

Características dos profissionais e do trabalho extensionista na Empaer-MT frente aos desafios da Política Nacional de Assistência Técnica e extensão Rural

Characteristics of the professionals and the extensionist work at Empaer-MT faced with the challenges of National Policy on Technical Assistance and Rural Extension

Murilo Didonet de Moraes*
Antonio Lázaro Sant'Ana**

Resumo: Este trabalho objetivou caracterizar o perfil dos profissionais e do trabalho extensionista da Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural (Empaer-MT), e analisar sua compatibilidade aos pressupostos da Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural-PNATER. A pesquisa consistiu na aplicação de questionário junto a 62 extensionistas locais da referida Empresa. Evidenciou-se que, frente aos desafios propostos pela institucionalização da PNATER, os aspectos voltados à ação extensionista adquiriram maior relevância do que o perfil profissional, assim como as ações de formação inicial e continuada demonstraram ser essenciais à criação de um ambiente reflexivo e crítico, conforme previsto na Política.

Palavras-chave: Extensão rural. Agricultura familiar. Perfil profissional. Formação extensionista.

Abstract: This paper aimed to characterize the profile of the professionals and the extensionist work of the Company for Agricultural Research, Assistance and Rural Extension of the State of Mato Grosso (Empaer-MT-Brazil), and analyze its compatibility to assumptions of the National Policy on Technical Assistance and Rural Extension (PNATER). The research consisted in the

* Doutor e Mestre em Agronomia pela Unesp-SP. Engenheiro agrônomo pela UNEMAT – Universidade do Estado do Mato Grosso. Professor do Departamento de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) Unidade: Ituiutaba/MG. E-mail: murilo.moraes@uemg.br.

** Doutor e Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp). Engenheiro Agrônomo pela Universidade de Brasília (Unb). Professor adjunto da Unesp, campus Ilha Solteira/SP. E-mail: lazaro@agr.feis.unesp.br.



This content is licensed under a Creative Commons attribution-type BY

application of a questionnaire with the 62 local extension workers of the referred Company. It was evident that, faced with the challenges proposed by the institutionalization of PNATER, the aspects directed to the extensionist action have acquired greater relevance than the professional profile, as well as the initial and continuing training actions demonstrated to be essential to the creation of a reflective and critical environment, as provided for in the Policy.

Keyword: Rural extension. Family farming. Professional profile. Extensionist action.

Recebido em: 05/05/2022. Aceito em 28/07/2022

Introdução

Ao se analisar alguns trabalhos recentes que debatem a extensão rural, nota-se, em sua grande maioria, críticas à Revolução Verde, em função de suas consequências sociais e ambientais negativas, e em relação aos problemas advindos dos modelos convencionais baseados na concepção difusionista (WEIZENMANN, 2013; FAVERO; SARRIERA, 2009). É o que se observa também com a promulgação da Lei nº 12.188, de 11 de janeiro de 2010, que institui a Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural – PNATER, conhecida como Lei de ATER. Esta política propõe uma cisão tanto com a corrente ecotecnocrática¹ (CAPORAL; COSTABEBER, 2000; MOREIRA; CARMO, 2004), ao adotar os princípios da agricultura de base ecológica como enfoque preferencial para o desenvolvimento de sistemas de produção sustentáveis em termos multidimensionais; quanto com a proposta difusionista, ao sugerir uma nova abordagem para a extensão rural, vista na perspectiva de um serviço de educação não formal que reconhece e valoriza não somente os conhecimentos científicos, mas também o conhecimento empírico e o tradicional (BRASIL, 2010).

Embora essa mudança seja mais recente, a discussão sobre o papel da extensão rural no Brasil ocorre já há algumas décadas. Desde o início dos anos 1980 surgiram várias críticas ao pretense modelo de desenvolvimento, fundado na industrialização, por meio da substituição de importações. Críticas essas que, segundo Peixoto (2009), tinham como alvo a falta de sustentabilidade ambiental e socioeconômica do padrão tecnológico modernizador adotado pelo Brasil. Paralelo a este processo, Lisita (2005) descreve que, devido ao fim do crédito agrícola subsidiado, os extensionistas começam a questionar a lógica dominante (difusionista) que pautava as ações de extensão rural no Brasil e iniciam a construção de uma nova proposta. Os profissionais da extensão começam a repensar seu modo de agir e buscar assumir um papel social mais relevante, a partir da construção de uma “consciência crítica” de seu trabalho.

No entanto, com a extinção da Empresa Brasileira de Assistência Técnica e Extensão Rural - Embrater, em 1990, no primeiro dia do governo Collor, a extensão rural passa por um período de intenso desgaste e desestruturação. Por outro lado, foi também nesta década que houve importantes avanços devido às cobranças construídas por porta-vozes dos movimentos sociais em

¹ Visão do desenvolvimento sustentável que busca equacionar a relação sociedade-ambiente e os limites do crescimento mediante um otimismo tecnológico, artifícios econômicos e mecanismos de mercado.

torno da política nacional de reforma agrária, em especial do serviço de ATER, como o reconhecimento da agricultura familiar enquanto uma nova categoria social e do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF) (PEIXOTO, 2009).

Neste contexto, o discurso de algumas entidades, cujos integrantes traziam uma proposta de revitalização da extensão rural, baseada em metodologias inovadoras, começou a ganhar força. O marco legal, que demonstrou uma mudança de postura do governo e o início das atividades que visavam o fomento às ações de ATER, foi a emissão da Resolução nº26, de 28 de novembro de 2001, pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Rural Sustentável (CNDRS), a qual aprovou uma primeira versão da Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão para a agricultura familiar (SILVA, 2010; PEIXOTO, 2009).

A partir daí, em meio a um processo democrático, o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA) recolheu um conjunto de sugestões de mais de 100 entidades e mais de 500 pessoas, elaborando, com estes subsídios, a PNATER, em 2003, instituída pelo Decreto nº 4.739, de 13 de junho de 2003. A ampla participação dos setores interessados na sua construção, além de assegurar legitimidade sociopolítica, garantiu que a PNATER incorporasse mudanças que vinham sendo sugeridas havia anos (CAPORAL, 2011; BRASIL, 2004).

A criação da PNATER, em 2003, segundo Silva (2010, p.4), significou “uma tentativa de re-direcionamento da intervenção pública nos moldes epistemológicos do desenvolvimento sustentável e das metodologias participativas², preconizando o fortalecimento da agricultura familiar”.

Caporal (2005) também segue essa linha de raciocínio, ao afirmar que a operacionalização da PNATER surgiu com o papel de fortalecer a agricultura familiar e ajudar o Brasil a construir um modelo de desenvolvimento rural sustentável, participativo e com vistas à preservação do meio ambiente. No entanto, essa versão da PNATER de 2003 não foi editada na forma de lei.

Somente, em 11 de janeiro de 2010, o Presidente da República sancionou a Lei nº 12.188, que instituiu a PNATER, bem como o Programa Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural na Agricultura Familiar e na Reforma Agrária (PRONATER). Esta Lei estabelece como princípios: o desenvolvimento rural sustentável, compatível com a utilização adequada dos recursos naturais e com a preservação do meio ambiente; a gratuidade, qualidade e acessibilidade aos serviços de assistência técnica e extensão rural; a adoção de metodologia participativa, com enfoque multidisciplinar, interdisciplinar e intercultural, buscando a construção da cidadania e a democratização da gestão da política pública; a adoção dos princípios da agricultura de base ecológica como enfoque preferencial para o desenvolvimento de sistemas de produção sustentáveis; a equidade nas relações de gênero, geração, raça e etnia; e a contribuição para a segurança e soberania alimentar e nutricional (BRASIL, 2010). Ao compará-la com a PNATER de 2003, Caporal (2011) afirma que houve retrocessos, como a exclusão das referências diretas à agroecologia e a falta de um debate amplo em torno das mudanças realizadas.

De qualquer modo, é inegável que ocorreu um reordenamento jurídico-institucional da extensão rural brasileira, mas que traz consigo, simultaneamente, uma série de desafios para a implementação de suas diretrizes. O mais expressivo desses desafios, segundo Silva, Pinto e Balem (2015), seria a necessidade de substituição do paradigma difusionista, cartesiano e homogeneizador das práticas de extensão rural por metodologias e estratégias que caminhem em direção ao

² A discussão sobre metodologias participativas inicia-se no final dos anos 1970, a partir do Diagnóstico Rural Rápido (DRR). O Diagnóstico Rural Participativo (DRP) veio posteriormente e ampliou as possibilidades de participação. Este se fundamentou tanto nas experiências do DRR quanto nos pilares da educação popular elencados por Freire (1987).

desenvolvimento rural sustentável, de modo a não permanecer limitada a pacotes tecnológicos, em uma perspectiva unidirecional de sujeito-objeto.

Observa-se que é nítida a quebra de paradigma que representou a institucionalização da Lei de ATER. Essa ruptura à prática convencional da extensão rural, no entanto, não deve ficar restrita ao aparato legal e sim alcançar, sobretudo, as agências oficiais de extensão rural, nos níveis estaduais e municipais. Para esse tipo de mudança nas instituições, na visão de Blackburn e Holland (1998), são necessárias transformações em três instâncias: métodos e procedimentos, cultura institucional, e comportamento e atitudes pessoais. No caso específico deste trabalho, o foco estará voltado à esta última instância. Deve-se ressaltar que esta escolha busca iluminar uma dimensão para compreendê-la melhor, mas não significa aderir a uma visão reducionista. Ao contrário, reconhece-se que os três constituintes são necessários a qualquer mudança que vise o desenvolvimento rural e cada um deles complementa os demais.

A escolha pela análise ao nível profissional (neste caso, o extensionista rural) fundamenta-se no pensamento de Lipsky (2010) e Chambers (1997). O primeiro autor afirma que a partir do seu trabalho diário com as políticas públicas no nível operacional, lidando diretamente com o público beneficiário dessas políticas e também com os conflitos decorrentes dessas interações, os profissionais funcionam como mediadores entre o Estado e os cidadãos. Isto significa que a abordagem da realidade desses indivíduos pode fornecer as ferramentas necessárias ao conhecimento do processo de implantação dos serviços governamentais.

Ainda neste âmbito, Chambers (1997) afirma que a ocorrência de mudanças está necessariamente associada ao desenvolvimento de um “novo profissionalismo”. Este, por sua vez, deverá superar os desafios de ordem pessoal de aprender como aprender, aprender como mudar e aprender como organizar e agir. Caporal (2003) também aponta que a nova ATER exige um “novo profissionalismo” no sentido da capacidade dos profissionais em colocar as pessoas antes “das coisas”, com ênfase aos segmentos sociais mais frágeis. Em outras palavras, este autor ressalta que a mudança de métodos contribui, mas não é capaz, por si só, de construir uma relação sujeito-sujeito. Para isto, os profissionais deverão assumir novos conceitos, valores e comportamentos, além de novos métodos.

As novas exigências requerem, ademais, que se reconheçam as reais necessidades e anseios dos grupos, famílias e indivíduos com os quais o trabalho é realizado, de maneira a garantir o protagonismo desses sujeitos sociais (que passam a ser vistos não apenas como meros beneficiários). É necessária, ainda, uma ampliação dos aspectos formativos capaz de estabelecer diálogos com outras profissões e disciplinas (CAPORAL, 2003).

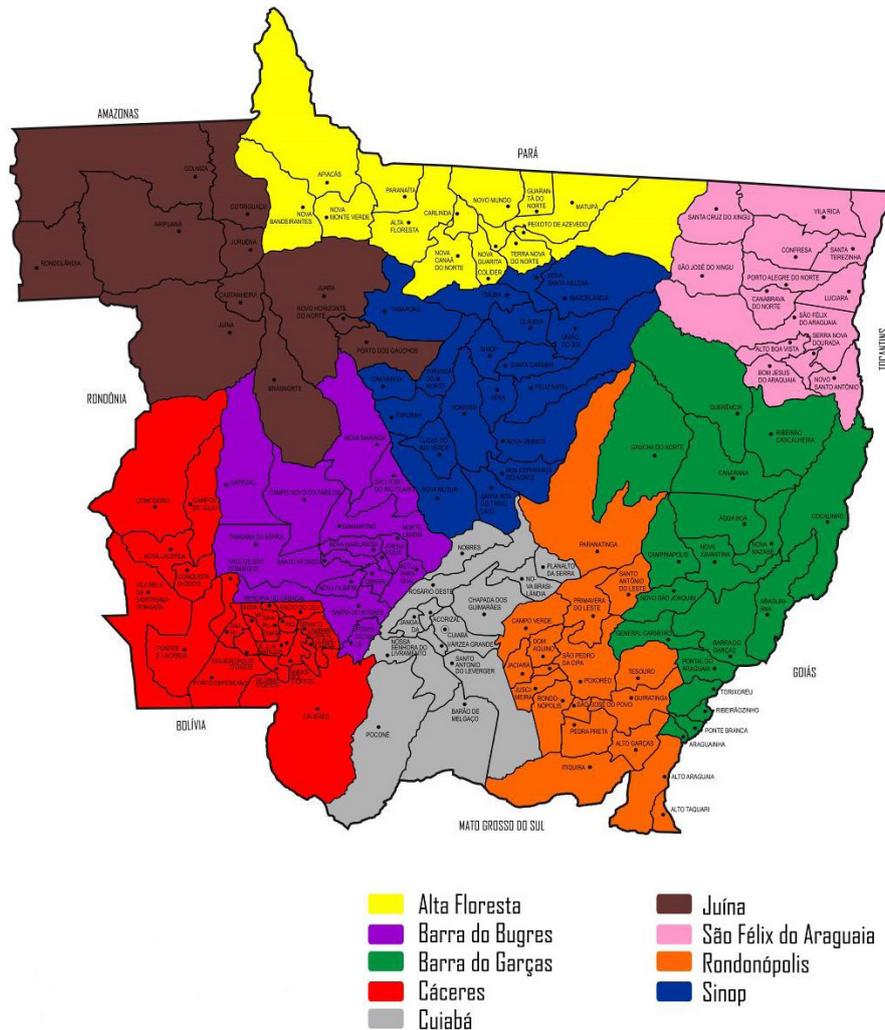
O Estado de Mato Grosso, cuja unidade territorial é de 903.366 km², possui uma população estimada de 3.035.122 habitantes e uma das menores densidades demográficas entre as unidades da federação, com 3,7 habitantes/km² (IBGE, 2010).

Segundo Sobreiro Filho e Girardi (2020) há em Mato Grosso 585 assentamentos, onde vivem 104.212 famílias, em uma área aproximada de 6,24 milhões de hectares. A Empaer é o órgão estadual responsável por executar as políticas públicas na área de pesquisa agropecuária, assistência técnica e extensão rural a todas essas famílias assentadas, bem como a todos os indivíduos que compõem o escopo da agricultura familiar, público prioritário no que tange ao atendimento segundo a missão da Empresa (EMPAER, 2016).

A Empaer foi constituída oficialmente no dia 16 de janeiro de 1992. Nos dias atuais, encontra-se presente em quase todos os municípios do estado, disponibilizando os serviços de assistência técnica e extensão rural, pesquisa e fomento aos agricultores familiares, por meio de 124

escritórios locais, nove regionais, três centros de pesquisa (nos municípios de Várzea Grande, Sinop e Cáceres), seis campos experimentais em atividades (Rosário Oeste, Nossa Senhora do Livramento, São José dos Quatro Marcos, Tangará da Serra, Juína e Acorizal), quatro viveiros de produção (Cáceres, Sinop, Várzea Grande e Rosário Oeste) e sete laboratórios (todos em Várzea Grande) (Figura 1).

Figura 1: Estado de Mato Grosso com a delimitação das unidades regionais da Empaer.



Fonte: EMPAER, 2018a.

Diante disso, o presente trabalho teve como objetivo realizar uma caracterização do perfil dos profissionais e do trabalho extensionista realizado pela Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural (Empaer-MT), analisando-se sua (in) compatibilidade aos pressupostos presentes na Lei de ATER de 2010.

Este artigo, além desta introdução, se subdivide em três seções. Nos procedimentos metodológicos estão expostas as ferramentas utilizadas para a coleta dos dados. Nos resultados e discussão são apresentados, em primeiro lugar, o perfil dos técnicos dos escritórios locais da Empaer e, logo após, as características do trabalho extensionista. Por fim, as considerações finais

remontam os principais avanços alcançados e as contribuições proporcionadas como desenvolvimento deste trabalho.

Procedimentos metodológicos

Este trabalho pode ser classificado como uma pesquisa do tipo descritiva, pois se baseia na descrição dos fatos e fenômenos de determinada população, coletados a partir do contato direto do investigador com a situação estudada. De acordo com Michel (2005), este método de pesquisa tem o propósito de analisar, com a maior precisão possível, as características individuais, de grupos sociais ou organizacionais nos seus mais diversos aspectos, de modo a observar, registrar e analisar suas relações, conexões e interferências.

Os métodos utilizados para coletar as informações de interesse e alcançar os objetivos da investigação foram, além de um questionário (com perguntas abertas e fechadas), a pesquisa bibliográfica e documental.

Gil (2002) define o questionário como um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, a respeito de uma determinada situação. Perguntas abertas são as que permitem ao informante responder livremente e emitir opiniões. Perguntas fechadas são aquelas que o informante escolhe sua resposta entre as opções apresentadas.

O levantamento bibliográfico se baseou, principalmente, em temas relacionados à PNATER e à extensão rural, os quais formam o tema central deste trabalho, e auxiliaram na discussão dos resultados.

O levantamento documental, por outro lado, focou nos textos e documentos oficiais da Empaer, de circulação aberta ou restrita, que auxiliaram na elucidação da estruturação da Empresa enquanto organização. Os documentos foram acessados durante as visitas ao escritório central e regionais, assim como por solicitação aos dirigentes via e-mail e acesso ao banco de dados do site institucional. Embora a pesquisa documental se assemelhe à pesquisa bibliográfica, a natureza das fontes é um fator que as difere. A pesquisa documental está voltada à utilização de materiais que ainda não foram analisados e constitui-se numa fonte rica e estável de dados, os quais podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa (GIL, 2002).

O questionário, por conseguinte, foi utilizado com vistas à obtenção das características do perfil dos técnicos que trabalham nos escritórios locais da Empaer, assim como apreender nuances do trabalho extensionista realizado cotidianamente. Para tal, enviaram-se cópias do questionário, no segundo semestre de 2016, para todos os escritórios locais por meio digital (e-mail), juntamente com um texto, explicando a natureza da pesquisa, a importância e a necessidade de se obter as respostas. A lista com os e-mails foi solicitada anteriormente quando se realizaram visitas ao escritório central da Empaer e também suas respectivas regionais, oportunidade em que a proposta da pesquisa foi apresentada à Instituição e se teve acesso aos documentos oficiais, como por exemplo, o Lotacionograma por cargo e por região da Empaer.

De um total de 124 escritórios locais, obteve-se a resposta de 55 escritórios (recebidas até janeiro de 2017), o que corresponde a 44,3% de taxa de retorno. É importante ressaltar que, no total, a soma de questionários respondidos foi de 62, pois houve alguns escritórios em que mais de um extensionista respondeu ao questionário. Embora sejam do mesmo escritório, as respostas correspondem a pontos de vista distintos, justificando assim a utilização de todo o universo de respostas.

De acordo com Marconi e Lakatos (2005), os questionários que são enviados para os entrevistados atingem em média 25% de taxa de retorno. A partir desta premissa, o índice de retorno de 44,3% do total de questionários enviados aos técnicos foi considerado plenamente satisfatório.

A análise dos resultados foi realizada com base na tabulação dos dados de fonte secundária e da sistematização das informações obtidas por meio da aplicação dos questionários junto aos atores do processo e que são responsáveis por executar as políticas de interesse do Estado. Com base nesses resultados, foi possível traçar um quadro comparativo entre as características dos técnicos da Empaer e os pressupostos estabelecidos na Lei de ATER vigente, a partir de estatística descritiva e da análise de conteúdo das respostas abertas.

Resultados e discussão

Perfil dos técnicos locais da Empaer

Ao se partir da premissa apontada por Caporal (2003) – o qual afirma que os pressupostos da nova ATER requerem um “novo profissionalismo” – os resultados apresentados a seguir buscam descrever o perfil dos 62 técnicos dos escritórios locais da Empaer que participaram da pesquisa.

Em relação à idade dos extensionistas que trabalham nos escritórios locais da Empaer, observou-se que 48% estão com mais de 50 anos, sendo que 27% se enquadram na faixa de mais de 50 a 60 anos e outros 21% possuem mais de 60 anos (Tabela 1). Esse percentual expressivo de profissionais com idade mais avançada serve de alerta tanto para a Empresa no que diz respeito à renovação do seu quadro de funcionários, quanto à necessidade de que os mesmos se adequem aos novos desafios levantados com a institucionalização da Lei de ATER.

Tabela 1: Idade dos extensionistas que trabalham nos escritórios locais da Empaer – MT.

Tempo de Trabalho	Frequência
De 20 a 30 anos	19%
De mais de 30 a 40 anos	18%
De mais de 40 a 50 anos	15%
De mais de 50 a 60 anos	27%
De mais de 60 anos	21%
TOTAL	100%

Fonte: Os autores, 2018.

O primeiro aspecto abordado é uma questão inerente ao discurso dos dirigentes e extensionistas da Empresa que, em não raras vezes, declaravam a necessidade de uma atualização do seu quadro profissional (NASCIMENTO, 2008; SCHUMACHER, 2014). As ações para modificar esse panorama começaram em 2014, ano em que o governo estadual realizou o último concurso público. Contudo, dos 225 candidatos aprovados, apenas 110 foram convocados naquele ano. Os 115 candidatos restantes só vieram a ser convocados no período de julho a outubro de 2017. Segundo informações do Diretor Presidente da Empaer, postada no site institucional (EMPAER, 2018b), apenas a contratação do último grupo de funcionários representou um incremento de 30% da força de trabalho existente no segmento de ATER da Empresa. Ainda segundo o Diretor Presidente, esse

acrécimo possibilitou a ampliação da força de trabalho em 72 unidades operativas, a reabertura de oito unidades, a abertura de mais nove unidades operativas locais e, conseqüentemente, o aumento da abrangência dos agricultores familiares assistidos pelos serviços de ATER.

Para explicar o segundo ponto, será útil a análise de um trecho de uma entrevista dada pelo atual Diretor Presidente da Empaer, na época em que assumiu o cargo, a um site de notícias de Cuiabá (TRIELLI, 2015). Ao abordar a questão dos funcionários, o Diretor explica a necessidade de se lançar um Plano de Demissão Voluntária (PDV) para fazer com que a Empaer tenha, novamente, técnicos mais motivados. Segundo suas palavras, o plano seria direcionado àqueles pessoas que estariam desmotivadas, “cansadas”, e, por isso, não demonstram o desejo de permanecer na Empresa. Este plano tornou-se, realmente, uma ação do governo estadual, mas resultou na saída de apenas 15 servidores do Órgão, boa parte deles com idade mais avançada e com bastante tempo na Empresa.

Todavia, o cenário mais recente demonstra que o PDV avançou, pois até o ano de 2021, recebeu a adesão de 230 servidores, o que possibilitará uma redução de 46% na folha salarial, chegando a uma economia estimada de R\$ 65 milhões nos próximos dois anos (EMPAER, 2021). Essa alternativa de redução de custos adotada pelo governo estadual está em sintonia com o panorama do corte de recursos em nível federal. Enquanto em 2019 os recursos para assistência técnica foram de R\$ 118 milhões, o valor apresentado pela Secretaria de Orçamento e Finanças do Ministério da Economia para 2020 foi de R\$ 51 milhões, o que representou um corte de 57% nos recursos (FPA, 2019). Tais fatos, em conjunto, impedem a renovação e a ampliação dos serviços de ATER.

Para Caporal e Ramos (2006), qualificar a ATER requer, antes de tudo, que se façam mudanças. Contudo, faz-se necessária, além do apoio da Empresa, a disposição dos extensionistas em encarar esse desafio e superar seus próprios interesses e vontades individuais, com vistas à busca do desenvolvimento rural sustentável. Dentro dessa perspectiva, a identificação de funcionários pouco motivados já é um indício das dificuldades que a Empaer terá para acompanhar as condições presentes na Lei de ATER.

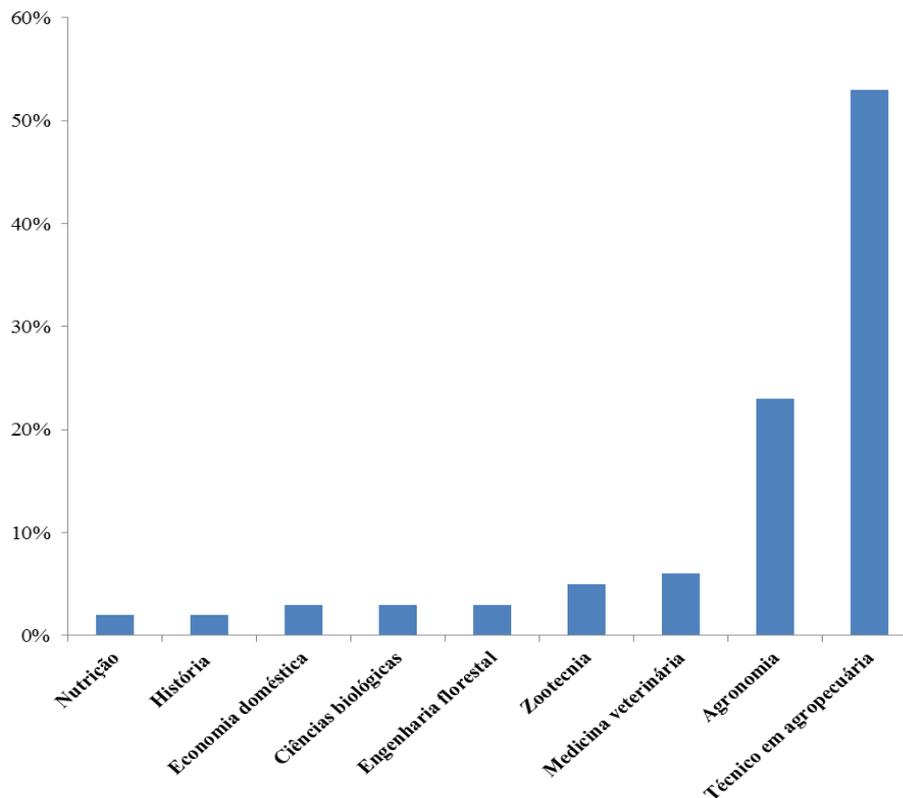
Com o intuito de aprofundar mais esta análise, pode-se utilizar a abordagem de Caporal (2003), particularmente a primeira das três carências inerentes à formação acadêmica, citadas pelo referido autor, que travam a formação de um “novo profissionalismo”. Para Caporal (2003), a primeira carência está no ensino das universidades e escolas agrícolas brasileiras que adotaram um modelo que privilegia a especialização e a divisão disciplinar. Essa característica tende a limitar a capacidade do profissional em desenvolver uma visão holística e o dificulta de enxergar a agricultura além de sua função de produzir bens. Ao se considerar que 48% dos profissionais que participaram deste estudo estão com mais de 50 anos e, provavelmente, se formaram há trinta anos ou mais, numa época em que o ensino cartesiano e o difusionismo eram ainda mais proeminentes, não é de se estranhar que os mesmos tenham mais dificuldade em se adequar aos novos métodos presentes na Lei ATER, como os princípios de base ecológica, a utilização de metodologias participativas e a valorização dos conhecimentos dos agricultores.

Isso não quer dizer, contudo, que esses profissionais, por serem mais velhos e possuírem uma formação acadêmica anterior aos debates contemporâneos sobre a extensão rural, não estejam aptos para atuar dentro de uma perspectiva ampliada ou que a dificuldade se restrinja a esses profissionais. O trabalho de Callou *et al.* (2008), à propósito, demonstra que mesmo os cursos de graduação mais atuais ainda não refletem o avanço das discussões teóricas que geraram a Lei de ATER, apresentando, de um modo geral, escassa carga horária necessária à formação extensionista

e um frágil conjunto de temáticas e bibliografia capaz de fornecer as bases da complexidade do rural. Ademais, deve ser levantada a problemática do modelo hegemônico de desenvolvimento das Ciências Agrárias, onde a maior parte das disciplinas adota um viés tecnicista e poucas trabalham com uma abordagem humanista. Dessa forma, considera-se importante que a Empresa incremente ações de formação crítica acerca das questões que hoje estão presentes no meio rural, associadas à valorização profissional, proporcionando assim a atualização desses extensionistas e evitando que casos de desmotivação sejam frequentes.

No que diz respeito à formação acadêmica (Figura 2), nota-se que a maioria dos extensionistas é Técnico em Agropecuária (53%). A justificativa para essa predominância de técnicos deve, provavelmente, estar relacionada a três fatores: 1) boa parte desses técnicos possui idade avançada e foi contratada numa época em que a oferta de profissionais de nível superior era mais escassa que nos dias atuais, especialmente no estado de Mato Grosso; 2) a perspectiva que imperava era a de que os profissionais de nível técnico estavam mais preparados para lidar com os aspectos práticos da profissão (centrados no difusionismo), ao mesmo tempo em que atuavam de forma múltipla, atendendo tanto a parte agrícola quanto a pecuária; 3) os gastos financeiros empreendidos pela Empresa para a contratação de extensionistas de nível técnico é inferior aos de um profissional de nível superior.

Figura 2: Formação acadêmica dos extensionistas que trabalham nos escritórios locais da Empaer – MT.



Fonte: Os autores, 2018.

Deve-se destacar, ademais, que 48,5% desses técnicos possuem outra formação de nível superior, como Agronomia, Ciências biológicas, Geografia, Administração e Ciências da Computação. O que se nota é uma expressiva formação tecnicista e pouco humanista, traduzida na ausência de profissionais de Pedagogia, Comunicação, Sociologia e Educação do campo, por exemplo.

Embora esse aperfeiçoamento acadêmico seja importante para as atividades desempenhadas na Empresa, esses profissionais o realizaram após suas respectivas contratações, de modo que os mesmos permanecem como extensionistas de nível técnico (como será visto posteriormente).

Além disso, a busca pelo aperfeiçoamento profissional entre os extensionistas da Empaer não foi apenas em nível de graduação, pois 16% afirmaram possuir também uma pós-graduação. Destes, metade disse ter especialização em alguma das seguintes áreas: georreferenciamento, educação do campo, gestão pública, gestão agroindustrial e história; enquanto a outra metade afirmou ter o título de mestrado em irrigação e drenagem ou produção vegetal. Em contrapartida à questão da desmotivação, comentada anteriormente, estes dados demonstram a disposição de parte dos profissionais na busca por novos conhecimentos e em se manterem atualizados (embora a Empresa não tenha desenvolvido nenhuma ação que possibilitasse mobilidade funcional em função da nova formação adquirida, quando pertinente).

Ainda com base na formação acadêmica (Figura 2), observa-se que os engenheiros agrônomos são o segundo grupo com maior representatividade (23%) entre os extensionistas, seguido pelos médicos veterinários (6%) e zootecnistas (5%). As formações em Engenharia Florestal, Ciências Biológicas e Economia Doméstica correspondem a apenas 3% do total (cada uma), enquanto que História e Nutrição são 2%, também cada uma. Esses dados demonstram, em primeiro lugar, a quase absoluta predominância da formação na área de Agrárias, principalmente se levar em consideração que apenas os técnicos em agropecuária e os engenheiros agrônomos representam 76% do total, enquanto as formações mais voltadas à área das Humanas (como Economia Doméstica e História) correspondem apenas a 5% dos extensionistas que participaram da pesquisa³. É evidente que os profissionais das Ciências Agrárias possuem uma demanda maior de serviços, pois os aspectos técnicos e produtivos são fatores imprescindíveis aos agricultores familiares. Todavia, a questão aqui é não repetirmos os diversos problemas de cunho socioeconômico e ambiental causados por um serviço de extensão rural pautado no modelo produtivista e no difusionismo. Ao contrário, essa mudança deve deixar para trás a “perspectiva linear e cartesiana, que se mostrou insuficiente e, muitas vezes, equivocada, para outra, notadamente distinta, multidirecional e sistêmica, que responda às condições de cada realidade onde atue uma entidade e um agente de ATER” (CAPORAL; RAMOS, 2006, p. 6).

Nesse âmbito, a Lei de ATER estabelece, em seu artigo 15, sobre os requisitos para a obtenção do credenciamento como entidade executora do PRONATER, a necessidade de um corpo técnico multidisciplinar, abrangendo as áreas de especialidade exigidas para a atividade (BRASIL, 2010). Assim, torna-se clara a necessidade de uma oferta mais harmônica de profissionais de diferentes áreas.

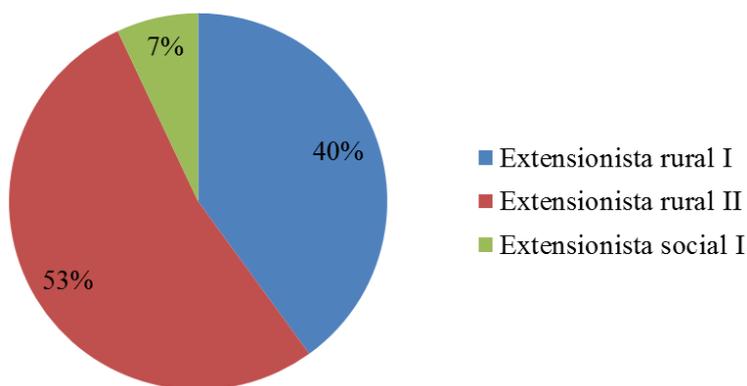
De acordo o nível de formação acadêmica, os extensionistas dos escritórios locais podem estar lotados nos seguintes cargos: Extensionistas rural I, Extensionista rural II, Extensionista social I e Extensionista social II. Os cargos classificados como “rural” são os que possuem a formação voltada à área das Ciências Agrárias e Biológicas, enquanto que aqueles nomeados como “social” abrangem aqueles profissionais das áreas de Humanas e da Saúde. A numeração em romano serve para distinguir os de nível superior (I) e os de nível técnico (II). Dessa forma, os

³ Os dados presentes no Lotacionograma da Empaer (obtido em 2016) demonstram que, de um total de 370 empregados efetivos (alocados em campo), os engenheiros agrônomos e técnicos em agropecuária correspondem a aproximadamente 50% da força de trabalho, enquanto àqueles com formação em História e Economia doméstica representam cerca de 4%. Este quadro revela a semelhança com os dados analisados neste trabalho no que tange aos profissionais das Humanas. Por outro lado, ficou clara a discrepância quanto aos profissionais das Ciências Agrárias. O motivo está provavelmente associado ao fato da participação massiva dos profissionais da área de Agrárias como respondentes desta pesquisa.

profissionais categorizados como Extensionistas rurais I possuem formação em algumas dessas áreas: Biologia, Engenharia Agrícola, Engenharia Agrônômica, Engenharia Florestal, Medicina Veterinária, Turismo e Zootecnia. Já os Extensionistas rurais II são os Técnicos em agropecuária ou Técnicos agrícolas. Por outro lado, enquanto os Extensionistas sociais I abrangem as formações em nível superior nas áreas de Economia Doméstica, Nutrição, História e Serviço Social; os Extensionistas Sociais II correspondem aos Técnicos em Enfermagem, profissional não observado nesta pesquisa e que consta apenas no Lotacionograma da Empresa. Esta função, inclusive, tende a ser extinta, pois no último concurso não houve abertura de vagas para este cargo.

Os dados da Figura 3 permitem analisar a distribuição percentual das funções dos extensionistas locais da Empaer. O destaque fica por conta dos Extensionistas rurais II que englobam mais da metade (53%) do público analisado. Este resultado, se comparado com a Figura 2, já era algo esperado, pois todos os profissionais com a formação acadêmica de nível técnico estão enquadrados na função de Extensionistas rurais II.

Figura 3: Distribuição percentual dos cargos dos extensionistas que trabalham nos escritórios locais da Empaer – MT



Fonte: Os autores, 2018.

A distribuição comprova, novamente, o domínio da área das Ciências Agrárias frente as formações de cunho mais social. Neste caso, os Extensionistas rurais de ambas as classes correspondem a expressivos 93% das funções ocupadas na Empaer, contra apenas 7% de Extensionistas sociais I. Ao analisar o instrumento das Chamadas Públicas⁴, presente na Lei de ATER, Diniz, Lima e Almeida (2011) observaram que o pessoal contratado para atender as Chamadas era predominantemente das Ciências Agrárias. O questionamento que os referidos autores fazem é se a formação destes seria capaz de atender à multiplicidade de desafios contidos nas Chamadas, que incluem metas sociais.

A resposta para esta questão nos remete a uma preocupação sobre a formação do engenheiro agrônomo nas universidades públicas brasileiras que remonta a década de 1990 (CAVALLET, 1999), mas que teve novas investigações na última década, especialmente sobre o ensino da disciplina de Extensão Rural. Desde o I Seminário Nacional de Ensino de Extensão Rural realizado em

⁴ O PRONATER define, em seu artigo 12, que a execução de serviços de ATER estará a cargo das empresas públicas ou órgãos, devidamente credenciados e selecionados em Chamada Pública (BRASIL, 2010). Do mesmo modo, Diniz, Lima e Almeida (2011, p. 5) definem as chamadas como o instrumento jurídico-legal que rege a “localização geográfica, o público a ser beneficiado, os valores disponibilizados, enfim, as ações de ATER a serem executadas pelo país por meio de diversas entidades”.

Itamaracá-PE, no ano de 2008, que culminou com a publicação de Callou *et al.* (2008) sobre o estado da arte do ensino da extensão rural no Brasil, e o II Seminário Nacional de Ensino em Extensão Rural realizado em Santa Maria-RS, no ano de 2010, o papel da universidade e seu processo formativo voltou a ser foco de análise. Os autores apontaram certo descaso com as disciplinas das áreas humanas e sociais (Sociologia e Extensão Rural), pois a disciplina de Extensão Rural, por exemplo, possui uma carga horária insuficiente, dá pouca importância a temas primordiais e é oferecida nos últimos semestres, funcionando mais como ponto de chegada do que de partida.

O documento base sobre a 1ª Conferência Nacional sobre Assistência Técnica e Extensão Rural, realizada em 2012, também demonstra uma preocupação neste sentido:

A disciplina de “Extensão Rural” ainda é orientada predominantemente pelas políticas públicas de promoção do desenvolvimento agrícola a partir do ideário da revolução verde e da modernização conservadora do campo. Permanece o objetivo de formar um profissional especialista em difusão, preparado para persuadir agricultores e agricultoras a adotarem inovações tecnológicas direcionadas aos processos produtivos e gerenciais (BRASIL, 2012, p. 20).

Quando se associam as deficiências na formação dos profissionais das Ciências Agrárias (sejam de nível técnico ou superior), especialmente no que tange à abordagem da extensão rural, e à presença maciça destes profissionais na Agência pública de extensão rural aqui analisada, aumentam as possibilidades de resultarem em dificuldades no cumprimento das novas exigências da Lei de ATER. Primeiro, porque, conforme afirma Caporal (2003), uma grande parcela dos profissionais egressos não teve a oportunidade de compreender estas exigências e vislumbrar a agricultura como uma atividade que, além da sua função de produção, é um processo que tem sua origem na relação entre o ser humano e o ecossistema no qual vive e trabalha, sendo que, frequentemente na agricultura familiar, esses aspectos se confundem com seu modo de vida.

Diniz, Lima e Almeida (2011) corroboram essa perspectiva e destacam que as novas exigências de ATER necessitam de um profissional capaz de, efetivamente, montar uma proposta de construção participativa, na qual o desenvolvimento sustentável seja alcançado ou minimamente trabalhado. Isto só será possível a partir de um novo e necessário debate sobre o ensino em extensão rural, abrangência do caráter humanista nas disciplinas das Ciências Agrárias e recursos públicos capazes de ampliar o financiamento da prestação de serviços de ATER públicos.

Sugere-se, portanto, a presença de um corpo de funcionários mais diverso e a realização de cursos de formação e atualização profissional dentro das temáticas contemporâneas que abarquem as discussões sobre a questão agrária e a extensão rural no Brasil, de modo a minimizar as deficiências oriundas do ensino acadêmico e a fornecer as condições necessárias para os extensionistas desenvolverem suas atividades de forma crítica e de acordo com os princípios e objetivos da PNATER.

No que se refere ao tempo que os extensionistas locais trabalham na Empaer (Tabela 2), nota-se que a faixa com maior frequência (42%) é daqueles que estão na Empresa no máximo há 10 anos. Tal resultado se deve, em grande medida, ao último concurso realizado pela Empaer, no ano de 2014, por meio do qual 225 funcionários foram contratados, conforme já mencionado anteriormente. Este fato pode ser visto como algo positivo, pois significa que o Estado está disposto em ampliar sua ação junto aos agricultores familiares e permite vislumbrar um horizonte de avanços, ao menos em termos de recursos humanos, para o serviço público de ATER em Mato Grosso. Entretanto, os investimentos em infraestrutura física e financeira, veículos e formação continuada precisam dar suporte a esse processo, pois sem essas ações necessárias ao bom

desempenho das atividades, não se poderia exigir motivação para a realização de um trabalho de extensão rural em quantidade e qualidade satisfatórias.

Tabela 2: Tempo que os extensionistas locais trabalham na Empaer – MT

Tempo	Frequência
De 1 a 10 anos	42%
De mais de 10 anos a 20 anos	6%
De mais de 20 anos a 30 anos	26%
De mais de 30 anos a 40 anos	22%
De mais de 40 anos	2%
Sem resposta	2%
TOTAL	100%

Fonte: Os autores, 2018.

Os dados da Tabela 2 permitem, também, verificar que a metade dos profissionais que trabalham na Empaer e participaram deste estudo, tem mais de 20 anos na Empresa. Este quadro denota que, numa perspectiva temporal de 10 anos, em torno de 40% destes profissionais estará com tempo suficiente para se aposentar (nas regras atuais). Este fato aponta para a necessidade de o Estado estar preparado, dentro do seu planejamento, para realizar outro concurso público⁵, com o intuito de manter um corpo profissional atuante, motivado e apto para desenvolver suas atividades.

Características do trabalho extensionista dos técnicos locais da Empaer

Nesta seção será realizada a análise do trabalho extensionista, com apresentação das atividades desenvolvidas pelos profissionais da Empaer e a discussão da relação das mesmas com os princípios da Lei de ATER.

A primeira questão tratada com os extensionistas dos escritórios locais foi sobre o conhecimento que os mesmos tinham das diretrizes e objetivos da PNATER. Dentre os 62 questionários que retornaram, dois foram excluídos por estarem sem a resposta deste item.

As respostas obtidas indicaram que 68,3% dos extensionistas conhecem os aspectos presentes na PNATER. Embora possa parecer um resultado positivo, não se pode deixar de lembrar que, ao trabalharem com ATER pública, todos deveriam saber ao menos os pontos básicos da referida Lei. É preocupante pensar que quase um terço dos profissionais envolvidos com o trabalho de extensão rural no Brasil não conhece a Lei que rege todas as ações de ATER em âmbito nacional.

As causas de não ter alcançado a totalidade podem estar tanto numa falha de formação acadêmica, pois a discussão da PNATER atualmente faz parte (ou ao menos deveria) da ementa das disciplinas de Extensão rural, quanto do conteúdo da capacitação inicial realizada pela instituição pública. De qualquer modo, este conhecimento prévio, o qual deve ser aprofundado posteriormente, é condição *sine qua non* para pensarmos em uma nova ATER, pois trabalhar

⁵ Como citado, o último concurso público da Empaer foi realizado em 2014. O anterior a este aconteceu no ano de 1993. Ou seja, foram mais de duas décadas de intervalo entre um e o outro. Há necessidade de a Empresa não demorar tantos anos na realização do próximo, tendo em vista o tempo de serviço já prestado pelos extensionistas locais, conforme constatado na presente pesquisa.

dentro dos seus princípios exige um esforço cognitivo maior, já que seus fundamentos são, comumente, pouco trabalhados nos cursos de Ciências Agrárias do Brasil, como apontado em vários trabalhos (CALLOU *et al.*, 2008; CAPORAL, 2003; CAPORAL; COSTABEBER, 2000; CAPORAL; RAMOS, 2006; DINIZ; LIMA, 2012).

Outro ponto a ser discutido é sobre a trajetória profissional dos funcionários de carreira da Empaer. Do total de questionários respondidos, 16 foram excluídos por dois motivos: 1) o questionário retornou sem a resposta deste item ou, quando tinha, foi anulada por não haver correlação entre a pergunta e a resposta; 2) o extensionista não era funcionário de carreira (estava na condição de contratado ou comissionado) e, assim, não se enquadrava no escopo aqui analisado. Portanto, o universo efetivamente analisado neste item foi de 46 extensionistas.

Dentre as respostas obtidas, percebeu-se que 23,9% dos profissionais que participaram da pesquisa entraram na Empresa no último concurso público e permanecem até hoje nos escritórios onde tomaram posse. Neste sentido, apresentamos abaixo dois relatos de extensionistas que entraram neste período e descrevem suas impressões sobre seus respectivos serviços:

Iniciei o trabalho na Empaer em outubro de 2014, pela regional de Cáceres, situada no município de Porto Esperidião. Quando cheguei à cidade, o escritório encontrava-se em reforma e não tinha funcionário de carreira mais experiente para direcionar os primeiros dias de trabalho (éramos três funcionários, um técnico em agropecuária que havia entrado também pelo concurso público, assim como eu, e outro técnico em agropecuária sob contrato, transferido ao município havia oito meses). Inicialmente (quando o escritório saiu da reforma), fomos trabalhando de acordo com a demanda e movimentando o projeto designado aquele município - (na época projeto de ATER pelo MDA e Chamada Pública da Sustentabilidade), de acordo com ordens superiores (sem devido treinamento). Aos poucos, fomos nos familiarizando com as atividades e realizando os trabalhos. No final de novembro e início de dezembro de 2014, houve o treinamento dos funcionários recém-contratados do concurso público para familiarização com a Empresa e atividades. Continuamos a realizar as atividades no município da mesma forma, porém com uma orientação melhorada (Questionário 46).

Entrei na Empresa, após o último concurso público realizado pela mesma. Desde que fui convocado, estou exercendo minhas funções de extensionista no mesmo escritório. Apesar de muitas dificuldades encontradas pela falta de experiência e também falta de capacitação para exercer a referida função. Porém, é um trabalho gratificante por ter contato direto com um público que é muito carente de orientação (Questionário 58).

Estes relatos trazem questões que permitem a abordagem de dois aspectos relevantes para o entendimento da ação extensionista. Em primeiro lugar, a explanação das dificuldades encontradas, seja pela falta de experiência, seja pela falta de capacitação específica para exercer a função, evidencia os desafios que os extensionistas têm que superar.

Segundo Libâneo (2004), a formação inicial deve proporcionar ao profissional os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias ao bom desempenho nas futuras atividades. Esse conjunto de requisitos profissionais que tornará alguém, neste caso em um futuro extensionista rural, é denominado profissionalidade. Porém, a conquista da profissionalidade advém da profissionalização e do profissionalismo. A profissionalização está relacionada às condições

ideais que venham a garantir o pleno exercício profissional. Neste caso, dá-se ênfase à condição de formação inicial e continuada por meio da qual se aprende e se desenvolve as competências, habilidades e atitudes profissionais. Ainda na visão de Libâneo (2004), os cursos de formação inicial possuem um papel de destaque na construção dos conhecimentos, atitudes e convicções dos futuros profissionais. No entanto, é na formação continuada que irá se consolidar a identificação do profissional à profissão, uma vez esta tende a se desenvolver no próprio trabalho.

A explicação de Libâneo (2004) contribui para o entendimento de alguns aspectos presentes nos trechos dos questionários: a falta de capacitação por um lado, e de experiência do outro, fizeram com que os extensionistas não se sentissem amparados (nem na Instituição, nem em sua *praxis*) para desempenharem com segurança as ações cotidianas. Em outras palavras, a dificuldade na profissionalização acabou afetando o outro lado da profissionalidade, o profissionalismo. O profissionalismo, segundo Libâneo (2004), refere-se ao desempenho adequado e comprometido dos deveres e responsabilidades relacionados à prática profissional.

Isto não quer dizer que os extensionistas não estavam sendo profissionais. Libâneo (2004), inclusive, alerta para o fato de que, embora se complementem, não se deve lidar com essas duas noções (profissionalização e profissionalismo) de modo que a falta de uma comprometerá irremediavelmente a outra. O profissional é capaz de compensar o desnível em uma dessas dimensões. Na verdade, o que explica uma atuação comprometida é a responsabilidade (lidar com as inquietações e os anseios das famílias rurais) que as atividades de extensão rural trazem consigo.

As atividades de formação inicial e continuada que seriam, *a priori*, a forma de minimizar alguma deficiência da formação acadêmica e garantir ao profissional o suporte de conhecimentos necessários ao cargo, também não foram desempenhadas a contento. Dessa forma, o que se observa é um profissional que carece de maior apoio institucional para que consiga superar esses obstáculos.

O trabalho realizado por Silva, Pinto e Balem (2015) que discute a formação do Curso Técnico em Agropecuária do Instituto Federal Farroupilha – Campus São Vicente do Sul, a partir de uma ação integrada de duas disciplinas, fornece resultados que auxiliarão nesta discussão. Neste caso, os estudantes tiveram que desenvolver uma avaliação da Feira dos Agricultores de Cacequi/RS e do consumo de alimentos. Os resultados encontrados pelos autores demonstraram que a utilização da prática situada permitiu avanços na formação integrada dos educandos e possibilitou trabalhar os elementos que confirmam o perfil da ação extensionista de uma maneira transversal. Além disso, o projeto gerou condicionantes capazes de colocar os estudantes na posição de agente, percebendo assim que a atuação profissional destes não se restringe aos aspectos produtivos e técnicos.

O que se pretende demonstrar é que mesmo os egressos recentes apresentam limitações semelhantes aos formados anteriormente, no que diz respeito a um modelo de ensino fechado, que não vai além dos limites das salas de aula. É neste sentido que se sobressai a importância de uma proposta educativa que busque superar as práticas educacionais tradicionais e coloque os alunos em contato direto com a realidade da sociedade envolvente, neste caso a dos agricultores familiares. É óbvio que esta proposta não substitui a formação inicial e continuada na empresa e não será o suficiente para garantir a experiência necessária ao desenvolvimento de uma atividade complexa como a do extensionista rural. Todavia, mesmo que não se resolva todos estes problemas, atividades como a descrita por Silva, Pinto e Balem (2015) colaboram com a discussão e a *praxis* de processos educativos úteis à vivência dos futuros profissionais.

É neste contexto que se insere o segundo aspecto relevante à discussão da ação extensionista. Ao reconhecer a importância do seu trabalho para o público que carece de orientação, o profissional que respondeu o questionário 58 (p.14) demonstra ter em mente uma percepção mais abrangente de sua ação cotidiana. Este modo de pensar está mais próximo ao princípio da PNATER que estabelece a gratuidade, a qualidade e a acessibilidade dos agricultores familiares aos serviços de ATER. É a partir desse contato direto com os agricultores e suas realidades, dentro dos espaços sociais e econômicos, nos quais constroem as suas vidas, que o extensionista será capaz de realizar uma ação extensionista democrática e que vise à melhoria da qualidade de vida dos seus beneficiários.

Dentre os aspectos relacionados à trajetória profissional dos funcionários de carreira da Empaer, cabe ainda destacar que, no geral, aqueles com mais tempo na Empresa se transferiram de escritório ao menos uma vez, desde que foram efetivados em seus cargos. A causa desta rotatividade está associada a fatores que vão desde a busca por um escritório com maior infraestrutura para a prestação do serviço, até as questões pessoais e aquelas de cunho estratégico da Empresa.

Durante o percurso profissional dos extensionistas foram desenvolvidas diversas atividades, dentre as citadas destacaram-se: projetos para implantação de energia nas propriedades rurais; auxílio para a construção de indústria de despulpamento de frutas; eliminação do uso de produtos altamente tóxicos nas lavouras de algodão que prejudicavam a saúde dos agricultores e seus familiares; distribuição de mudas de clones de seringueira melhorados; apoio para a regularização fundiária em assentamentos rurais; produção e distribuição de mudas de pequi enxertado sem espinhos; ações de saneamento básico rural, etc. Todas essas ações apontam para a importância que a extensão rural pública tem para o seguimento rural, especialmente aqueles mais carentes e que não possuem condições financeiras para arcar com as despesas de um serviço privado.

Caporal (2003) reitera este aspecto e ainda faz alusão ao fato de a extensão rural, vista como um bem público, tem mais sentido em apoiar os menos favorecidos, estimular estratégias de desenvolvimento local, a partir dos cuidados com o meio ambiente e com a produção de alimentos saudáveis, conforme o exemplo das práticas descritas acima.

No que tange as atividades exercidas antes de trabalharem na Empaer, observou-se que a maioria dos extensionistas provém de profissões relacionadas ao universo do agronegócio, como por exemplo: gerente de fazenda, vendedor de insumos agrícolas, assistente técnico de grandes propriedades, comprador de *commodities*, assistente de campo, encarregado de colheita, dentre outras. Em seguida, aparecem aqueles que já estavam trabalhando com a ATER, tanto em agências públicas, quanto privadas. Por fim, têm-se aqueles que atuavam como professores de universidades públicas e escolas técnicas e os que tiveram o trabalho extensionista como primeira atividade profissional.

Estes dados servem para reforçar a necessidade da Empresa em realizar um serviço de capacitação inicial (também chamado de pré-serviço) e continuada que os remeta aos saberes e competências exigidas para a profissão. Antes, porém, julga-se coerente distinguir estes dois conceitos:

Saberes são conhecimentos teóricos e práticos requeridos para o exercício profissional, competências são as qualidades, capacidades, habilidades e atitudes relacionadas a esses conhecimentos teóricos e práticos e que permitem a um profissional exercer adequadamente sua profissão (LIBÂNEO, 2004, p.77).

Ao relacionarmos a distinção de Libâneo (2004) e a proporção de 19% dos extensionistas que possuem de 20 a 30 anos (Tabela 1), é de se esperar que estes apresentem os saberes básicos para uma atuação mais próxima aos conceitos da PNATER, tendo em vista que a formação destes ocorreu num período no qual a política já estava sendo elaborada e implantada (a partir de 2003). Todavia, mesmo essa parcela dos pesquisados e todos aqueles que afirmaram ter tido experiências anteriores relacionadas ao agronegócio, necessitam passar pelo processo de capacitação para que desenvolvam as competências necessárias às atividades específicas da Empaer. Competências essas que irão proporcionar uma atuação dentro de uma perspectiva participativa, dialógica e de diversificação da produção (se forem desenvolvidas de forma coerente com os princípios e objetivos da PNATER).

Os desafios de formação, capacitação e treinamento dos técnicos frente aos desafios que implicariam a aprovação da PNATER já estavam presentes desde a Resolução Nº 26 do CNDRS, lançada em 2001, conforme se observa no seguinte trecho:

É necessário promover uma capacitação dos técnicos adequada aos desafios da agricultura familiar, numa realidade de rápidas transformações, em que a sustentabilidade e a equidade estão no centro do desenvolvimento. A capacitação e treinamento nesse aspecto deverão se dar de forma continuada, atendendo às demandas da realidade e dentro do planejamento participativo adotado para o desenvolvimento. Deve abordar assuntos que propiciem a melhoria no desempenho do trabalho com agricultura familiar, tais como: Mercado, Verticalização e transformação da produção, agricultura de base ecológica, artesanato, turismo rural, organização e administração rural, metodologia e em atividades para o desenvolvimento rural sustentável e planejamento municipal (BRASIL, 2001, p.13).

Os aspectos discutidos reforçam a necessidade de que as instituições públicas de ATER devam reconhecer que os extensionistas não possuem apenas saberes, mas também competências profissionais (LIBÂNEO, 2004; PERRENOUD, 2001) que necessitam ser trabalhadas e aperfeiçoadas regularmente, de modo a engendrar no técnico a capacidade de mobilizar os recursos cognitivos necessários ao enfrentamento de determinadas situações.

Em relação às atividades rotineiras desenvolvidas pelos extensionistas da Empaer, serão apresentados dois relatos que resumem, de forma satisfatória, o conjunto das respostas obtidas. O primeiro trecho engloba o discurso que prevaleceu na maior parte dos questionários:

Assistência técnica para agricultores familiares, nas seguintes áreas: cadeia produtiva da bovinocultura de leite e de corte, olericultura, banana, avicultura semi-intensiva, piscicultura, fruticultura, mandioca e bovinocultura de corte. Elaboração e assistência técnica em projetos técnicos do PRONAF, projetos para o PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar), e elaboração de diagnóstico participativo das comunidades. Atendimento aos agricultores tradicionais em projetos e cadastro para o Fundo Constitucional de Financiamento do Centro-Oeste (FCO), Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e Financiamento de Máquinas e Equipamentos (FINAME) (Questionário 9).

Notou-se que o foco de parte dos extensionistas ainda está na prestação de assistência técnica e na elaboração de projetos para crédito rural, principalmente o PRONAF. As dificuldades em se romper com o paradigma tecnicista da extensão rural, alvo das contundentes críticas de

Freire (1983), ainda se mostram presentes. Evidentemente que essa assistência técnica prestada aos agricultores – principalmente os que estão integrados a cooperativas ou cadeias produtivas – tem a sua importância e contribui para a melhoria dos aspectos produtivos das explorações agrícolas e pecuárias. O que convém destacar aqui é que o extensionista, dentro do que rege a Lei de ATER, precisa ir além dos aspectos produtivos e enxergar a parte social que ali se encontra. Como apontam Caporal e Costabeber (2000), é necessário que os extensionistas compreendam os aspectos relacionados à vida dos indivíduos e suas relações sociais. Se não for assim, questionam os autores, de que forma construiremos o desenvolvimento rural sustentável sem conhecer as necessidades e os valores que sustentam e dão sentido às suas decisões?

Por outro lado, observou-se a presença de um discurso diferente do apresentado anteriormente e que caminha na direção dos desafios apontados pela PNATER:

Visitas nas unidades produtivas familiares, levando conhecimentos científicos associados aos saberes e fazeres popular. Organização rural quanto associativismo, comercialização e produzir com menos resíduos químicos, demonstrando a ser independente de insumos exteriores. Por fim, implementando nos territórios rurais o turismo sustentável, com finalidade da diversificação das fontes de renda (Questionário 33).

O fato da perspectiva deste extensionista demonstrar um sentido diferente da anterior é, entre outros fatores, fruto, segundo Zuin, Zuin e Manrinque (2011), da maior pressão que a ATER vem sofrendo para que modifique suas práticas, devido à necessidade atual de um desenvolvimento sustentável no país, tanto por conta dos ambientes institucionais, quanto pelas necessidades dos consumidores.

De fato, a mudança de comportamento e de paradigma que a PNATER promoveu e vem promovendo deve ser ressaltada. Embora ainda existam resistências e entraves por parte de algumas instituições e técnicos, nota-se que o nível de conscientização e de experiências positivas, mesmo que isoladas, fortalecem essa difícil, mas necessária, transição. O trabalho de Andrade *et al.* (2013) pode ser citado como um exemplo de uma experiência positiva. Neste, os autores apresentam um recorte dos trabalhos desenvolvidos pela equipe de extensão rural do município de Ibitiara, na Bahia. Os resultados apontaram para o potencial das práticas extensionistas, dentro da perspectiva da Nova ATER, em garantir uma melhor condição socioeconômica aos agricultores familiares, diminuir as práticas de clientelismo do governo local e potencializar o desenvolvimento sustentável para a região.

Desse modo, o trecho citado (Questionário 33), assim como o grupo de respondentes que apontaram questões semelhantes, são os que apresentam a perspectiva mais próxima aos princípios norteadores da PNATER, como o reconhecimento da importância da associação entre os saberes científicos e empíricos dos agricultores, a preocupação com os aspectos organizacionais e administrativos das organizações sociais, com vistas ao desenvolvimento rural sustentável e compatível com a utilização adequada dos recursos naturais e com a preservação do meio ambiente.

Considerações finais

De um modo geral, este trabalho cumpriu o objetivo de caracterizar o perfil dos profissionais e do trabalho extensionista realizado pela Empaer, além de atestar a incompatibilidade das ações executadas, em determinadas circunstâncias, aos pressupostos presentes na Lei de ATER de 2010.

A análise dos dados do perfil profissional da Empaer indicou que a maior proporção dos técnicos locais possui mais de 50 anos, está na empresa há 10 anos, apresenta a formação acadêmica de Técnico em Agropecuária e atuam na função de Extensionistas Rurais II (área de agrárias).

A primeira característica (faixa etária) indica a necessidade de planejamento da Empresa no que diz respeito à renovação do seu quadro de funcionários em médio e longo prazo, assim como a manutenção de um programa de formação inicial e continuada de seu quadro técnico para que os mesmos se adequem aos novos desafios postos com a institucionalização da Lei de ATER, já que são profissionais que se formaram numa época em que o ensino cartesiano e o difusionismo eram ainda mais predominantes. A segunda (tempo de trabalho na Empresa) se deve, em grande medida, ao último concurso realizado pela Empaer no ano de 2014. O terceiro aspecto, por sua vez, denota a significativa presença de profissionais advindos das Ciências Agrárias e a pouca representatividade daqueles oriundos da área das Humanas.

Por outro lado, os dados referentes ao trabalho extensionista apontaram, em primeiro lugar, que pouco mais de dois terços dos técnicos conhecem os aspectos presentes na PNATER, embora trabalhem diretamente com ATER, o que é um fato que precisa ser tratado pela Empaer, pois esses profissionais teriam que estar cientes do ordenamento jurídico que rege suas atividades.

Quanto à trajetória profissional dos funcionários de carreira da Empaer, estes relataram dificuldades que encontraram durante seu percurso profissional, tanto pela falta de experiência, quanto pela ausência ou tardia formação inicial na Empresa (iniciaram o trabalho sem curso de capacitação específico). Em relação às atividades exercidas antes de entrarem na Empresa, é relevante o fato da maior parte dos extensionistas ser oriundo de profissões relacionadas ao universo do agronegócio, no qual a metodologia de trabalho difere dos aspectos da ATER pública, dirigida aos agricultores familiares. Em ambos os casos, a atividade de capacitação (ou a sua falta) foi um ponto bastante abordado.

A importância da realização desta atividade de um modo contínuo, com conteúdo e metodologias adequadas ao público e aos princípios da PNATER, é fundamental para a atuação crítica e eficaz dos extensionistas – que deixam de estar apenas cumprindo a rotina e executando tarefas e passam a refletir e avaliar a importância de suas atividades – e para própria Empresa, que ganhará um profissional com maior capacidade reflexiva e melhor qualificado para contribuir com os objetivos e metas da Instituição.

De um modo geral, a pesquisa serviu para evidenciar que dentro do “novo profissionalismo” estabelecido pela institucionalização da PNATER existem profissionais que ainda atuam de modo mais cartesiano e produtivista, mas a proporção de ações que estão indo além destes aspectos e visualizando a parte social que ali se encontra parece estar em ascensão. Mesmo que esta mudança de postura esteja sendo motivada pelas pressões das instâncias institucionais e pelos apelos de consumidores mais conscientes e exigentes, o fato é que tem criado um ambiente propício ao repensar de atitudes e ações.

O que ficou evidenciado nesta pesquisa é que os desafios implicados aos técnicos locais da Empaer no sentido de estarem mais próximos dos princípios exigidos pela Lei de ATER (e do “novo profissionalismo”) parecem estar mais voltados aos aspectos da ação extensionista do que do perfil profissional. Apesar de reconhecermos os efeitos do perfil profissional, enfatizamos a capacidade de mudança que a ação extensionista – vista de maneira ampliada como o significado pessoal e social que a profissão tem para o indivíduo, algo próximo ao termo identidade da profissão de Libâneo (2004) – tem para um caminhar mais conexo aos desafios contemporâneos da extensão rural.

Esta proposição não quer dizer que as dificuldades apresentadas neste estudo, como as deficiências de formação acadêmica e dos processos de capacitação inicial e continuada, não permitam uma atuação mais efetiva deste novo profissional. É a partir dos saberes e competências adquiridos durante o percurso de formação acadêmica (desde que trabalhada de forma integrada e crítica) e da capacitação (que propicie ao profissional realizar uma reflexão crítica sobre sua prática) que o profissional irá construir as bases para sua futura atuação.

Todavia, o profissional tem capacidade para superar os desafios de uma fraca profissionalização, por exemplo, a partir do seu esforço em se aperfeiçoar (como demonstrado no presente estudo) e buscar melhores condições de trabalho. Do mesmo modo que o extensionista também é capaz de refletir e mudar suas atitudes, convicções e valores, se adequando aos desafios propostos pela PNATER. O que justificará essa atuação mais dedicada são, justamente, o comprometimento e o sentido que sua intervenção tem para os seus beneficiários e os resultados socioambientais. Ao perder este compromisso e/ou significado que a ação extensionista tem tanto para ele mesmo quanto para a sociedade, mais distante estará o profissional em alcançar o profissionalismo almejado.

Referências

- ANDRADE, A. A. X.; FERREIRA NETO, J. A.; OLIVEIRA, M. L. R.; SILVA, G. B.; MOREIRA, D.C. Do difusionismo às novas perspectivas da extensão rural: ações extensionistas em Ibitiara-BA. **Revista UNIARA**, v. 16, n. 2, p. 93-106, dez, 2013
- BLACKBURN, J.; HOLLAND, J. General introduction. In: Blackburn, J.; Holland, J. (Eds.), **Who changes? Institutionalizing participation in development**. London: Intermediate Technology Publications, p. 1-8, 1998.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **ATER para a Agricultura Familiar e Reforma Agrária e o Desenvolvimento Sustentável**. 2012. Disponível em: <http://www.agricultura.al.gov.br/cedafra/documentacao/1a-conferencia-nacional-sobre-assistencia-tecnica-e-extensao-rural/1a%20CONF%20NACIONAL%20SOBRE%20ATER.PDF>. Acesso em: 20 jan. 2021.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **Lei nº 12.188, de 11 de janeiro de 2010**. Brasília, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12188.htm. Acesso em: 20 jan. 2021.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **Política Nacional de Assistência Técnica e Extensão Rural**. Brasília, 2004. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/2CNDRSS/2cndrss%20poltica_nacional.pdf. Acesso em: 20 jan. 2020.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário. **Resolução N.º 26 de 28 de novembro de 2001**. Brasília, 2001. Disponível em: [http://www.mda.gov.br/sitemda/sites/sitemda/files/user_arquivos_64/26.%20Sobre%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20ATER%20para%20AF%202001.%20\(formato%20pdf\).pdf](http://www.mda.gov.br/sitemda/sites/sitemda/files/user_arquivos_64/26.%20Sobre%20a%20Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20ATER%20para%20AF%202001.%20(formato%20pdf).pdf). Acesso em: 20 jan. 2020.
- CAVALLET, V. J. **A formação do engenheiro agrônomo em questão: a expectativa de um profissional que atenda as demandas sociais do século XXI**. 1999. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1989.
- CHAMBERS, R. **Whose Reality Counts? Putting the first last**. London: Intermediate Technology Publications, 1997. 320p.

CALLOU, A. B. F.; PIRES, M. L. S.; LEITÃO, M. R. F. A.; SANTOS, M. S. T. O estado da arte do ensino da extensão no Brasil. **Revista Extensão Rural**, Santa Maria, ano XV, n. 16, jul/dez, 2008.

CAPORAL, F. R. Bases para uma nova Ater pública. **Revista Extensão Rural**, Santa Maria, ano X, p. 85-117, jan/dez, 2003.

CAPORAL, F. R.. Lei de ATER: exclusão da Agroecologia e outras armadilhas. **Cadernos de Agroecologia**, Cruz Alta, v. 6, n. 2, p.1-7, dez, 2011.

CAPORAL, F. R. **Política Nacional de Ater**: primeiros passos de sua implementação e alguns obstáculos e desafios a serem enfrentados. 2005. Disponível em: <http://agroecologia.pbworks.com/f/Pnater-primeiros+passos+Caporal.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2020.

CAPORAL, F. R.; COSTABEBER, J. A. Agroecologia e desenvolvimento rural sustentável: perspectivas para uma nova extensão rural. **Agroecologia e Desenvolvimento Rural Sustentável**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p.16-37, 2000.

CAPORAL, F. R.; RAMOS, L. F. **Da extensão rural convencional à extensão rural para o desenvolvimento sustentável**: enfrentar desafios para romper a inércia. Brasília. 2006. Disponível em: <<http://agroecologia.pbworks.com/f/Artigo-Caporal-Ladjane-Vers%C3%A3oFinal-ParaCircular-27-09-06.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2021.

DINIZ, P. C. O.; LIMA, J. R. T.; ALMEIDA, A. Chamadas públicas de ATER: primeiras reflexões. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DA ASSOCIAÇÃO LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGIA, 28., 2011, Recife. **Anais [...]** Recife: UFPE, 2011. Disponível em: https://xa.yimg.com/kq/groups/23055274/771161992/name/PauloDiniz-Artigo_Chamadas_ATER_v5.pdf. Acesso em: 12 dez. 2020.

DINIZ, P. C. O.; LIMA, J. R. T. Leis, Decretos, Chamadas Públicas, Conferências... A construção da Política Pública de ATER. *In*: ENCONTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS DO NORTE E NORDESTE PRÉ-ALAS BRASIL, 15., 2012, Teresina. **Anais [...]** Teresina: UFPI, 2012. Disponível em: www.sinteseeventos.com.br/ciso/anaisxvciso/resumos/GT27-25.pdf. Acesso em: 12 jan. 2021.

EMPAER. Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural. **Dados institucionais – Atuação**. 2018a. Disponível em: <http://www.empaer.mt.gov.br/atuacao>. Acesso em: 12 jan. 2021.

EMPAER. Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural.. **Estatuto da Empaer**. Cuiabá, 2016.

EMPAER. Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural.. **Relatório de atividades: Agricultores familiares financiaram recursos na ordem de R\$ 80 milhões em 2017**. 2018b. Disponível em: <http://www.empaer.mt.gov.br/-/9143281-agricultores-familiares-financiaram-recursos-na-ordem-de-r-80-milhoes-em-2017>. Acesso em: 12 jan. 2021.

EMPAER. Empresa Mato-grossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural.. **Plano de Demissão da Empaer recebe 230 adesões e deve gerar economia de R\$ 65 milhões na folha salarial**. 2021. Disponível em: <http://www.empaer.mt.gov.br/-/16530226-plano-de-demissao-da-empaer-recebe-230-adesoes-e-deve-gerar-economia-de-r-65-milhoes-na-folha-salarial>. Acesso em: 12 jun. 2022.

FAVERO, E.; SARRIERA, J. C. Extensão rural e intervenção: velhas questões e novos desafios para os profissionais. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 1-16, 2009.

FPA. Frente Parlamentar da Agropecuária. **Recursos para assistência técnica e extensão rural sofrerão cortes de 57% no orçamento para 2020**. 2019. Disponível em: <https://agencia.fpagropecuaria.org.br/2019/10/15/recursos-para-assistencia-tecnica-e-extensao-rural-sofrerao-cortes-de-57-no-orcamento-para-2020/>. Acesso em: 12 jun. 2022.

- FREIRE, P. **Extensão ou comunicação?** 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983. 93p.
- FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. 107 p.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175p.
- IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Populacional de 2010.** 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- LIBÂNEO, J. C. A identidade profissional dos professores e o desenvolvimento de competências. In: LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola: teoria e prática.** Goiânia: Alternativa, 5. ed. 2004. Cap. 4, p. 73-94.
- LIPSKY, M. **Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services.** New York: Russell Sage Foundation, 2010. 275p.
- LISITA, F. O. Considerações sobre a extensão rural no Brasil. **Embrapa Pantanal**, Corumbá, n. 77, p.1-3, abr., 2005.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 315p.
- MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais.** São Paulo: Atlas, 2005. 138p.
- MOREIRA, R. M.; CARMO, M. S. Agroecologia na construção do desenvolvimento rural sustentável. **Agric. São Paulo**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 37-56, jul/dez, 2004.
- NASCIMENTO, L. J. **Concurso público para EMPAER pode sair até final do ano.** 2008. Disponível em: <http://www.sonoticias.com.br/noticia/geral/concurso-publico-para-empaer-mato-grosso-pode-sair-ate-final-do-ano>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- PEIXOTO, M. A. **Extensão privada e a privatização da extensão: uma análise da indústria de defensivos agrícolas.** 2009. Tese (Doutorado em Ciências) – Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2009.
- PERRENOUD, P. Dez novas competências para uma nova profissão. **Revista pedagógica**, Porto Alegre, n. 17, p. 8-12, mai/jul, 2001.
- SCHUMACHER, A. **Líder destaca Ezequiel Fonseca como defensor nacional da agricultura familiar.** 2014. Disponível em: <http://www.parecis.net/portal/noticias/politica/10470-1%C3%ADder-destaca-ezequiel-fonseca-como-defensor-nacional-da-agricultura-familiar.html>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- SILVA, D. W. A extensão rural entre discursos e práticas. In: ENCONTRO DA REDE DE ESTUDOS RURAIS, 4., 2010, Curitiba. **Anais [...]** Curitiba: UFPR, 2010. Disponível em: <http://www.redesrurais.org.br/sites/default/files/A20rural%20pr%C3%A1ticas.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.
- SILVA, G. P.; PINTO, C. M.; BALEM, T. A. formação profissional e elementos da Nova Ater: um estudo com educandos do curso Técnico em Agropecuária. **Revista Cadernos de Educação**, n. 51, p. 1-22, 2015.
- SOBREIRO FILHO, J.; GIRARDI, E. P. **Relatório DATALUTA Brasil.** n. 21. Presidente Prudente: NERA, 2020. Disponível em: <https://www.fct.unesp.br/#!/pesquisa/dataluta/periodicos-dataluta/>. Acesso em: 21 jan. 2021.
- TRIELLI, D. **Layr Mota diz que irá resgatar história da Empaer.** Midia News, 2015. Disponível em: <http://www.midianews.com.br/politica/layr-mota-diz-que-ira-resgatar-historia-da-empaer/222174>. Acesso em: 21 jan. 2021.

WEIZENMANN, D. **A construção de citricultores de São José do Hortêncio/RS e o papel da extensão rural**. 2013. (Graduação Tecnológica em Desenvolvimento Rural) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Picada Café, 2013.

ZUIN, L.F.S.; ZUIN, P.B.; MANRIQUE, M.A.D. A comunicação dialógica como fator determinante para os processos de ensino-aprendizagem que ocorrem na capacitação rural: um estudo de caso em um órgão público de extensão localizado no interior do Estado de São Paulo. **Ciência Rural**, Santa Maria, v. 41, n. 5, p. 917-923, mai, 2011.