



| | |
|---|---|
|  <p>XIII Confaser Extensão Rural e Cidadania</p> | <p>Congresso Nacional dos Trabalhadores/as da Assistência Técnica e Extensão Rural e do Setor Público Agrícola do Brasil</p> <p>EXTENSÃO RURAL E CIDADANIA</p> |
|  <p>FAPER</p> | |

O “estado da arte” da ATER Catarinense

Autora: Edilene Steinwandter
Entidade filiada à Faser: Faper/SC

Grupo: I

Tese: I.1 O estado da arte da Extensão Rural e da
Pesquisa Agrícola

Introdução

Este texto tem como propósito refletir sobre o “estado da arte” da ATER (Assistência Técnica e Extensão Rural) realizada pela Epagri (Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina) partindo dos pressupostos iniciais do serviço de extensão em que o produto, o agricultor e a família eram o foco, avançando para o momento atual em que o território torna-se o ponto de partida para o planejamento das ações extensionistas a partir do processo de participação das pessoas que compõem diferentes comunidades e municípios catarinenses. Outrossim, apesar de dificuldades e desafios, como a saída de muitos profissionais da Epagri por meio de PDVI (Plano de Demissão Voluntária Incentivada), tivemos avanços nos últimos anos, como a contratação de novos profissionais que entraram no quadro da Extensão Rural para atuar diretamente em campo, nos Escritórios Municipais, conseguindo que mais pessoas tenham acesso à ATER gratuita e computando um retorno positivo da Epagri à sociedade catarinense.

1. Objetivo

Apresentar o “estado da arte” da ATER realizada pela Epagri em Santa Catarina.

2. Desenvolvimento

Os profissionais de Extensão Rural em Santa Catarina se pautam pelos preceitos de respeito e reconhecimento aos diferentes saberes-fazer (DECERTEAU, Michel, 1996) que fazem parte do meio rural e pesqueiro haja vista que, diferente dos primórdios da Extensão Rural em que o extensionista levava seu conhecimento, hoje partimos do saber local e agregamos o saber técnico-científico visando à melhoria da qualidade de vida das pessoas. Embora muitas tenham sido as mudanças ocorridas na trajetória da ATER catarinense, um conceito central não mudou. Ou seja, o que diz respeito a estarmos lidando com “um processo educativo constituído pelo uso de métodos próprios e de meios usuais de comunicação” (OLINGER,2006, p.6).

A Epagri, como empresa pública de ATER em Santa Catarina enfrentou e enfrenta muitos desafios desde sua criação, em 1991, a partir da fusão da Acaresc, da Acarpesc, da Empasc e do Iasc que tinham vocações distintas, mas que foram agrupados em uma só empresa. Desta forma, a pesquisa e a extensão rural e pesqueira passaram a fazer parte do mesmo escopo de trabalho cuja estrutura se compõe de 13 Unidades de Pesquisa, 13 Centros de Treinamento, 23 Gerências Regionais de Extensão Rural e 293 Escritórios Municipais.

Como empresa pública de ATER, a Epagri pode computar, ao mesmo tempo, grande aprendizado e referência em extensionismo no decorrer dos anos a partir da concepção, implantação e execução de programas, como o Microbacias 1, de 1991 a 1999, cujo foco foi a conservação de solo, o Microbacias 2, de 2002 a 2008, com a proposta de trabalhar o tripé social-ambiental-renda e o SC Rural, de 2010 a 2017, que buscou aprofundar o melhoramento de renda das famílias.

Muitas são as mudanças observadas em termos de concepção e metodologia. Tínhamos, nos primórdios da ATER, o foco no produtor, no agricultor e, a seguir, na família. Depois, se passou a olhar a propriedade e a comunidade. Atualmente, entende-se que o território, seja uma ou mais comunidades, é o *locus* central do trabalho de ATER cujas ações individuais dão lugar a métodos grupais com “consultas à sociedade” para se poder elaborar os PPA (Planos Plurianuais de Trabalho) que guiarão os quatro anos seguintes a cada período de planejamento. Por exemplo, no ano de 2017 fizemos o último PPA que engloba os anos de 2018 a 2021 com ações sociais, ambientais e/ou de renda, dependendo da priorização levantada em cada território trabalhado pelas equipes de ATER.

Sempre considerando que a ATER ocorre no contexto familiar, outra mudança ocorrida foi a inclusão, como público prioritário, de jovens com ênfase no investimento em qualificação dos mesmos a partir do incentivo na participação em cursos realizados anualmente nos Centros de Treinamento da Epagri (este tópico específico foi abordado por outro texto apresentado ao Confaser) nos quais são trabalhados “projetos de vida” voltados à melhoria ou à inovação nas propriedades, próprias ou de suas famílias.

Em termos governamentais, a Empresa passou por muitos momentos de dificuldade, crise ou transformação. Como ilustração, cito o processo de saída de colegas com os últimos PDVI (Plano de Demissão Voluntária Incentivada) em que profissionais com muito conhecimento e reconhecida experiência aderiram e se desligaram da Epagri. Por outro lado, a saída destes possibilitou abrir concurso para a renovação da ATER com o ingresso de 221 novos extensionistas.

O grande desafio colocado à ATER catarinense é a necessidade de constante atualização profissional, certeza confirmada quando passamos a trabalhar mais diretamente com a juventude, pois este é um público ágil, que quer permanecer no meio rural ou pesqueiro, mas com conectividade, qualidade de vida, acesso a informações e novidades, humanização do trabalho e realização pessoal e profissional. Para tanto, é central investir em um processo continuado de

capacitação dos técnicos, seja por meio do programa interno de pós-graduação, seja com cursos temáticos ligados a cada área em específico de acordo com as demandas levantadas.

3. Discussão dos resultados

A Extensão Rural possui atuação direta, através de escritórios municipais, em 293 municípios de Santa Catarina, o que representa uma cobertura de 99,32% dos municípios catarinenses. Para a execução dos trabalhos de pesquisa e extensão rural, está prevista na Lei Orçamentária do Governo do Estado, para o exercício de 2018, a alocação para Epagri de, aproximadamente, R\$ 368.000.000,00. Este valor é próximo ao que foi executado em 2017. Neste último ano, do valor executado de R\$ 380.585.900,99, 86,67% correspondem a pessoal (incluindo benefícios e encargos), 16,34% a custeio e 2,17% a investimento. Em relação a seus funcionários, a Epagri conta, atualmente, com a força de trabalho, conforme o disposto nas tabelas 1 e 2, a seguir:

| Categorias | Quadro existente |
|--|---------------------------|
| Pesquisador Doutorado | 113 |
| Pesquisador Mestrado | 26 |
| Pesquisador Especialista | 5 |
| Pesquisadores em atividades gerenciais | 16 (Dr), 9 (MSc), 1 (Esp) |
| Apoio Técnico (NS) | 29 |
| Apoio Técnico (NM) | 132 |
| Apoio Administrativo | 34 |
| Apoio de campo | 179 |
| TOTAL | 544 |

Tabela 1 – Força de trabalho da área de pesquisa da Epagri (2017). Fonte: Departamento Estadual de Gestão de Pessoas, 21/12/2017.

| Categorias | Quadro existente |
|------------------------------------|-------------------------|
| Extensionista Rural Nível Médio | 238 |
| Extensionista Social Nível Médio | 144 |
| Extensionista Rural Nível Superior | 365 |

| | |
|---|-------------|
| Extensionista Social Nível Superior | 92 |
| Extensionistas em atividades gerenciais | 54 |
| Total Extensionistas | 893 |
| Auxiliar administrativo | 118 |
| Total | 1011 |

Tabela 2 – Força de trabalho da área de extensão rural e pesqueira da Epagri (2017). Fonte: Departamento Estadual de Gestão de Pessoas, 21/12/2017.

Observa-se que, do total de funcionários da Epagri, os extensionistas representam 57,43% da força de trabalho, os pesquisadores 11% e as demais áreas de apoio à pesquisa e administrativo representam cerca de 31%. Esta realidade é fruto de dois grandes momentos nos últimos anos. No período de 2012 a 2015 a Empresa implementou um processo de Demissão Voluntária Incentivada (PDVI) em que se desligaram 602 funcionários. Através do PDVI ocorreu um processo de concurso público e, através deste, foram contratados, nestes últimos anos, 367 funcionários, sendo 221 extensionistas.

Entre os extensionistas de nível superior temos, 372 com graduação, 89 com especialização, 39 com mestrado e 4 com doutorado. Esses números refletem, por um lado, um bom grau de formação, mas por outro, a necessidade de aprimorar continuamente o programa de capacitação continuada na empresa para capacitar e elevar o grau de especialização dos extensionistas.

Com esta estrutura física e de pessoal a Epagri atendeu, no ano de 2017, mais de 120 mil famílias no Estado, equivalendo a cerca de 70% das famílias rurais catarinenses. Em média, as famílias e entidades representativas tiveram três assistências no período de um ano, seja por meio de visitas, seja por meio de reuniões, cursos, excursões, encontros e dias de campo. Pela diversidade de público e de atividades trabalhadas pelos extensionistas, é difícil avaliar o impacto das ações realizadas pela Epagri no campo. Embora tenha um valor intangível, a importância desse trabalho pode ser avaliada pelos resultados dos projetos desenvolvidos e das ações executadas.

A cada ano a Epagri presta conta do seu trabalho à sociedade catarinense através de várias formas, como reuniões de sede em cada município, relatório de atividades e através da publicação do Balanço Social. Em 2017, o retorno social de tecnologias e ações trabalhadas pela Epagri foi estimado em R\$ 2,23 bilhões gerado em benefícios, com base em 109 tecnologias trabalhadas pela Empresa junto a famílias de agricultores e pescadores. Isso significa que, para cada real investido pela sociedade nos serviços da Epagri, houve um retorno de R\$ 5,88 (BALAÇO SOCIAL EPAGRI, 2017). Este relatório é uma forma de dar publicidade aos trabalhos prestados pela Epagri à sociedade catarinense.

O trabalho de ATER é um processo em construção e em contínua transformação tendo em vista que as necessidades, os anseios, as exigências e as demandas do meio rural e pesqueiro mudam tanto quanto a sociedade abrangente, embora, aparentemente, possam ocorrer em um ritmo mais lento. Para acompanhar estas mudanças e melhor preparar os extensionistas, a Epagri conta com um programa de desenvolvimento pessoal, o qual objetiva promover o desenvolvimento contínuo dos empregados, integrado com as estratégias organizacionais, para a valorização do conhecimento e o aperfeiçoamento da gestão pública (DOCUMENTO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DA EPAGRI, 2017). O programa normatiza e regula o processo de capacitação continuada (corporativa, técnica e comportamental), o processo de pós-graduação e o processo de pós-doutorado (este exclusivo para a pesquisa). As diretrizes deste programa são estabelecidas e publicadas anualmente pela diretoria da empresa que busca incrementar a formação, titulação e o desempenho dos empregados de acordo com as diretrizes e prioridades estabelecidas. Vale destacar também que os extensionistas contratados, antes de irem a campo, passam por uma capacitação inicial, denominada “pré-serviço”. Ainda assim, apresentamos necessidade de evoluir e aprimorar o processo de capacitação, uma vez que o número de vagas abertas para capacitação, especialmente especialização e mestrado, é baixo a cada ano.

Referências Bibliográficas

DECERTEAU, Michel. A invenção do cotidiano. Artes de fazer. 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

EPAGRI. *Plano de Gestão Estratégica da Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural da Epagri 2017-2017*. (Documento 278). Florianópolis, SC: Epagri, 2018.

OLINGER, Glauco. *50 anos de extensão rural: breve histórico do serviço de extensão rural no Estado de Santa Catarina 1956 a 2006*. Florianópolis: Epagri, 2006.

EPAGRI. Empresa de Pesquisa Agropecuária e Extensão Rural de Santa Catarina, Balanço Social 2017. Florianópolis: Epagri 2018. 40p. (Epagri Documento 280).

EPAGRI. DOCUMENTO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DA EPAGRI, 2017. Florianópolis: Epagri DEX 01/2017 de 26 de junho de 2017.