

Folha da Embrapa

Sala de aula no meio da fazenda

Uma parceria entre Embrapa, município e estado transformou uma área antes inaproveitada, em meio a sede administrativa e campos experimentais, em um espaço de aprendizado ambiental e histórico, dirigido especialmente a alunos de ensino fundamental, médio e universitário. *Confira nas páginas 6 e 7.*

Foto: Dulce Mazer

Sumário

3 | Falando Francamente com Cláudio Bragantini, que atuou como coordenador do Escritório da Embrapa na África.

4 e 5 | Chefes-gerais já estão colocando em prática o que aprenderam nos cursos da Fundação Dom Cabral.

6 e 7 | Espaço de Educação Ambiental da Embrapa Soja é uma sala de aula a céu aberto.

8 | As ações que têm contribuído para mudar o dia a dia dos colegas da Embrapa Informação Tecnológica.

9 | Conheça o xaxim ecológico, criado pelo pesquisador Marco Antônio Leal, da Embrapa Agrobiologia.

10 e 11 | Casembrapa, Ceres e Sicoob CrediEmbrapa estão unidos em um único propósito: oferecer um pacote de benefícios mais atrativo aos empregados.

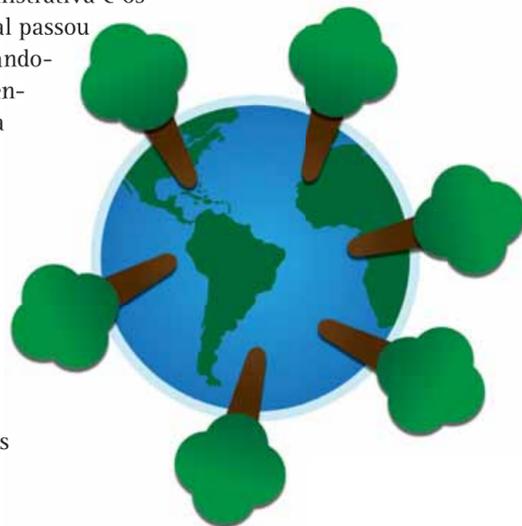
12 | A arte de cultivar bonsai.

Ações para a vida toda

Este ano temos muito o que comemorar na Semana Nacional do Meio ambiente. Nossa Empresa está implantando e/ou dando continuidade a uma série de ações cujos resultados terão vida longa. São atividades que mobilizam empregados, estagiários, menores aprendizes e que servem de exemplo para toda a Embrapa. O espaço de Educação Ambiental da Embrapa Soja (Londrina, PR) é um desses exemplos. Localizado em uma área de aproximadamente 50 hectares dentro da fazenda e que abriga a sede administrativa e os campos experimentais da Unidade, o local passou por uma ampla revitalização, transformando-se em um espaço de aprendizado ambiental e histórico, dirigido especialmente à visitação de estudantes. É o que mostra nossa reportagem especial, nas páginas centrais.

Outra ação que merece destaque é a forma como a Embrapa Informação Tecnológica (Brasília, DF) está repensando novas formas de se relacionar com o planeta, começando pela mudança de hábitos no ambiente de trabalho, em casa e até mesmo nas relações pessoais. Boa leitura!

Os editores.



Participe do Folha da Embrapa

Pelo Malote

Envie sua sugestão para:
Editor-executivo do Folha da Embrapa.
Assessoria de Comunicação Social (ACS).
Sala 213, Sede da Embrapa

Assessoria de Comunicação Social (ACS) –
Sede da Embrapa
Parque Estação Biológica, s/n – final da
Avenida W3 Norte
CEP: 70.770-901- Brasília, DF

Pelo Correio

Escreva para:
Editor-executivo do Folha 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 s/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. **Chefe da Assessoria de Comunicação Social:** Rose Azevedo. **Coordenadora de Comunicação Interna:** Gilceana Soares Moreira Galerani. **Coordenadora de Imprensa:** Marieta Féres Cardillo. **Coordenadora de Eventos e Publicidade:** Maria da Graça Monteiro. **Fotolitagem, Impressão e Acabamento:** Embrapa Informação Tecnológica. **Fone:** (61) 3349-6530.

Editor Geral: Rose Azevedo Mtb 2978/13/74/DF. **Editora executiva:** Sandra Zambudio Mtb 929/81/PR. **E-mail:** sandra.zambudio@embrapa.br **Revisão:** Flávia Bessa. **Editoração Eletrônica:** André Scofano e Roberta Barbosa. **Conselho Editorial:** Rose Azevedo, Gilceana Galerani, Sandra Zambudio, Mônica Silveira da ACS; Alba Chiesse, do Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento (DPD); Juliana Villa, do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP); Thomaz Fronzaglia, da Secretaria de Gestão e Estratégia (SGE); Marcos Esteves, da Embrapa Hortaliças, Irene Lobo, da Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia.

Jornal impresso em papel reciclado e embalado em plástico reciclável.

África: os caminhos estão abertos



Nosso entrevistado no Falando Francamente foi condecorado, em abril deste ano, com a Insignia de Comendador da Ordem de Rio Branco, em reconhecimento aos serviços prestados por ele à sociedade e para a promoção do País no Exterior. Trata-se do pesquisador Cláudio Bragantini, que atuou como coordenador do Escritório da Embrapa na África, nos últimos três anos e meio. Veja, nesta entrevista, como foi o trabalho pioneiro da equipe de pesquisadores que instalou a Embrapa África.

Gilceana Galerani

Folha da Embrapa: Quais os principais resultados obtidos pela primeira equipe da Embrapa na África, localizada em Gana?

Cláudio Bragantini: Tínhamos um grande desafio: o de apresentar a Empresa como uma instituição internacional no continente africano. Se no âmbito da pesquisa já éramos reconhecidos, no âmbito do desenvolvimento e da transferência de tecnologias tínhamos (e ainda temos) muito a percorrer. Ao contrário da maioria das organizações internacionais presentes na África, conseguimos apresentar a Empresa como uma fonte de tecnologias tropicais e não de recursos financeiros. Foram articuladas parcerias com empreendedores privados africanos que se interessaram em investir na agropecuária, confiantes na tecnologia brasileira. Como exemplo citamos um produtor de Gana que atualmente produz mais de 2 mil hectares de mandioca com tecnologia brasileira. Por interesse dos africanos e da agroindústria do Brasil, trabalhamos muito na promoção da cana-de-açúcar e temos agora dois grandes projetos privados também em Gana. Promovemos ainda a tecnificação da produção e processamento da castanha-de-caju e hoje temos produtores africanos e empreendedores brasileiros envolvidos no processo. No relacionamento com os governos africanos, parcerias foram feitas com a Agência

Brasileira de Cooperação (ABC) para financiar projetos de longa duração. Negociamos e preparamos as primeiras versões do projeto Cotton 4 e o projeto de arroz para o Senegal, Mali e Guiné Bissau. Inúmeras outras parcerias foram iniciadas e encontram-se em análise pela Secretaria de Relações Internacionais (SRI).

FE: Quais as principais dificuldades encontradas nessa jornada na África? E quais as maiores satisfações?

Bragantini: Além das dificuldades inerentes ao pioneirismo (abertura do Escritório, acesso a internet, telefone etc.) uma das grandes dificuldades foi a de internalizar a Embrapa África no seio da Embrapa num momento de mudanças, com muitos colegas deixando a Empresa pelo PDI, e ainda com mudanças na Diretoria Executiva. Entretanto, tivemos inúmeras satisfações, quando sentíamos o reconhecimento do sucesso do nosso trabalho, vindo dos governos africanos, do governo brasileiro, dos organismos privados africanos e brasileiros.

FE: Há segmentos que temem que o Brasil, ao conduzir TT e outras articulações com instituições de C&T na África, pode estar alimentando um provável forte concorrente no futuro. O que você pensa sobre isso?

Bragantini: Durante o período em que estivemos na África, somente ouvimos tal preocupação no interior da própria Embrapa. No meu entender, tal preocupação somente pode vir daqueles que não conhecem a África, um continente com um potencial enorme para o crescimento na área agrícola mas ainda muito distante da agricultura comercial moderna. Do lado privado brasileiro, somente identificamos grande entusiasmo com a possibilidade de ampliar seus negócios tendo como clientes os vizinhos africanos. Clientes para sementes, máquinas, equipamentos, tecnologias e serviços de assessoria e consultoria agrícola. Ainda assim,

não existe como "esconder" ou "proibir" a migração da nossa ou qualquer outra tecnologia para a África. O que fará a nossa agricultura competitiva no futuro é aquilo que estamos investindo na pesquisa hoje. Tecnologias possuem "prazo de validade", pois se ela não é utilizada agora, logo haverá algo mais avançado para se utilizar.

FE: Qual sua opinião sobre frases como "O Brasil, e por consequência a Embrapa, deveria investir na superação de seus próprios desafios e resolver suas mazelas antes de dirimir esforços em outros países e continentes"?

Bragantini: O Brasil, assim como muitos outros países, possuem desafios e mazelas a serem superados (vide a crise europeia atual). Da mesma forma, a Embrapa, assim como a USDA e o CIRAD, também possuem seus próprios desafios a serem superados. Isso não invalida a atuação deles no âmbito internacional. Na verdade, eu considero a internacionalização do Brasil e da Embrapa como um dos maiores desafios que temos que enfrentar imediatamente.

FE: Vale a pena desenvolver trabalhos no exterior?

Bragantini: Certamente. No entanto, tenho notado que poucos colegas se apresentam como interessados em trabalhar nas unidades da Embrapa no exterior, principalmente nas áreas de transferência de tecnologias, tanto que o período de inscrição para a maioria das ofertas é sempre estendido. Eu quero aproveitar a oportunidade para estimular a todos a enfrentarem o desafio. É uma experiência fabulosa, principalmente para a nova geração de pesquisadores e analistas, pois ela abre uma oportunidade excelente de crescimento profissional e nos passa um conhecimento que não se encontra disponível nem na academia, nem no dia a dia do nosso trabalho na Embrapa. ■



Foto: Deva Rodrigues

Um novo componente no DNA da empresa: **sensibilidade**

Os tempos modernos exigem muito mais que competência técnica e administrativa para gerenciar equipes. É preciso ter sensibilidade para perceber e lidar com sentimentos dos empregados que compõem as equipes de trabalho da organização. É preciso saber lidar com aspirações, desejos, sonhos, ambições. Cada vez mais os gestores precisam ser especialistas em gente.

Sandra Zambudio

Não é por acaso que a Embrapa investe pesado no treinamento de seus gerentes, seja da alta administração (Diretoria Executiva e chefes-gerais), seja da média gerência (chefias adjuntas), além de treinamentos específicos para coordenadores e supervisores. No total, foram 276 empregados que participaram do Programa de Desenvolvimento de Gestores da Fundação Dom Cabral, a sexta melhor escola de negócios do mundo no ranking do Financial Times.

É o que informa José Faustino dos Santos, que está à frente do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP). Treinamento, aliás, que foi decisivo para mudar a cabeça e o jeito de ser de gerentes que hoje decidem os rumos de Unidades Centrais e Descentralizadas em todos os cantos desse País. Colegas como Vitor Hugo de Oliveira, chefe-geral da Embrapa Agroindústria Tropical (Fortaleza, CE), para quem participar do programa foi um dos maiores presentes que a Embrapa poderia ter lhe proporcionado, porque, segundo ele, foi fundamental para abrir horizontes e selar sua opção pela carreira de gestor.

“O curso mostrou que, como gestores, temos de buscar uma permanente aderência aos princípios da nova gestão pública, que estão voltados para o foco no cidadão, orientação para resultados, modernização da administração, valorização do empregado”, exemplifica. Quando o assunto é mudança de comportamento em sua gerência, ele assegura: “a principal delas foi a melhoria na minha capacidade de ouvir. Hoje tenho plena convicção de que é muito difícil ser um bom gestor sem ouvir as pessoas”, enfatiza.

Partindo de um dos lemas da Dom Cabral, de que “a informação só tem valor quando se torna conhecimento”, Vitor Hugo diz que, na sua Unidade, foram implantadas várias medidas, como por exemplo, a criação do Núcleo de Gestão do Conhecimento, que tem como prioridade a organização e a disponibilização da informação para os diferentes públicos – internos e externos, proporcionando a socialização do conhecimento. Espaços específicos de diálogo com os empregados – Papo com a Chefia e o Banco de Ideias, Críticas e Sugestões (Bics) – foram instituídos para criar uma administração participativa e construir uma agenda de prioridades.

A comunicação na Embrapa Agroindústria Tropical passou a ser considerada um instrumento estratégico para intensificar as relações nos ambientes internos e externos. No âmbito interno, investimos em programas de interação entre empregados. “Com isso, a comunicação interpessoal nas equipes tem sido priorizada”, conta.

Ferramentas de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho estão sendo aprimoradas, por meio do treinamento de gestores e avaliadores, da criação de grupos de trabalho e de um sistema informatizado de controle de metas. Para Vitor Hugo, esses instrumentos podem agilizar a tomada de decisões, além de nivelar o critério de avaliação e fazer um melhor acompanhamento das metas negociadas com os empregados.



Vitor Hugo de Oliveira

Kleber Xavier

Vera Alves

Judson Ferreira

Novas estratégias em Campinas

Outro chefe-geral que está implantando, na prática, mudanças de gestão em sua Unidade é Kleber Xavier Sampaio de Souza, da Embrapa Informática Agropecuária (Campinas, SP). Do ponto de vista estratégico, uma medida implantada foi o monitoramento constante do PDU frente à carteira de projetos de P&D e ações gerenciais da administração e de comunicação e negócios. No que diz respeito à gestão de pessoas, implantou-se efetivamente o Comitê Gestor do SAAD com atuação ampliada, para que se possa discutir o processo de avaliação de desempenho e propor um conjunto de indicadores que sejam bons para a empresa e também para o reconhecimento do trabalho individual. Na administração, criou-se o Interagindo, um encontro para promover o alinhamento entre as equipes, desburocratizar a integração de processos, desenvolver competências e formar novos gestores, preparando assim as equipes para desafios futuros.

Na gestão de P&D, Kleber destaca a criação do Café Científico para discutir temas científicos estratégicos de maneira bastante descontraída, facilitando a participação de todos nas discussões. “Todas essas ações foram criadas para permitir que os empregados se sintam partícipes das decisões, e com isto se tornem motivados e comprometidos”, enfatiza.

Kleber considera que o treinamento na Fundação Dom Cabral o ajudou a ter

uma visão global dos aspectos que precisam ser considerados para que se tenha uma gestão eficaz. Trata-se de uma série de processos interligados que se inicia no planejamento estratégico. “É preciso definir os objetivos de médio e longo prazo, o que nos obriga a definir resultados a serem alcançados para avaliar nossa trajetória rumo a uma situação desejada” – enfatiza o chefe-geral, que complementa: “a busca por resultados, por sua vez, implica medir e valorizar os resultados individuais e coletivos, desdobrando-se em duas vertentes: a gestão de pessoas e a de processos”.

Kleber entende que a gestão de pessoas é, sem dúvida, o aspecto mais importante e também o mais complexo. “As pessoas precisam estar motivadas e comprometidas. Deve-se buscar, constantemente, o alinhamento do sistema de avaliação de desempenho com os objetivos organizacionais e com os resultados a serem alcançados. Há ainda na gestão de pessoas a melhoria da qualidade de vida no trabalho, e a questão do mapeamento das competências que possuímos, e das que precisamos adquirir para obter aqueles resultados. Este mapeamento é parte da gestão do conhecimento que a organização tem que ter para conhecer a si própria e ao seu entorno”, enfatiza.

Clima organizacional

Uma das mais importantes medidas implantadas na Embrapa Milho e Sorgo (Sete Lagoas, MG) pela sua chefe-geral, Vera Maria Carvalho Alves, foi na área de treinamento de pessoal. Segundo ela, foram planejados e ministrados diversos cursos e treinamentos, de modo que todo empregado da Unidade realizasse

pelo menos um por ano. Dentre eles, o treinamento de 40 horas (dois módulos de 20 horas, um em 2008 e outro em 2009) para 200 assistentes, foi o maior. Com base no conceito de sincronismo organizacional, foram trabalhados temas como liderança, motivação, trabalho em equipe, comprometimento, entre outros. Segundo ela, esses treinamentos melhoraram muito o clima organizacional da Unidade.

Em busca de novos líderes

Na Embrapa Acre (Rio Branco, AC), mudanças também ocorreram. Segundo o chefe-geral Judson Ferreira Valenti, que concluiu o curso em 2007, a Unidade está desenvolvendo um processo de identificação e capacitação de novas lideranças, visando consolidar competências para a gestão de empresas de inovação tecnológica nos níveis estratégico, tático e operacional. Para isso, criou o Núcleo de Gestão Estratégica e estruturou e implantou o processo de gestão integrada entre as áreas de P&D, TT&C e Administração.

“Pretendemos, ainda, viabilizar a capacitação na Fundação Dom Cabral de todos os líderes dos quatro Núcleos Temáticos de P&D e dos novos talentos/lideranças identificadas com potencial para a gestão de empresas de inovação tecnológica”, enfatiza.

Números expressivos

Informações do DGP dão conta que 276 empregados participaram do Programa da Fundação Dom Cabral. Neste ano, 125 empregados participam da capacitação gerencial. Dos atuais chefes-gerais das UCs e UDAs, 17 fizeram o curso enquanto ocupavam cargos de chefes-adjuntos. ■

Colaboração: Guilherme Viana, Priscila Viudes, Teresa Ferreira e Nadir Rodrigues

Uma sala de aula diferente

Uma paisagem inspiradora, formada por mata nativa, plantio experimental de pupunha, represa e minas d'água; um espaço histórico, que abriga as instalações originais de uma antiga fazenda de café; um desejo: transformar esse local em um espaço educativo. Assim nasceu o Espaço de Educação Ambiental da Embrapa Soja.



Foto: Dulce Mazer

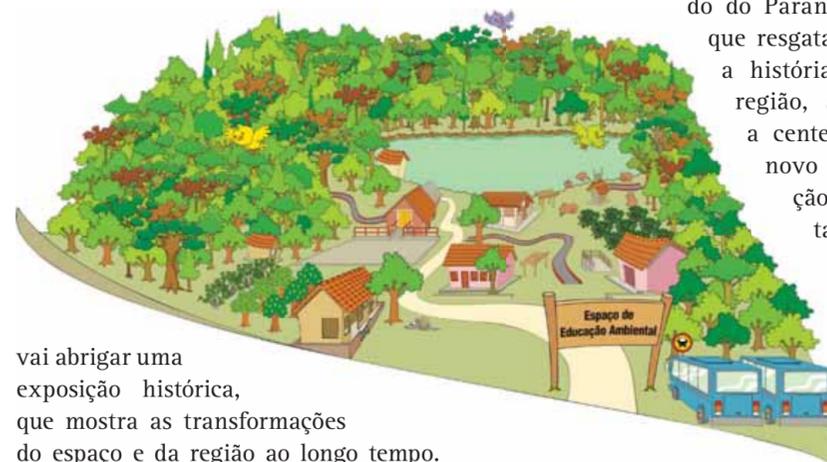
Carina Gomes

Sob o sol quente, próximo às 11 horas da manhã, um grupo de empregados, estagiários e convidados da Embrapa Soja (Londrina, PR) caminha em direção a uma trilha. Após uma visita à antiga casa de administração da fazenda e a uma tulha de café restaurada, o grupo para sob o sol escaldante para observar a represa e a mata que a protege. Um guia chama a atenção do grupo, procurando estimular os sentidos sensoriais e a percepção do ambiente em que estão, usando como exemplo dois elementos do clima: a temperatura e a umidade. “Está quente aqui?”, pergunta Allan Flausino, monitor do Espaço de Educação Ambiental, inaugurado no dia 12 de março desse ano. Mais uns passos adiante, o grupo encontra minas d'água e entra em uma trilha aberta em meio à mata secundária,

um local que há 30 anos abrigava uma pastagem, foi recomposta e se transformou em uma pequena reserva.

A aula continua. “E, agora, está mais fresco? Alguém sabe me explicar o por quê?”. Ouvindo com atenção os visitantes, Allan - um dos 25 voluntários treinados para atuar como monitores do projeto - completa: “a mata tem um importante papel na preservação da biodiversidade, assim como na manutenção do clima do planeta e para a preservação das nascentes de água”.

Localizado em uma área de aproximadamente 50 hectares, dentro da fazenda que abriga a sede administrativa e os campos experimentais da Unidade, o local passou por uma ampla revitalização, transformando-se em um espaço de aprendizado ambiental e histórico, dirigido especialmente a alunos de ensino fundamental, médio e universitário. A antiga tulha de café foi restaurada e



vai abrigar uma exposição histórica, que mostra as transformações do espaço e da região ao longo tempo. “É um local muito especial, porque podemos trabalhar com objetos concretos, onde o estudante pode interagir e materializar o que é aprendido em sala de aula”, explica o monitor.

Vivendo o meio-ambiente

Com a inauguração das instalações, a Embrapa Soja prepara-se agora para

os últimos ajustes que permitirão dar início ao programa de visita de estudantes de Londrina e região. “O Espaço de Educação Ambiental é uma oportunidade para que alunos e professores desenvolvam práticas didáticas em interação com o meio ambiente. As questões ambientais e a preservação da memória histórica devem estar sempre na pauta de compromissos das organizações”, enfatiza a idealizadora e coordenadora do projeto, Vania Castiglioni, hoje chefe do novo Departamento de Transferência de Tecnologia. “É uma ideia que foi amadurecendo desde 2006 e que só se tornou possível em função das parcerias com vários órgãos locais”. Dentre eles, o Núcleo Regional de Educação, os departamentos de História e Biologia da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pesquisadores da Embrapa Meio Ambiente (Jaguariuna, SP) também foram parceiros importantes do projeto.

Participação da comunidade

A revitalização do espaço foi realizada com recursos da Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior – SETI, do Governo do Estado do Paraná. “É uma iniciativa que resgata um espaço público, a história de Londrina e da região, além de possibilitar a centenas de crianças um novo espaço para educação ambiental. O projeto também se destaca por conseguir articular instituições públicas de pesquisa e ensino, criando uma expectativa positiva em relação ao potencial de ações voltadas

à preservação do meio ambiente”, avalia Lygia Pupatto, Secretária de Estado de Ciência Tecnologia e Ensino Superior do Paraná. A viabilização do projeto envolveu parcerias com a Universidade Estadual de Londrina, o Núcleo Regional de Educação de Londrina e o Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural – Emater-PR. ■

Elas também participaram



Foto: Dulce Mazer

Um grupo de dez alunos da Escola Municipal Emílio Odebrecht, que fica no distrito de Warta, próximo à Embrapa Soja, teve uma participação especial na inauguração das instalações do Espaço de Educação Ambiental. Os estudantes foram responsáveis por plantar mudas de árvores nativas. Ariadne de Souza Choucino, 10 anos, aprovou a experiência: “foi a primeira vez que eu plantei uma árvore. Quero voltar aqui para ver ela crescendo”. Além de ser aluna da escola municipal, Ariadne teve o privilégio de conhecer o espaço antes da revitalização. Seus pais, Rosimeire e Paulo, são empregados da Embrapa Soja. “As construções ficaram muito bonitas. Antes tinha muita coisa quebrada. O chão da tulha era cheio de buraco. Agora ficou legal”, revela Ariadne. “Eu acho que as crianças vão gostar. É um lugar diferente. Eu gostei muito da trilha e das árvores”, conta a estudante.

“Foi um desafio tremendo”

A revitalização da antiga sede da fazenda da Embrapa Soja envolveu um grande número de empregados e parceiros da Unidade. “Foi um desafio tremendo, que compenhou cada gota de suor. Não é uma questão de moda. É uma responsabilidade da empresa”, explica Cláudio Briganó, técnico de segurança do trabalho, um dos responsáveis por articular as equipes que colocaram a mão na massa.

A reforma das instalações, a limpeza do local, a construção das trilhas, a recomposição da mata, entre muitas outras atividades foi tocada por funcionários de várias equipes, como o Setor de Serviços Auxiliares e o Setor de Campos Experimentais.

Na avaliação do professor Álvaro Lorencini Júnior, coordenador da participação da Universidade Estadual de Londrina (UEL) no projeto, do ponto de vista acadêmico, a experiência foi “uma importante iniciativa de trabalho interdisciplinar, que está gerando bons resultados tanto para as organizações envolvidas como para os estudantes que assumiram atividades ao longo da execução do projeto. Eles desenvolveram o empreendedorismo e também vão poder apresentar os resultados dos trabalhos em eventos científicos”.



Foto: Mario Shirabe

Gestos simples. Resultados significativos

Selma Lúcia Lira Beltrão

Mudar a nossa relação com a natureza, repensar nossas formas de consumo e nossa responsabilidade com a vida no planeta, começando pela mudança de hábitos no ambiente de trabalho, em casa e até mesmo nas relações pessoais. Essas são algumas propostas do Comitê Local de Gestão Ambiental (CLGA) da Embrapa Informação Tecnológica (Brasília, DF), criado em junho de 2008 inicialmente como uma Agenda Ambiental.

De lá para cá o Comitê ganhou força e colocou em prática ações que têm contribuído para mudar o dia-a-dia dos empregados daquela Unidade. “Por menores que as ações possam parecer, nossa proposta é estimular a criação de uma corrente de pessoas dispostas a adotar o ambiente de trabalho como um ambiente nosso, particular, como se fosse a nossa própria casa”, diz a presidente do Comitê, jornalista Kátia Marsicano, mestre em Planejamento e Ges-

tão Ambiental. E alerta: “mas, para que tudo isso aconteça, as pessoas também precisam estar bem, por isso o comitê também assumiu essa preocupação, afinal as mudanças vêm de dentro de cada um e é essa energia que nos move para a frente e nos vincula a tudo o que nos rodeia”.

O trabalho do comitê teve início com a distribuição de canecas de louça para substituir os milhares de copos descartáveis de água, cujo destino eram as lixeiras da Unidade todos os anos. Em seguida veio a campanha das sacolas – confeccionadas com banners sem uso na Unidade –, que foram entregues a cada empregado para substituir as tradicionais sacolas plásticas em supermercados e feiras. Também foi realizada uma oficina com os membros do CLGA e os Diagnósticos Rápidos Participativos (DRPs) em 2009, envolvendo empregados e colaboradores em torno de alternativas aos principais problemas ambientais de cada setor da Unidade.

Os resultados foram surpreendentes, pois houve redução em pelo menos 30% no consumo de copos descartáveis para água na Unidade, além de economia na substituição da gasolina por solvente – usado na limpeza de placas na gráfica –, representando, conseqüentemente, benefícios para saúde dos empregados.

Outras ações desenvolvidas pelo comitê – como a separação de lixo orgânico e inorgânico com a adoção de lixeiras padronizadas e a criação do “minhocosa”, um sistema que aproveita o lixo orgânico para a alimentação das minhocas que produzem húmus e esses servem como adubo para os jardins da Embrapa Informação Tecnológica –, têm estimulado outras Unidades a seguirem esse caminho.

O próximo passo do Comitê Local de Gestão Ambiental é a elaboração e aprovação da Política Ambiental da Unidade, prevista pelo projeto de Gestão Ambiental Corporativa da Embrapa. ■

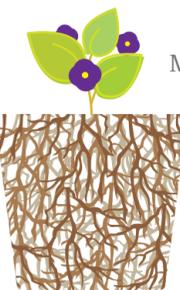
Da esquerda para a direita: Maria Clara Guará, Bibiana Almeida, Marluce Freire, Cirlene Elias e Kátia Marsicano

Uva e Vinho

A Embrapa Uva e Vinho (Bento Gonçalves, RS) lançou, no dia 5 de junho, a sua política ambiental, como umas das formas de sensibilização dos empregados para que eles executem suas atividades sem agredir o meio ambiente. Na ocasião, foram inaugurados os Laboratório de Gerenciamento de Resíduos de Laboratório (Gerelab) e o Depósito de Produtos Químicos.



Foto: Duana Riani



Grande sacada: xaxim agroecológico

Ana Lúcia Ferreira

Foto: Nádia Eilen Auras

Há quem diga que grandes ideias podem surgir ao acaso. Mas é certo que para que elas frutifiquem é preciso ter alguém atento, observando e percebendo a oportunidade. Foi assim, olhando com muita atenção o comportamento de seus experimentos, que o pesquisador Marco Antônio Leal, da Embrapa Agrobiologia (Seropédica, RJ), descobriu o xaxim ecológico.

Há dois anos o pesquisador estava fazendo ensaios experimentais em vasos para avaliar a utilização de um composto orgânico como substrato e

utilizou o milheto como uma planta indicadora. À medida que o tempo foi passando, ele percebeu que o milheto proporcionava um enraizamento intenso e formava uma estrutura muito semelhante ao xaxim. Eureka! E porque não desenvolver um xaxim utilizando o enraizamento do milheto?

A partir daí, Marco Antônio iniciou a produção de vários protótipos. Já no início, ele percebeu que os xaxins não duravam muito, pois as raízes se decompunham rapidamente e os vasos se desmanchavam. Foram feitos testes com algumas alternativas, mas nenhuma foi satisfatória. Foi então que ele teve a idéia de utilizar a cera de carnaúba para formar uma camada impermeável protegendo as raízes.

Com um produto mais durável, o pesquisador resolveu testar a tecnolo-

gia com a ajuda dos próprios colegas de pesquisa. A pesquisadora Marta Ricci, por exemplo, também daquela Unidade, tem até hoje em sua sala, xaxins com violetas doados pelo pesquisador. “Posso dizer que sou uma pesquisadora-experimentadora. Testei e aprovei, pois minha violeta que estava em fase terminal floresceu e se adaptou bem ao xaxim”, complementou Marta, que mantém o xaxim enfeitando o laboratório.

Apesar de o xaxim ter surgido por acaso, o pesquisador percebeu, desde o início, que estava diante de uma inovação e de um produto que poderia ser patenteado pela Embrapa. Afinal, o xaxim tradicional tão utilizado para o cultivo de plantas ornamentais não pode mais ser produzido porque a *Dicksonia selowiana*, espécie também conhecida como xaxim, encontra-se em extinção e sua extração está proibida por lei. “O nosso objetivo sempre foi desenvolver um produto que pudesse substituir o xaxim original”, conta o pesquisador.

Outros produtos

Diversos produtos têm sido desenvolvidos para substituir o xaxim tradicional e são geralmente obtidos por processo industrial, utilizando-se a mistura prensada de resina e fibra de coco. No entanto, esses xaxins alternativos não possuem a capacidade necessária de retenção de água e fornecimento de nutrientes para o bom desenvolvimento das plantas. Já o xaxim agroecológico é muito parecido com o xaxim tradicional e tem a vantagem de ser fabricado por um processo sem a utilização de colas ou resinas. Outra vantagem é que ele permite o cultivo de diversas plantas de pequeno porte, como as aromáticas e medicinais, além das ornamentais. Mas para que tenha esta utilização, o pesquisador Marco Antônio ressalta a necessidade do uso de substratos de boa qualidade, ricos em nutrientes. ■

Consumidor interessado

Recentemente, no Ciência para a Vida 2010, foi possível comprovar o que o pesquisador já imaginava lá no início, ou seja, o xaxim agroecológico é viável e interessa ao consumidor. Durante o evento, foram atendidas no estande mais de mil pessoas que assistiam ao vídeo e queriam saber como era o passo a passo da tecnologia.

Marco Antônio pode constatar o sucesso de sua criação ao passar um dia inteiro no estande onde o xaxim ficou exposto. Para o pesquisador, foi muito importante este contato com o consumidor. “Foi uma experiência maravilhosa! Esta troca de informações nos permite identificar detalhes das demandas existentes em relação ao produto. Também é muito recompensador e motivador sentir a satisfação do consumidor em relação ao trabalho que realizamos”, finaliza.

Quer saber mais sobre o xaxim agroecológico?
Escreva para sac@cnpab.embrapa.br

Próximos passos

Mesmo já estando patenteada e até pronta para ser transferida para a indústria, a tecnologia continua sendo aprimorada. O pesquisador busca agora formas mais eficientes de aplicação da cera. O processo utilizado de imersão do vaso na cera derretida não permite uma boa uniformidade na camada de cera aplicada. “Esta etapa é muito importante na confecção do produto, pois é a camada de cera que impede que as raízes do milheto fiquem expostas à umidade e se decomponham, mantendo a estrutura do vaso”, explica Marco Antônio.

Outro ponto que está sendo avaliado é a durabilidade do produto. Sabe-se que o xaxim pode durar até oito meses, quando não fica exposto a chuva e ao sol. Mas a durabilidade pode aumentar, se for aplicada maior quantidade de cera e se esta aplicação for mais uniforme. Além disso, quando o xaxim é cultivado com plantas de enraizamento vigoroso, as raízes mantêm a estrutura do vaso enquanto a planta está viva.

A união que pretende fortalecer todos nós

Casembrapa, Ceres e Sicoob CrediEmbrapa estão unidos em um único propósito: oferecer um pacote de benefícios mais atrativo aos empregados

Fernando Gregio

A iniciativa nasceu de uma reunião, em abril, envolvendo a Diretoria Executiva, o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) e diretores das três instituições, na qual um grupo de trabalho foi designado para implementar ações a longo prazo. A primeira missão é buscar alternativas para informar os empregados com mais clareza.

“A Diretoria Executiva diagnosticou que nem todos os empregados têm informações suficientes sobre os benefícios oferecidos pelas três instituições. Nossos planos de saúde e previdência privada e nossa cooperativa de crédito precisam se aproximar ainda mais dos empregados, para que eles saibam de maneira clara todas as vantagens que terão ao aderir”, explica o diretor-executivo de Administração, José Geraldo Eugênio de França.

A campanha de divulgação, iniciada com a elaboração de um folder a ser distribuído a todos os empregados, prosseguirá com a realização de visitas conjuntas, para esclare-

cimentos nas Unidades da Empresa. Porém, a ação vai além do informar bem. Estão previstas, ainda, atividades para capacitação dos profissionais que atuam como atendentes nas instituições; reforço das marcas nas Unidades Descentralizadas; facilitação de acesso aos serviços e, também, a criação de novos benefícios e facilidades.

Para o chefe do DGP, José Faustino dos Santos Filho, o momento de renovação do quadro funcional pelo qual passa a Empresa exige o fortalecimento de parcerias. “A Ceres, a Casembrapa e a CrediEmbrapa surgiram do anseio e da necessidade dos empregados da Embrapa, por iniciativa deles próprios. Por isso, elas precisam ser cada vez mais atuantes. Creio que temos condições de competir com outras instituições do mercado com vantagens imbatíveis”, completa.

O Folha da Embrapa traz a seguir informações para que você conheça melhor os benefícios que estão à sua disposição:

Ceres

construindo seu futuro

Com a preocupação de dar segurança e estabilidade ao seu quadro de pessoal, a Embrapa incluiu na sua Política de Gestão de Pessoas a Previdência Complementar, que é uma poupança que o empregado faz, enquanto está trabalhando, para garantir na aposentadoria uma renda além da que receberá do INSS. Assim nasceu a Ceres – Fundação de Seguridade Social, em 1979. A Embrapa possui dois planos de previdência complementar: o Plano Básico, que está fechado para novas adesões, e o Embrapa FlexCeres, cujo valor de contribuição é definido pelo empregado. Confira alguns dos benefícios e vantagens garantidos pelo FlexCeres:

Vantagens

- ✦ Para cada R\$1,00 pago pelo empregado, a Empresa deposita R\$1,00 na sua poupança. Na prática, isso representa uma rentabilidade de 100% ao mês;
- ✦ Possibilidade de fazer contribuições adicionais;
- ✦ Possibilidade de alterar o valor da contribuição duas vezes ao ano;
- ✦ As contribuições podem ser abatidas no imposto de renda;
- ✦ No ato da aposentadoria, é possível resgatar até 10% do saldo da conta;
- ✦ Não é necessário estar aposentado pelo INSS para solicitar a aposentadoria;
- ✦ Se sair do plano antes da aposentadoria, o empregado pode resgatar as suas contribuições ou levá-las para outro plano de previdência. Em caso de morte do participante sem beneficiários, os herdeiros legais recebem o saldo de conta;
- ✦ Toda a rentabilidade obtida com os investimentos é repassada ao participante;
- ✦ A taxa de administração é mais barata do que as taxas cobradas por bancos e seguradoras.

Benefícios

- ✦ Aposentadoria programada;
- ✦ Aposentadoria antecipada (mínimo de cinco anos de contribuição);
- ✦ Aposentadoria por invalidez;
- ✦ Auxílio-doença;
- ✦ Auxílio reclusão;
- ✦ Pecúlio e pensão por morte.

Ceres
atende@ceres.com.br
(61) 2106-0200 ou
0800 979-2005
www.ceres.org.br

Casembrapa

sua saúde em primeiro lugar

A Caixa de Assistência dos Empregados da Embrapa – Casembrapa foi criada em 2007, para gerir o Plano de Assistência Médica (PAM) da Empresa de acordo com a Lei 9656/98, que regula os planos de saúde no País. A instituição é de natureza assistencial, sem finalidade lucrativa e com registro junto à Agência Nacional de Saúde (ANS). Atualmente cuida de mais de 26 mil vidas.

A missão da Casembrapa é manter planos e programas de assistência à saúde, visando ao bem-estar e à melhoria da saúde e da qualidade de vida dos seus associados. O PAM da Casembrapa oferece cobertura ambulatorial e hospitalar para empregados ativos, ex-empregados dispensados sem justa causa e aposentados da Embrapa, pautada no rol de procedimentos estabelecidos pela ANS. Para que o associado e sua família possam ter uma cobertura do plano de assistência médica em âmbito nacional, a Casembrapa possui rede própria e também parcerias com a Cassi e a Gama Saúde, operadoras de reconhecida qualidade de atendimento e grande abrangência.

Compromissos da Casembrapa

- ✦ Amparo aos associados e seus dependentes;
- ✦ Qualidade dos serviços contratados e oferecidos;
- ✦ Diálogo com a direção da Embrapa, do SINPAF, da FAEE e da rede credenciada, com independência de ações;
- ✦ Inovação nos serviços de atendimento oferecidos;
- ✦ Presença permanente junto aos associados;
- ✦ Valorização e tratamento igualitário para todos os associados;
- ✦ Fortalecimento da rede credenciada nos locais onde existem Unidades da Embrapa;
- ✦ Parcerias com autogestões para atendimento em nível nacional;
- ✦ Equilíbrio financeiro.

Casembrapa
contato@casembrapa.org.br
(61) 3448-4091
www.casembrapa.org.br

Sicoob CrediEmbrapa

associado a você

Criado em 1996, o Sicoob CrediEmbrapa tem atualmente mais de 3.200 associados espalhados em todas as Unidades da Embrapa. É integrante do Sistema de Cooperativas de Crédito do Brasil – Sicoob, composto por 608 cooperativas singulares, 14 cooperativas centrais, 1.900 pontos de atendimento e mais de 2 milhões de associados.

O Sicoob CrediEmbrapa oferece produtos e serviços bancários de fácil e rápida contratação, exclusivos para seus associados e acessíveis de qualquer parte do país, por meio de caixas eletrônicos 24 horas. Além disso, todo associado participa anualmente do resultado da cooperativa. Os serviços estão disponíveis para todos os empregados da Embrapa, ativos ou aposentados, incluindo seus dependentes.

Veja algumas das vantagens do Sicoob CrediEmbrapa

- ✦ Conta corrente isenta de tarifa de movimentação;
- ✦ Cheque Especial Plus com sete dias sem juros por mês;
- ✦ Cartões de crédito SicoobCard MasterCard internacional e Bancoob VISA internacional;
- ✦ Aplicações de Renda Fixa – Pré e Pós fixadas;
- ✦ Empréstimo pessoal consignado em folha ou com desconto em conta-corrente;
- ✦ Antecipações de férias, 13º salário, licença especial e imposto de renda;
- ✦ Financiamento de veículos, bens duráveis, medicamentos e material escolar;
- ✦ Refinanciamento de fatura de cartão de crédito de qualquer banco ou bandeira;
- ✦ Construcredi (para pequenas reformas);
- ✦ Planos odontológicos;
- ✦ Seguro de vida, automóvel, residencial, condomínio, riscos diversos e seguros específicos voltados ao produtor rural;
- ✦ Planos de saúde e FlexPrevidência complementares aos da Ceres e Casembrapa. ■

Sicoob CrediEmbrapa
sac@crediembrapa.com.br
(61) 2107-4000 ou 0800 724-4000
www.crediembrapa.com.br



A arte de cultivar **vida** em miniatura

Kadijah Suleiman

O cultivo de bonsai é praticada na China e no Japão há muitos séculos. Sua prática é objeto de meditação e aprimoramento interior. A tradução da palavra bonsai significa árvore na bandeja. Trata-se de uma planta adulta, que por meio de sucessivas e planejadas podas nas raízes e na copa, permanece pequena, a ponto de viver num vaso. “Trabalhar com bonsai é uma verdadeira higiene mental e à medida que se vai ficando mais acostumado com as exigências dele, a atividade se torna relaxante e prazerosa”. É assim que o pesquisador da Embrapa Agropecuária Oeste (Dourados, MS), Augusto Goulart, define sua experiência com os 20 bonsais que tem em casa. Tem até bonsai de acerola, conta.

“Ganhei o primeiro bonsai de presente há dez anos, em um evento técnico. No começo, achei um pouco estranho esse tipo de presente. Mas não demorou muito e comecei a cuidar, pesquisar a respeito e tomei gosto pelo cultivo”, diz Goulart, fitopatologista responsável pelo Laboratório de Fitopatologia da Embrapa Agropecuária Oeste.

Sobre os cuidados ele diz que segue as recomendações básicas de cultivo, ou seja: mantém as plantas em locais onde

possam receber sol, ventilação, chuva e, principalmente, a umidade da noite. Ele procura regar seus bonsais duas vezes por dia, sempre em horários mais frescos. Cuidados para colocar água na medida certa é uma prática que merece atenção especial. A adubação precisa ser feita duas a três vezes por ano, sempre mantendo a forma original da planta por meio de podas.

Goulart diz que é preciso ter em mente que os bonsais, embora sejam pequenos, são árvores como as grandes e têm as mesmas exigências de uma planta normal, como por exemplo, a necessidade de luz para a fotossíntese. Por isso, deve ser mantido em condições de receber a luz do sol.

Quem pretende ter um ou mais bonsais, deve saber que o cultivo dessa planta exige certa dose de paciência e técnica. Entretanto isso não deve ser motivo para desestímulo dos iniciantes, considera o pesquisador. “Com o tempo, você poderá criar suas próprias técnicas de cultivo, mais simples, porém eficientes, respeitando as necessidades de cada planta”.

É assim que Goulart consegue, no seu dia-a-dia, transformar a arte de cultivar bonsais em um imenso prazer. ■



Algumas dicas de cultivo

Ambiente: para se desenvolver e ter boa saúde, o bonsai precisa, no mínimo, de 2 a 4 horas de sol diariamente (dependendo da espécie), podendo ainda ficar exposto ao sol, por um ou dois períodos (manhã e tarde) em um ambiente com ventilação.

Rega: preferencialmente a rega deve ser feita quando a superfície do solo começar a secar, evitando deixar secar por completo. Evite também deixar o solo constantemente encharcado com regas excessivas. Isso faz com que as raízes apodreçam e, em alguns casos, provocam a perda da planta.

Fertilizante: adube o seu bonsai periodicamente (conforme espécie, estação e região), utilizando adubo orgânico e/ou químico.

Transplante: geralmente, de dois em dois anos, a maioria das espécies necessita efetuar uma poda na raiz, troca de substrato (conforme o caso) para se manter saudável.

Poda: para manter a forma e estilo do bonsai, é preciso realizar podas periódicas para que ele não perca o formato e a tendência do seu estilo, além de prejudicar a ventilação, iluminação e ramificação interna da copa da planta.

