

Folha da Embrapa



Mais aproximação entre novos empregados e aposentados

PDI propicia renovação do quadro de pessoal e incentiva a adoção de novas estratégias em gestão de pessoas, do conhecimento e de P&D&I. **Páginas 4, 5, 10 e 11**

Monica Aun e Carlos Urben simbolizam a busca pelo intercâmbio entre novos contratados e aposentados

Foto: Roberto Carlos

Sumário

3 | Orgulho de pertencer à Embrapa

001 da Empresa

4 e 5 | Gestão de pessoas: Ano novo, estratégias novas

José Faustino fala sobre as mudanças e novidades na área

6 a 8 | Homenagens aos “Pratas da Casa”

Conheça suas contribuições, vivências e planos para o futuro

10 e 11 | PDI: o fim e o início de um ciclo

Estratégias para preservar o conhecimento e a excelência da pesquisa

12 | Os números do PDI

Balanço mostra que as admissões superaram os desligamentos

Cá entre nós

Ano Novo, novos profissionais para a Embrapa.

Hoje o conhecimento e a criatividade valem ouro. Os profissionais precisam se adaptar a essa realidade e a um ambiente de inovação. É fundamental o aprendizado contínuo e a prática dos conhecimentos adquiridos. Já não basta ser bom naquilo que faz, é importante cultivar, constantemente, talentos e habilidades úteis para os meses seguintes, os anos seguintes e em novas e diferentes conjunturas. Para vencer esse desafio do conhecimento, é preciso mudar a forma de aprendizagem. Não só isso. O profissional dos novos tempos precisa ter visão estratégica, capacidade de planejamento e execução. O mundo requer pessoas melhores “formadas” e informadas. Também mais tecnológicas e informatizadas. É cada vez mais necessária: visão de contexto, de futuro, olhando além dos horizontes do Brasil. Essas são as pessoas que já fazem e farão a Embrapa de hoje e de amanhã!



“Pratas da Casa” têm novo canal de comunicação

O Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), por meio do Programa Re-Conhecer, está oferecendo aos aposentados “Pratas da Casa” um novo canal de comunicação no portal da Embrapa na internet. O acesso é feito pelo endereço eletrônico www.embrapa.br, no lado inferior esquerdo, abaixo do campo Institucional, bastando clicar na logomarca dos “Prata da Casa”.

Esse espaço é destinado àqueles que deram o melhor de si na busca dos caminhos que conduziram a Embrapa à condição de destaque na comunidade nacional e internacional. Nele estão disponibilizadas informações sobre os eventos e as campanhas da Empresa, mensagens sobre bem-estar e saúde, links úteis, galerias de fotos e depoimentos, entre outras informações.

É importante que todos, empregados e Pratas da Casa, explorem a página feita e contribuam com sugestões e comentários. Para isso e também para mais informações, basta enviar e-mail para pratadacasa@embrapa.br - A/C de Solange ou Lísian - ou, se preferir, ligar para os telefones (61) 3448-4276 / 3448-4456.

Participe do Folha da Embrapa

Pelo Malote

Envie sua sugestão para:
Editor-executivo do Folha da Embrapa.
Assessoria de Comunicação Social
(ACS). Sala 212, Sede da Embrapa

Por e-mail

Escreva para:
folhadaembrapa@embrapa.br



EXPEDIENTE - Folha da Embrapa é uma publicação editada pela Assessoria de Comunicação Social (ACS) da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), vinculada ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA). Endereço: Parque Estação Biológica / nº Edifício Sede. CEP: 70.770-901 - Brasília-DF. Fones: (61) 3448-4834. Fax: (61) 3347-4860.

Diretor-Presidente: Pedro Antonio Arraes Pereira. Diretores: José Geraldo Eugenio de França, Kepler Euclides Filho e Tatiana Deane de Abreu Sá. Coordenadora de Comunicação Interna: Gilceana Soares Moreira Galerani. Coordenadora de Imprensa: Marita Feres Cardillo. Coordenadora de Eventos e Publicidade: Maria da Graça Monteiro. Fotolitagem, Impressão e Acabamento: Embrapa Informação Tecnológica. Fone: (61) 3349-6530. Editora Geral: Rose Azevedo Mtb 2978/13/74/DF. Editora Executiva: Flávia Bessa Rtb 4469/DF. E-mail: flavia.bessa@embrapa.br. Revisão: Joanicy Brito. Edição Eletrônica: André Scofano. Conselho Editorial: Rose Azevedo, Gilceana Galerani, Tatiana Martins, Mônica Silveira e Sandra Zambudio, da ACS; Maria Alice de Medeiros, do Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento (DPD); Tatiana Junqueira Salles, do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP). Convidado: Gustavo Porpino, da Secretaria-Executiva do Programa de Fortalecimento e Crescimento da Embrapa - PAC Embrapa.

Jornal impresso em papel reciclado

O número 001 da Embrapa

Se fosse traçar um perfil de si mesmo, o pesquisador Tarcizio Goes de Oliveira, atualmente lotado na Secretaria de Gestão e Estratégia (SGE), gastaria uma coleção de parágrafos apenas para descrever o orgulho de fazer parte da Embrapa. “Embora tenha participado de outros projetos, eu criei na Embrapa uma história”, assim começaria. Ele se denomina um arquivo vivo. E de fato, é. Também pudera, são 36 anos de trabalho dedicados à Embrapa, desde que a Empresa era um projeto até a instalação propriamente dita.

Isso mesmo. Tarcizio Goes participou de todo o processo de concepção, construção, desenvolvimento e consolidação da Empresa. Sim, seriam necessários mais parágrafos para ele contar ainda que, além de ter feito parte da criação desta instituição, ele foi nada mais nada menos que o primeiro contratado efetivamente. Ele não é um agente secreto, mas é o 001 da Embrapa.

Ser ou não ser o 001, para Tarcizio, não importa. Ele acredita que foi o primeiro por um fator meramente cronológico. O que realmente importa e o enche de orgulho é a trajetória que conseguiu traçar na Embrapa e a sua participação ativa dentro dela.

Quando, nos anos 70, o colega atuava na área pública, mais especificamente na Secretaria de Agricultura de São Paulo, foi convidado pelo futuro diretor-presidente, José Irineu Cabral, para constituir uma equipe formada pelo então ministro da Agricultura, Luis Fernando Cirne Lima, e com uma missão gloriosa: desenvolver a pesquisa agropecuária no Brasil. Sem titubear, aceitou o convite.

Perguntado se teve medo de largar tudo e começar uma nova empreitada, a resposta veio imediata: “não. Acreditava na equipe e nas pessoas que esta-

vam ali, escolhidas a dedo, pois sabia que tinham as condições necessárias para desempenharem com êxito a tarefa proposta”, conta. E, de fato, foram vitoriosas. Pouco depois desse convite, em 1973, surge a Embrapa.

Como Tarcizio morava em São Paulo, ele precisava ser efetivado para se desvincular da cidade e criar uma nova vida em Brasília. Assim, o primeiro ato do então diretor-presidente, Irineu Cabral, foi nomeá-lo assessor técnico da Presidência da Embrapa.

A partir daí começou uma nova etapa para o pesquisador. Além de ter exercido variados cargos e funções, Tarcizio escreveu livros, desenvolveu inúmeros projetos e trabalhos técnicos, destacando sua atuação na área de desenvolvimento agrícola. Foi cedido em 1982 ao Ministério da Agricultura para atuar como secretário nacional de planejamento agrícola. Mesmo “fora” da Embrapa, ele não perdeu seus vínculos com a Empresa.

Pioneiro da Embrapa, o colega viu uma ideia se tornar uma Empresa reconhecida nacional e internacionalmente. “Além da Embrapa ter criado um corpo técnico altamente qualificado a ponto de o mundo ter se “rendido” à competência técnico-científica do Brasil em agricultura tropical, temos também um bem incomensurável: respeitabilidade”, afirma. “É um orgulho imenso saber que eu fiz e faço parte dessa história de sucesso”, complementa emocionado.

Hoje o pesquisador desempenha suas funções na área de sócioeconomia e aposentadoria é uma palavra que está fora do seu vocabulário. Pelo menos por enquanto. “Se eu consigo andar, pensar, por que eu vou parar? É um trabalho ativo que muito me gratifica”, garante com satisfação. ■

Colaboração: Mariana Bianchetti



Tarcizio Goes

Tarcizio Goes é cearense, engenheiro agrônomo formado pela Escola Nacional de Agronomia da Universidade Federal Rural do Brasil com mestrado em economia agrícola pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Fez vários cursos de pós-graduação, extensão e aperfeiçoamento no Brasil e no exterior. Exerceu, ainda, funções no magistério superior, tendo sido professor da Pontifícia Universidade de Católica de Campinas.

Gestão de pessoas: ano novo, estratégias novas

Joanicy Brito

O Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) está se reestruturando e isso sinaliza um novo enfoque para a Gestão de Pessoas na Embrapa. Nesta entrevista, o chefe dessa Unidade Central, José Faustino dos Santos Filho, fala sobre as mudanças no quadro de pessoal da Empresa com a saída e entrada de novos empregados. E ainda aponta novidades na atuação da área para os próximos anos.

Folha da Embrapa: A Embrapa vai fazer outro PDI (Plano de Desligamento Incentivado)?

José Faustino: Hoje não há nenhuma sinalização de outro PDI, nenhuma orientação para o DGP fazer isso. Mas nunca temos condições de falar que vai ou não vai ter outro porque isso depende de uma série de circunstâncias internas e externas à Embrapa que não temos como prever.

Folha: E quanto à substituição das pessoas que saíram no PDI? Quando será feita?

Faustino: A substituição já vem acontecendo desde de 2006. Só em 2009, já contratamos 800 pessoas em todo o Brasil. A relação de saída e entrada de empregados está proporcional. Até porque tivemos que adiantar o preenchimento de algumas vagas do PDI para atender projetos do PAC Embrapa (Programa de Crescimento e Fortalecimento da Embrapa). Tem muita gente nova na Empresa. E o próximo concurso público prevê a contratação de 676 pessoas. A chamada dos aprovados deve começar a partir de abril de 2010.

Folha: Sabemos que os profissionais de hoje

são bem diferentes daqueles que Embrapa contratou anos atrás. Antigamente, a Empresa recebia bacharéis e os transformava em doutores. As oportunidades de crescimento profissional e pessoal obtidas graças ao trabalho na Embrapa fortaleceram a relação dos pioneiros com a Empresa. Atualmente, os empregados já chegam com altos títulos acadêmicos. E alguns acreditam que estão de passagem, aguardando oferta melhor de salário. O que a Embrapa pretende fazer para manter vivo nos novos contratados o comprometimento natural que os mais antigos tiveram e têm com a Empresa?

Faustino: Os pioneiros sempre se preocuparam com a continuação das atividades, inclusive porque montaram a Empresa e são responsáveis pelo sucesso que temos hoje. Como outras instituições, a Embrapa está com empregados de várias gerações. E o gerenciamento dessas gerações requer equilíbrio, quero dizer que as partes envolvidas têm que ceder a favor de um bom relacionamento. A Empresa também tem que se adequar ao que é a nossa realidade hoje. A geração que entra quer soluções rápidas para tudo. Já os antigos sabem que as coisas não acontecem tão rápido assim. O que precisamos é ter equilíbrio. E a Embrapa deve estar preparada para atuar dentro de um modelo que atenda às novas realidades.

Folha: Qual é a nova realidade da Embrapa em termos de gestão de pessoas?

Faustino: Precisamos nos preocupar cada vez mais em reter talentos, pessoas que dão resultado, que estão no início, no

meio e no fim da carreira. Essa retenção se dá por meio de um modelo de gestão, com normas que considerem todas essas questões atuais, inclusive essa de agilidade. Precisamos ter mecanismos que agilizem a progressão na carreira, por exemplo. O empregado deve visualizar que por meio dos sistemas de méritos pode alcançar logo um nível salarial compatível com o mercado. Tenho 25 anos de Embrapa. A minha geração projetava e sabia que estágio atingiria em "x" anos. Então, precisamos ter toda uma estrutura de gestão de pessoas, um modelo que considere questões atuais.

Folha: Segundo o que você disse, as pessoas com mais tempo de casa, os gestores, a Empresa e suas normas precisam se adaptar ao contexto atual. Mas para os novos contratados, qual é a mensagem?

Faustino: Aos que estão entrando, digo que se espelhem nos mais antigos porque terão muito a ganhar em termos de formação profissional e crescimento pessoal. Na Embrapa há muitos empregados altamente capacitados, mas não é só esse conhecimento técnico que faz a Empresa ter o respeito que ela tem. É bom para as pessoas e para a Embrapa que todos valorizem e cultivem a humildade, a troca de experiência e de conhecimentos.

Folha: E há algo que a Empresa fará para favorecer essa integração dos mais antigos com os recém-contratados?

Faustino: Há tempos não fazemos um tra-



Foto: Joanicy Brito

balho envolvendo cultura organizacional. Por isso, em 2010 será feito um levantamento de dados para identificar pontos positivos e negativos da cultura da Empresa. Com esse esforço, teremos condições de adequar ações de gestão de pessoas ao contexto que estamos vivendo. É oportuno também fazer esse trabalho agora porque quem chega à Empresa traz a sua cultura. É importante detectar os pontos de intersecção que agregam valor à Empresa e aqueles que necessitam ser trabalhados. Tudo isso para reforçarmos o que realmente leva a Embrapa para frente.

Folha: O DGP fará um levantamento para conhecer melhor a cultura organizacional. O que você, com 25 anos de Empresa, observou como característico da Embrapa e que precisa ser mantido?

Faustino: Sempre vi o comprometimento dos empregados com a Empresa e a preocupação em buscar resultados positivos para a sociedade como características marcantes da Embrapa. A vontade de dar respostas aos problemas existentes é própria nossa. Não podemos perder essa preocupação em mostrar que o nosso trabalho valeu, vale e valerá a pena.

“A vontade de dar respostas aos problemas existentes é própria nossa (da Embrapa). Não podemos perder essa preocupação em mostrar que o nosso trabalho valeu, vale e valerá a pena”

José Faustino, chefe do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP)

Folha: O DGP está sendo reestruturado. O que desencadeou essa decisão? O que não estava dando certo? O que precisa

Mudanças no DGP

A reestruturação do DGP é mais conceitual do que de organograma, segundo Faustino. Ele explicou que a estrutura do Departamento muda em função de um novo regimento interno mais focado na atuação estratégica do que operacional. A nova estrutura do Departamento ainda precisa ser aprovada pela Diretoria. Mas uma diferença significativa na proposta é uma atenção maior que será dada ao atendimento às Unidades e ao apoio à estratégia e ao desempenho individual e de equipes. Novidades serão divulgadas no informativo eletrônico todos.com e na intranet. Acompanhe.

ser melhorado?

Faustino: Tudo na vida precisa ser melhorado, senão não avançamos. O DGP se reestrutura para atender melhor as diretrizes do PDE (Plano Diretor da Embrapa). A ideia é atuar de maneira mais estratégica e não se limitar a pequenas melhorias operacionais. Pretendemos criar condições, estimular e apoiar as Unidades a melhorarem seus processos. O que queremos é facilitar a execução da área fim da Empresa, a pesquisa. As normas serão estudadas e readequadas para serem estratégicas e não darem dor de cabeça. Essa reestruturação (conceitual e no organograma) atende a uma demanda da Diretoria que a equipe do DGP entende como um avanço para Embrapa e para quem trabalha na Empresa.

Folha: A atuação mais estratégica do DGP, na prática, muda o que na vida dos empregados?

Faustino: Estamos capacitando profissionais para orientar as Unidades a trabalhar um conceito de gestão de pessoas equilibrado, onde os interesses da Empresa e do empregado, a satisfação profissional e pessoal estejam em harmonia. O equilíbrio que procuramos é esse: do profissional estar satisfeito porque a instituição investe nele e ele corresponde gerando resultado.

Folha: Quais tópicos de gestão de pessoas precisam e serão tratados com um olhar mais estratégico e também mais humano?

Faustino: Gestão de pessoas é um concei-

to amplo que traz a preocupação com o próximo, com a manutenção de um bom clima organizacional. Mas isso não é responsabilidade de um Departamento ou das chefias apenas. Os empregados precisam conhecer e contribuir com as idéias dentro desse conceito. A Embrapa tem um programa sólido de capacitação que perdura até hoje e que, obviamente, precisamos avançar cada vez mais. Contudo temos que considerar a necessidade de mantermos o mesmo nível de desenvolvimento e de avanços para os demais processos, mantendo o mesmo patamar de importância e de atuação. Estamos nos reorganizando para revisar processos e normas de gestão de pessoas. E no Encontro de Gestão de Pessoas realizado em novembro deste ano, já tratamos de temas sensíveis que precisam ser trabalhados em 2010. Entre eles estão: gestão de gerações, consultorias internas de apoio estratégico às Unidades, continuação de investimentos em capacitação e clima organizacional.

Folha: Daqui a um ano, que resultados gostaria de contar para empregados no Folha da Embrapa?

Faustino: Hoje, temos dois desafios: um é externo, assumir a liderança de gestão de pessoas em relação às empresas públicas. O outro, interno, transformar a área de gestão de pessoas em um braço efetivamente estratégico da Embrapa. Então, espero no final de 2010 concluir que estamos indo bem nesse caminho e dizer aos colegas que todo esforço de reestruturar equipes, em revisar normas, humanizar processos, pensando estrategicamente, valeu a pena. ■

Pratas da Casa: sementes

Nas próximas páginas, você vai conhecer um pouco do “legado” deixado pelos colegas aposentados,

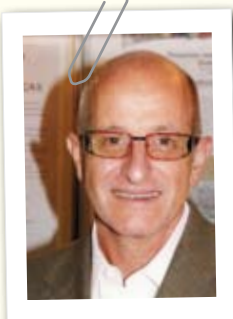


Foto: Anelise Macêdo

Antônio Carlos Ávila: a contribuição mais relevante de Antônio é para o melhoramento genético de hortaliças. Merece destaque sua participação no trabalho que desenvolveu o sistema de produção de batata-semente livre de vírus (pré-básica). Isso representou a redução em mais de 80% do material importado, economizando divisas e otimizando o sistema de produção da hortaliça para semente.



Foto: Everaldo Nascimento

Eurico Pinheiro: paraense de Belém, 82 anos, é celebridade nacional e referência internacional quando o assunto é seringueira. Seus artigos e publicações sobre heveicultura são leitura obrigatória. Ele tem um sonho: reabilitar a seringueira nas extensas e contínuas áreas de escape (livres da epidemia do mal-das-folhas) da porção oriental da Amazônia Legal, onde, nos últimos anos, concentrou suas pesquisas.



Foto: José Carlos Chaves dos Santos

Arnindo Pott: o pesquisador ingressou na Embrapa em 1980. Ele e a esposa Vali, também pesquisadora, foram os responsáveis pelo levantamento da flora pantaneira, sua identificação e a montagem de um herbário. Também foram autores de publicações, como “Plantas Aquáticas do Pantanal”. Hoje Pott é professor universitário.



Foto: Pedro Cruciol

Flávio Moscardi: o entomologista ficou mundialmente reconhecido pela produção do Baculovírus, um inseticida biológico para o controle da lagarta da soja. Moscardi também foi um dos responsáveis pelo desenvolvimento do programa de Manejo Integrado de Pragas da Soja (MIP Soja), criado no Paraná no início da década de 1970.



Foto: Arquivo Embrapa

Emanuel Richard Carvalho Donald: o pesquisador é mestre na arte da transferência de tecnologia e no diálogo com técnicos e produtores nordestinos. Aliás, é muito difícil encontrar alguém que não conheça o trabalho do doutor Donald, como é conhecido no meio rural.



Foto: Marcelino Ribeiro

Francisca Nemauro Pedrosa Haji: a referência à Embrapa em reportagens e conversas é sempre motivo para Francisca Haji se emocionar e reviver os bons sentimentos que alegraram os anos dedicados à Empresa. Ela ajudou a tornar realidade a implantação de imensos pomares de frutas no Semiárido do Brasil com seus estudos pioneiros de entomologia para controle de pragas e doenças.

plantadas e emoções vividas

suas vivências em décadas na Embrapa e seus planos e sonhos para essa nova fase de suas vidas



Foto: Joseani Antunes

Gerado Árias: foi um dos desbravadores de solos cultivados com cevada na América Latina. A aproximação com a indústria cervejeira para o desenvolvimento de cultivares que garantiram a liquidez no mercado foi uma de suas maiores contribuições aos produtores brasileiros de cevada.



Foto: Arquivo pessoal

Idivar Santana de Castro: Aposentado depois de 34 anos trabalhando no setor financeiro, Idivar sabe aproveitar bem sua aposentadoria: atividades físicas, muito lazer e viagens com sua inseparável moto. No início do próximo ano, pretende conhecer o Nordeste sobre duas rodas.



Foto: Viviane Zanella

Gilmar Kuhn: a principal missão do pesquisador durante seus 32 anos de atuação na Embrapa foi encontrar alternativas para controlar as viroses da videira e a obter cultivares de uva livre de doenças. Também foi o grande incentivador da criação da Associação Gaúcha de Produtores de Mudas de Videiras, entidade da qual atualmente é o responsável técnico.



Foto: Arquivo Embrapa

Joacir de Azevedo: deu grande contribuição no laboratório de multiplicação de vespínhas, usada para o controle biológico do percevejo, importante praga da soja. Ele multiplicava as vespínhas no laboratório para serem utilizadas nos trabalhos de pesquisa e também enviadas aos produtores orgânicos.



Foto: Ana Lúcia Ferreira

Helvécio De-Polli: tem contribuições relevantes com suas pesquisas sobre fixação biológica de nitrogênio em gramíneas. Os resultados impulsionaram estudos com cereais e cana-de-açúcar, área de nítido progresso, principalmente na cultura da cana.



Foto: Marcelino Ribeiro

João Rodrigues de Paiva: tem muito com o que se orgulhar de sua passagem pela Embrapa. Foram vários anos trabalhando com seringueira e melhoramento genético de plantas. Esses estudos culminaram na criação de cultivares de caju e acerola, que trazem estabilidade e renda aos produtores dessas frutas.



Foto: Everaldo Nascimento

Jorge Alberto Gazel Yared: deixa importantes resultados na área de silvicultura, que proporcionaram o desenvolvimento de várias culturas de espécies florestais nativas. É o caso do Paricá e da castanha-do-brasil, hoje muito utilizadas no reflorestamento do Estado do Pará. No momento, ele está à frente do Instituto de Desenvolvimento Florestal do Estado do Pará (Ideflor).



Foto: Arquivo Embrapa

José Renaldi Feitosa de Brito: desenvolveu trabalhos na área de epidemiologia da mastite bovina, qualidade do leite e boas práticas agropecuárias. Com base nesses estudos, foi criado o kit de ordenha e higiênica, técnica de sucesso desenvolvida pela Embrapa e que vem proporcionando avanços na pecuária leiteira familiar do Brasil.



Foto: Mirian Trigueiros

José Francisco Ferraz de Toledo: é um dos melhoristas brasileiros que “desbravaram” os solos tropicais. Com seu dedicado trabalho, ajudou a criar cultivares de soja que tornaram produtivas terras antes praticamente improdutivas.



Foto: Mariana Bianchetti

Leonardo de Britto Giordano: foi um dos vencedores do Prêmio Frederico de Menezes Veiga em 1993. Suas pesquisas concentraram-se em hortaliças. Foram 34 anos de sua vida dedicados exclusivamente à pesquisa agropecuária e à Embrapa.



Foto: Arquivo Embrapa

José Luiz Fernandes Zoby: foi líder de um projeto de pesquisa participativa, o Projeto Silvânia, que gerou um novo instrumento de apoio ao processo de transferência de tecnologia para agricultores familiares. O resultado foi uma melhor qualidade de vida às pequenas comunidades. Atualmente, Zoby é consultor do Programa Mais Alimentos, do Ministério de Desenvolvimento Agrário e Embrapa.



Foto: Arquivo Embrapa

Maria Pinheiro Fernandes Corrêa: exemplo de garra e competência em gestão. Seu trabalho como gestora foi pautado pela democratização do acesso de agricultores às tecnologias da Embrapa e pela ampliação das parcerias com os diversos segmentos das cadeias produtivas.



Foto: Cláudio Bezerra

Paulo Euler: ritmo frenético de trabalho para colocar as novidades da Empresa na mídia. Foram 25 anos de “pique” total na vida do jornalista. Agora o coração está em ritmo e frequência mais lentos, mas ainda bate muito forte quando fala na Embrapa.



Foto: Arquivo Embrapa

Thelma Maria Saueressig: foi uma das primeiras pesquisadoras a trabalhar com Cerrado. Sua especialidade: sanidade animal. Seu trabalho de maior destaque foi o controle biológico da mosca de chifre, tecnologia que promove a redução de consumo de produtos químicos e a preservação ambiental.



Foto: Joseani Antunes

Rainoldo Alberto Kochhann: especialista em trigo, desenvolveu durante os 37 anos de Empresa novas técnicas de plantio, capazes de preservar a estrutura do solo e o ambiente. Hoje trabalha como consultor de empresas do setor e continua colaborando com a Embrapa, recebendo visitantes estrangeiros que buscam conhecer o Sistema de Plantio Direto.



Foto: Viviane Zanella

Umberto Camargo: o pesquisador é um dos responsáveis pela expansão da viticultura pelo território brasileiro, em especial nas regiões tropicais. Foi responsável pela criação e coordenação do Programa de Melhoramento Genético da videira, que lançou 14 cultivares. Destaca-se, entre elas, as uvas sem sementes e as novas alternativas para elaboração de sucos e vinhos.

Como um casamento ...

Ruth Rendeiro*

Primeiro foi a fase de namoro. Muitos meses de descobertas. Aprender a dominar a ansiedade, conhecer os jargões técnicos, entender o mundo da pesquisa.

Eu mal tinha chegado e me mandaram logo para uma reunião representando o comitê de publicações, em Brasília. Ai que medo! Não queria decepcionar. Afinal entrara no então CPATU contratada por um ano.

Gostei da experiência e comecei a torcer para que a relação perdurasse.

Noivei...

E de revisora gramatical passei à assessora de imprensa em substituição ao amigo querido Raimundo José Pinto, que optara por voltar às redações de jornais. Àquela época nosso trabalho era sinônimo de releases. Cada nota emplacada na coluna social – fosse a viagem do chefe a São Paulo ou os 15 anos da filha do pesquisador – era amplamente comemorada.

Depois de uma década de intensa convivência, acho que casei. Passei a osten-

tar outro sobrenome mesmo sem perceber: Ruth Rendeiro da Embrapa. Foi lá onde encontrei meu companheiro, Manoel Dantas, que me deu meus melhores presentes – meus filhos o Raul e Anatterra. Foi também na Embrapa que fiz inúmeros amigos espalhados pelo Brasil e tive oportunidade de viajar bastante. Conheci muito o Brasil, do Acre a São Paulo. Também li muito e escrevi mais ainda.

Mas como todo casamento, a relação não foi só flores. Descuidei muitas vezes da saúde em nome de uma viagem que não podia adiar. Abri mão de encontros familiares pra não faltar àquela reunião importante em Manaus ou Brasília e até os aniversários dos filhos tiveram que ser adiados em nome de um compromisso embrapiano. O primeiro anininho da Anatterra eu organizei pelo telefone !!!

Sinto-me agora, ao me aposentar, como se o casamento tivesse chegado ao fim. Uma hora difícil, mas necessária e inadiá-

vel. Perder o sobrenome, não acordar mais tão cedo e sair correndo para a Unidade, esquecer a agenda de reuniões e substituí-la pela academia, cabeleireira, shopping, shows, viagens, um novo trabalho (escrevendo, revisando, participando de projetos) ...

Hora de arrumar gavetas, jogar fora papéis que até meses atrás eram tão importantes e agora parecem tão inúteis. Hora de se despedir. Não apenas dos colegas que, muitas vezes, convivemos mais do que com a família, mas do ambiente diário, daquele armário que teimava em não fechar ou do restaurante onde já tínhamos até lugar cativo.

Hora também de deixar pra trás essa parte de nossas vidas e olhar pra frente.

Afinal, mesmo que seja difícil acreditar, existe vida além da Embrapa. ■

**Recém-aposentada após 25 na Embrapa Amazônia Oriental e um ano na Embrapa Instrumentação Agropecuária*

PDI: o fim e o início de um ciclo

Saiba como a Embrapa está se preparando para enfrentar essa fase sem perder o conhecimento acumulado, a excelência da pesquisa e ainda aproveitando as competências dos pioneiros e dos pós-pioneiros

Flávia Bessa

As coordenadoras de Educação Corporativa do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP), Magali Machado, de Desenvolvimento Institucional da Secretaria de Gestão e Estratégia (SGE), Jacqueline de Sá Leitão, e de Articulação do Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento (DPD), Ana Cristina Albuquerque falam sobre expectativas e estratégias para suas áreas diante dos novos tempos. Confira as entrevistas:

Gestão de Pessoas

Folha da Embrapa: Os novos contratados entram com formação além da exigida pelo concurso. No caso específico dos pesquisadores, a maioria deles já tem a formação de doutorado. Tendo em vista esse fato, que realinhamentos estão previstos na área de capacitação?

Magali Machado: Estamos ampliando e estruturando de uma forma diferenciada as oportunidades de treinamento de curta duração para manter e atualizar o grau de especialização dos novos contratados e, ao mesmo tempo, alinhar a formação adquirida fora da Embrapa com as diretrizes e os projetos em andamento.

Folha: De que forma isso está sendo feito?

Magali: A primeira delas é investindo no processo de adaptação. Os aprovados no próximo concurso deverão passar por um treinamento introdutório presencial, logo no início do ano em Brasília, exatamente para que possam se conhecer uns aos outros e a Empresa como um todo. Ao mesmo tempo, o DGP também está trabalhando no treinamento introdutório a distância via web com o mesmo conteúdo disponibilizado no treinamento presencial, a ser realizado a partir de março.

Folha: Como é feito esse treinamento introdutório?

Magali: É bastante informativo e tem o objetivo de passar as principais linhas e filosofia de atuação, bem como as diretrizes da Embrapa. Normalmente, é estruturado em três partes. A primeira é mais estratégica e abarca o conhecimento mais aprofundado de instâncias estratégicas. O segundo módulo é bem amplo no quesito gestão de pesquisa. Finalmente a terceira parte aborda temas relacionados às carreiras na Empresa, sistemas de avaliação e de progressão, perspectivas profissionais etc.

Folha: A ideia original era contratar pessoas, principalmente pesquisadores, antes da efetiva realização do PDI, para que pioneiros e pós-pioneiros convivessem um período razoável, absorvendo o conhecimento construído ao longo da existência da Embrapa. Mas, pelo visto, isso não ocorreu...

Magali: De fato, o PDI foi elaborado com essa perspectiva de transmissão do conhecimento produzido. No entanto, quando a Embrapa foi negociar com as instâncias externas, a locação de vagas só foi aprovada em 2008, graças às vagas do Programa de Fortalecimento e Crescimento da Embrapa, o PAC Embrapa. Daí teve de ser criado um interstício para substituição das vagas disponibilizadas pelo PDI.

Folha: Em função disso, que alternativa foi proposta para suprir essa lacuna?

Magali: Adotamos a estratégia de mentoria que consiste de um período de um ano de convivência entre um pesquisador ingresso e o que está saindo. A ampliação do prazo de experiência de 3 meses para 1 ano, realizada em 2007, foi bem avaliada, apesar de não ter sido efetiva. É que um ano é muito pouco, principalmente para a P&D, na qual o processo de maturação é muito superior. Estamos novamente

fazendo a avaliação desse processo de mentoria por meio da dissertação de mestrado da analista do DGP Daniela Araújo.

Gestão do Conhecimento

Folha: Existem hoje instrumentos na Embrapa que garantam a preservação do conhecimento produzido pelos colegas que saíram no PDI e a sua disponibilização para os que ingressarem na Empresa?

Jacqueline de Sá Leitão: Essa é uma necessidade urgente que diz respeito, principalmente, ao compartilhamento do conhecimento tácito. Pretende-se montar uma estrutura de governança para se pensar estratégias a respeito. A SGE, por meio de um projeto corporativo liderado pelo colega Job Lúcio Vieira, está concluindo a elaboração de uma Política de Gestão do Conhecimento que norteará o caminho para isso. O compartilhamento dos conhecimentos tácito e explícito são grandes desafios e a Diretoria Executiva tem recebido muito bem a indicação dessa necessidade. O tema deverá ser tratado de forma corporativa para que sejam desenvolvidas práticas contínuas na Empresa e não somente restrita aos períodos de aposentadoria. Além disso, já existem algumas iniciativas da Embrapa, como o programa de compartilhamento de boas práticas de gestão, em fase de implantação, que poderá ser expandido para outros temas além da gestão.

Folha: Há também iniciativas que consideram o avanço das tecnologias da informação?

Jacqueline: De fato, as possibilidades são crescentes: wikipédia, blogs e twitters de agricultura tropical, entre outras, terão no futuro papel importante na gestão do conhecimento. Já se está levando em consideração isso, mas é necessário uma preparação das pessoas para esse novo

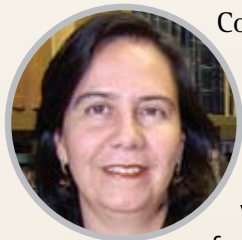


Foto: Joaniccy Brito



Foto: Francisca Canovas

mundo que se abre. A geração de empregados que tem até 15 anos de Empresa está ligada a esse novo tempo, mas boa parte dos que se aposentaram ainda não. Assim, ao se pensar em estratégias, há que se considerar a mudança de realidade de no decorrer do tempo.

Folha: Como construir essa cultura de compartilhamento entre as pessoas?

Jacqueline: Abrindo oportunidades e condições para que as pessoas exponham seus saberes e fazeres e se sintam participantes do processo, e ainda criando colegiados de discussão e de espaços de tomada de decisão estratégica. Essa construção passa pela abertura de oportunidades de aprendizagem das mais diversas.

Folha: Pode-se dizer que estamos vivendo um período decisivo para a gestão do conhecimento?

Jacqueline: Sim. De certa forma o PDI deixou ainda mais clara a necessidade de se trabalhar com a visão de que o conhecimento é de todos. Como estamos em um momento de contratação de grande número de pessoas, mas do que nunca é preciso promover um intercâmbio de conhecimento tácito e explícito. A idéia é ter os aposentados como parceiros, aproximando-os dos que chegam e pensar estratégias de preservação do conhecimento para os que ainda irão sair. Ou seja, é preciso criar um ambiente contínuo para compartilhamento, manutenção e retenção do conhecimento, pensando no médio e longo prazos. É um grande desafio, a ser vencido com determinação institucional e trabalho multidisciplinar.

Folha: Que linguagem a Empresa precisa falar para despertar o sentimento de pertencimento nos novos empregados?

Jacqueline: Eles precisam se sentir valorizados e parte do processo. Se forem envolvidos nas discussões, se tiverem oportunidades de propor soluções, fatalmente a integração ocorrerá. Hoje a ideia de "vestir a camisa" é diferente da do passado. Não é uma relação de amor e afeto, mas preponderantemente uma relação racional. Nesse processo de convencimento, a missão da Embrapa é uma importante aliada. Afinal, em tempos de escândalos

políticos, a nobreza do papel social da instituição tende a ser um valor de grande influência no comprometimento das pessoas.

Gestão de P&D&I

Folha: Quais são as novas exigências em termos de conhecimento para os pesquisadores que estão chegando?

Ana Cristina Albuquerque: As novas contratações sinalizam o início de novos temas e abordagens de pesquisa que exigem competências específicas, mas com capacidade multidisciplinar. Pode-se citar como exemplos a nanotecnologia, a química fina, a aquicultura, a apicultura, as mudanças climáticas globais, a recuperação de áreas degradadas, o aproveitamento de co-produtos e resíduos da agricultura, além de processos industriais de conversão de biomassa em energia e ainda outras áreas que garantam o fortalecimento da agricultura tropical.

Folha: Os desafios presentes e futuros são crescentes. Como garantir que a renovação do quadro de pessoal atenda às expectativas da Empresa de excelência tecnológica e ampliação de sua participação no Brasil e no exterior?

Ana: A Embrapa está fazendo grande esforço para contratar pessoas que permitam conduzi-la para uma nova etapa de sua história, que a prepare para os seus próximos 30 anos. Um dos passos é a explicitação minuciosa dos perfis requeridos no edital do concurso e a seleção primorosa das novas competências. Internamente, estamos buscando cada vez mais uma melhor recepção aos novos colegas, articulando as áreas de P&D&I às necessidades presentes e futuras da Empresa. Os desafios são complexos e exigem composição de esforços - transdisciplinares e multiinstitucionais - para gerar as soluções que a sociedade demanda. E é como tal que a Embrapa deve trabalhar - como uma empresa sólida, unificada, integrada - na geração de tecnologias, de soluções para a sustentabilidade da agricultura.

Folha: Nesses novos tempos, o que se espe-

ra do pesquisador da Embrapa?

Ana: Espera-se que possa dar continuidade a tudo que foi construído pela Empresa em seus 36 anos de existência, atendendo a novas demandas e desafios da sociedade. Na verdade, é uma dupla responsabilidade: não é somente manter a Empresa no patamar conquistado em sua trajetória, mas ultrapassar esses limites. A melhor palavra é superação. Ser ainda melhor e mais brilhante que os pesquisadores recém-aposentados. E os novos contratados estão preparados tecnicamente para isso, ou seja, têm a base para dar esse salto.

Folha: E o que se espera deles além do aprimoramento técnico?

Ana: Capacidade de trabalho em equipe e em rede; consciência da importância de inserir a sua atividade em um contexto maior, nacional e internacional e conhecimento sobre os principais problemas e desafios da agricultura brasileira. Enfim, que tenham outros valores agregados à sua formação para que possam ser participantes do processo de consolidação da posição de liderança brasileira na pesquisa em agricultura tropical.

Folha: Como a Embrapa e seus pesquisadores devem se manter e se inserir em um ambiente de inovação?

Ana: O mundo está mudando. E a reconstrução do quadro de pessoal reflete a preocupação da Empresa em acompanhar esse processo para se perpetuar. Além disso, somos uma empresa que tem, por sua própria natureza de pesquisa, a inovação como um dos seus mais preciosos valores. Esse princípio precisa ser "abraçado" pelos que chegam. Estamos trabalhando para que tanto Empresa como pesquisador estejam constantemente em "estado de inovação", abertos para as novas possibilidades. Para isso, acreditamos que acesso ao conhecimento e capacitação são imprescindíveis. Estamos com alguns trabalhos de organização de base de dados gerados pela pesquisa e com iniciativas de disponibilização do conhecimento gerado, para que não haja retraimento e "reinvenção da roda". ■

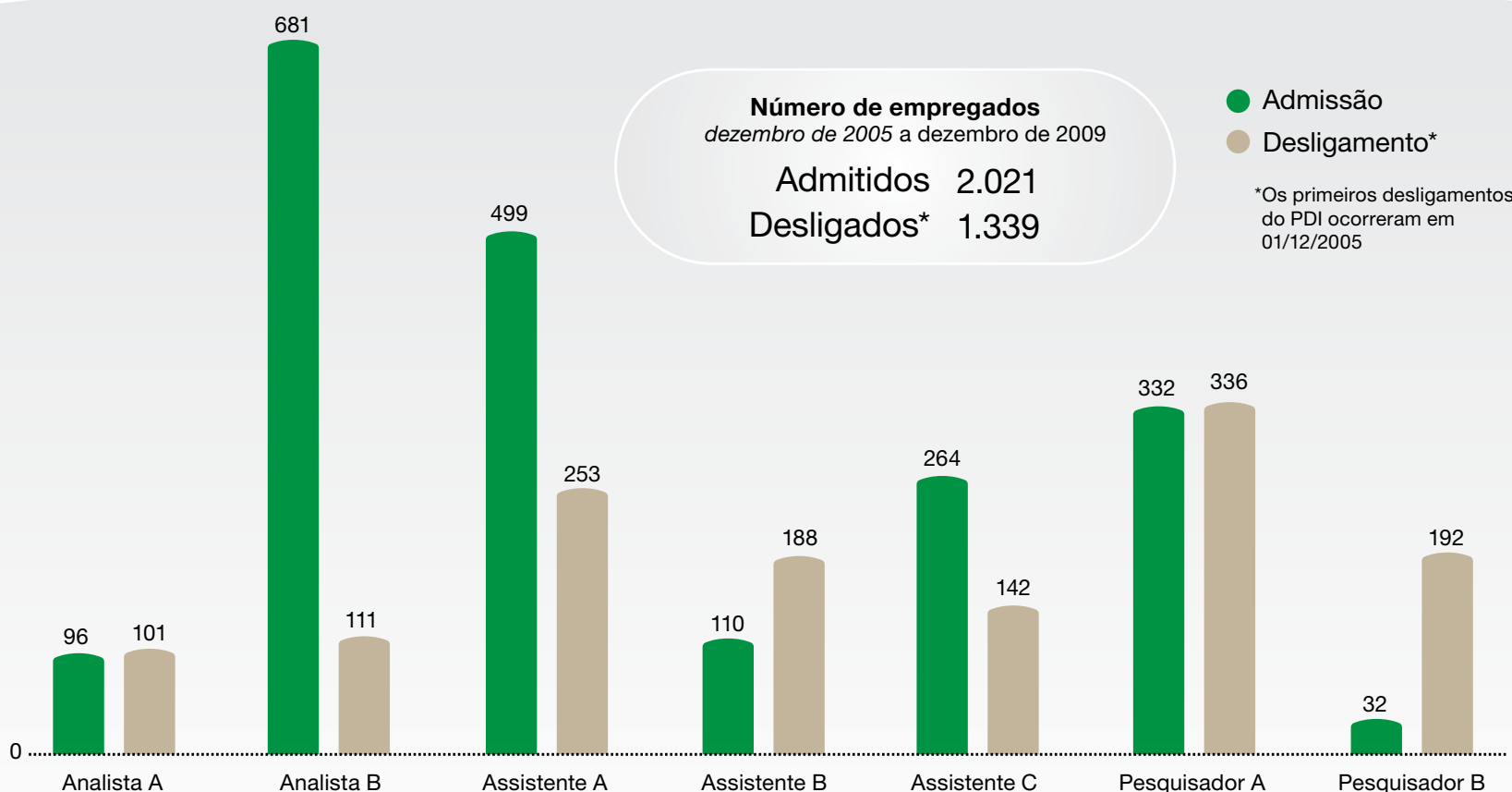


Os números do PDI

Balanço mostra que as admissões superaram os desligamentos

Passado o PDI, pergunta-se: afinal, quantos empregados deixaram a Empresa nos últimos quatro anos? Quantos entraram no mesmo período? Qual a relação entre admitidos e des-

ligados por cargo? Para responder a essas questões, o Folha da Embrapa apresenta alguns números do PDI e do seu reverso, as contratações. E adianta novidades do próximo concurso.



Novo concurso contratará empregados de diferentes níveis de escolaridade

Mônica Silveira

São 676 vagas para pesquisadores, analistas e assistentes, que atuarão em todas as regiões do País - inclusive nas mais novas Unidades, como a de Mato Grosso, de Tocantins e do Maranhão. As provas do concurso, organizado pelo Instituto Nacional de Educação CETRO (INEC), estão previstas para ser aplicadas no dia 21 de março de 2010.

De acordo o diretor-presidente da Empresa, Pedro Arraes, o concurso, fruto de negociações com o presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, via PAC Embrapa, configura uma das ações mais importantes da Empresa para os próximos anos. Ele diz que esse momento de renovação da institui-

ção define sua atuação futura, declarando que a Embrapa se prepara para se consolidar na liderança mundial em pesquisa para a agricultura tropical, e continua contribuindo para que o Brasil se torne, cada vez mais, referência na produção de alimentos, matérias primas e biocombustíveis.

O edital está disponível na internet na página do Cetro, o endereço é www.cetroconcursos.com.br. Mais informações pelo telefone (11) 3146-2770.