



# 13º ENCONTRO ESTADUAL DE ASSOCIADOS DA AFA



FAÇAMOS NO PRESENTE NOSSA TRANSFORMAÇÃO  
O ALIMENTO DO FUTURO É FEITO HOJE

13 a 16 DE OUTUBRO

SESC - CAIOBÁ/PR

**EMATER**

**32**  
ANOS DE ATUALIDADE  
E MAIS ASSOCIADOS

## Documento Final



### 13º ENCONTRO DE ASSOCIADOS DA AFA 13 A 16 DE OUTUBRO DE 2015 SESC CAIOBÁ- PARANÁ

Nas dependências do SESC - Caiobá PR os Associados da AFA Paraná, representantes de todos os núcleos regionais, se reuniram nos dias 13 a 16 de outubro e tiraram como documento final o abaixo descrito. Este documento tem por objetivo apresentar a sistematização dos conteúdos considerados fundamentais realizados no 13º Encontro.

Esta síntese destaca os pontos relevantes levantados e debatidos amplamente pelos participantes durante o evento a partir de premissas apresentadas pelos palestrantes que destacaram as oportunidades e ameaças ao trabalho extensionista.

Participaram do Encontro 315 associados representando todas as regiões do Estado e que constantemente contribuíram com suas reflexões.

A programação do Encontro foi construída com palestras referentes aos temas que serviram de subsídios para enriquecer as discussões dos seguimentos dos grupos de trabalho.

A diretoria do Instituto Emater através do Diretor Presidente Rubens Ernesto Niederheitmann enfocou o cenário da extensão rural no Brasil, e o novo papel da EMATER, gestão de ATER e as tendências da agricultura no Paraná, os grandes desafios, pontos chaves, o papel do estado no Brasil e a extensão de agora e do futuro, também ficou claro os desafios por que passa a extensão rural Brasileira e a necessidade de termos um INSTITUTO forte e atuando de maneira sustentável.

Atuar nas áreas de geração de renda, e conjuntamente se preocupar com as áreas de meio ambiente e a inclusão social se tornam prioridade.

Coordenar os trabalhos de ATER nos municípios e Estado e ser referência é um desafio frente as ameaças existentes.

Benedito Luiz Almeida falou sobre o novo papel da Emater - Gestão de ATER.

Abordado por Elizabeth C. Arruda e Job Jesus M. Osório, representando o Sindicato SEMAPI, do Rio Grande do Sul, a Lei de Reforço de Proventos aplicada no referido estado, das quais são beneficiários e cujos documentos para a criação da mesma segue também em arquivo junto a estes anais. Foi demonstrado pelos



mesmos a economicidade da proposta, do recebimento dos mais de 900 servidores que já aderiram a nova proposta e ampliada esta modalidade de incentivo da aposentadoria aos funcionários do regime celetista.

Valorização do Ser Humano e Qualidade de Vida foi o tema central da palestra show apresentada pelo palestrante motivador Aínor Lotério, de Santa Catarina.

A atual conjuntura de extensão rural no Brasil foi apresentada pelo diretor do DATER/MDA Marenilson Batista da Silva que dentre as diversas explicações relevantes e conflitantes existente entre os Ministérios do MAPA e o MDA, ficou claro de que as divergências que atingem a extensão rural tem afetado em cheio os Agricultores Familiares. Também enfocou a questão da ASBRAER voltar a coordenar os serviços de extensão rural e assistência técnica.

Os recursos das chamadas públicas e outros destinados a AGRICULTURA FAMILIAR sejam direcionadas apenas para aqueles Estados da Federação que possuam a ATER Oficial e após comprovada capacidade de operacionalizar as mesmas.

Foi sugerido se fazer uma pesquisa de satisfação do público beneficiário, da ATER Oficial e ONGs . Também de que para se habilitar as chamadas as proponentes comprovem a quantidade de tempo, técnicos, veículos e infra estrutura existente que seja capaz de atender os públicos previstos nestes projetos.

Com relação a ANATER foi comentado em se fazer um documento para que a Direção da mesma seja ocupada por extensionistas rurais .

Desafios da ATER Pública Governamental para os próximos 10 anos foi apresentado por Valter Bianchini.

E na sequência passamos para os trabalhos grupais.

A metodologia utilizada para os grupos de trabalho iniciou com o levantamento de conteúdos pelos coordenadores regionais e diretoria da AFA. Definidos pelos seguintes temas prioritários:

- Extensão Rural
- Ser Humano
- RH – Recursos Humanos



## **Associação dos Funcionários do Instituto EMATER**

**Gestão 2013/2016**

O segundo passo para a concretização do proposto foi uma pesquisa com os funcionários que resultou uma concentração de sugestões e prováveis soluções para os desafios. Documento este que foi analisado e sintetizado dentro dos respectivos grupos de trabalho no 13º Encontro de Associados da AFA.

Após amplo debate nos grupos levando em consideração o resultado da pesquisa mais as contribuições e reflexões de cada um chegou-se na redação em anexo.

Os resultados foram apresentados, discutidos e aprovados na plenária geral pelos participantes do 13º Encontro dos Associados da AFA.

A comissão dará os encaminhamentos legais disponibilizando o documento elaborado pela plenária do Encontro representando todos os associados do estado.

Comissão de Sistematização:

Carlos Eduardo Vercesi – Regional Maringá

Edna Batistella Lopes – Unidade Estadual

José Carlos Schipitoski – União da Vitória

José Aloísio Basaglia – Goioze

Leonel Schier - Iguaçu

Valdir Emiliano Neves – Guaraqueçaba – Tagaçaba

ANEXO: Resultados dos Grupos

- 1) EXTENSÃO RURAL
- 2) SER HUMANO
- 3) RH – RECURSOS HUMANOS

QUAL É O DESAFIO MAIOR QUE EXISTE DENTRO DO INSTITUTO SOBRE O TEMA:

**1) Grupo Extensão Rural**

<p>Qual é o desafio maior que existe dentro do Instituto sobre o Tema desse grupo?</p>	<p>Que atividade desenvolver para solução ou encaminhamento do desafio?</p>
<p>Revitalizar a extensão rural</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordenar o sistema de ATER conforme a Lei Estadual para haver continuidade nas ações</li> <li>- Organizar e fortalecer grupos por cadeias produtivas</li> <li>- Definição das ações por aptidão dos extensionistas</li> <li>- Capacitação dos extensionistas com definição de metas e resultados</li> <li>- Prestar serviço de extensão rural começando pela necessidade dos agricultores (DRP), sendo nós os protagonistas na articulação da extensão rural</li> <li>- Que o Instituto Emater seja reconhecido pela sociedade e governo como essencial para o desenvolvimento rural</li> <li>- Desenvolver o serviço de extensão rural em todas as regiões do Paraná com equipes multidisciplinares, focando a correção das desigualdades regionais</li> <li>- Ter um plano de ATER – construído com base na demanda local.</li> <li>- Regionalização das ações</li> <li>- Valorização profissional e aptidões</li> <li>- Melhorar o relacionamento com as entidades -</li> </ul>

	<p>ANATER, MDA, FASER, MAPA, FAEP, FETAEP, OCEPAR, UNICAFES, PFREFEITURAS, Conselhos para custear a ATER e renovação do quadro de pessoal</p> <p>-Articulação política para valorização da ATER</p>
<p>Estruturar uma política de marketing e criação de uma equipe específica de marketing, para imagem e divulgação do trabalho</p>	<p>- Comunicação, divulgação e marketing;</p> <p>- Fórum permanente de debate EMATER/ESTADO e entidades do meio rural</p>
<p>Garantir recursos para custeio do Instituto</p>	<p>- Consolidar o Fundo de ATER</p>
<p>Viabilizar a permanência da população no campo (jovens)</p>	<p>- Novas tecnologias, inovações, mudanças no jeito de fazer as coisas, atividades que absorvam Mão de obra</p>
<p>Conectar treinamentos/capacitação e habilidades as ações de campo</p>	<p>- Processo de formação continuada dos extensionistas:</p> <p>(Ex.: Curso de lideranças e gerências), para prepará-los no exercício de funções regionais e ou estaduais, de forma que tenhamos sucessores preparados e capacitados.</p> <p>- Descobrir habilidades dos extensionistas.</p>
<p>Chamada pública</p>	<p>-Adequar o processo de contratação e execução das chamadas publicas,</p> <p>- EMATER como gestora e articuladora</p>
<p>Política de reestruturação e renovação quadro de pessoal para fortalecimento da ATER</p>	<p>- Contratação nas áreas operacionais, administrativa e técnica e social (multidisciplinar)</p> <p>- Aproveitamento das competências e no trabalho em rede</p> <p>-Contratação, formação extensionista.</p>

## 2) Grupo Ser Humano

<p>Qual é o desafio maior que existe dentro do Instituto sobre o Tema desse grupo?</p>	<p>Que atividade desenvolver para solução ou encaminhamento do desafio?</p>
<p>-Envelhecer com saúde (assistência médica)</p> <p>-Assédio moral</p> <p>-Motivação</p> <p>-Núcleo de apoio</p>	<p>-PCMSO anual; médicos e psicólogos itinerantes (mensal nas regiões)</p> <p>-Comissão para combater o assédio moral no trabalho</p> <p>-Realizar eventos do Programa Saúde Bem Maior semestralmente</p> <p>-CIPA atuante; realizar cursos de direção defensiva e outros cursos;</p> <p>-Recriação do Núcleo de Apoio (NABS), para apoio e orientação aos funcionários em caso de doenças e/ou acidentes</p> <p>-Confraternizações e premiações para todas as categorias de funcionários</p> <p>-Prêmios de reconhecimento aos melhores extensionistas do ano</p> <p>-Subsídio da Emater ao plano de saúde</p> <p>-Buscar a manutenção do SAS aos aposentados (CLT)</p>
<p>-Acúmulo de atividades, causando grande desgaste físico e mental</p>	<p>-Avaliação periódica das ações desenvolvidas pelo servidor, evitando sobrecarga de atividades</p> <p>-Criar espaço para manifestação das angústias e reclamações dos funcionários (Ouvidoria do Instituto Emater)</p>

**3) Grupo RH – Recursos Humanos**

Qual é o desafio maior que existe dentro do Instituto sobre o Tema desse grupo?	Que atividade desenvolver para solução ou encaminhamento do desafio?
Isonomia entre regime CLT e Estatutários	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tabelas únicas e regimes únicos, integrando todos os servidores (PCS e vantagens iguais para todos os regimes), inclusive sistema de aposentadoria</li> <li>- Que os sindicatos e AFA façam este debate e apresentem parecer jurídico</li> </ul>
PDV / PDI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposta idêntica ao primeiro PDV ocorrido na Emater e que foi implantada em entidades co-irmãs</li> <li>- Condicionar o PDV a novas contratações</li> <li>- Instituir plano de PDI programado e contínuo: definindo tempo para o desligamento de funcionários e definindo recursos para implementação</li> </ul>
PCS	- Cumprimento da legislação existente quanto ao PCS / Ações jurídicas e a AFA volte a assumir o papel de articuladora com as entidades sindicais, para cumprimento também do disposto na CLT quanto a data base e convenção coletiva, aplicar a avaliação de desempenho para todos os funcionários de acordo com o PCS.
Criação quadro próprio	- Discussão nos diferentes níveis do instituto, com o envolvimento dos sindicatos, AFA, conselhos de classe.
Dia de mobilização na data comemorativa ao dia da extensão rural	- Mobilização na data comemorativa ao dia da extensão rural, como forma de divulgar o trabalho e a importância da atividade.
Extensionista como pessoa, pouca atenção da empresa neste aspecto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantação de um programa de valorização durante a vida profissional e na aposentadoria;</li> <li>- Resgatar o levantamento do clima organizacional</li> </ul>





	<p>efetuado pelo instituto</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Programar através do RH, um sistema de qualificação, capacitação profissional em todos os níveis</li><li>- Voltar o plano de saúde empresarial</li><li>- Estender o atendimento do SAS aos aposentados desligados do quadro funcional</li><li>- Inclusão do direito a licença remunerada para tratamento de saúde de servidores CLT e dependentes, nos moldes da concedida aos estatutários.</li></ul>
Verba indenizatória	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implantar um programa de indenização para redução de perdas entre RGPS e salário nominal de todos os servidores CLT ao se aposentar (Lei de proventos – RS)</li></ul>
Socialização de informações	<ul style="list-style-type: none"><li>- AFA manter um canal de comunicação com a base sindical, atrelado ao jurídico para informações e consulta constante aos funcionários sobre direitos funcionais.</li></ul>
RH mais atuante	<ul style="list-style-type: none"><li>- Implementar cultura organizacional por meritocracia</li></ul>

AFA-PR