAULO. (São Paulo). Procuradoria Geral do Estado. **Organizações sociais: serviço social autônomo**. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista2/artigo9.htm>>. Acesso em: 22 outubro 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE

APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE A AVALIAÇÃO DO IMPACTO
DAS AÇÕES FRR QUE SÃO PROMOVIDAS PELO SENAR-RN/JRN JUNTO AO
PRODUTOR RURAL.

Curso: Administração com habilitação em Marketing

Disciplina: Estágio Supervisionado II

Aluna: Thais Henriques de Araújo Gomes

Orientadora: Karina de Oliveira Costa Bezerra

DADOS INFORMATIVOS:

1. Sexo do entrevistado;
2. Idade do entrevistado;
3. Renda;
4. Tem filhos? Quantos?
5. Onde trabalha? Próximo ao local de trabalho?
6. Nível de escolaridade;
7. Que atividades desempenha? À quanto tempo trabalha nesta atividade?

APÊNDICES

DADOS AVALIATIVOS:

8. Qual curso já foi beneficiado pelo SENAR-RN/JRN?
9. Já havia sido beneficiado antes por algum curso do SENAR-RN?
10. Cite pelo menos 3 aspectos positivos (que agregam valor) relativos à execução das ações e 3 negativos (que não agregam valor) relativos à execução das ações das ações promovidas pelo SENAR.
11. O SENAR precisa melhorar seus serviços?
12. Qual sua opinião sobre o curso/treinamento pelo qual foi beneficiado?
13. Considera-se satisfatório após ter sido treinado pelo SENAR-RN?
14. O curso/treinamento contribuiu para melhorar o desempenho de suas atividades? Se sim, de qual forma?

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE**

**APÊNDICE A: ROTEIRO DE ENTREVISTA SOBRE A AVALIAÇÃO DO IMPACTO
DAS AÇÕES FPR QUE SÃO PROMOVIDAS PELO SENAR-RN/RN JUNTO AO
PRODUTOR RURAL.**

Curso: Administração com habilitação em Marketing

Disciplina: Estágio Supervisionado II

Aluna: Thaís Henriques de Araújo Cortez

Orientadora: Karina de Oliveira Costa Bezerra

DADOS INFORMATIVOS:

1. Sexo do entrevistado;
2. Idade do entrevistado;
3. Renda;
4. Tem filhos? Quantos?
5. Onde Reside? Próximo ao local de trabalho?
6. Nível de escolaridade;
7. Qual atividade desempenhada? À quanto tempo trabalha nesta atividade?

DADOS AVALIATIVOS:

8. Qual curso já foi beneficiado pelo SENAR-AR/RN;
9. Já havia sido beneficiado antes por algum curso do SENAR-AR;
10. Cite pelo menos 3 aspectos positivos (que agregam valor/facilitam a execução das ações) e 3 negativos (que não agregam valor/impedem a execução das ações) das ações promovidas pelo SENAR.
11. O SENAR precisa melhorar seus serviços?
12. Qual sua opinião sobre o curso/treinamento pelo qual foi beneficiado?
13. Considera-se empregável após ter sido treinado pelo SENAR/RN;
14. O curso/treinamento contribuiu para melhorar o desempenho de suas atividades? Se sim, de qual forma?

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE

APÊNDICE B: Relatório de atividades do SENAR-AR/RN do 1º semestre do ano de 2007.

Empresa	Curso	Período de realização	Número de participantes	Número de concluintes
Caliman	Manejo integrado de pragas e doenças	2/04/07 a 03/04/07	17	17
Caliman	Manutenção e operação de tratores agrícolas	19/03/07 a 23/03/07	17	15
Caliman	Aplicação de produtos fitossanitários defensivos	09/04/07 a 13/04/07	20	20
Estivas	Aplicação de produtos fitossanitários defensivos	14/05/07 a 16/05/07	30	28
Estivas	Aplicação de produtos fitossanitários defensivos	17/05/07 a 19/05/07	34	33
Gaia	Tratorista	19/03/07 a 23/03/07	12	9
Gaia	Sistema de irrigação	09/04/07 a 13/04/07	15	15
Gaia	Manejo integrado de pragas e doenças	09/05/07 a 10/05/07	11	11
Vale Verde	Aplicação de produtos fitossanitários defensivos	23/04/07 a 27/04/07	21	21
Vale Verde	Sistema de irrigação	14/05/07 a 18/05/07	20	19
Vale Verde	Tratorista	07/05/07 a 11/05/07	11	9
		Total	208	197