

## SEMINÁRIO

### “O INCAPER QUE QUEREMOS – COM OS SERVIDORES (AS) E COM A AGRICULTURA FAMILIAR”

## DOCUMENTO FINAL

### EIXO III – ESTRUTURAS OPERACIONAL E ORGANIZACIONAL DE ATER E PESQUISA SUA REALIDADE E COMO ATINGIR A NECESSIDADE E O IDEAL

#### PROPOSTA DE SOLUÇÕES – EIXO III

Que o Estado garanta capacidade operacional da base.

Conduzir proposta de projeto de lei que fortaleça as ações de ATER e pesquisa.

O INCAPER e o governo devem garantir que a gestão das carreiras crie sinergia e não competição entre os servidores<sup>1</sup>.

Rediscutir a estrutura organizacional.

Definição e conclusão do regimento na estrutura atual.

Em caráter emergencial, garantir a capacidade operacional das unidades – infraestrutura e custeio.

Necessidade de fortalecer a gerência de pessoas.

Incluir as coordenações de áreas específicas – cafeicultura, olericultura, fruticultura, meio ambiente e recursos naturais, condimentares, social, agroindústria, agroturismo, aquicultura, pesca, com planejamento e metas claras de atuação tanto na pesquisa quanto na ATER<sup>2</sup>.

Reduzir de 11 para 04 coordenadores regionais – Sul, Central, Norte e Extremo Norte<sup>3</sup>.

Os processos devem ser implementados e analisados periodicamente.

Incluir a função gratificada para coordenadores de laboratórios<sup>4</sup>, com a descrição detalhada das suas atividades.

Cada gerência, coordenação deverá efetuar o mapeamento dos seus processos de trabalho que represente

<sup>1</sup> Toda melhoria deve ser para todos as categorias/cargos e não pode haver processos diferenciados que geram diferenças internas entre os servidores.

<sup>2</sup> A partir de um diagnóstico o coordenador ira elaborar um plano de atuação tanto na pesquisa quanto na extensão.

<sup>3</sup> Atuariam com assessoria dos especialistas com formação compatível com a realidade de cada regional, bem como dos coordenadores dos ELDRs. Os especialistas darão suporte regional as ações dos técnicos sendo, portanto, exclusivos para atuação dentro de sua especialidade. A quantidade será variável para cada realidade. Os pesquisadores capacitam os especialistas e os técnicos, que traduzem a linguagem aos agricultores. Havendo a necessidade de atuação de especialistas em uma mesma área, o mesmo poderá atuar em outros regionais, ficando lotado em região mais estratégica.

<sup>4</sup> Semelhante ao que se tem na coordenação dos ELDR s.

## SEMINÁRIO

### “O INCAPER QUE QUEREMOS – COM OS SERVIDORES (AS) E COM A AGRICULTURA FAMILIAR”

a totalidade das atribuições de sua unidade, ouvindo a base no estabelecimento de rotinas.

Pactuar as agendas mensais para discussão das pautas com repasse para os colegiados<sup>5</sup>.

Os processos instituídos não podem ser alterados arbitrariamente, cabendo obedecer aos mesmos.

Estabelecer critérios para assumir cargos, bem como efetuar capacitação e avaliar criteriosamente o desempenho do gestor.

Identificar perfis e capacitar antes da necessidade de indicação de cargos.

Estabelecer um plano de gestão que deve ser continuada mesmo havendo substituição, destacando o respeito aos processos institucionais.

Os diretores técnico e administrativo financeiro devem ser servidores do quadro do instituto, facilitando os processos de gestão continuada.

A diretoria técnica deve atuar nas duas áreas finalísticas do INCAPER.

Buscar condições para corrigir continuamente a falta de infraestrutura básica<sup>6</sup> e as específicas<sup>7</sup>, tratando-as na condição de fluxo contínuo.

Discussão do organograma – a diretoria faria uma proposição inicial e o grupo do seminário realizado nos dias 23-24-25/04/2019 apresentaria sugestões / alteração do modelo buscando um mais adequado.

Redução do número de chefias.

Reorganização das funções – assessoria por exemplo.

Com o redesenho da estrutura organizacional, implementar a função de assessoria técnica.

Estabelecer uma comissão de estudo de laboratórios<sup>8</sup>

Desenhar um programa de reestruturação das bases físicas, estabelecendo um horizonte de tempo.

Resguardar o patrimônio para não vender / perder estruturas físicas do INCAPER<sup>9</sup>.

Padronização e/ou mapeamento dos principais processos, bem como, dos documentos expedidos.

Mapear a lista de serviços e hierarquizar as atividades principais e/ou aquelas que devem ter dedicação na disponibilidade de tempo / recursos.

<sup>5</sup> Incluir o relator das atas, que deverão ser publicadas na intranet. Deve-se ampliar as participações de demais segmentos interessados na pauta

<sup>6</sup> Internet, telefone, água, computadores, aquisição e manutenção de veículos, manutenção de infraestrutura predial e de combustível, EPI completos.

<sup>7</sup> Tratores, equipamentos de campo e laboratórios.

<sup>8</sup> Onde situar e qual a fonte para captar recursos para o INCAPER

<sup>9</sup> Como aconteceu com o CALIR

## SEMINÁRIO

### “O INCAPER QUE QUEREMOS – COM OS SERVIDORES (AS) E COM A AGRICULTURA FAMILIAR”

Sugerir a SEGER em relação a FADI – alteração na escala de notas<sup>10</sup>.

Em relação a FADA – ser realizada uma vez por ano.

No SIATER OnLine – inserção de medidas qualitativas para avaliar as atividades do técnico.

Capacitação sobre o uso do sistema implantado na instituição.

Quanto aos formulários – vincular os dados a intranet<sup>11</sup>.

Em relação a SEJUS – continuar os trabalhos e rever o convênio<sup>12</sup>.

Contratar segurança e vigia para as unidades.

---

<sup>10</sup> O avaliador deve ter a liberdade de atribuir a nota.

<sup>11</sup> Os dados pessoais, o nada consta, por exemplo

<sup>12</sup> Expandir o número de apenados disponibilizados para as atividades do INCAPER

## SEMINÁRIO

### “O INCAPER QUE QUEREMOS – COM OS SERVIDORES (AS) E COM A AGRICULTURA FAMILIAR”

#### DIAGNOSTICO REFLEXÃO PROBLEMAS E DIFICULDADES – EIXO III.

A estrutura organizacional não está adequada à realidade / demanda e precisa ser ajustada, pois apresenta diversos problemas. E ineficiente na falta assessoria regional.

Será que atualmente o modelo do INCAPER se aplica? Repensar sobre regionais, números de técnicos, e outros.

Os regionais devem ter uma equipe específica que atendam o público<sup>13</sup>, portanto sua estrutura deve ser revista.

Melhorar ou disponibilizar os dados das estações meteorológicas.

Estruturas físicas com sérios problemas.

Necessidade de: padronização de processos, definição de atribuições dos cargos, nivelar salários, desburocratizar, autonomia das unidades, plano de reforma e manutenção dos ELDRs, criar caminhos e acessos para informações aos agricultores no site do INCAPER

Muitas falhas no processo de comunicação interna.

Falhas no fluxo de intercomunicação entre sede e interior.

Problemas de operacionalização do SIATER.

Os laboratórios devem ser reativados, pois é muito demandado pela sociedade local.

O PROATER é pouco valorizado. Falta uma visão da importância do instrumento não só para o INCAPER como para o próprio governo e para as políticas de desenvolvimento rural.

Ausência de coordenadores de laboratório dificulta o gerenciamento das ações uma vez que demandam conhecimento específico.

Coordenadores regionais atuam mais como agentes burocráticos do que como articuladores de ações de ATER.

A criação de 11 regionais acarretou a perda de extensionista no campo e de um administrativo local, além de não ter bem descrita sua atuação, questionado se existe necessidade de ser extensionista na coordenação<sup>14</sup>.

Não se tem a descrição das atividades das unidades organizacionais.

Ausência de detalhamento das funções e dos cargos gratificados, o que faz com que cada servidor que

<sup>13</sup> O metropolitano lida com demanda de consumidores.

<sup>14</sup> O administrativo faz praticamente o trabalho e tem formação acadêmica para isso, apenas não tem a gratificação e o reconhecimento.

## SEMINÁRIO

### “O INCAPER QUE QUEREMOS – COM OS SERVIDORES (AS) E COM A AGRICULTURA FAMILIAR”

assume o cargo atue como lhe convém.

Atuação do colegiado nas instâncias táticas e operacionais não esta funcionando, além de notar-se pouca representatividade dos diferentes segmentos do INCAPER.

Temos pessoas sem formação e que não possuem as competências necessárias ocupando cargos de gestão<sup>15</sup>.

Falta capacitação para assumir os cargos e não se aproveita pessoas capacitadas que já existe dentro do instituto.

Falta de programas de capacitação<sup>16</sup> que provoca desvalorização de determinadas categorias e classes.

As capacitações dos agentes de ATER se restringem a café e pecuária leiteira o que dificulta a orientação quanto a diversificação de cultivos agrícolas nas propriedades assistidas.

A pesquisa nunca recebe nenhum tipo de capacitação como o aperfeiçoamento de áreas especifica do conhecimento<sup>17</sup>.

Temos um desânimo dos servidores na ATER causado pelo clima institucional e pelas chamadas publicas que engessam as ações dos extensionistas.

Temos um desânimo dos servidores da Pesquisa causado pela desvalorização salarial do titulo de doutorado<sup>18</sup>, desvalorização do conhecimento<sup>19</sup>.

Falta estrutura básica<sup>20</sup> e especifica<sup>21</sup>.

<sup>15</sup> E por falta de pessoal no quadro ou é apenas por interesse político.

<sup>16</sup> Administrativos do ELDR e servidores de campo raramente são incluídos em programas de capacitação.

<sup>17</sup> Exemplo: técnica de análise laboratorial, treinamento em ferramentas estatísticas e na elaboração de projetos e documentos técnicos.

<sup>18</sup> Hoje se ganha R\$ 300,00 por este titulo.

<sup>19</sup> Pesquisador não e valorizado pelo seu conhecimento, anos de estudo, projetos conduzidos com total desconhecimento do INCAPER. Não existem seminários de discussão de pesquisa e não existe plano de capacitação para pesquisa.

<sup>20</sup> Internet, telefone, água, computadores, aquisição e manutenção de veículos, manutenção de infraestrutura predial e de combustível.

<sup>21</sup> Tratores, equipamentos de campo e laboratórios.