

## O III Encontro de Sistemas e as mudanças na agricultura

Sérgio Leite Guimarães Pinheiro

**A**o longo dos últimos anos o setor rural vem sentindo os reflexos das tendências mundiais, simbolizadas por metáforas como globalização, desenvolvimento sustentável, neoliberalismo, privatização, reengenharia administrativa, planejamento estratégico e qualidade total, para citar apenas algumas.

Este processo tem sido objeto de inúmeras análises e em geral as percepções sobre os efeitos destas mudanças parecem estar longe de serem consensuais. Enquanto uns acham que estas tendências são a única, inquestionável e inevitável realidade, outros apontam-nas como mais uma forma de aumentar as desigualdades sociais e de imposição e dominação (do capital sobre o trabalho humano).

Este artigo não tem a pretensão de polemizar ainda mais esta discussão nem privilegiar uma opinião em particular, mas sim acrescentar algumas considerações sobre dois aspectos: processos de mudança e a realização do III Encontro de Sistemas, em Florianópolis, entre 26 e 28 de maio de 1998.

### Os sistemas sociais e mudanças

Sob a perspectiva construtivista, sistemas sociais humanos são definidos como redes de conversações, nas quais as pessoas vivem no domínio das realidades múltiplas (1). Os limites destes sistemas são emocionais (a emoção de aceitação mútua) e não físicos ou administrativos. Estes sistemas são também conservadores por natureza, e somente mudam quando seus membros têm experiências que estimulem mudanças. Estímulos podem vir de fora (através da interação com o meio ou outros sistemas) ou de dentro (via intuição, por exemplo).

Mudanças começam com pessoas. São elas que organizam e controlam as instituições e os sistemas sociais e

promovem transformações. Entretanto as pessoas são geralmente resistentes às mudanças. Propor mudanças para os outros parece fácil, mas mudar a nós mesmos, as nossas instituições e a sociedade em que vivemos é bem mais difícil.

Uma cultura (uma rede fechada de conversações) muda quando as conversações (e emoções) mudam, e uma inspiração (um aceite para um convite emocional) pode mudar o fluxo das conversações. Nesta ótica, participantes reconhecem que todos os diferentes domínios da realidade são igualmente válidos, e que uma constatação cognitiva não pode constituir demanda para obediência, mas sim operar como um convite para se entrar em outro domínio da realidade.

Muitos dos domínios da realidade são definidos dentro da “visão dominante” desta e, em prática, este “convite” geralmente está restrito pelas estruturas de poder existentes. ISON (2), citando o filósofo e historiador francês Michel Foucault, observa que **poder** é um fenômeno evidente em todas as relações sociais. CHAMBERS (3) argumenta que **poder** significa fazer prevalecer sua definição da realidade sobre a definição da realidade de outras pessoas.

Para ISON (2), geralmente instituições ou programas operacionais formulam problemas e propõem soluções isoladamente do meio ambiente externo, gerando os chamados “systems-determined problems”, ou problemas determinados a sistemas (como por exemplo, a própria instituição). Segundo o mesmo autor, o desafio é construir processos institucionais que gerem “problem-determined systems”, ou sistemas determinados a problemas (e conseqüentemente instituições responsivas às demandas e problemas da sociedade).

Além disso, as Instituições em muitos casos impõem mudanças de cima para baixo, desvalorizando o conhecimento local, a diversidade de idéias e as experiências genuínas de parceria. Estruturas concentradoras e centralizadoras de poder limitam a inovação e criatividade pessoal via autoritarismo, restrições legais e financeiras, burocracia administrativa, discursos científicos, tradição cultural, métodos, mitos e hábitos. Em conseqüência, duas formas de reação acontecem: **Mudanças superficiais e temporárias** (ou de “fachada”), a fim de agradar aos chefes de plantão. Assim que estes derem

as costas, tudo tende a voltar ao que era antes (daí muitas vezes a necessidade de se criar pesadas e caras estruturas de controle), e **Resistência**, concentrando-se os esforços para impedir as mudanças impostas e até derrubar o poder em exercício (substituindo-o geralmente, por outro poder que não ameace o atual sistema).

Desenvolvimento ou mudança constituem formas de aprendizado, as quais requerem uma “consciência crítica”. E aprendizado é o processo onde o conhecimento é criado através da transformação da experiência. Nesta concepção, ninguém pode desenvolver ou mudar outra pessoa. Em última análise, o único tipo possível de mudança e aprendizado é o autodesenvolvimento. Somente através da conscientização crítica e de constantes reflexões sobre nossas experiências é que nos tornamos responsáveis por nossas ações e podemos construir conhecimento e transformar nosso próprio ambiente.

### O III Encontro de Sistemas

De acordo com MATURANA (1), existem duas maneiras de se estimular mudanças genuínas e voluntárias nas pessoas: através de encontros com pessoas de outras redes de conversação (outros sistemas sociais e culturais) que possam oferecer experiências alternativas, e via interações que estimulem as pessoas a refletir sobre suas próprias circunstâncias de coexistência com outros seres humanos e criticar tradições culturais e mitos que limitam as teorias e práticas correntes. Em síntese, interações que viabilizem a exploração de paradigmas alternativos.

Cursos são uma das formas de estimular as pessoas a refletir sobre mudanças, principalmente aqueles que convidam seus participantes a explorar teorias e metodologias novas, contribuindo para a construção de conscientização crítica. Um exemplo é o mestrado em agroecossistemas, oferecido pela Universidade Federal de Santa Catarina, o qual tem entre seus objetivos o desenvolvimento da visão holística na agricultura. Outra forma de estimular mudanças é a organização e promoção de eventos técnico-científicos, os quais geralmente constituem-se em fonte de novas idéias, inspiração e entusiasmo.

