

O PROFISSIONAL DE PESQUISA & DESENVOLVIMENTO RURAL PARA OS NOVOS TEMPOS¹

Paulo Choji Kitamura²
Luiz José Maria Irias³

RESUMO

De forma similar ao ocorrido em outros setores, nas últimas décadas o meio rural tem sido fértil em termos de mudanças estruturais em todo o mundo. No Brasil, apesar da defasagem temporal e das condições particulares, algumas áreas rurais do Centro-Sul do País já apresentam profundas mudanças, tornando-o mais complexo e com novas dinâmicas. Esse cenário de rápida transformação fez com que o perfil do profissional voltado ao desenvolvimento do setor, enaltecido na Revolução Verde, de especialista, com visão fragmentada da realidade, tornasse superado. Assim, a transição requerida é de uma etapa que privilegiava a especialização para outra centrada na formação multidisciplinar e visão sistêmica do desenvolvimento. No novo perfil profissional, a competência passa a depender além da qualificação técnica, da realização do profissional como ser humano e como cidadão. São as chamadas competências ou habilidades duráveis: as intrapessoais, de autoconhecimento, autogestão e automotivação e as interpessoais, de empatia e capacidade de lidar com outros. Habilidades que levam a qualidades tais como de rapidez e flexibilidade na busca de resultados; polivalência em termos de execução de trabalho; visão estratégica para aproveitar oportunidades; capacidade empreendedora e, finalmente, de lidar com gente, essencial no relacionamento para dentro e para fora da empresa.

Palavras-chaves: novo rural, desenvolvimento rural, novo profissional, competências duráveis, habilidades não-técnicas.

RURAL RESEARCH & DEVELOPMENT PROFESSIONAL SKILLS FOR THE NEW ERA

ABSTRACT

The last decade has been fertile in changes to the rural area's structure in a similar way to that occurring in other sectors around the world. In Brazil, although considering the time lag and the country's particular conditions, some rural areas in South-Center have been presenting deep transformations, with more complexity and with new dynamics. This new scenario has also changed the professional profile of those devoted to the sector's development. Particularly in the Agrarian Sciences, which were glorified in the Green Revolution, the formation of specialists with fragmented views of reality has become superseded. In the new profile required from these professional,

¹ Aceito para publicação em setembro de 2001.

² Eng. Agrôn., Doutor em Economia pela Universidade Estadual de Campinas, Pesquisador da Embrapa Meio Ambiente, e-mail: kitamura@cnpmembrapa.br

³ Eng. Agrôn., Ph.D., em Economia rural, pela Universidade da Flórida, Estados Unidos, Pesquisador da Embrapa Meio Ambiente, e-mail: irias@cnpmembrapa.br

competencies will depend not only of their technical background but also of their capability to achieve professional success as a human being and as citizens. The following are considered durable skills: *intrapersonal skills* – such as self-knowledge, self-management, and self-motivation and *interpersonal skills* – such as empathy and the capacity of handling other people. These skills take qualities such as flexibility and speed to pursue results, polyvalence in terms of job execution, strategic vision to take on opportunities, entrepreneurial capacity and finally, the ability to relate to others, essential to any relationship outside or inside the company.

Key words: new rural, rural development, new professional, durable skills and non-technical abilities.

INTRODUÇÃO

O mundo interconectado por meios de comunicação cada vez mais rápidos tem trazido implicações quase que irreversíveis em todos os segmentos da sociedade, quer nos aspectos econômico, tecnológico, social, ambiental e principalmente da própria comunicação. No mercado de trabalho, essas tendências vêm exigindo mudanças fundamentais, notadamente na formação de um novo profissional em diferentes áreas do conhecimento.

Nesse contexto de mudanças, cada vez mais o comércio de mercadorias, conhecimentos e serviços têm como referência parâmetros internacionais em termos de padrões, preços e qualidade. Os fluxos financeiros estão cada vez mais globalizados, “sem pátria” como dizem os especialistas, e da mesma forma, os fluxos tecnológicos e de informações são comandados por prioridades estabelecidas a partir de estratégias globais.

Os mercados atuais, embora mais segmentados em termos de diferenciação qualitativa e espacial, passam a ser regulados mundialmente. Acompanhando essas mudanças, emergem também como atores fundamentais, os consumidores/clientes em todos os mercados. São novos grupos de consumidores demandando produtos e serviços com características especiais.

Ajustando-se a esse processo de globalização e de perda de autonomia das economias nacionais pela queda das barreiras alfandegárias, surgem com força novos mecanismos e instrumentos de regulação dos mercados mundiais baseados em restrições e barreiras não-tarifárias (sociais, sanitárias e ambientais). São mecanismos de regulação locais/regionais, em que a tônica é a manutenção da identidade sociocultural e a busca da sustentabilidade em todas as dimensões enquanto comunidades organizadas.

Uma das grandes mudanças que emerge desse novo ambiente é, sem dúvida, a revolução da comunicação, fazendo com que haja uma rápida difusão de novos conhecimentos e tecnologias, resultando quase que na padronização, em escala global, dos processos produtivos e de consumo, seja na agricultura, indústria, serviços e governos.

O próprio mercado de trabalho passa por mudanças profundas. De um lado, a contínua automação dos processos produtivos tem resultado em desemprego estrutural⁴, na informalização e na precarização das relações de trabalho. De outro lado, a gerência da força de trabalho passa a enfatizar unidades de gestão, tais como projeto ou programa, associadas à flexibilização da remuneração, agora com maior ênfase da parte variável, relacionada diretamente ao desempenho de cada unidade de gestão. E mais, com a chegada da comunicação digital e do comércio eletrônico, há uma crescente desvinculação dos limites espaciais/temporais no que se relaciona à jornada de trabalho e à relação local de trabalho/ local de moradia. As jornadas de trabalho podem ser flexíveis e o local de trabalho pode ser absolutamente diferente do local de residência. As “relações de trabalho” tendem a tomar cada vez mais espaço em lugar das tradicionais “relações de emprego”. Pode estar faltando emprego, mas parece haver muito trabalho.

Esse novo cenário, de grande turbulência e instabilidade, decorrente, em grande parte, de uma mudança de época, da competição extrema num mercado globalizado, de comunicações instantâneas e de aceleradas e contínuas mudanças, requer do profissional contemporâneo velocidade de resposta, flexibilidade e criatividade em termos de visão estratégica, e, principalmente, capacidade de inovar para adaptar-se aos novos cenários que vão surgindo. É o que requer, no entender de Laszlo (2000), os novos imperativos do milênio. Quaisquer que sejam, espera-se que os indivíduos pensem globalmente e ajam responsabilmente; que as empresas globais tenham uma cultura de responsabilidade social; que os governos nacionais tenham uma visão mais ampla e poder menos centralizado; e que as sociedades internalizem e pratiquem uma ética ecológica. São relações muito mais biológicas, dinâmicas, de organizações saudáveis, que realizam seu potencial mediante um padrão de relações equilibradas não ameaçadoras (Berndt & Coimbra, 1993).

⁴ Esse desemprego estrutural pode ser percebido, também, como mais tempo disponível para atividades criativas, inovadoras, desde que se esteja preparado para essa oportunidade. Veja por exemplo, a abordagem de De Masi (1999).

Vale lembrar que nos dias atuais, uma vez lançados, qualquer produto ou serviço é passível de acesso quase que de imediato a qualquer um em qualquer parte do mundo. Em decorrência, o diferencial em termos de competição, que no passado encontrava-se em grande medida assentada nas máquinas e no acesso privilegiado ao conhecimento, agora, dada a dimensão do seu fluxo em termos quantitativos e de complexidade, depende fundamentalmente da cooperação e da qualidade do capital humano. Assim, nesse cenário turbulento e em contínua transformação, torna-se importante o desenvolvimento da capacidade intelectual e das competências pessoais duráveis dos profissionais (ou melhor, dos “parceiros”), com ênfase na gestão, produção, distribuição e consumo.

As mudanças recentes do meio rural

As últimas décadas têm sido férteis em termos de mudanças estruturais do meio rural em todo o mundo. Seguindo os movimentos da Revolução Verde, que permitiram verdadeiros saltos em termos de produção e produtividade da agricultura mundial, neste momento uma nova etapa encontra-se em curso. Isso decorre tanto dos problemas gerados pela agricultura quanto pelas novas configurações associadas às mudanças e aos processos e estágios de desenvolvimento das economias.

De forma geral, o papel dos espaços rurais no desenvolvimento econômico, no passado tipicamente agrícola, passa por mudanças radicais. Cada vez mais, em especial nos países da Organization for Economic Cooperation and Development – OECD – os espaços rurais estão sendo apropriados para a produção industrial e de serviços. Em alguns países, mais da metade das terras rurais são atualmente destinadas para atividades não-agrícolas, muitas vezes não-produtivas no sentido tradicional, por exemplo, áreas de produção de serviços ambientais.

Isso leva, em decorrência, a uma reestruturação do mercado de trabalho rural. Se na fase anterior a ênfase era no emprego agrícola, na nova fase passa-se a conviver cada vez mais com a pluriatividade de oportunidades de trabalho tanto agrícola quanto não-agrícola, voltadas para a produção própria ou ainda para a venda de mão-de-obra (veja em Laurenti & Del Grossi, 2000, uma análise do caso brasileiro). Processo esse que está relacionado também aos avanços da mecanização e da automação dos sistemas de produção agrícolas, como por exemplo, a chamada agricultura de precisão.

No caso brasileiro, apesar de suas especificidades e da defasagem temporal, pode-se afirmar que algumas áreas do Centro-Sul do País já apresentam, de forma clara, o avanço desse processo de profundas mudanças, de fusão rural-urbano. Principalmente nas áreas rurais próximas aos grandes centros urbanos é comum a presença de atividades não-agrícolas, tais como: os pesque-pague, os hotéis-fazendas, os parques-temáticos, o turismo ecorural, os condomínios residenciais, os restaurantes e bares e as empresas industriais e de serviços. Nesse aspecto, autores como Graziano da Silva (1997) chamam a atenção para a emergência de novas funções no meio rural brasileiro, tais como a de produção não-agrícola e o local de moradia.

Essa nova configuração do meio rural no contexto brasileiro, mais que nos países da OECD, guarda uma forte associação com o crescimento do movimento ambiental. De um lado, as atividades relacionadas com o meio ambiente preservado, tais como o turismo ecorural, os hotéis-fazendas e a contemplação da paisagem têm estimulado o crescimento de atividades não-agrícolas em regiões localizadas do rural brasileiro. De outro lado, há a emergência e o crescimento de novas atividades agrícolas, principalmente da produção agrícola sem agrotóxicos e da criação e cultivo de espécies nativas ou exóticas não tradicionais, os quais indiretamente contribuem para a qualidade ambiental e para a conservação da biodiversidade. Na realidade, são nichos de produção – produtores ou região “demarcada” que produzem produtos com determinadas características –, em especial produtos ambientalmente saudáveis voltados para o atendimento de nichos de consumo –, para grupos de consumidores que demandam produtos ou processos de produção agrícolas com características específicas.

Outra questão diretamente relacionada ao crescimento do ambientalismo e que também leva a uma nova visão do meio rural é a evolução recente dos problemas ambientais da agricultura intensiva. A poluição do meio ambiente por agrotóxicos, a perda da biodiversidade, a degradação dos solos, os desmatamentos, entre outros aspectos, como alertados no início da revolução verde – anos 70 – se agravaram nas últimas décadas. Além disso, emergem de forma dramática os problemas ambientais transfronteiriços e de efeito-vizinhança relacionados com as atividades agrícolas como a emissão de gases para a atmosfera, a contaminação da água subterrânea por nitratos e agrotóxicos e os problemas de erosão do solo e processos de desertificação.

Uma consequência fundamental desse cenário é que não só as soluções práticas para os problemas ambientais – como a erosão do solo – que eram

focadas de forma individual se mostraram pouco eficazes como também as políticas ambientais estritamente domésticas passam a ser inócuas para a gestão dos problemas transfronteiriços.

Em decorrência, no que se refere ao tratamento, passa-se de um modelo de gestão ambiental focal/individual (produtor e estabelecimento agrícola) para outro de visão mais abrangente e integrada – cadeia do agronegócio, comunidade, região, bacia hidrográfica, assentamento rural, etc., permitindo abordagens coerentes com o conceito de “ciclo de vida” do produto. Além disso, passa-se de políticas estritamente domésticas para políticas agora coordenadas entre países, a partir de mecanismos multilaterais.

Em resumo, a realidade agrária brasileira é atualmente muito mais complexa que o simples local de produção agrícola do passado, em que a população rural era concebida como mais um recurso para a produção e para o desenvolvimento econômico. Com a contínua evolução, intensificação e diversificação de atividades econômicas – agrícolas e não-agrícolas –, a gestão do espaço rural passa a depender menos de políticas agrícolas e mais de políticas públicas abrangentes e integradas entre si, que visam questões de desenvolvimento regional e local como um todo.

O PROFISSIONAL PARA O NOVO CENÁRIO RURAL

Mudanças na Qualificação Técnica

O cenário antes descrito, de rápidas mudanças tanto da agricultura quanto do meio rural como um todo faz com que o perfil técnico e disciplinar do profissional em geral e, particularmente, das Ciências Agrárias, enaltecido na Revolução Verde, tornasse totalmente superado. Nesse aspecto, veja, por exemplo, que as bases que sustentaram o desenvolvimento das Ciências Agrárias no período anterior estão mudando numa velocidade condizente com os novos tempos:

- A superação de problemas relativos ao aumento quantitativo da produção está praticamente ultrapassada. Os problemas atuais de segurança alimentar são fundamentalmente de acesso econômico e de qualidade. Toma espaço cada vez mais a ciência e a tecnologia da qualidade em lugar de simplesmente quantidades a qualquer custo. O entendimento da complexidade dos sistemas nessa mudança de época, com uma percepção

global muito mais do que simplesmente espacial, está exigindo também que a ciência holística de qualidades complemente a ciência analítica de quantidades (Goodwin, 1994, 1997).

- Com a globalização e os movimentos associados da tecnologia e da informação, a gestão do meio rural tornou-se muito mais complexa em termos de dimensão espaço-temporal: os processos locais e globais se confundem e as mudanças tornam-se quase que instantâneas.
- Emergem com importância novas preocupações como a qualidade de produtos e serviços e o manejo das questões ambientais, agora muito mais entendida como oportunidade competitiva e de integração social do que a histórica visão negativista, de denúncia ambiental.
- Mercado de trabalho rural é cada vez mais pluriativo agrícola e não-agrícola, capaz de possibilitar a plena realização do potencial humano das populações rurais, muito além da produção e produtividade agrícolas.

O meio rural tornou-se, portanto, mais complexo e com novas dinâmicas. Passou a ser, além de local para atender a produção agrícola, um espaço alternativo de produção não-agrícola, de produção de bens industrializados e de serviços – inclusive os ambientais, de moradia, de lazer e de outras oportunidades.

Em decorrência, o modelo de abordagem da realidade rural, típica da fase do “desenvolvimento agrícola”, também se torna ultrapassado. Nesse contexto, tinha-se a idéia do profissional formado para desenvolver “pacotes tecnológicos”, de especialistas voltados essencialmente para o aumento da produtividade e da produção agrícola. Todos com foco limitado e de visão fragmentada e tecnicista. São exemplos desses casos os profissionais voltados especificamente para a produção de determinados cultivos ou criações, ou mesmo para resolver topicamente – de forma isolada e independente – problemas relacionados a esses.

No novo contexto, o profissional voltado para as áreas rurais necessita ter também uma visão mais abrangente do seu campo de atuação. Fazendo um paralelo, a idéia agora é de sistema de produção agrícola e não-agrícola, em que se faz necessário o entendimento da complexidade e interações de cada um dos componentes dos sistemas vivos, quer sejam os organismos, os sistemas sociais e os ecossistemas (Capra, 1996): culturas e criações interagindo entre si, interagindo com o meio natural e com sistemas sociais. E mais, um sistema de produção percebido como parte integrante de uma unidade de gestão, como,

por exemplo, bacia hidrográfica, cadeia produtiva, assentamento rural, comunidade e outras concepções integradas de organização com toda sua complexidade natural e sociocultural.

Vale ressaltar que a transição requerida é de uma etapa que privilegiava a especialização para outra centrada na formação multidisciplinar e visão sistêmica. Agora não basta a especialização profissional; é necessário que esse profissional, mesmo especializado – embora essa seja permitida e desejada –, tenha habilidades em outras disciplinas, em especial naquelas conexas, e mais, com visão geral e integrada da atividade em que se insere.

Agora, é necessário que o especialista seja capaz de entender e trabalhar com outras disciplinas, relacionando o contexto geral com o específico e vice-versa. Na emergente era do conhecimento não será possível a um profissional dizer que não sabe, que esse assunto não é de sua área. São exigidas habilidades multifuncionais. Motomura (2000) enfatiza que esses profissionais desenvolvem em nível de maestria a capacidade de criar o inédito, descobrem em que usar as novas tecnologias mesmo que sejam de “áreas completamente diferentes”. Não haverá mais os especialistas (sabem tudo sobre pouco) e os generalistas (sabem pouco sobre tudo). A habilidade mais importante desses novos profissionais é “aprender a apreender”. Faz-se apreendendo e apreende-se fazendo, num contínuo aprendizado.

Assim, a demanda é por abordagem sistêmica e integrada que tem o desenvolvimento humano e, certamente, com importância crescente o seu desenvolvimento espiritual, elevando o nível de consciência (Goswami, 1998; Morris, 1998), como objetivos maiores que estão muito além dos objetivos diretos de produção e produtividade. Cada vez mais se abrem espaços para o desenvolvimento de competências duráveis ou competências para toda a vida.

O novo profissional necessita ter habilidades para pensar criticamente e de forma criativa os problemas e soluções de sua área, para integrar os diferentes saberes e os instrumentos pertinentes. Além disso, a capacidade desse profissional para relacionar-se com seus pares oferecendo e buscando soluções muito além da fragmentação, passou a se constituir em aspecto fundamental no novo cenário. Somando-se a isso, esse profissional necessita também ter habilidades para adaptar-se em termos espaciais e temporais, de regime de trabalho e de soluções inovadoras para lidar com os novos padrões de competição e de oportunidades.

Assim, o mercado de trabalho contemporâneo procura profissionais que, a partir dessa formação multidisciplinar, consigam entender os problemas de sua área de trabalho de forma mais abrangente e sistêmica com as diferentes e múltiplas interdependências. Cada vez mais, passa-se de um paradigma que analisa os problemas do mundo real a partir de sua fragmentação para outra muito mais qualitativa em todos os sentidos, de conhecimento holístico e sistêmico.

A emergência das habilidades pessoais

Os autores que discutem novas habilidades profissionais defendem a idéia de que a capacidade empreendedora no cenário atual, turbulento, complexo e em rápida transformação só pode ser construída a começar do respeito à individualidade e à criação de espaços para a plena realização do potencial integral do ser humano.

Dessa forma, torna-se fundamental, além da formação e qualificação estritamente técnica, a realização completa, total do profissional como ser humano, como cidadão e como membro de uma comunidade. O eixo das estratégias práticas, para tanto, é de adicionar à formação profissional o aprendizado que sintonize o trabalhador com a rica dinâmica social e ecológica em que atua na prática cotidiana. Contudo, o ensino tradicional não oferece essa visão abrangente e integrada entre o meio natural e o social: é necessário um novo modelo de ensino que incorpore o desenvolvimento de novas competências⁵.

O profissional contemporâneo necessita reunir várias habilidades pessoais para dotar a instituição e a equipe ou ainda a comunidade em que atua com algumas características básicas. Entre essas, vale destacar: liderar e não chefiar, ser mais empreendedor que administrador, saber levantar em sua equipe uma dose de emoção, ser capaz de fazer conexões, espiritualidade com elevado nível de consciência, garra e dedicação no lugar de frieza e a razão pura, ter visão estratégica e postura comunitária, ser um generalista com grande experiência na solução de problemas e situações complexas⁶.

⁵ Para entender a crise dos atuais modelos de ensino, leia, entre outros autores, Morin (2000) que propõe novas bases para o ensino e Moraes (1997) que interpreta a crise atual, propondo um novo paradigma educacional construtivista, interacionista, sociocultural e transcendente.

⁶ A idéia é que quem não tem estratégia, certamente está incluído na estratégia de alguém.

Segundo a Amana-key⁷ (1999, 2000) o novo profissional precisa desempenhar bem todos os papéis relacionados ao seu trabalho. Não pode ser alguém só “parcialmente competente”. Faz-se necessário desenvolver, no linguajar da Amana-key, as “competências duráveis”, essenciais para que esse profissional desempenhe satisfatoriamente seus papéis-chaves nas organizações, como estadista, estrategista, agente de transformação, catalisador de resultados, arquiteto de processos e *networks*, técnico, diplomata, negociador, educador, líder de líderes, exemplo, e cultivador de valores.

São qualidades essencialmente voltadas para o desenvolvimento integral do ser humano do que simplesmente para os aspectos técnicos e de gestão clássica. Nesse aspecto, as tendências indicam a necessidade de se investir no autodesenvolvimento pessoal, na ampliação da visão de mundo e no polimento das competências duráveis, inclusive na capacidade de fazer acontecer. “As pessoas ouvem o que se diz, mas vêem o que se faz. E ver é crer” (Harvey & Lucia, 1993). Fazer o que diz é mais do que uma arte, é um valor ético.

Competências duráveis tão desejadas nesse cenário, segundo Motomura (1998), citado por Bernardi (1998) são, principalmente, atitudes, posturas e tudo que não se tornam obsoletos. São habilidades de pensar estrategicamente, pensar sistemicamente, enxergar o todo, fazer abstrações, inovar e criar, chegar à essência das coisas, fazer acontecer, comunicar, negociar, se relacionar, iniciar mudanças, e energizar pessoas, entre outras. (Amana-key, 1999).

Assim, esse profissional precisa ter a habilidade de inspirar, trazer energia e ânimo para toda a organização, equipe e comunidade em que atua, um vetor de estímulo para que o potencial de seus pares seja realizado. Ou de outra forma, ser menos conservador no comportamento. Entre os atributos comumente listados para a formação desse perfil, são citados: ser ético, entusiástico, de mente aberta, que saiba delegar, inteligente, inspirador, enérgico, encorajador e motivador da cooperação.

Todavia, isso não é simplista como se parece. Motomura (1998), citado por Bernardi (1998) por exemplo, coloca que “a capacidade estratégica e de criar coisas inéditas, de ter uma visão sistêmica e abrangente do todo, de fazer

⁷ Amana-key Desenvolvimento & Educação é uma empresa especializada na arte da gestão estratégica e da liderança integrativa de organizações. Centra sua atuação através de programas de educação continuada e da criação de inovações radicais em gestão e estratégia.

acontecer, de introduzir mudanças” levam efetivamente a competências duráveis. Mas, acrescenta que é fundamental entender que as organizações “são formadas por pessoas, e daí a importância de se trazer para seus quadros pessoas com valores que facilitem o aprendizado coletivo” nesse sentido.

Entre as múltiplas inteligências⁸ que podem ser mobilizadas para tanto, Coleman (1995) e seus seguidores destacam a Inteligência Emocional como a contraparte importante da competência técnica. São habilidades relacionadas consigo mesmo (intrapessoal) e a relação com os outros (interpessoal). A inteligência intrapessoal apresenta três dimensões: a) o autoconhecimento, ou seja, habilidade de reconhecer e aceitar seus sentimentos, talentos e limites; b) a autogestão, que é a habilidade de gerenciar seus sentimentos, em especial pensamentos negativos e o stress; c) automotivação, que capacita o indivíduo para a direção de suas emoções para o foco nos objetivos, de forma determinada. Já a inteligência interpessoal apresenta duas principais dimensões: a) empatia, de adotar a perspectiva de outras pessoas; e d) capacidade de lidar com outros, tanto nos relacionamentos profissionais quanto nos círculos familiares e sociais.

Além disso, outras competências podem levar o profissional a excelência na medida que o mesmo aprenda a aprender; aprenda a pensar estrategicamente, responda criativamente a situações novas; aja pró-ativamente. Competências que na realidade levam a capacidade de antecipar-se aos problemas, a introduzir melhorias nos processos de trabalho, e integrar atividades interdependentes, todas fundamentais num cenário de crescente complexidade das informações e dos equipamentos.

Por sua vez, as competências organizacionais, que levam a uma autonomia do trabalhador em termos de processo de trabalho, referem-se à capacidade de organizar o trabalho, de acordo com a importância dessa para a sua organização; estabelecer métodos próprios de planejamento, execução e controle do trabalho; e o gerenciamento do tempo e espaço de trabalho.

Já em termos de competências relacionais, básicas para o trabalho de equipe, podem ser destacados: ser positivo na solução de conflitos; facilitar o

⁸ Segundo Gardner (1995), pioneiro no estudo do tema, há sete tipos de inteligência: a espacial, relacionada à habilidade de autolocalização; a musical, capacidade de compor sons que sensibilizem pessoas; cenestésico-corporal, que é a habilidade motora e de se interagir com o meio; a lógica-verbal, normalmente avaliada nos testes de Quociente Intelectual (QI) e; a emocional, que é a habilidade intra e interpessoal, avaliadas pelos testes de Quociente Emocional (QE).

entendimento e a solução de problemas; fazer parcerias com pares que tenham objetivos comuns; buscar soluções pautadas na solidariedade e respeito mútuo. Ademais, as competências sociais, ligadas à cidadania, definem a capacidade profissional de, a partir do trabalho, estabelecer relações entre a esfera social e o saber, percebendo sua função no contexto da sociedade, bem como transferir conhecimento e aprendizado do trabalho para a vida cotidiana e vice-versa.

Finalmente, em termos de competência comportamental como componente estrutural para o desenvolvimento das habilidades mencionadas, são importantes: a iniciativa diante de situações desafiadoras; a atenção seletiva; motivação para o trabalho; criatividade na busca de soluções novas; vontade de aprender; curiosidade e, finalmente, abertura às mudanças.

Na realidade são competências que ampliam, potencializam e complementam as competências técnicas. Shinyashiki (1999) resume em poucas palavras as habilidades que o novo profissional necessita ter além da competência técnica: a) rapidez e agilidade na busca de resultados; b) polivalência, ou seja, que exerça várias tarefas e entenda de múltiplos temas; c) ter visão estratégica para aproveitar as oportunidades que se oferecem; d) ser empreendedor, com capacidade de realização; e, finalmente, e) habilidade para lidar com gente, essencialmente no relacionamento para dentro e para fora da instituição que atua. Outro resumo dessas competências é apresentado no caderno especial Folha de Empregos da Folha de São Paulo (2001), em que conhecidos “gurus” da gestão empresarial centrada em valores humanos discutem e mostram os rumos de sucesso para o profissional do novo século, sintetizando suas observações em dez mandamentos: “Valorizarás o lado bom do trabalho”; “Serás mais humano”; “Buscarás o *knowware*”; “Saberás de que precisas”; “Selecionarás o trabalho”; “Tomarás atitudes positivas”; “Assumirás o controle da carreira”; “Sairás do lugar-comum”; “Terás liderança com princípios”; e “Tornarás o trabalho gratificante”.

Embora muitos pensem que se trata de um futuro distante, os depoimentos de Torres (2000), mostram que os requisitos procurados pelo mercado atual já incluem com destaque várias habilidades, além do estritamente técnico, algumas vezes até com concessões ou relações de troca entre inteligências no campo técnico e inteligências emocionais. Entre os requisitos fundamentais, a autora cita a disposição para estar sempre aprendendo e aprimorando, a capacidade de lidar com situações novas, flexibilidade, exercer liderança sem autoritarismo, espírito de cooperação para o trabalho em equipe, além de habilidades para se

relacionar com vários tipos de pessoas e conviver com várias culturas e características pessoais diferentes.

À guisa de conclusões

Com a contínua evolução, intensificação e diversificação de atividades econômicas – agrícolas e não-agrícolas – e os desdobramentos da globalização, cada vez mais a gestão do espaço rural depende de políticas mais abrangentes e integradas entre si, que incorporem a visão de desenvolvimento rural. Em outras palavras, as demandas para o seu desenvolvimento vão muito além das políticas e instrumentos de incentivo a produção estritamente agrícolas mobilizados no passado.

Condizente com o novo contexto, o profissional voltado para as áreas rurais necessita ter uma visão mais abrangente do seu campo de atuação. Agora, a abordagem requerida é a sistêmica integrada do meio rural, em que se faz necessário o entendimento da complexidade e interações de cada um dos componentes dos sistemas vivos presentes: culturas e criações interagindo entre si, interagindo com o meio natural e com os sistemas sociais. Além disso, é necessário que o sistema de produção seja percebido como integrante de uma unidade de gestão, tais como bacia hidrográfica, comunidade, cadeias produtivas, agronegócio e outras concepções.

A transição requerida é de uma etapa que privilegiava a especialização para outra centrada na formação multidisciplinar e visão sistêmica. Mesmo que a especialização seja permitida e desejada, agora é necessário que o profissional tenha habilidades em outras disciplinas conexas e de visão geral, que permita a integração da especialidade no todo. De outra forma, o novo profissional necessita ter habilidades para pensar de forma crítica e criativa os problemas e soluções de sua área, para integrar os diferentes saberes e instrumentos pertinentes, para poder propor soluções inéditas. Além disso, torna-se essencial a capacidade desse profissional em relacionar-se com seus pares, buscando e oferecendo soluções muito além da fragmentação.

No novo contexto, é fundamental, além da formação e qualificação técnica, a realização do profissional como ser humano, como cidadão e membro de uma comunidade. É necessário adicionar à formação profissional o aprendizado que sintonize o trabalhador à rica dinâmica social e ecológica que o rodeia. Em decorrência, cada vez mais cresce a demanda por perfis profissionais que incluam

as competências duráveis; aquelas que não se tornam obsoletas, seja ela técnica ou de formação geral. É necessário que se eleve o nível de consciência fundamentada em valores éticos.

São as habilidades intrapessoais, de autoconhecimento, autogestão e automotivação e as interpessoais, de empatia e capacidade de lidar com os outros. Habilidades que levam às qualidades portadoras de vantagens competitivas, tais como: de rapidez e flexibilidade na busca de resultados; polivalência em termos de execução de trabalho; visão estratégica (seletiva) para aproveitar oportunidades; capacidade empreendedora e, finalmente, de lidar com gente, fator essencial no relacionamento para dentro e para fora da empresa.

Embora com matizes futuristas, essas habilidades tanto técnicas, de visão holística, quanto às competências não-técnicas certamente já se constituem em contraparte fundamental da qualificação profissional no mercado de trabalho de hoje.

REFERÊNCIAS

AMANA-KEY. **Idéias avançadas em gestão para criar um futuro melhor para todos**. Disponível em <<http://www.amana-key.com.br>> Acesso em: 30 maio 2000.

AMANA-KEY. **APG Amana – Programa de gestão avançada**. São Paulo, 1999.

BERNARDI, M. A. Quem é o líder na sua empresa? **Exame**, p.70-74, 25 mar. 1998. Entrevista.

BERNDT, A.; COIMBRA, R. C. As organizações como sistemas saudáveis. In: ENCONTRO SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 2., 1993, São Paulo. **Anais...** São Paulo: EAESP-FGV; USP-FEA, 1993. p. 146-151.

CAPRA, F. **A teia da vida – uma nova compreensão científica dos sistemas vivos**. São Paulo: Cultrix / Amana-Key, 1996.

COLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. São Paulo: Objetiva, 1995.

De MASI, D. **O Futuro do trabalho, fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olímpio; Brasília: Editora da UnB, 1999. 354 p.

10 MANDAMENTOS para a carreira. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 22 abr. 2001. Folha Empregos, Especial São Paulo, 12 p.

GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: teoria na prática**. São Paulo: Artmed, 1995. 258 p.

GOODWIN, B. C. Complexity, health and a science of qualities. In: EUROPEAN CONFERENCE ON ARTIFICIAL LIFE ECAL 97, 4., 1997, Brighton, UK. **Paper abstrats**. Brighton, UK, 1997.

GOODWIN, B. C. **How the leopard changed its spots: the evolution of complexity**. London: Weindenfeld & Nicolson, 1994.

GOSWAMI, A. **O universo autoconsciente: como a consciência cria o mundo material**. São Paulo: Rosa dos Tempos, 1998.

GRAZIANO DA SILVA, J. O novo rural brasileiro. **Nova Economia: revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG**, v. 7, n. 1, p. 43-81, 1997.

HARVEY, E. L.; LUCIA, A. D. **Faça o que diz.. e consiga os resultados que você quer**. São Paulo: Cultrix, 1993.

LASZLO, E. **O desafio do terceiro milênio e os novos imperativos de pensamento e ação**. Disponível em: <<http://www.willisharmanhouse.com.br>> Acesso em: 04 mar. 2000.

LAURENTI, A. C.; DEL GROSSI, M. E. A evolução das pessoas ocupadas nas atividades agrícolas e não-agrícolas nas áreas rurais do Brasil. In: CAMPANHOLA, C.; SILVA, J. G. da (Ed.). **O novo rural brasileiro: uma análise regional**. Jaguariúna: Embrapa Meio Ambiente; Campinas: Unicamp, 2000. Cap. 1, p. 15-65.

MORAES, M. C. **O paradigma educacional emergente**. Campinas: Papirus, 1997. 238 p.

MORIN, E. **Os sete saberes necessários à educação**. São Paulo: Cortez, 2000. 118 p.

MORRIS, T. **A nova alma do negócio: como a filosofia pode melhorar a produtividade de sua empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MOTOMURA, O. **Que tipos de profissionais serão mais valorizados na emergente era do conhecimento? Qual a formação deles?** Disponível em: <<http://www.amana-key.com.br>> Acesso em: 30 out. 2000.

SHINYASHIKI, R. Seminário discutiu perspectivas empresariais para o próximo milênio. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 12 dez. 1999. Caderno Empregos.

SILVA, J.G. da. O novo rural brasileiro. **Nova Economia: Revista do Departamento de Ciências Econômicas da UFMG**, v. 7, n. 1, p. 43-81, 1997.

TORRES, M. Tendências no mercado de trabalho. **Livraria Cultura News**, n. 84, p. 4, 2000. Empregos.