

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SHERON BRIESEMEISTER PORTELLA

INSUFICIÊNCIA DE SERVIDORES PÚBLICOS E SEUS REFLEXOS NA EMATER
DO MUNICÍPIO DA LAPA/PR

CURITIBA
2019

SHERON BRIESEMEISTER PORTELLA

INSUFICIÊNCIA DE SERVIDORES PÚBLICOS E SEUS REFLEXOS NA EMATER
DO MUNICÍPIO DA LAPA/PR

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, no Curso de Especialização em Gestão Pública, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Paulo Marcelo Ferraresi Pegino

CURITIBA
2019

SUMÁRIO

RESUMO	4
1.INTRODUÇÃO	5
2.REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	6
2.1 O servidor no atendimento ao público.....	6
2.2 A motivação do servidor público no atendimento ao público rural	7
3. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	9
4 APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DOS RESULTADOS	12
4.1 Descrição geral da organização.....	12
4.2 Diagnóstico da situação problema	13
5 PROPOSTA TÉCNICA PARA RESOLUÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	14
5.1 Proposta técnica	11
5.1.1 Plano de implantação.....	14
5.1.2 Recursos	14
5.1.3 Resultados esperados	14
5.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas	15
6 CONCLUSÃO	16
REFERÊNCIAS	17
APÊNDICE	18

RESUMO

Este estudo pretende desenvolver um plano para minimizar a demanda de trabalho dos servidores públicos e melhorar a sua eficácia na aplicação de políticas públicas a ser implantado até o final de 2019 na EMATER situada no município da Lapa, Estado do Paraná. Utilizando-se a pesquisa bibliográfica e trabalho de campo com abordagem qualitativa de dados provenientes de uma entrevista com os funcionários da repartição pública, tem como objetivos específicos: Diagnosticar a rotina atual do trabalho realizado pelos Servidores que atuam no campo, os técnicos de atendimento agropecuário da EMATER, analisar os resultados do diagnóstico com foco na identificação da demanda de trabalho na instituição aos servidores e sua situação operacional e propor um plano de desenvolvimento a fim de melhorar os padrões de trabalho do público alvo a ser analisada a luz da literatura da gestão operacional. Este estudo pode colaborar com a sociedade em geral pois fomenta um atendimento eficaz e também a profissionalização dos servidores de forma mais humana, pensada em seus limites e na qualidade de vida ao desenvolver suas funções trabalhistas.

Palavras-chave:Atendimento.Qualidade. Trabalho.

ABSTRACT

This study intends to develop a plan to minimize the demand of work of the civil servants and to improve his efficiency in the application of public policies to be introduced up to the end of 2019 in the EMATER situated in the local authority of the Lapa, State of the Paraná. When are used the bibliographical inquiry and work of field with qualitative approach of data originating from an interview with the officials of the government department, has like specific objectives: To diagnose the current routine of the work carried out by the Servants who act in the field, the technicians of farming service of the EMATER, to analyse the results of the diagnosis with focus in the identification of the demand of work in the institution to the servants and his operational situation and to propose a development plan in order to improve the standards of work of the target audience to there be analysed the light of the literature of the operational management. This study can collaborate with the society in general since it promotes an efficient service and also the most human profissionalização of the servants of form, thought in his limits and in the capacity of life while developing his labor functions.

Key- words:Attendance. Quality. Work.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho do servidor público é atender o público de forma eficiente e eficaz. Porém, quando a demanda de trabalho é maior que a mão de obra disponível, uma sobrecarga de trabalho pode interferir negativamente nos resultados. (SOUZA, 2005).

A EMATER é uma empresa pública e tem como mantenedora o governo federal. Sua função é apoiar produtores rurais e agricultores.

O público que ela atende são produtores rurais da região do município da Lapa, Estado do Paraná. Sendo um município extenso territorialmente, os funcionários disponíveis no órgão público para cumprir as demandas que são exigidas acabam não conseguindo realizar seu trabalho de forma eficiente, levando-os ao cansaço e ao sentimento de impotência.

Com objetivo de desenvolver um plano para minimizar a demanda de trabalho dos servidores públicos e melhorar a sua eficácia na aplicação de políticas públicas a ser implantado até o final de 2019.

Os objetivos específicos são: Diagnosticar a rotina atual do trabalho realizado pelos Servidores que atuam no campo, os técnicos de atendimento agropecuário da EMATER, analisar os resultados do diagnóstico com foco na identificação da demanda de trabalho na instituição aos servidores e sua situação operacional e propor um plano de desenvolvimento a fim de melhorar os padrões de trabalho do público alvo a ser analisada a luz da literatura da gestão operacional.

Para que a prestação de serviços à população seja eficiente, é preciso que haja um número suficiente de pessoas para atender os problemas que requerem soluções dos profissionais. Como na agropecuária se lida com vidas, sejam elas plantas ou animais, é preciso que o atendimento seja ágil e eficiente. Para tanto, além de aumentar o quadro de funcionários, também é necessário promover cursos de capacitação e formação continuada, levantando-se os principais problemas atendidos para preparar o servidor público a buscar respostas e soluções rápidas para os mesmos. Sendo assim, o serviço ganha denotação da eficiência, da agilidade flexibilizando um trabalho com atendimento a um maior número de pessoas.

Justificando por sua relevância social já que o presente estudo refere-se ao sujeito que está inserido em uma realidade na qual requer de intervenção para

modificar as relações de trabalho existente, ainda contribui para a formação acadêmica já que é possível atuar em repartições públicas que exijam um equilíbrio emocional e também profissional para cumprir a missão de servir ao povo e às demandas locais exigidas.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 O servidor público

Nesta seção será delineada a atuação do servidor público em repartição pública que atende uma demanda que requer dos servidores dedicação integral. A EMATER (Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural) situada no município da Lapa, Paraná, tem em seu quadro de funcionários servidores públicos. Como o município é extenso territorialmente, requer pessoas em número suficiente para abranger as demandas pelas quais os produtores rurais de baixa renda necessitam para sua produção. Demanda, portanto, o empenho da equipe para que esse atendimento seja estendido a todos que necessitarem.

O setor público em âmbito da administração pública requer de servidores aptos e capacitados para exercer suas funções. Para isso, é preciso que hajam políticas públicas voltadas para o seu desenvolvimento profissional e também da sua autoestima. Para isso, a capacitação ofertada pela administração pública pode voltar-se para um trabalho de incentivos como condições de trabalho como materiais suficientes para o desenvolvimento dos projetos junto aos agricultores e produtores rurais, acesso a novos canais de comunicação para interação sobre o que há de novo em termos tecnológicos e que podem ser utilizados nas pequenas propriedades.

Bergue (2014) diz que há limitações, no setor público, quanto a estudos sobre o tema “profissionalização do servidor público” ou do “trabalho com o público”. Também, as pesquisas desenvolvidas tendem a abordar o setor privado. O campo da administração pública e o alvo servidor, não é abordado derivando-se ao esquecimento.

No âmbito do setor público, em que pesem as limitações em termos de estudos produzidos, encontram-se presentes componentes bastante próprios para a análise do fenômeno motivacional. São eles as condicionantes normativas das relações entre administração e agente público; a natureza do produto do setor público (bens e serviços públicos); a dinâmica das atividades internas ao ambiente de trabalho; as relações pessoais etc. (BERGUE, 2014, p. 112).

O servidor no atendimento ao público precisa, em primeiro lugar, saber solucionar situações problemas fatores esses pertencentes às suas atribuições em

campo. Para Bulos (1998, p. 77), o atendimento deve ser o mais profissional possível e acrescenta que:

[...] a inserção do princípio da eficiência, ao lado dos vetores clássicos da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade calçou-se no argumento de que o aparelho estatal deve se revelar apto para gerar benefícios, prestando serviços à sociedade e respeitando o cidadão contribuinte.

No entanto, além disso, o trabalho e atendimento ao produtor rural necessitam de um espaço de tempo para que possa ser realizado. Como é um trabalho no meio rural e em longas distâncias, visitas periódicas às propriedades precisam ser feitas para acompanhar a produção rural. O técnico ou engenheiro dará as coordenadas para que o trabalho se desenvolva mediante a aplicação de conhecimentos advindos da formação do servidor e colocados a serviço de uma agricultura sustentável e que se insira no mercado gerando renda e crescimentos para os povos que vivem e sobrevivem no campo.

O interior do município da Lapa, conta com 64 comunidades rurais. Para atender essa demanda populacional é preciso um corpo de técnicos e engenheiros com determinação e vontade de fazer o campo lugar de produção, de vida e de condições dignas de existência.

2.2 A motivação do servidor público no atendimento ao público rural

A motivação é aspecto e característica fundamental para que o servidor possa desenvolver um trabalho comprometido com o desenvolvimento do campo. A permanência do homem do campo no campo onde possa usufruir de serviços voltados para o aumento de sua produção e qualidade de vida, é fundamental para a articulação e planejamento estratégico do órgão público que atende um coletivo de pessoas.

Estar motivado em âmbito de trabalho é buscar desenvolver as atividades que são incumbidas da melhor forma possível e com eficácia. Diante disso, Silva (2008, p. 204) escreve que:

[...] um assunto complexo, muito pessoal, e influenciado por diversas variáveis. Os indivíduos têm uma variedade de necessidades, que se alteram e que às vezes são conflitantes, bem como expectativas que podem ser satisfeitas de várias maneiras diferentes.

Essas formas de satisfazer-se profissionalmente necessitam de elementos que contribuam paulatinamente para isso. Dentre essas, energia para realizar os trabalhos e atividades exigidas do cargo. Para tanto, é necessário que o servidor tenha acesso às condições de trabalho para preservar sua saúde. Obstante a isso, o grande público e a extensão territorial que estafam o servidor e o deixa desanimado para o cumprimento de sua função no órgão público.

A motivação do funcionário público depende das ações que são feitas em prol de sua satisfação com o trabalho. Maximiano (2007, p. 208 - 209) escreve que:

[...] as práticas motivacionais abrangem desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e planos de carreiras. [...]

Os desafios de trabalhar em um município com vasta extensão territorial atendendo um grande número de famílias rurais, requerem de intervenções quanto a demonstrar para o servidor a importância de seu trabalho às pessoas que não têm acesso à informação e assistência a fim de tornar seu trabalho mais lucrativo e viabilizado com o uso de técnica que agregam saberes que melhoram as condições de trabalho na pequena propriedade.

Para solucionar o problema e fomentar condições de trabalho para o servidor, a ação de cadastrar os produtores rurais com baixa renda e produtividade em pequenos pedaços de terra e/ou ainda que produzem a partir de mão de obra da própria família na pequena propriedade. Fernandes (s/d) caracteriza o pequeno produtor e a pequena propriedade como agricultura familiar:

[...] essa realidade começou a ser formada na década de 1990 e desde então diversos trabalhos acadêmicos vêm sendo produzidos, especialmente em Geografia Agrária, ora tratando os conceitos de camponês e de agricultor familiar como iguais ou utilizando um desses conceitos sem a necessária reflexão teórica, de modo que o conceito de camponês aparece com o conteúdo de agricultor familiar ou vice-versa. (FERNANDES, s/d, p.2 e 3).

Portanto, o produtor rural que detém da pequena propriedade produtos para garantir sua sobrevivência, é caracterizado como agricultor familiar ou agricultura familiar. Esses sujeitos que podem ser atendidos pelo corpo de servidores da

EMATER pois produzem pouco e necessitam de conhecimentos técnicos que viabilizem uma maior produção com qualidade para inserir-se no mercado local.

3. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Para a consecução dos objetivos de pesquisa, o presente trabalho se utilizou de três abordagens principais de coleta de dados: (i) um questionário com questões abertas para os servidores da EMATER, cujo intuito era diagnosticar a realidade do trabalho e os problemas enfrentados pelos mesmos para suprir as demandas advindas dos pequenos proprietários e produtores rurais; (ii) observações realizadas pela própria pesquisadora ao longo de um mês, durante o mês de janeiro de 2019. As observações permitiram identificar o perfil dos servidores, o cotidiano de trabalho, os problemas com o transporte, a distância percorrida, as demandas existentes por atendimento; (iii) análise documental realizada em documentos públicos da instituição que cumprem função de comunicação geral com seus *stakeholders*. Esses dados permitiram identificar o papel da instituição e o seu nível de atuação na sociedade como um todo.

Os dados coletados foram essenciais para desenvolver um plano para minimizar a demanda de trabalho dos servidores públicos da EMATER.

Dada a natureza do questionário aplicado, as respostas foram analisadas de forma qualitativa. Os resultados obtidos foram o do aumento do atendimento aos produtores rurais com a prestação de um serviço direcionado aos produtores cadastrados e que atendem o perfil do qual necessita de atendimento dos técnicos e engenheiros do instituto.

Os resultados obtidos são apresentados na próxima seção do trabalho.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Descrição geral da organização

Conforme informações obtidas em seu portal, o Instituto Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural (EMATER, 2018) é o órgão público responsável por promover o desenvolvimento Rural Sustentável, coordenando, articulando e executando assistência técnica e extensão rural em benefício da sociedade paranaense, priorizando nas ações às populações do meio rural menos favorecidas.

Segundo o portal da EMATER, sua missão é “Promover o desenvolvimento Rural Sustentável, coordenando, articulando e executando Assistência Técnica e Extensão Rural em benefício da sociedade paranaense”. A sua função social é:

Para cumprir bem seu novo papel, o Instituto se volta para ações de modernização e aperfeiçoamento de seu modelo de gestão, que contemplem não só o seu fortalecimento como também busca implementar ações que resultem no fortalecimento de todos os demais atores, visando a ampliação da Assistência Técnica de qualidade à um número também maior de agricultores beneficiários. (PARANÁ, 2019).

Portanto, o objetivo da EMATER é levar conhecimentos que viabilizem uma produção agrícola utilizando as técnicas e equipamentos que melhorem o acesso do produtor e também o desenvolvimento do campo paranaense.

Para atingir esses objetivos, a EMATER atua em trabalhos de campo com assistência dos técnicos para auxiliar produtores rurais em suas pequenas propriedades. Além disso, fazem análise de solo, acompanham a produção agropecuária. (PARANÁ, 2019).

Sua abrangência é estadual, estando presente em 790 municípios brasileiros. (EMATER, 2019).

Na Lapa, a EMATER atua com 4 técnicos agropecuários extensionista e, periodicamente com 2 estagiários.

O servidor público tem como função a de atender o coletivo de pessoas e proporcionar, ou seja, desenvolver um trabalho voltado para satisfazer as exigências locais. O município da Lapa está a 72 km de Curitiba, com área territorial de 2.097,751 km². Sua população estimada é de 48.067 habitantes (IPARDES, 2019, p.

2). Sétimo município paranaense em extensão territorial do Paraná (SOUZA, 2017, p. 344). É compreendido como município rural devido a atividade econômica sustentada pela agricultura e criação de animais. (LAPA, 2018).

Os técnicos de atendimento agropecuário da EMATER ingressaram nessa função pública a partir de concurso. Sua formação exigida para investimento no cargo é de ensino superior em agropecuária ou medicina veterinária.

4.2 Diagnóstico da situação-problema

Para diagnosticar a situação-problema, o presente trabalho utilizou dos dados obtidos por meio das observações realizadas bem como dos dados obtidos através do questionário aplicado. Dentre os resultados principais, identificou-se há uma demanda de trabalho maior do que a capacidade da equipe técnica em supri-las.

Na prática, a equipe não consegue realizar as visitas e atendimentos na quantidade demandada pelos agricultores e pecuaristas. Ocorre que o município, segundo o IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social) é o sétimo maior em extensão territorial do Paraná e é essencialmente rural devido à produção agrícola.

Os técnicos também reclamam da má condição das vias de acesso às propriedades. A partir das observações, percebeu-se que as viagens são cansativas e demandam muito tempo de trajeto o que dificulta o trabalho e acaba acumulando tarefas.

Os agricultores, por sua vez que necessitam de atendimento, ficam à mercê da sorte para poder produzir em suas pequenas propriedades.

Os técnicos, embora saibam a importância do atendimento, demonstram preocupar-se com a situação em que se encontra o atendimento ao produtor rural local.

5. PROPOSTA TÉCNICA PARA SOLUÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

5.1 Proposta técnica

A proposta técnica pode ser viabilizada mediante o levantamento dos produtores de baixa renda que necessitam de apoio técnico para melhoria de sua produção agrícola. Para isso, um cadastro das pessoas que procuram o instituto pode ser feito. Posteriormente, levantamento do número de famílias que serão atendidas por cada técnico e engenheiro agrônomo.

Outra ação para auxiliar os servidores, pode ser formação continuada com palestras de motivação, direcionando as ações para o atendimento e sua importância social. Dá-se ênfase ao desenvolvimento agropecuário com a contribuição dos servidores.

Essas ações podem solucionar o problema levantado.

5.1.1 Plano de implantação

Para implantação do plano, é necessário mão de obra e um computador para o cadastramento. A partir da visita no instituto, o cadastro é feito. Pode-se divulgar pela rádio local, pois a população do município tem o costume de ouvir todos os dias a rádio. Para isso, divulgação no programa da rádio local uma vez por semana. Também, divulgação pelos próprios técnicos que visitam as propriedades. A comunicação “boca a boca” é melhor efetivada mediante um “trabalho de formiguinha”. No interior, as pessoas costumam divulgar notícias relativas ao trabalho com interesses pois isso fortalece suas ações no campo.

Também, aleatoriamente, poderão ser feito encontros com palestras motivacionais onde se podem demonstrar as mudanças que o atendimento do servidor provoca nos processos de produção agrícola e agropecuária. Essas mudanças mudam a vida das pessoas e promovem maior renda e produção viabilizando um trabalho mais humano. Ao valorizar o trabalho do servidor, os resultados poderão aparecer de forma a aumentar a produção agrícola do município. Ao elaborar apresentações dos resultados, pode-se demonstrar para a equipe técnica os resultados alcançados graças ao empenho individual de cada um.

5.1.2 Recursos

Os recursos necessários para a implantação e operação do projeto inclui recursos humanos (2 cadastradores e um palestrante motivacional), materiais (2 computadores e 1 impressora), folhas sulfite.

5.1.3 Resultados esperados

Espera-se que os funcionários sintam-se menos sobrecarregados e motivados a trabalhar em prol de um campo com acesso ao conhecimento, aos meios de produção e ao desenvolvimento do campo do município da Lapa, Paraná.

5.1.4 Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Os riscos ou problemas esperados podem ser: dificuldade em disponibilizar mão de obra para o cadastramento; agendamento de palestra com um palestrante motivacional; conhecimento pela população do cadastramento.

Junto a esses fatores, medidas como maior divulgação do cadastramento mediante um “trabalho de formiguinha” com a divulgação boca a boca.

6. CONCLUSÃO

A sobrecarga de trabalho de um servidor público que atua em Instituto de extensão agropecuária no município da Lapa se dá devido à carência de famílias que produzem em pequenas propriedades por assistência técnica para manter-se produzindo mediante o emprego de conhecimentos acessíveis e que viabilizam um trabalho no campo que satisfaça economicamente os produtores rurais da região. Dessa forma, ao ser atendido, o produtor pode viabilizar um trabalho no campo com emprego dos conhecimentos do técnico e agrônomos utilizando na produção do campo em prol de uma maior produção agropecuária.

Como o município da Lapa é extenso em território e tem uma vasta produção agrícola, a assistência técnica é fundamental para a produção e/ou aumento dela. Para tanto, o pequeno produtor e a atividade camponesa requerem de intervenção do instituto EMATER para garantir sua permanência e também inserção no mercado de seus produtos.

Obstante a isso, o servidor público da EMATER que tem uma demanda vasta e que não consegue atender todos os produtores resultando no acúmulo de trabalho e no desgaste do servidor devido ao estresse diário no qual está submetido. Contudo, intervenções são necessárias para amenizar essa situação. Na solução encontrada e discutida à luz das teorias, o cadastramento para levantamento daqueles produtores que necessitam de assistência e que, devido a produção caracterizada como baixa ou da agricultura familiar, depende de acompanhamento para que possa se manter no campo produzindo vida e existência. O acesso ao conhecimento técnico viabiliza a produção diversificada junto ao aproveitamento de pequenas áreas para produzir mais e com qualidade inserindo-se no mercado, subsidiando sua vida e a dos seus familiares.

Portanto, em âmbito profissional, junto a ação do cadastramento, a formação continuada dos profissionais para que possam estar continuamente adquirindo novos conhecimentos e também se sintam motivados a trabalhar em prol do desenvolvimento do campo garantindo a permanência dos sujeitos que detêm a pequena propriedade e a baixa produção. Acompanhar as tecnologias existentes para a melhoria das condições de trabalho e de vida requer de profissionais capacitados e entusiasmados com o trabalho de extensão em grandes territórios com uma equipe preparada, dinâmica e que satisfaça seu público.

Essas ações podem ajudar na realidade prática dos servidores quanto ao demonstrar os resultados de seu trabalho junto aos agricultores com o aumento da produção, a forma de utilizar a propriedade com a diversificação da produção e o aumento gradativo, conforme os atendimentos, da produção agrícola e pecuária do município. É o reconhecimento do trabalho de extensão rural sendo reconhecido.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. São Paulo: Atlas, 2014.

EMATER. **Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais**. 2018 Disponível em: http://www.emater.mg.gov.br/portal.cgi?flagweb=site_tpl_paginas_internas2&id=3. Acesso em: 28 fev. 2019.

BULOS, U. L. **Reforma Administrativa**. Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Renovar, n. 214, out/dez 1998, p. 69-98, p. 77.

FERNANDES, Bernardo Mançano. **Agricultura Camponesa e/ou Agricultura Familiar**. s/d. Disponível em : <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAkfwAH/agriculturacamponesa> Acesso em: 27 de Janeiro de 2019.

IPARDES. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Social e Econômico. Cadernos Municipais. **Caderno Estatístico Município da Lapa**. Março de 2019. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/cadernos/MontaCadPdf1.php?Municipio=83750&btOk=ok>. Acesso em: 04 mar. 2019.

LAPA, Prefeitura Municipal. **Dados geográficos**. 2018. Disponível em: <http://lapa.pr.gov.br/conteudo/233/historia>. Acesso em: 25 out. 2017.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de Administração**: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração. 2ª ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

PARANÁ, EMATER. **Instituto paranaense de assistência técnica e extensão rural**. 2019. Disponível em: <http://www.emater.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=45>. Acesso em: 21 jan. 2019.

SILVA, R.O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, Levi Lima de. **A Teoria da Relatividade Na Gestão de Pessoas**. Uma Nova Visão para Gerenciar Pessoas Com Foco no Crescimento das Organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 202 p.

SOUZA, Maria Antônia de. Política educacional em contextos de ampla extensão territorial: indagações necessárias. In.: SOUZA, Maria Antônia de; GERMINARI; Geysongley (Orgs.). **Educação do Campo: Território, Escolas, Políticas e Práticas Educacionais**. Curitiba: Ed. UFPR, 2017. p. 337- 354.

APÊNDICE I- ENTREVISTA PARA DIAGNOSTICAR OS REFLEXOS CAUSADOS PELA DEFICIÊNCIA DE SERVIDORES NA EMATER DA LAPA/PR

Prezados servidores,

A presente entrevista vincula-se ao Trabalho de Conclusão de Curso Gestão Pública da Universidade Federal do Paraná da aluna Sheron Briesemeister Portella sob a orientação do profº Paulo Marcelo Ferraresi Pegino.

O objetivo desta entrevista é reunir dados para analisar a insuficiência de servidores na EMATER e sugerir ações para solucionar o problema. Todas as informações, incluindo as respostas às questões, nomes dos participantes e outros dados, serão tratados com todo respeito, sem jamais expor os respondentes à identificação pública. Em nenhuma fase do trabalho os nomes ou outros elementos de identificação da respondente serão publicados ou divulgados por quaisquer meios.

A sua colaboração é de fundamental importância para esse trabalho de campo.

Desde já, agradeço a sua preciosa colaboração.

1- Você em campo consegue atender todos os produtores rurais que lhe procuram para assistência técnica?

2- Para você, qual seria a solução para solucionar esse problema?
