

## SEMINÁRIO

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

### DOCUMENTO FINAL

#### EIXO IV – A SUSTENTABILIDADE DA ATER E DA PESQUISA NO ESTADO

#### PESSOAL, GESTÃO, INTERFERÊNCIA POLÍTICA E AS RELAÇÕES COM A SOCIEDADE

##### PROPOSTA DE SOLUÇÕES EIXO IV.

Garantir a realização de concurso público.

Compor uma comissão para o estudo que avaliará: a) o que é possível suprir sem concurso público<sup>1</sup>; b) perfil do pesquisador a partir das demandas do PROATER; c) quadro de vagas; d) determinar através de indicador de pobreza x participação da agricultura na economia o quadro ideal de servidores de cada município; e) alterar a LC 697/2013 quanto ao número de vagas e para formações admitidas e atribuições.

Rever o número de classes nos cargos de nível médio.

Montar Fórum com participação dos movimentos sociais<sup>2</sup>.

Pesquisadores devem divulgar resultados para comunidade, governo e nas fazendas de pesquisa junto com extensionistas.

Reforçar a necessidade de concurso interno, com dados das capacidades de cada servidor e suas formações e usar democraticamente estes dados para indicar os capacitados para ocupar cargos de coordenação nos CRDRs e ELDRs.

Potencializar e incrementar a equipe de comunicação para otimizar a comunicação interna e externa.

Rediscutir/recompor o quadro ideal.

Rediscutir plano de cargos e salários.

Garantir que os cargos (funções gratificadas) sejam ocupados somente por servidores de carreira.

Institucionalizar o programa capacitação de gestores orientado sobre a importância do seu papel na motivação, comunicação, valorização humana e não apenas no controle.

Potencializar o conselho administrativo do INCAPER com a participação de organizações da agricultura

<sup>1</sup> Por exemplo, atuação de apenados.

<sup>2</sup> Buscar demandas para ATER e pesquisa

## SEMINÁRIO

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

familiar.

Valorização do quadro de servidores.

Potencializar e realizar trabalho social com os servidores.

Na questão de avaliação e no plano de cargos e salários, contemplar a necessidade dos servidores que estão no limite de progressão e precisam ser motivados e contemplados.

Facilitar e incentivar a publicação OnLine de publicações de documentos técnicos.

Aumentar a transparência e a clareza na avaliação – FADA e FADI

Trabalhar programa para demonstrar a importância da nota fiscal eletrônica<sup>3</sup>.

Garantir uma reposição imediata de quadro pessoal com base na Lei 697/2013.

Estudar o quadro ideal para o INCAPER cumprir sua missão<sup>4</sup>.

Criar um banco de equivalentes - reposição imediata de servidores.

Não realizar a terceirização de servidores.

Reestruturação e adequação do plano de cargo e salário pra que o reconhecimento do título adquirido seja imediato.

Utilizar a produtividade e a titulação como acelerador da carreira.

Correção da distorção do acréscimo da titulação do doutorado.

Igualar o salário do técnico de suporte ao do técnico de campo.

Mapear as ações de pesquisa e ATER dos servidores que estão aposentando evitando-se perdas de ações e garantindo a continuidade.

Incluir os servidores aposentados nos conselhos consultivos do INCAPER.

A ATER deve trabalhar com unidades de produção e não com produtos, elencando em cada propriedade os principais produtos a ser trabalhado além de sua inserção social / cultural / saber / comercialização / outros.

O servidor de ATER atende diversas áreas necessitando, portanto de capacitação. Deve ser fomentada a diversificação.

Incluir plano de capacitação para pesquisa.

Resgatar o papel dos pesquisadores e ATER.

<sup>3</sup> Esta ação rebate na importância da atuação da ATER para arrecadação do Estado.

<sup>4</sup> Deverá ser feito um estudo detalhado, com cada segmento envolvido para saber exatamente o quantitativo necessário.

## SEMINÁRIO

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

Reestruturar a comunicação do INCAPER e instituir um plano de divulgação e marketing, com uso das redes sociais.

Consultar as coordenações para tomadas de decisão e para o planejamento e promoção institucional.

Homenagear os profissionais com trabalhos notórios visando à valorização dos servidores.

Construir o portfólio do perfil do servidor e dos trabalhos da instituição.

Divulgação das ações deve ser visto e lembrado pela sociedade.

Promover e estimular coletânea de textos dos servidores como a escrita de poemas, textos técnicos, opiniões e outros.

Criar peças de comunicação para a divulgação e para apoiar as atividades executadas pelos servidores.

Convidar jornalistas de diferentes canais de comunicação e instituições para apresentar projetos e ações que o INCAPER anda desenvolvendo.

Estimular a escrita de publicação resumida com objetivo de divulgar as tecnologias / experiências desenvolvidas – Comunicado Técnico.

Priorizar documentos com linguagem mais simples e conteúdos resumidos (Cartilhas) para agricultores, em meios impressos e digitais.

Incentivo a publicação de livros.

Agilizar o processo de publicação do INCAPER.

Defender e conduzir para que não haja uma relação de submissão às prefeituras nos casos de cessão de espaços onde a unidade do INCAPER funciona.

Definição de uma identidade visual nas unidades do INCAPER.

Reduzir o distanciamento entre a sede e o interior.

Definir níveis hierárquicos e formas de ocupação (critérios) com objetivo de reduzir / minorar a ingerência / interferência política na indicação da função adotando para isso o modelo de eleição.

Voltar com o estímulo a pós-graduação (afastamento) definindo a partir da necessidade da instituição as áreas prioritárias de formação.

Cobrar, no exercício da função de coordenador / gerente, dos subordinados o que acaba formando um servidor indisciplinado e um senso de injustiça e falta de comprometimento.

Definir estratégias para fortalecer a imagem do INCAPER – onde fica, o que faz.



## SEMINÁRIO

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

Associar o instituto a produção de alimentos seguros.

Aumentar as parcerias para levar o nome do INCAPER.

Criar uniforme institucional – chapéu, camisa, e outros itens.

Encaminhar informações para as rádios, bem como estimular e intensificar a participação dos servidores nesses programas de rádio.

As gerências devem ter equipes de gestão.

Rediscutir o papel dos coordenadores regionais na perspectiva do desenvolvimento.

Construir e integrar a imagem da instituição à comunidade urbana.

## SEMINÁRIO

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

#### DIAGNOSTICO REFLEXÃO PROBLEMAS E DIFICULDADES –EIXO IV

Necessidade de repensar a composição das equipes locais e também a necessidade de haver equipes regionais que não atuariam diariamente nos ELDRs.

Nos ELDRs deveria haver pessoas facilitadoras para que alguém faça o desenvolvimento.

Muitos assumem coordenação e ficam muito tempo no cargo.

Perfil inadequado de servidores para função de gestão.

Pouco / baixo comprometimento com a instituição.

Rediscutir a distribuição dos técnicos / equipes em função do público atendido, contudo defender que possa existir uma atuação menos restrita a limite de município.

Apresentar para o governo a demanda da sociedade e não reduzir a atuação.

Destaca-se a importância a ação dos movimentos sociais em entrar em defesa da atividade.

Necessidade de discutir o quadro ideal de servidores e recompor o quadro.

Necessidade de lutar para que o Estado garanta as condições da prestação de serviço de ATER e pesquisa que a sociedade demanda.

Escassez de servidores da pesquisa como técnicos auxiliares de campo e de laboratório, de servidores administrativos e técnicos nos ELDRs e de servidores de suporte e analistas na sede do INCAPER.

Descontinuidade da gestão institucional.

Falta de valorização e reconhecimento dos servidores pois é notória o desestímulo que provoca a grave evasão que estamos vivenciando.

Índice de retenção: auxiliar de desenvolvimento rural – 43,48%; assistente de suporte – 54,02%; técnico de suporte – 72,55%; analista – 49,00%; técnico agrícola – 73,60%; agente de extensão – 79,25%; agente de pesquisa – 53,00%.

Falta de programas de capacitação.

Desconhecimento das atribuições e do real papel dos auxiliares rurais e dos técnicos das fazendas experimentais na geração do conhecimento.

O trabalho do extensionista e mais do que esta sendo tratado no instituto<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> A extensão deve trabalhar com unidade de produção e não com produto como esta sendo feito hoje.

## SEMINÁRIO

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

Resgate do papel do INCAPER tanto na pesquisa quanto na extensão.

Temos descontinuidade de pesquisa e ATER<sup>6</sup>.

O INCAPER deixou de ser referencia em planejamento estratégico como era a EMATER<sup>7</sup>.

O marketing deve ser melhor trabalhado no instituto.

As decisões são tomadas considerando opinião de uma minoria que inclusive não vivencia os problemas nos ELDRs e nos CPDIs.

Os projetos de ATER, no planejamento institucional, são arbitrariamente distribuídos nos ELDRs que muitas vezes precisam mudar o seu público atendido a anos para atender um público que nem sempre ele esta capacitado para fazê-lo.

Na pesquisa temos falta de transparência no planejamento institucional, uma vez que muitas vezes são tomadas decisões de distribuição de recursos sem consultar as coordenações, além do direcionamento de recursos para atender demandas especificas eleitas por poucos.

Ingerência política na condução dos trabalhos nas unidades.

---

<sup>6</sup> Com as aposentadorias não há contratação de pesquisadores para áreas específicas, como por exemplo a agroecologia e a produção orgânica. Pesquisas de mais de trinta anos estão sendo abandonadas. Também existe a perda de ações de ATER de servidores que estão se aposentando.

<sup>7</sup> Perdeu-se a elaboração de projetos de credito rural como uma ferramenta de planejamento e adoção de tecnologias. O retorno encontrará um problema: a falta de profissionais capacitados para isso.