

DIAGNÓSTICOS DOS CAMINHOS DIALÓGICOS E MONOLÓGICOS PERCORRIDOS EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO POR FUNCIONÁRIOS DE FRIGORÍFICOS NA ARGENTINA E BRASIL

DIAGNOSTICS OF MONOLOGICS AND DIALOGICS WAYS TRAVELED IN TRAINING COURSES BY EMPLOYEES OF SLAUGHTERHOUSE IN ARGENTINA AND BRAZIL

Luís Fernando Soares Zuin¹
Poliana Bruno Zuin²
Mateus J.R. Paranhos da Costa³
Marcelo Daniel Ghezzi⁴
Cecilia Andere⁵
Mauricio David Diaz⁶
Heloísa Valarine Battagin⁷
Lidiane Kutacho Grigoletto⁸

RESUMO

Este artigo possui o objetivo de descrever e analisar cursos de formação continuada realizados em frigoríficos localizados no Brasil e Argentina. Para isso foram entrevistados três capacitadores, um brasileiro e dois argentinos, que ministraram cursos em frigoríficos dos dois países. Também foram entrevistados dois funcionários pertencentes a um frigorífico argentino. Para a coleta de dados foi empregado o método conhecido como estudo de caso com abordagem sócio-histórica (AMORIN, 2004). Para a discussão dos resultados foram referenciados autores que trabalharam a comunicação dialógica, como Bakhtin (2010) e Freire (1977). Os resultados indicam que tanto a capacitadora brasileira como os argentinos contemplam algumas metodologias dialógicas nos seus processos de capacitação, bem como empregam o uso de imagens para analisar criticamente o ambiente de trabalho dos seus funcionários. Apesar dos conteúdos dos cursos serem predominantemente técnicos, a metodologia empregada na condução dos seus processos de capacitação caminham para serem dialógicas.

Palavras-chave: Frigoríficos. Capacitação. Bakhtin.

¹ Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos da Universidade de São Paulo. lfzuin@usp.br

² Programa de Pós-graduação do Departamento de Linguística. polianazuin@hotmail.com

³ Faculdade de Ciências Agrárias e Veterinárias da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. mpcosta@fcav.unesp.br

⁴ Faculdade de Ciências Veterinária da Universidade Nacional do Centro da Província de Buenos Aires. mdghezzi@hotmail.com

⁵ Faculdade de Ciências Veterinária da Universidade Nacional do Centro da Província de Buenos Aires. ceciliandere@gmail.com

⁶ Faculdade de Ciências Veterinária da Universidade Nacional do Centro da Província de Buenos Aires. diazmaur@vet.unicen.edu.ar

⁷ Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos da Universidade de São Paulo. heloisa.battagin@usp.br

⁸ Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos da Universidade de São Paulo. lidianegrigoletto@gmail.com

ABSTRACT

This article has the aim of describing and analyzing continuing education courses conducted in slaughterhouses located in Argentina and Brazil. For that were interviewed three trainers, one Brazilian and two Argentines, who gave courses in this subject in slaughterhouses of both countries. Were also interviewed two employees belonging in to Argentine's slaughterhouse. To collect data, we employed the method known as a case study (Amorin, 2001). For a discussion of the results authors who worked dialogical communication, as Bakhtin (2010) and Freire (1977) were referenced. The results indicate that both the Brazilian and Argentine include enabling some dialogical methodologies and engagement photos as well as the critical analysis of the work environment for its employees. Although the contents of the courses are predominantly technical, the methodology employed in conducting its training processes goes to be dialogical.

Keywords: Slaughterhouse. Training. Bakhtin.

Introdução

Atualmente, nos territórios rurais brasileiros ainda é predominante a ocorrência de cursos de formação continuada com viés tecnicista e difusionista. Esta forma de ensinar propõe o estabelecimento de uma relação hierárquica unidirecional, sendo denominada *top-down*, cuja direção da comunicação e os seus conteúdos percorrem os caminhos que ligam os capacitadores aos funcionários (SANTUCCI, 2005). A forma unidirecional do ato de ensinar foi chamada por Freire (1977) de educação bancária, cuja transferência de conhecimentos e a passividade existente no educando faria o educador, na figura daquele que sabe e, por isso ensina, a estender e a depositar os conhecimentos naquele que aprende.

Para Bakhtin (2010), a passividade do outro, existente em algumas maneiras de constituir a comunicação entre os sujeitos, é caracterizada por um contexto comunicativo monológico, que nada mais é que a sobreposição e aceitação pelos sujeitos de apenas o conteúdo de uma voz. Ao contrapor este caminho pedagógico encontra-se a dialogia, proposta por Bakhtin (2010) e Freire (1987, 1977). O diálogo entre estes autores torna possível tecer novas relações de ensino e aprendizado em ambientes formais e informais, como no caso dos frigoríficos. O diálogo, presente na alteridade, essa descrita por Bakhtin (2010), é um caminho no qual eu me reconheço no outro, a alteridade, não é algo ofertado de forma tranquila e natural, e sim que tende a ser significativamente complexo nas interações entre os sujeitos.

O objetivo deste artigo é descrever e analisar as interações dialógicas e monológicas apresentadas por cursos de formação continuada ofertados em frigoríficos brasileiro e argentino.

1 A metodologia de pesquisa empregada e os meios estudados

Nesta pesquisa foi empregado como método de coleta de dados o estudo de caso com viés sócio-histórico, descrito por Amorin (2004). Para a realização deste estudo foi entrevistada uma capacitadora proveniente de uma organização não governamental, que assessora frigoríficos brasileiros por meio da realização de cursos na temática de bem-estar animal para funcionários dessas organizações. Na Argentina foram entrevistados ao todo quatro sujeitos, sendo: um médico veterinário (capacitador); um gerente de produção (capacitador); e dois funcionários da linha de produção. Todos esses quatro sujeitos são funcionários do frigorífico argentino. Quanto à capacitadora, possui formação em zootecnia; já a formação de um dos capacitadores argentinos entrevistados é em Medicina Veterinária, o gerente de linha não possui curso universitário.

No estabelecimento argentino, primeiramente entrevistou-se o veterinário, que trabalha na empresa há 17 anos, com uma frequência de três vezes por semana. Um segundo veterinário desenvolve suas atividades nos outros dias. Suas funções incluem, entre outras, o monitoramento do trabalho dos funcionários, para que se certifiquem de que as exigências legais de manejo e higiene sejam cumpridas e os conhecimentos transmitidos nos cursos de capacitação sejam postos em prática. Os dois médicos veterinários e o gerente de linha realizam encontros frequentes, com os funcionários dos frigoríficos, para transmitir conteúdos relativos visando a melhora produtiva de suas rotinas de trabalho.

Ainda na presença do veterinário e do gerente de linha, foram entrevistados dois funcionários do setor de abate e produção. Eles trabalham na empresa há dois anos, e passaram por treinamentos teóricos e práticos quando foram admitidos. Os funcionários possuem oito anos de estudo e são moradores da zona rural da cidade em que se localiza o frigorífico. Nesta pesquisa, esses sujeitos apresentaram suas opiniões sobre as metodologias de ensino empregadas nos treinamentos e sua aplicabilidade no momento do trabalho e também fora dele, em suas casas.

2 Resultados encontrado nas entrevistas

No caso brasileiro, a capacitadora entrevistada indicou que a maior parte de seu público é composta por pessoas analfabetas ou analfabetas funcionais. Já no estabelecimento argentino, os funcionários costumam possuir em média oito anos de estudo, apresentando um grau de escolaridade maior.

Nos cursos da capacitadora brasileira, os seus encontros estão divididos em quatro etapas: diagnóstico; preparação do curso; aulas teóricas; aulas práticas. Geralmente, essas atividades são realizadas em quatro dias, sendo disponibilizados um dia para o diagnóstico; outro dia para o preparo do curso, em que se utiliza o material coletado na fase de diagnóstico; e dois dias para as aulas práticas e teóricas.

A primeira etapa, de diagnóstico, possui o objetivo de observar os problemas encontrados no manejo dos animais e instalações nos frigoríficos, servindo essa atividade como ponto de partida para a preparação do curso. Para que nada passe despercebido é realizado um *check-list* dos pontos mais importantes para um correto diagnóstico. Como pode ser observado, o foco desta etapa é observar como vivem os animais, a qualidade das instalações e os processos produtivos do frigorífico. A capacitadora, neste sentido, não realiza análise dos funcionários, tentando observar como esses sujeitos se posicionam a respeito de suas rotinas no trabalho, ou seja, a sua visão de mundo (FREIRE, 1987), ou dos sentidos que esses sujeitos possuem sobre as suas vivências no ambiente de trabalho (BAKHTIN, 2010). Durante a realização da atividade de *check-list* a capacitadora coleta fotografias e vídeos do local onde se realizará o curso, a fim de que esses materiais sejam empregados em suas aulas teóricas. Após a conclusão do levantamento dos dados preliminares, no segundo dia, a capacitadora planeja os encaminhamentos didáticos e de conteúdo, levando em consideração os assuntos que mais precisam ser abordados nos cursos, destinando esta etapa à programação das aulas teóricas. Este exercício realizado pela capacitadora não é algo muito comum nos processos de ensino-aprendizado ligados à produção pecuária. No ambiente dos territórios rurais é mais frequente que o capacitador leve o curso já pronto, formatado, ou seja, um curso monológico, cujos conteúdos não são de fácil entendimento aos funcionários, o que pode levar ao insucesso de tais capacitações (ZUIN; ZUIN, 2013). Para Freire (1987), o emprego de elementos pertencentes ao mundo do educando devem ser empregados durante os processos de ensino-aprendizado. Zuin et al. (2013) concluem o mesmo em seu estudo sobre cursos de

formação em frigoríficos brasileiros, sendo que o interesse e entendimento nestes encontros por parte dos funcionários são maiores quando os assuntos abordados se inserem em sua realidade.

Com os trabalhos de diagnóstico e preparação do curso quando finalizados, iniciam-se as aulas teóricas e práticas. As aulas teóricas se baseiam na exposição do conteúdo, todavia a relação ensino-aprendizagem é mediada de forma dialógica. Para a entrevistada brasileira, isto implica em maior compreensão dos ouvintes do que quando se apresenta conteúdo escrito. Para Zuin et al. (2013), a dialogia e a ênfase na interação por meio do diálogo presencial, permitem a participação de todos os funcionários em um mesmo nível durante o curso, mesmo os que não sabem ler e escrever, pois certamente esses sujeitos não compreenderiam o conteúdo da mesma forma se houvesse o emprego de textos escritos. Além do uso da dialogia e apresentação de pouco material escrito, a capacitadora prioriza o uso de muitas fotos e vídeos. O foco sempre é o local do frigorífico onde se constatou maior número de não conformidades. Um exemplo do encaminhamento didático dado pela entrevistada foi que, quando havia problemas, ela os demonstrava exibindo um vídeo realizado na etapa de diagnóstico, e depois dialogava com os funcionários. Em um segundo momento a capacitadora passava outro vídeo mostrando como a atividade deveria ser realizada de forma correta.

A capacitadora brasileira relatou que no terceiro dia é realizada uma aula teórico-prática, em que se abordam conceitos relativos ao bem-estar animal, referindo-se à qualidade de vida dos animais e ao manejo humanitário, entre outros pontos. Após essa etapa, os participantes do curso se dirigem ao frigorífico para um exercício relacionado às não conformidades encontradas durante a fase de diagnóstico. Esta etapa consiste principalmente em não informar previamente essas não conformidades aos participantes, solicitando que os participantes listem três pontos críticos voltados ao bem-estar animal que observaram na visita. Esse exercício é proposto devido a um ponto fundamental listado pela capacitadora, sendo que muitas vezes os funcionários, em suas rotinas de trabalho, escutam os médicos veterinários do frigorífico comentarem sobre as não conformidades do local e das práticas utilizadas. Entretanto, a capacitadora observa que os empregados apresentam dificuldade em relacionar esses problemas à melhora dos processos produtivos. Desse modo, a capacitadora procura saber se aquelas pessoas possuem alguma ideia do que significa o tema do curso para os sujeitos da indústria.

Na segunda etapa deste exercício, a capacitadora e funcionários voltam à sala de aula para expor os pontos críticos listados. Os relatos são ouvidos, escritos e guardados. Nesse momento a capacitadora segue as orientações freireanas (FREIRE, 1987), observando que a leitura do mundo precede a leitura da palavra e desenvolvendo nesta atividade a criticidade em seus educandos. Porém, uma criticidade dos conteúdos técnicos e não das vivências e experiências dos alunos em outros aspectos de suas rotinas de trabalho. Posteriormente, os funcionários dirigem-se novamente às instalações do frigorífico. Nesse local coloca-se em prática o que foi dito em aula, pontuam-se novamente os aspectos previamente abordados, e visualizam-se na prática os pontos críticos de cada seguimento do manejo dos animais.

A última atividade consiste de uma aula teórica, em que os pontos críticos observados por mais de um grupo são contabilizados e entram em um *ranking*. Desse *ranking*, os que se encontram em primeiro lugar são os temas mais abordados pelos ouvintes. Com os temas designados, os alunos elaboram um treinamento para os capacitadores. Essa abordagem é proposta porque todos os trabalhadores que participam repassam essa capacitação em um outro momento para outros funcionários do frigorífico. Não são todos os funcionários que recebem o curso, pois as vagas são limitadas para melhor atendê-los. Em caso de dúvida, é com a capacitadora que os funcionários participantes do curso devem saná-la por completo. Ao todo, são computadas em média oito horas de aulas teóricas e seis horas de aulas práticas em cada curso realizado pela capacitadora brasileira.

De maneira bastante semelhante, os cursos ministrados aos funcionários do frigorífico argentino foram descritos pelos entrevistados por três pontos de vista, um pelos dois funcionários, outro pelo gerente e mais um pelo veterinário. Assim como no caso brasileiro, em momentos anteriores ao curso, são coletadas fotos e confeccionados vídeos das rotinas dos funcionários dos frigoríficos, sendo exibidos e discutidos nas aulas teóricas e práticas. Quanto à estrutura dos cursos ministrados para a capacitação dos funcionários do abatedouro, diagnosticou-se que ao ser contratado um novo funcionário, o seu treinamento inicial ocorre nos seus 15 primeiros dias, envolvendo aspectos práticos e teóricos de sua nova função. A parte teórica é desenvolvida pelos veterinários em torno de exposições diárias de 15 minutos, podendo este tempo se estender até uma hora, dependendo do tema abordado. Os temas trabalhados nesses encontros envolvem boas práticas de fabricação, manejo humanitário, higiene, bem-estar animal e correta utilização dos uniformes e utensílios. A parte prática dos conteúdos trabalhados é

geralmente apresentada aos novos funcionários pelo gerente de linha. As atividades práticas permitem que o gerente perceba se as pessoas que estão sendo treinadas apresentam facilidade e habilidade para praticar as tarefas expostas nas capacitações. Cursos de formação continuada também ocorrem periodicamente, para reforço dos assuntos tratados.

Os cursos argentinos de manejo e pré-abate de animais são baseados nas exigências legais que devem ser cumpridas. Os dois veterinários da empresa possuem a função de monitorar os empregados, para que se sigam as exigências no dia a dia, após as capacitações. Exemplificando, o veterinário entrevistado explicou que os animais precisam ter doze horas de descanso no período pré-abate, com água e, se possível, sombra. Ele frisou que nem todos os funcionários do abatedouro recebem treinamento nesta temática, porém todos os empregados diretamente envolvidos com as tarefas de manejo e abate devem realizá-las corretamente todos os dias, então o curso precisa ser eficiente para conscientizá-los.

Segundo o veterinário argentino, periodicamente são ministrados cursos para reforço do conhecimento, pois temas como higiene e segurança no trabalho não são menos importantes que o manejo humanitário, e precisam ser aplicados nas atividades práticas, devendo ser sempre lembrados. Para tanto, há um especialista em higiene e segurança que visita a empresa para ministrar estes cursos nos momentos necessários.

No que se refere ao grau de escolaridade dos funcionários do frigorífico argentino cabe mencionar que dentre os 27 empregados da planta de produção, apenas cinco sujeitos que possuem de 11 a 15 anos de estudo, respectivamente, o gerente da linha de produção e o médico veterinário. Os funcionários da linha possuem em média oito anos de estudo. Os dois veterinários são os únicos trabalhadores que possuem formação em curso superior. Sendo assim, como a maior parte possui pouca escolaridade, há dificuldade em capacitá-la por meio de textos escritos. Usam-se, então, instrumentos metodológicos que se mostram mais capazes de captar a atenção dos funcionários, como fotos, vídeos, diálogo e, principalmente, atividades práticas. Os vídeos empregados nos cursos geralmente apresentam outros frigoríficos, animais saudáveis no momento pré-abate e atividades sendo desenvolvidas das maneiras corretas em questões de bem-estar animal e higiene. As fotos costumam englobar pessoas desenvolvendo seu trabalho de diferentes formas, para que o educando possa diferenciar os meios corretos e os errados. O trabalho de Zuin et al. (2013) apresenta as mesmas estratégias metodológicas em cursos brasileiros, sendo que os funcionários por eles entrevistados consideram menos

cansativas as apresentações com imagens e vídeos, quando comparadas àquelas carregadas de textos, gráficos e tabelas, que estes funcionários admitem ter dificuldade em interpretar.

De acordo com o relato da capacitadora brasileira, durante suas aulas teóricas é utilizada a técnica do *Flip Chart* e a indagação com perguntas e respostas estimula os alunos a interagirem cada vez mais. O *Flip Chart* consiste em um cavalete com um quadro em que há um bloco de papel branco preso, como uma tela. Por um lado, essa técnica pode ser interessante, pois a capacitadora traça e expõe uma linha de raciocínio conforme dialoga com seus educandos. Entretanto, essa prática não é recomendada para o uso onde o público é composto por pessoas analfabetas, como é frequentemente encontrado em frigoríficos.

Dentre a aula teórica e a prática, a capacitadora foi questionada sobre qual seria o público que mais interage. Segundo a capacitadora: “*Na teórica as pessoas perguntam, já na prática é mais fácil, havia muito mais perguntas, pois o negócio estava acontecendo na hora*”. No estabelecimento argentino nota-se o mesmo: ambos os funcionários entrevistados concordam que o método mais eficiente para o ensino de suas tarefas é a parte prática dos cursos. Para eles, os conhecimentos adquiridos nas capacitações podem ser aplicados em suas casas e na vida em família, como por exemplo, os assuntos que envolvem práticas de higiene e a manipulação da carne e animais, uma vez que vivem na zona rural. Zuin et al. (2013) confirmam em sua pesquisa que o uso de comparações entre o ambiente de trabalho e a casa dos funcionários provoca sua conscientização quanto aos temas dos cursos. Essa conscientização resultou em melhoras nas posturas dos funcionários dentro do frigorífico e também em suas moradias, como foi constatado também no estabelecimento argentino.

Sobre o material de apoio empregado pela capacitadora brasileira, como foi desenvolvido, bem como qual o seu conteúdo e sua disponibilidade, a entrevistada comentou que “*no início, o único material de apoio era o DVD, que tinha todo o conteúdo do curso, um DVD educativo. São duas horas de vídeo divididas em sessões. Então um exemplo que ajudava, o trabalhador está com dúvida na sessão de sangria ele vai lá ao menu e escolhe só a sessão de sangria*”. A capacitadora informou que em cursos futuros, a organização não governamental a que estava vinculada disponibilizaria manuais impressos para que os funcionários pudessem ter acesso ao conteúdo dos cursos em suas casas. Quanto ao acesso ao material, o conteúdo é concedido em forma

de PDF. Para as fotos e vídeos, há um termo de confiabilidade, não utilizando o banco de imagens do *check-list* para outros fins ou outras localidades. Cada participante ganha um DVD educativo que contém os principais temas abordados, que são, segundo a capacitadora: manejo pré-abate, sensibilização, sangria, estrutura e equipamentos e, por fim, hematoma.

Na visão dos funcionários entrevistados no frigorífico argentino, o uso das metodologias dialógicas e uso de vídeos desperta muito mais os seus interesses do que textos escritos. Um deles explica que nos treinamentos é comum haver filmagens dos trabalhadores do frigorífico e de outros estabelecimentos, onde se mostram atitudes fora, não conformes com os padrões de qualidade que, após os cursos, podem ser corrigidas com os conhecimentos adquiridos. Para um desses funcionários, a atividade de visualizar vídeos contendo ações realizadas de forma incorreta pelos funcionários pode ser interessante, desde que não seja possível a identificação do funcionário durante a filmagem. Esse método de capacitação poderia ser bem sucedido para eles, pois esses sujeitos aprenderiam como melhorar as suas atitudes durante as rotinas de trabalho, empregando neste processo o seu próprio contexto produtivo.

Os funcionários argentinos ressaltam ainda que as capacitações teóricas podem ser cansativas, sendo que o período de meia a uma hora por encontro é suficiente para que se passem informações sem que o curso gere cansaço e leve à falta de interesse e atenção. Os dois capacitadores argentinos percebem esta falta de interesse e acreditam que se os funcionários recebessem algum outro tipo de benefício (além do conhecimento) ao participar dos cursos, isso também poderia ser uma forma de incentivo para gerar interesse. O veterinário argumenta, porém, que já existem prêmios para àqueles que mantêm alta produtividade ou que conseguem aumentá-la. Ele acredita que a “*transmissão de conhecimento*” por meio desses cursos traz como retorno benefícios não somente à empresa, mas também aos funcionários.

Nesse aspecto, no caso brasileiro, a capacitadora relata que pelo menos 10% dos funcionários capacitados multiplicaram o aprendizado recebido, transmitindo-o a outros colegas dos frigoríficos. O objetivo desta atividade, segundo a capacitadora, é que se formem equipes de multiplicadores dentro dos estabelecimentos, para disseminar as informações obtidas nos seus cursos. A capacitadora observou, quando voltou aos frigoríficos, que grupos de pessoas não repassaram o conhecimento adquirido ou tampouco foram conscientizadas em mudar a sua postura. A permanência na rotina antiga é ainda empregada pois continua sendo determinada “*muitas vezes, do gerente e*

do dono, e da política administrativa. Quando [a empresa] é familiar tem muito problema, não faz questão de mudar e não muda mesmo!”, conforme o comentário da capacitadora. Para os dois capacitadores argentinos, a falta de interesse dos funcionários com relação às capacitações que existe nos frigoríficos argentinos estão, em parte, relacionados ao baixo grau de escolaridade dessas pessoas.

Em seus estudos Zuin et al. (2013) mencionam que é comum haver formas de resistência à mudança de hábitos, pois exigências feitas ao trabalhador são mais difíceis de ser alteradas depois que ele aprende e utiliza uma certa rotina em seu trabalho. Além disso, as organizações não reagem aos diálogos de forma homogênea, alguns se apresentam mais dispostos a tentar mudar, enquanto outros são mais resistentes. Hernandez e Caldas (2001) defendem em seus estudos a ideia de que cada indivíduo apresenta percepções diferentes das mudanças que observa, havendo dois conjuntos de variáveis – individuais e situacionais – que geram a percepção.

Fazer com que o funcionário pense de forma crítica sobre um determinado conteúdo faz com que ele comece a repensar a sua realidade produtiva. Um dos comentários formulados pelos funcionários e escutados pela capacitadora brasileira está relacionado ao motivo de precisarem melhorar a vida dos animais mesmo sem melhora em suas rotinas de trabalho. Um dos resultados dos processos de ensino-aprendizado dialógicos é desenvolver essa visão crítica do outro, fazendo com que se conscientize da sua realidade e comece a mudá-la (FREIRE, 1987).

Considerações Finais

Para os capacitadores dos dois países estudados, em suas rotinas de trabalho encontram frequentemente dificuldades relativas a como mobilizarem os funcionários dos frigoríficos em que trabalharam, para empregarem os conteúdos apresentados nos cursos, em suas rotinas de trabalho. Várias estratégias didáticas foram observadas nas entrevistas para que os conteúdos dos cursos sejam internalizados pelos funcionários dos frigoríficos.

Portanto, os cursos ofertados pela capacitadora brasileira e pelos argentinos contemplam, em parte, as metodologias dialógicas e o envolvimento de imagens, bem como a análise crítica do ambiente de trabalho. Apesar dos conteúdos dos cursos serem predominantemente técnicos, a condução dos seus processos de ensino-aprendizado

caminham para a dialogia, sendo empregado a contorção de interações por meio do diálogo entre capacitador e funcionários.

Agradecimentos

A pesquisa recebeu apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq-Brasil), processo nº 400491/2011-7, e a concessão ao Prof. Dr. Luís Fernando Soares Zuin de uma bolsa produtividade em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (processo nº. 310186/2012-9). Esses conjuntos de investigações contribuíram para o desenvolvimento desse artigo.

Essa investigação também recebeu suporte financeiro da Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária da Universidade de São Paulo (PRCEU-USP), projeto nº. 0716/2013.

Agradecemos também ao Sindicato dos Produtores Rurais de Paragominas.

A todos sujeitos entrevistados em nossas pesquisas, os seus relatos nos ajudaram a entender como se dão as relações de ensino-aprendizado em algumas organizações da cadeia produtiva do Agronegócio.

Referências

AMORIN, M. **O pesquisador e seu outro: Bakthin nas ciências humanas**. São Paulo: Musa Editora, 2004.

BAKHTIN, M. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Editora Hucitec, 2010.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. Petrópolis: Paz e Terra, 1987.

_____. **Extensão ou comunicação?** Petrópolis: Paz e Terra, 1977.

HERNANDEZ, J. M. C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma visão crítica. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, 31-45, 2001.

SANTUCCI, F. M. **Strategic Communication for Rural Development**. 2005. Disponível em: <<http://siteresources.worldbank.org/EXTDEVCOMMENG/Resources/strategiccommruralfinal.pdf>>. Acesso em: 24 dez. 2013.

ZUIN, L. F. S.; BATTAGIN, H. V.; ZUIN, P. B. Estudo do processo de ensino-aprendizagem em boas práticas de fabricação de funcionários pertencentes a dois frigoríficos brasileiros. In: **ESADR 2013**. Alimentar Mentalidades, Vencer a Crise Global. Évora: Universidade de Évora, 2013. p. 3645-3659.

ZUIN, L. F.S.; ZUIN, P. B. Diagnóstico de cursos de capacitação ofertados por um órgão de extensão rural brasileiro: uma abordagem dialógica. In: **ESADR 2013**. Alimentar Mentalidades, Vencer a Crise Global. Évora: Universidade de Évora, 2013. p. 3625-3643.