

Fique por dentro

Embrapa Pecuária Sudeste
Nº 73, 4 de dezembro de 2012

Agenda da Semana

O LONGO CAMINHO PARA A SUSTENTABILIDADE

O impacto ambiental da produção animal foi o tema da reunião dos Núcleos Temáticos realizada na segunda-feira (26). O pesquisador Julio Palhares abordou o assunto ligado à meta ampla 12 do PDU da Unidade: “Disponibilizar práticas ou processos agrícolas e agroindustriais para redução de impactos ambientais”.

Julio iniciou a apresentação mostrando a definição de impacto ambiental, segundo resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama). De acordo com a norma, impacto ambiental é qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas.

O pesquisador opinou que a Embrapa não está apta a fazer uma avaliação de impacto ambiental de forma integral. Isso porque o Conama prevê uma análise não só ambiental, mas também social e econômica. Segundo Julio, falta à Embrapa este olhar vinculado às ciências humanas, o que só poderia ser resolvido por meio de parcerias.

Em seguida, o colega polemizou ao classificar o termo “sustentabilidade” como um dogma, ou seja, algo que não se pode contestar. Para Julio, nada é sustentável no planeta hoje, principalmente a agropecuária brasileira, devido às desigualdades sociais do país. “Nossa missão é trabalhar para um dia sermos sustentáveis, algo que nossos filhos não verão, mas quem sabe nossos netos”, disse.

Ele fundamentou a afirmação recuperando os preceitos para a sustentabilidade estabelecidos em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. Estas condições para o planeta ser sustentável estão longe da realidade. Por exemplo, ter um sistema social que resolva as tensões do desenvolvimento desequilibrado.

Entretanto, ainda que a sustentabilidade plena esteja distante, é possível fazer muito por ela. Julio afirmou que a responsabilidade ambiental deve ser de toda a cadeia produtiva, e não apenas do agricultor ou pecuarista. Os consumidores também devem ter esta postura. Para isso, o pesquisador da Embrapa deve ter como uma de suas missões levar à sociedade o conhecimento já existente para a produção e o consumo sustentáveis.

Após considerações gerais sobre o tema, o pesquisador falou do impacto ambiental da pecuária. Segundo Julio, apesar de concentrar 33,1% do PIB nacional, São Paulo ainda possui péssimas práticas ambientais na produção animal, por exemplo, jogar dejetos diretamente nos rios. Isso ocorre em grande medida porque o produtor não consegue fazer o manejo ambiental, altamente complexo, sozinho. Ele precisa ser assistido por um profissional.

Outro aspecto abordado foi a intensificação da produção. Se esta prática tem o mérito de evitar a derrubada de florestas no bioma Amazônia para abrir

áreas de pasto, pode trazer maior pressão ambiental devido ao maior número de Unidades Animais por hectare. Se a intensificação for feita sem planejamento, terá riscos ambientais altos.

Para Julio, o sistema de produção com maior facilidade de ser manejado ambientalmente é o integrado, porque a parceria com a agricultura permite aproveitar os nutrientes dos resíduos dos animais na propriedade.

Como sugestões para que a Unidade faça uma ampla avaliação do impacto ambiental de suas atividades, o pesquisador listou:

- ✓ Fomentar, rotineiramente, a cultura de pesquisas ambientais;
- ✓ Ter uma equipe que atue na área ambiental;
- ✓ Ter um laboratório de análises ambientais;
- ✓ Ter parcerias de pesquisa e transferência com a agroindústria e as instituições setoriais;
- ✓ Ter parcerias de pesquisa com outras UD's e instituições de pesquisa;
- ✓ Participar de programas de pós-graduação tendo como contribuição o estudo da relação produção animal e ambiente;
- ✓ Fomentar o MAPA e o MMA, bem como órgãos estaduais, nas decisões ambientais.



COMUNICAÇÃO INTERNA É HABILIDADE ESTRATÉGICA PARA A ORGANIZAÇÃO

“Comunicação interna é 10% técnica e 90% atitude”. Foi com essa premissa que a professora da Fundação Dom Cabral Viviane Mansi apresentou conceitos, ideias e técnicas para melhorar a prática do diálogo no dia a dia. O evento para os empregados ocorreu última quinta-feira (29) e contou com a participação de colegas de outras Unidades.

A palestra abordou a comunicação interna como competência essencial para o resultado de negócios. Nesse processo, a comunicação face a face aparece como atriz principal, contribuindo para consolidar a valorização do ser humano nas empresas.

No passado o resultado de negócios era baseado em números. Hoje, cada vez mais as empresas percebem a contribuição da satisfação dos empregados. Esse novo olhar permite a troca de informações, fomenta o diálogo e melhora o entendimento dos princípios que regem a organização, resultando na motivação de todos. “Hoje o indicador de sucesso de uma empresa não se baseia apenas nos resultados do negócio, mas também na satisfação de seus empregados. É uma relação ganha-ganha que envolve maior engajamento e melhor produtividade”, disse a palestrante.

“Desenvolver um ambiente colaborativo para ações de comunicação interna cria oportunidades de diálogo, conecta conhecimentos e motiva as pessoas. E é isso que estamos buscando”, enfatiza o chefe-administrativo da Embrapa Pecuária Sudeste, Rodolfo Godoy.

O papel das lideranças no processo de comunicação interna foi apresentado como elemento-chave para a qualidade do mesmo. Por meio de dados (ver box), Viviane lembrou que ter o gestor como principal fonte de informação gera credibilidade e confiança. Por isso, o líder deve apostar na comunicação face a face. “Valor e confiança não são construídos

por e-mail. Para tanto os líderes devem investir tempo para ouvir, orientar e desenvolver uma relação de confiança com suas equipes. Criar conexões verdadeiras”, afirmou.

Ainda segundo a palestrante, é papel das áreas de comunicação e dos líderes trazerem relações da afetividade para o ambiente do trabalho, valorizando as pessoas e seus objetivos. Esta nova forma de relacionamento reforça o sentimento de pertencimento, contribuindo para o desenvolvimento de trabalhos e a inovação nas empresas.

As peculiaridades de se comunicar com as diferentes gerações (de veteranos a geração Y) também foram abordadas. Cada uma das gerações apresenta diferenças de estilo, contexto, atitude, táticas, informações, velocidade e frequência de comunicação. Por isso, para o sucesso no processo de feedback (retorno para o empregado), o gestor deve considerar que as pessoas são diferentes e utilizar variadas táticas de comunicação face a face, adequadas ao perfil de cada empregado.

- O que faz as mudanças acontecerem de verdade está em 55% consistência entre o que liderança fala e faz, 30% processos internos e 15% desenvolvimento de veículos de comunicação (Kotler)

- Pessoas se lembram 9 vezes mais daquilo que é dito pelo chefe do que aquilo que é dito por meio dos veículos impressos (JT Larkin)

- A ansiedade faz com que o ouvinte perca de 20% a 80% do conteúdo da mensagem.

- Veículos são plano de contingência para garantir alinhamento, transparência e memória.

O processo de comunicação face a face traz mais componentes que simplesmente o conteúdo (palavras):

- **Palavras:** 7%
- **Forma** (entonação, ritmo, timbre, velocidade, volume): 38%
- **Fisiologia/ expressão corporal:** 55 %



A palestrante lembrou ainda que a comunicação deve ser vista como uma competência de todos, não como uma área ou departamento dentro da organização. Para tanto, deve estar alinhada às estratégias da área de gestão de pessoas e fazer parte do plano de desenvolvimento dos empregados. Para pensar estratégias eficazes de comunicação interna, a pergunta “há ferramentas disponíveis para capacitar os gestores em comunicação?” deve ser feita.

Viviane encerrou a palestra lembrando que a comunicação só termina quando você recebe o feedback, não quando você emite uma comunicação. “E essa premissa deve ser exercitada diariamente. A falta de tempo não deve ser desculpa, pois comunicação é o melhor investimento de tempo. Evita retrabalho, aumenta a produtividade e o engajamento e diminui os riscos do negócio”, finalizou.

Relação com a implantação do DIR - O tema da palestra foi escolhido porque o item feedback apareceu como um ponto a ser melhorado nas entrevistas feitas pelo Comitê de Clima Organizacional junto as equipes dos setores da Unidade. Além disso, a comunicação face a face é vista na Unidade como item fundamental para o sucesso na implantação do sistema de Desempenho Individual por Resultados (DIR), já que é papel do gestor executar o feedback durante as fases de acompanhamento das metas.

Comunicação eficiente é aquela que é relevante, equilibrada entre a necessidade da empresa e a expectativa do funcionário.
Viviane Mansi

A palestra faz parte das ações do projeto de comunicação interna da Embrapa Pecuária Sudeste, que tem o objetivo de desenvolver ações de comunicação como um item estratégico para a gestão e resultados da empresa, aumentando a familiaridade e o reconhecimento do processo de comunicação pelos gestores e empregados, visando à melhoria do clima organizacional e ao reforço da cultura de comunicação na Embrapa Pecuária Sudeste.



Foto: Arquivo Pessoal

“A palestra foi um momento rico de reflexão sobre a necessidade de qualquer empregado se engajar no processo de comunicação. Não se trata de uma atividade restrita à equipe do NCO.”

Ana Maio, jornalista da Embrapa Pantanal

“A palestra foi bem esclarecedora, pois trouxe à tona algo que as pessoas acabam se esquecendo no dia a dia.”

Amadeu, SGCE (Setor de Gestão de Campos Experimentais) da Embrapa Pecuária Sudeste



Foto: Larissa Morais



Foto: Arquivo Pessoal

“A palestra foi muito interessante, pois reforçou a importância do gestor como principal fonte de informação. Destacou a necessidade de investir no autoconhecimento e no conhecimento dos membros da equipe. Mostrou a importância de considerar diferentes táticas, pois as pessoas são diferentes, bem como a importância do feedback. Serviu de base para reflexão sobre a comunicação assertiva e eficaz.”

Ana Alba, NCO da Embrapa Pecuária Sudeste

NOTÍCIAS

COMUNICAÇÃO RURAL PERDE UM GRANDE ATIVISTA, JUAN DÍAZ BORDENAVE

Na madrugada do dia 22, faleceu o comunicador Juan Enrique Díaz Bordenave (1926-2012). Nascido em Encarnación, no Paraguai, estudou agronomia na Escola Nacional de Agricultura de Casilda, na Argentina, ampliando estudos nos Estados Unidos, onde fez o mestrado em jornalismo agrícola na Universidade de Wisconsin (1955). Doutorado-se em comunicação pela Universidade do Estado de Michigan (1966). Trabalhou como especialista em comunicação agrícola no Instituto Interamericano de Cooperação para a Agricultura (1956-80). Em 2002, retornou ao Paraguai, onde foi nomeado reitor da Universidad Teko Arandú.

Consultor internacional em comunicação e educação, é considerado um dos pais do pensamento latino-americano da comunicação. É autor de uma dezena de livros, entre os quais se destacam: “Comunicação e sociedade”, “Planejamento e comunicação”, “O que é a comunicação rural”, “Educação rural no terceiro mundo” e “Comunicação rural e desenvolvimento”.

Ao lado do educador Paulo Freire, Bordenave é considerado um dos difusores da proposta de comunicação participativa contra o modelo difusionista de comunicação rural. A partir de suas experiências de alfabetização, Freire aplicou os princípios da pedagogia do oprimido à crítica extensionista.

Bordenave apontou as particularidades nos códigos de comunicação utilizados pelas comunidades rurais, afirmando que era impossível falar em comunicação para o público rural sem considerar as características de determinadas regiões do país e de sua população. Bordenave buscava uma comunicação mais regionalizada que considerasse a diversidade cultural, de costumes e de hábitos das populações rurais. Os dois autores ilustram a corrente de pensamento que busca entender a cultura e o contexto em que vivem as populações.

Embrapa

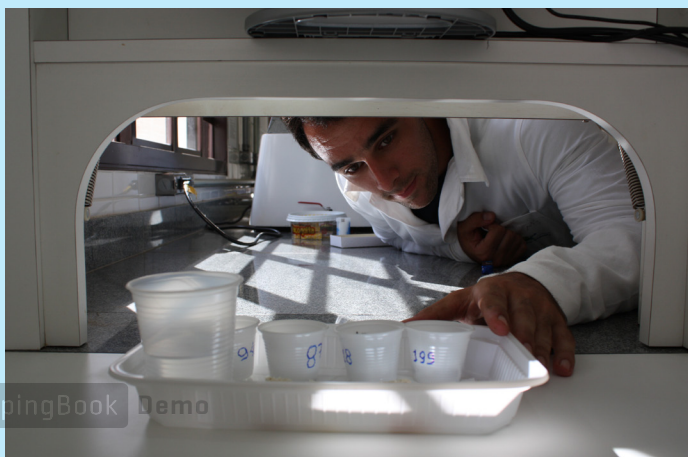
A política de comunicação da Embrapa deve muito aos referenciais em comunicação rural de Bordenave, principalmente quando este a define como o conjunto de fluxos de informação, de diálogo e de influência recíproca entre os componentes do setor rural e entre eles e os demais setores afetados pelo funcionamento da agricultura ou interessados no melhoramento da vida rural. Bordenave também criou a primeira logomarca da Embrapa.



Bordenave recebe presente na última oficina do Prosa Rural, em 2011

COLEGAS COLABORAM EM TESTES DE CARNE BOVINA

Na semana passada e na última segunda-feira (3), a pesquisadora Renata Tieko Nassu realizou uma série de quatro testes de aceitação de carne bovina no Laboratório de Análises de Carnes. Para cada uma delas é necessário um grupo de no mínimo 50 provadores. Segundo Renata, qualquer consumidor de carne bovina pode participar. As amostras são temperadas com sal, para se aproximar da forma como o consumidor prepara a carne em casa. Os testes fazem parte do projeto de pesquisa Bifequali Cruza, de um dos experimentos com animais cruzados de raças adaptadas e não adaptadas. A ideia é saber a opinião do consumidor comum.



COMITÊ DO CLIMA ORGANIZACIONAL E QVT

GENTILEZA GERA GENTILEZA!



Você é da geração do ‘por favor’, ‘bom dia’, ‘até logo’ e ‘obrigado’? Do respeito aos mais velhos, de pedir permissão, de cumprimentar com um sorriso? Você é da geração que trata as pessoas com amabilidade, simpatia e educação? Que repara nas qualidades das pessoas que estão ao seu redor? Você é da geração que sabe elogiar? De dizer ao outro que está prestando atenção aos pequenos atos, e que as coisas positivas que elas fazem são muito importantes para nós? Assim como devemos dar apoio para que os erros possam ser corrigidos, devemos dar valor para as coisas positivas. Ser gentil é mais do que uma característica: é uma atitude perante a vida.

O exercício diário da gentileza é fundamental para a manutenção do bem-estar, da qualidade de vida no trabalho (QVT) e da melhoria do clima organizacional. Passamos oito horas do nosso dia no trabalho e nada melhor que trabalhar em um ambiente cordial e positivo.

Nos resultados da Pesquisa de Clima e QVT, 82% dos empregados da Unidade afirmaram que as relações entre os empregados são cordiais e amigáveis. Alcançar 100% só depende de nós. Um simples ‘bom dia’, um ‘com licença’, um ‘por favor’ e “obrigada” já fazem uma grande diferença. Pense nisso.

Assim como o sol derrete o gelo, a gentileza evapora mal entendidos, desconfianças e hostilidade.

Albert Schweitzer

Mercado de trabalho também reconhece a importância de ser gentil

Muitos headhunters acreditam que ser gentil seja fundamental para ganhar também o reconhecimento do mercado. Ser educado, acessível, bom ouvinte e aberto a propostas – códigos que denotam gentileza no mundo corporativo – coloca a pessoa muitos degraus à frente no caminho do sucesso.

O que é o Movimento Mundial pela Gentileza?

A ideia do movimento surgiu em 1997 durante o Congresso de Tóquio, no qual o então Small Kindness Movement of Japan reuniu e apresentou diversos grupos, que mantinham em seus países movimentos e ações de gentileza. Após três anos de desenvolvimento dessa ideia, durante a 3ª Conferência do Movimento Mundial pela Gentileza, ela foi concretizada. Assim foi oficialmente lançado o Movimento Mundial pela Gentileza, com a missão de inspirar indivíduos no sentido de serem mais gentis, criar um mundo mais gentil e através disso conectar países e pessoas. O Movimento Mundial pela Gentileza também tem como objetivo o estímulo de todas as nações a criarem seus próprios movimentos pela gentileza.

Comitê do Clima Organizacional e QVT – Embrapa Pecuária Sudeste
Colaboração: NCO – Embrapa Mandioca e Fruticultura

DIR: ATENÇÃO PARA FASE DE ACOMPANHAMENTO

Está em andamento a realização da etapa de acompanhamento do DIR. Nela devem ser realizadas, pelo menos, duas reuniões entre empregado e gestor para registro dos acontecimentos e das capacitações realizadas.

É o momento em que o empregado e o gestor checam o andamento da entrega dos resultados e buscam caminhos e soluções para atingir as metas ainda não cumpridas. Segundo Luiz Francisco Zafalon, que integra a Comissão do DIR na unidade, “A avaliação do desempenho do empregado depende de um bom acompanhamento de seus resultados, por meio de reuniões individuais de feedback (retorno)”.

Nas reuniões de acompanhamento devem ser registrados todos os acontecimentos relevantes para o progresso dos resultados e a avaliação final. Tudo deve ser datado e assinado, ainda que a entrega do resultado tenha sido parcial. Vale lembrar que o empregado pode ter gestores diferentes para os diferentes resultados do Plano DIR e que cada resultado do empregado deve ser acompanhado pelo gestor responsável (empregado formalmente instituído).

Até o final da etapa de acompanhamento os resultados podem ser cancelados, alterados ou incluídos no Plano DIR. As mudanças são realizadas em conjunto pelo gestor e empregado e validadas pelo Chefe Adjunto/Coordenador Administrativo e pelo Chefe Geral. Dúvidas sobre o processo podem ser retiradas com a equipe de apoio ao processo do DIR na Unidade pelo e-mail: dir@cppse.embrapa.br

ENTREVISTA

“A ÉTICA É FUNDAMENTAL PARA AS RELAÇÕES HUMANAS SADIAS”, AFIRMA SECRETÁRIA DA COMISSÃO DE ÉTICA DA EMBRAPA

A ética na Embrapa foi o tema de uma palestra ministrada na Unidade no dia 13 de novembro pela colega Regina Lucia Ramos Lourenço. Secretária-executiva da Comissão de Ética da Embrapa (CEE), ela respondeu a algumas perguntas sobre o tema para o Fique por Dentro.

- Como a questão da ética se coloca em uma empresa que ao mesmo tempo é pública e de pesquisa científica?

Essa é uma realidade da Embrapa. Somos empresa pública e ao mesmo tempo empresa de pesquisa. Como pertencemos à administração pública federal, devemos obediência às normas de ética pública. Como empresa de pesquisa, devemos atender a normas, recomendações e orientações que se referem a pesquisa agropecuária.

- Nas unidades, como o empregado deve proceder quando percebe algum episódio de falta de ética?

Ele pode tanto se dirigir à chefia imediata ou à chefia imediatamente superior ou mesmo ao chefe-geral da unidade; também pode se dirigir à Comissão de Ética da Embrapa (CEE), pessoalmente ou por e-mail: etica@embrapa.br.

- Quais são as dicas para evitar que o empregado precise recorrer à CEE?

Ele pode tentar resolver a questão com a chefia, mas nada o impede de recorrer à CEE.

- Qual é o papel dos representantes locais?

Eles foram indicados pelos chefes-gerais das UD's e designados pelo Presidente da Embrapa para auxiliar a CEE nos trabalhos de educação e comunicação.

- Como o código de ética pode ser aplicado na prática da Empresa?

Ele está sendo aplicado na atuação dos empregados, que foram notificados sobre sua criação desde a publicação, em 2004. Em 2008 todos os empregados receberam o Código de Ética. Desde 2007, a Embrapa tem trabalhado com a gestão da ética, culminando com a campanha promovida em 2011.

- Quais são os principais tipos de consultas recebidas pela CEE?

As consultas são variadas, sobre conflitos de interesses, recebimento de brindes, subordinação entre parentes, agressão/assédio moral, conflitos interpessoais entre empregados, direitos autorais, Comitês de Ética em Pesquisa, vestimenta no trabalho, dentre outras.

- Qual é o foco da CEE no momento? Por quê?

O foco da CEE sempre foi a educação para a ética e a prevenção. Acreditamos que assim poderemos avançar na gestão da ética, uma vez que o próprio empregado será responsável por sua conduta.

- Quais são as principais questões de ética com as quais o profissional se depara no cotidiano?

Conflitos de interesse, quando o interesse público conflita com o privado (conforme Resolução Interpretativa da CEP nº 8, de 25.09.2003), conflitos interpessoais e outras dúvidas quanto à conduta ética no trabalho.



- Qual é o conceito de ética profissional para a Embrapa?

Ética para a Empresa é a promoção dos costumes e atos considerados os melhores e mais justos, sem distinção ou discriminação de qualquer natureza.

- De que forma a ética interfere no clima organizacional?

A ética é fundamental para as relações humanas sadias. Temos que pensar no bem comum, sob pena de nos perder em interesses pessoais e atitudes que não contribuem, deteriorando assim as relações interpessoais, tão importantes para o trabalho na Empresa.

- Que posturas éticas são importantes para manter um clima cooperativo no trabalho?

Aquelas citadas no Art. 7ª do Código de Ética da Embrapa, ou seja, exercer suas atividades com honestidade, decoro, veracidade, dignidade e boa-fé; tratar todas as pessoas com cortesia, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de qualquer natureza; evitar que interesses de ordem pessoal interfiram no trato com os colegas; não cometer ou contribuir para que se cometam injustiças contra seus colegas, superiores ou subordinados, dentre outras.



SGP INFORMA

EMPRÉSTIMOS PELA CERES: NÃO PERCA OS PRAZOS NO FIM DE ANO



No mês de dezembro, as datas de concessão de empréstimos simples pela Ceres são diferentes dos demais meses do ano. Isso ocorre devido aos ajustes feitos pelos patrocinadores para o fechamento do exercício.

Fique atento às datas expostas no quadro e não perca os prazos de envio de propostas de empréstimo à Fundação:

Mês	Liberações	Data de recebimento	Depósito em conta
DEZ	Primeira	11	17
	Última	18	24

Antes de encaminhar uma proposta de empréstimo à Ceres, é indispensável que o participante ou assistido confira os dados bancários para recebimento do dinheiro. A Ceres tem recebido propostas com dados bancários incorretos, o que gera atraso na concessão do empréstimo e a cobrança de taxas devido à devolução e ao reencaminhamento de valores ao banco.

Além da atenção para os dados bancários, é fundamental que a proposta de empréstimo chegue à Fundação assinada pelo participante/assistido/mutuário devedor e por duas testemunhas.

Junto com o Termo de Adesão de Empréstimo deve ser enviada a Autorização de Débito em Conta, que é a segunda opção de cobrança utilizada nos casos em que não ocorre o desconto das prestações na folha de pagamento do patrocinador.

.....

EVENTOS

IV Jornada Científica Embrapa São Carlos



Na próxima semana, nos dias 6 e 7, ocorre a IV Jornada Científica Embrapa São Carlos. No evento, estudantes de pós-graduação e de iniciação científica e bolsistas PBIC/CNPq, das duas unidades da Embrapa na cidade, apresentam trabalhos. Desta vez, o evento ocorrerá na Embrapa Instrumentação.

Serão selecionados os dois melhores trabalhos em cada uma das seguintes categorias: iniciação científica, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Para mais informações é só acessar o site: jornada2012.cnpdia.embrapa.br

FOTO DA SEMANA

Vamos divulgar as belezas da nossa fazenda. Envie sua fotos de paisagens e/ou animais para o e-mail: nco@cnpse.embrapa.br



Foto: Daniel Faconti Neto



Urubus pousam em um velho cocho de sal.



FÉRIAS / LICENÇA ESPECIAL - DEZEMBRO

NOME	PERÍODO
Carlos Eduardo S. Santos	17/12/12 a 05/01/2013
Ismael Brás da Silva	03/12/12 a 22/12/2012
Luciana Correia A. Regitano	26/12/12 a 24/01/2013
Marcelo Augusto R. Simões	26/12/12 a 14/01/2012
Marcos Rogério de Sousa	03/12/12 a 01/01/2013
Maria Luiza F. Nicodemo	26/12/12 a 24/01/2013
Robson R. Santiago	03/12/12 a 01/01/2013

Aniversariantes da semana

03/12 Alberto C. de Campos Bernardi



Quer deixar sua dica para o informativo? Basta enviar e-mail para nco@cnpse.embrapa.br

